

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS DE LA DIRECTION

**ASSEMBLÉE ANNUELLE
DES ACTIONNAIRES
LE 5 JUIN 2008**



AbitibiBowater Inc.
1155, rue Metcalfe, bureau 800
Montréal (Québec)
Canada H3B 5H2

Le 28 avril 2008

Aux actionnaires d'AbitibiBowater Inc. et aux porteurs d'actions échangeables d'AbitibiBowater Canada Inc.,

Nous vous invitons cordialement à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires d'AbitibiBowater Inc., qui se tiendra le jeudi 5 juin 2008, à 11 h (heure locale), aux Salons Cartier B-C de l'hôtel Marriott Château Champlain, 1, Place du Canada, Montréal (Québec) Canada H3B 4C9. L'avis de convocation à l'assemblée annuelle et la circulaire de sollicitation de procurations ci-joints exposent les questions à l'ordre du jour devant faire l'objet d'un vote à l'assemblée annuelle.

Au cours de l'assemblée, je passerai en revue les points saillants du dernier exercice et ferai un compte-rendu des activités d'AbitibiBowater. Par la suite, vous aurez l'occasion de rencontrer certains de nos administrateurs et membres de la direction et de leur poser des questions.

Nous espérons que vous assisterez à l'assemblée annuelle. Que vous ayez ou non l'intention d'y assister, nous vous invitons à signer et à dater votre formulaire de procuration (ou votre formulaire d'instructions de vote, si vous détenez des actions échangeables) et à le retourner sans délai dans l'enveloppe fournie à cette fin pour vous assurer que vos actions soient représentées à l'assemblée annuelle. La circulaire de sollicitation de procurations et le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joints contiennent des renseignements concernant l'exercice de vos droits de vote. **Les droits de vote rattachés à vos actions ne peuvent être exercés que si vous donnez une procuration (ou fournissez des instructions de vote) ou encore si vous assistez à l'assemblée annuelle.**

Nous joignons à cet envoi le rapport annuel d'AbitibiBowater pour l'exercice 2007, que nous vous invitons à lire attentivement.

Espérant vous rencontrer à l'assemblée annuelle, je vous prie d'agréer mes salutations distinguées.

Le président exécutif du conseil d'administration

A handwritten signature in black ink, appearing to read "John W. Weaver".

John W. Weaver



ABITIBIBOWATER INC.

**AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES
QUI SE TIENDRA LE 5 JUIN 2008**

L'assemblée annuelle 2008 des actionnaires d'AbitibiBowater Inc. se tiendra le jeudi 5 juin 2008, à 11 h (heure locale), aux Salons Cartier B-C de l'hôtel Marriott Château Champlain, 1, Place du Canada, Montréal (Québec) Canada H3B 4C9, aux fins suivantes :

1. Élire quatre administrateurs de catégorie I pour un mandat de trois ans chacun;
2. Adopter une proposition en vue d'approuver le régime d'intéressement à base d'actions de 2008 d'AbitibiBowater Inc.;
3. Adopter une proposition en vue d'approuver l'augmentation du nombre autorisé d'actions ordinaires d'AbitibiBowater pour le porter à 150 000 000;
4. Adopter une proposition en vue de ratifier la nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l. comme cabinet d'experts-comptables indépendant et inscrit d'AbitibiBowater pour l'exercice 2008;
5. Délibérer de toute autre affaire dont l'assemblée annuelle, ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, pourrait être saisie.

Le présent document est communiqué aux porteurs d'actions ordinaires d'AbitibiBowater Inc. et aux porteurs d'actions échangeables d'AbitibiBowater Canada Inc. qui étaient porteurs inscrits le 18 avril 2008, date de référence pour l'assemblée annuelle. Les porteurs d'actions ordinaires d'AbitibiBowater Inc. et les porteurs d'actions échangeables d'AbitibiBowater Canada Inc. inscrits à la date de référence sont habiles à voter à l'assemblée annuelle. On peut se procurer la liste de ces porteurs en en faisant la demande, du 25 mai au 5 juin 2008, au service du contentieux d'AbitibiBowater, ainsi qu'à l'assemblée annuelle.

Par ordre du conseil d'administration

Le président exécutif du conseil d'administration,

John W. Weaver

Le 28 avril 2008
Montréal (Québec) Canada

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>
RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX.....	1
PROPOSITION N ^o 1 — ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS.....	5
Composition du conseil d'administration.....	5
Renseignements sur les candidats et les administrateurs.....	5
Gouvernance.....	9
Comités du conseil.....	10
Choix et évaluation des candidats au conseil.....	13
Administrateurs de liaison au sein du comité de la rémunération et participation des initiés.....	14
Communication avec les administrateurs indépendants.....	14
RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION.....	15
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS.....	60
PROPOSITION N ^o 2 — APPROBATION DU RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À BASE D' ACTIONS DE 2008.....	64
PROPOSITION N ^o 3 — AUGMENTATION DU NOMBRE AUTORISÉ D' ACTIONS.....	73
PARAGRAPHE 16(A) SUR LES EXIGENCES EN MATIÈRE DE DÉCLARATION DE PROPRIÉTÉ VÉRITABLE.....	75
ACTIONS DÉTENUES PAR CERTAINS PROPRIÉTAIRES VÉRITABLES ET MEMBRES DE LA DIRECTION D' ABITIBIBOWATER.....	75
OPÉRATIONS AVEC UNE PERSONNE APPARENTÉE.....	79
RAPPORT DU COMITÉ DE VÉRIFICATION DU CONSEIL D' ADMINISTRATION.....	79
PROPOSITION N ^o 4 — NOMINATION DU CABINET D' EXPERTS-COMPTABLES INDÉPENDANT ET INSCRIT.....	81
PROPOSITIONS D' ACTIONNAIRES.....	83
FRAIS DE SOLLICITATION.....	83
INFORMATION FINANCIÈRE ET GOUVERNANCE.....	84
ANNEXE A : RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À BASE D' ACTIONS DE 2008.....	A-1
ANNEXE B : CERTIFICAT DE MODIFICATION.....	B-1

ABITIBIBOWATER INC.

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

L'assemblée annuelle des actionnaires d'AbitibiBowater Inc. (« AbitibiBowater » ou la « Société ») se tiendra le jeudi 5 juin 2008, à 11 h (heure locale), aux Salons Cartier B-C de l'hôtel Marriott Château Champlain, 1, Place du Canada, Montréal (Québec) Canada H3B 4C9. À l'assemblée annuelle, les actionnaires délibéreront et voteront sur quatre propositions. Des renseignements concernant chaque proposition figurent ci-dessous et ailleurs dans le présent document.

La présente constitue la première circulaire de sollicitation de procurations en vue de la première assemblée annuelle des actionnaires d'AbitibiBowater depuis le regroupement (le « regroupement ») d'Abitibi-Consolidated Inc. (« Abitibi ») et de Bowater Incorporated (« Bowater ») le 29 octobre 2007. AbitibiBowater est réputée être la société remplaçante de Bowater pour l'application des lois et règlements en valeurs mobilières des États-Unis régissant la publication de l'information financière. Par conséquent, certains renseignements contenus dans la présente circulaire de sollicitation de procurations portant sur les périodes antérieures au regroupement concernent les activités de Bowater uniquement, sauf indication contraire.

Sauf indication contraire, les renseignements contenus dans les présentes sont en date du 28 avril 2008, et toutes les sommes d'argent sont libellées en dollars américains.

Qui est habilité à voter à l'assemblée annuelle?

Les présents documents de sollicitation de procurations sont communiqués aux porteurs d'actions ordinaires d'AbitibiBowater (les « actions ordinaires ») et aux porteurs d'actions échangeables (les « actions échangeables ») émises par la filiale d'AbitibiBowater, AbitibiBowater Canada Inc., qui, dans chaque cas, étaient porteurs inscrits au 18 avril 2008 (la « date de référence »). Les porteurs inscrits d'actions ordinaires à la date de référence et la Compagnie Trust CIBC Mellon (le « fiduciaire »), à titre de porteur de une action à droit de vote spécial (l'« action à droit de vote spécial ») émise dans le cadre de l'émission des actions échangeables, sont habilités à voter à l'assemblée annuelle. Le fiduciaire exercera les droits de vote rattachés à cette action à droit de vote spécial conformément aux dispositions d'une convention fiduciaire de vote et d'échange modifiée et mise à jour régissant les actions échangeables. Aux termes de cette convention, chaque porteur d'actions échangeables, à l'exclusion d'AbitibiBowater et des membres du même groupe qu'elle, a le droit de donner au fiduciaire des instructions sur la façon d'exercer les droits de vote aux assemblées des actionnaires d'AbitibiBowater. Le fiduciaire exercera un nombre de droits de vote correspondant au nombre d'actions échangeables en circulation qui ne sont pas la propriété d'AbitibiBowater et des membres du même groupe qu'elle et à l'égard desquels il aura reçu, dans les délais impartis, les instructions de vote de la part des porteurs des actions échangeables.

Les porteurs d'actions ordinaires et le fiduciaire (agissant pour le compte des porteurs d'actions échangeables) voteront ensemble comme une seule catégorie d'actionnaires sur toutes les questions. À la date de référence, il y avait en circulation 53 153 535 actions ordinaires et 4 420 663 actions échangeables (compte non tenu des actions échangeables détenues par AbitibiBowater et les membres du même groupe que celle-ci).

On peut se procurer la liste des porteurs d'actions ordinaires et d'actions échangeables habiles à voter à l'assemblée annuelle ou à donner des instructions de vote en vue de l'assemblée annuelle en en faisant la demande, du 25 mai 2008 au 5 juin 2008, au service du contentieux d'AbitibiBowater, ainsi qu'à l'assemblée annuelle.

Propositions devant faire l'objet de vote à l'assemblée annuelle

À l'assemblée annuelle, les actionnaires devront voter sur les questions suivantes :

1. L'élection des quatre administrateurs de catégorie I pour un mandat de trois ans chacun;
2. Une proposition en vue de l'approbation du régime d'intéressement à base d'actions de 2008 d'AbitibiBowater;
3. Une proposition en vue de l'approbation de l'augmentation du nombre autorisé d'actions ordinaires pour le porter à 150 000 000;
4. Une proposition en vue de la ratification de la nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l. (« PwC ») à titre de cabinet d'experts-comptables indépendant et inscrit d'AbitibiBowater pour l'exercice 2008.

Le conseil d'administration d'AbitibiBowater (le « conseil ») vous recommande à l'unanimité de voter EN FAVEUR de chacune de ces propositions. Veuillez vous reporter aux renseignements figurant dans la présente circulaire de sollicitation de procurations au sujet de chacune des questions qui sera soumise au vote des actionnaires à l'assemblée.

Outre les sujets dont il est question dans la présente circulaire de sollicitation de procurations, la Société n'a connaissance d'aucune autre question susceptible d'être soumise aux délibérations de l'assemblée annuelle. Toutefois, si d'autres questions étaient régulièrement soumises à l'assemblée annuelle, ou à une reprise de celle-ci en cas d'ajournement, les personnes nommées comme fondés de pouvoir et le fiduciaire exerceront leurs droits de vote sur ces questions selon leur bon jugement.

Qui sollicite votre procuration?

La direction d'AbitibiBowater sollicite votre procuration. La sollicitation de procurations s'effectuera principalement par la poste; accessoirement, des employés d'AbitibiBowater (qui ne recevront pas de rémunération supplémentaire) pourront solliciter des procurations par téléphone ou par d'autres moyens. AbitibiBowater a retenu les services de Morrow & Co., LLC pour la sollicitation de procurations au Canada et aux États-Unis. En contrepartie de ses services, Morrow recevra une rémunération estimée à 7 500 \$ plus les frais.

Exercice des droits de vote et procurations

Chaque action ordinaire en circulation à la date de référence confère à son porteur un droit de vote à l'assemblée annuelle. Le porteur d'actions échangeables (autre qu'AbitibiBowater et les membres du même groupe qu'elle) est habilité à donner des instructions au fiduciaire à l'égard d'un nombre de votes correspondant au nombre d'actions échangeables qu'il détient à la date de référence.

Des formulaires de procuration à l'intention des porteurs inscrits d'actions ordinaires et des formulaires d'instructions de vote à l'intention des porteurs inscrits d'actions échangeables sont joints aux présentes. L'actionnaire qui signe le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint peut néanmoins assister à l'assemblée annuelle. Les droits de vote rattachés aux actions ordinaires représentées par le formulaire de procuration ci-joint et les droits de vote rattachés aux actions échangeables à l'égard desquelles un formulaire d'instructions de vote aura été dûment rempli, signé et remis au fiduciaire seront exercés en conformité avec les instructions du porteur.

En l'absence d'instructions contraires, les droits de vote rattachés aux actions seront exercés comme suit :

1. En faveur de l'élection des quatre candidats à des postes d'administrateurs de catégorie I nommés ci-dessous pour un mandat de trois ans;
2. En faveur de l'approbation du régime d'intéressement à base d'actions de 2008 d'AbitibiBowater;
3. En faveur de l'approbation de l'augmentation du nombre autorisé d'actions ordinaires pour le porter à 150 000 000;
4. En faveur de la ratification de la nomination de PwC à titre de cabinet d'experts-comptables indépendant et inscrit d'AbitibiBowater pour l'exercice 2008;
5. À l'appréciation des fondés de pouvoir et du fiduciaire, sur toute autre affaire dont l'assemblée annuelle ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement pourrait être dûment saisie.

Si un candidat à un poste d'administrateur ne pouvait plus ou ne voulait plus accepter sa mise en candidature ou son élection, les fondés de pouvoir et le fiduciaire ont l'intention de voter en faveur de l'élection d'une autre personne recommandée par le comité des candidatures et de la gouvernance du conseil et mise en candidature par le conseil. AbitibiBowater n'a aucune raison de croire que l'un ou l'autre des quatre candidats ne pourra pas ou ne voudra pas remplir son mandat s'il est élu.

Si vos actions ordinaires sont immatriculées à votre nom chez l'agent des transferts de la Société, Mellon Investor Services, LLC, vous êtes un « porteur inscrit d'actions ordinaires ». Si vos actions ordinaires sont détenues au nom d'une maison de courtage, d'une banque, d'une société de fiducie ou d'un autre prête-nom, agissant comme mandataire pour votre compte, vous êtes un « porteur non inscrit ». De même, si vos actions échangeables sont immatriculées à votre nom auprès de la Compagnie Trust CIBC Mellon, le fiduciaire des actions échangeables, vous êtes un porteur inscrit d'actions échangeables. Si vos actions échangeables sont détenues au nom d'une maison de courtage, d'une banque, d'une société de

fiducie ou d'un autre prête-nom, agissant comme mandataire pour votre compte, vous êtes un porteur non inscrit ou un véritable propriétaire d'actions échangeables.

Sous réserve des restrictions précisées ci-dessous, vous pouvez exercer vos droits de vote en donnant une procuration ou des instructions de vote, de l'une des manières suivantes :

- En remplissant et en signant le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint et en le retournant à l'adresse indiquée sur le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote;
- Par téléphone, en composant le numéro sans frais indiqué sur le formulaire de procuration ci-joint;
- Par Internet, de la manière indiquée sur le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint.

Dans le cadre de l'élection des candidats aux postes d'administrateurs, vous pouvez a) voter pour tous les candidats en tant que groupe, b) vous abstenir de voter pour tous les candidats en tant que groupe ou c) voter pour tous les candidats en tant que groupe, à l'exception de ceux dont vous précisez le nom. En ce qui a trait à toutes les autres questions devant faire l'objet d'un vote à l'assemblée annuelle, vous pouvez voter « en faveur » de la question, « contre » celle-ci ou encore vous « abstenir » de voter.

Vote au moyen du formulaire de procuration ou du formulaire d'instructions de vote. Chaque porteur inscrit d'actions ordinaires et chaque porteur inscrit d'actions échangeables peuvent voter en utilisant le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote qui leur est fourni. Si vous retournez un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote dûment rempli et signé, les droits de vote rattachés aux actions ordinaires ou aux actions échangeables représentées par ce formulaire seront exercés de la manière que vous aurez indiquée. Les véritables propriétaires ou les porteurs non inscrits d'actions ordinaires et d'actions échangeables peuvent voter en utilisant un formulaire d'instructions de vote qui devrait leur être fourni par leur courtier ou autre prête-nom.

Vote par téléphone ou par Internet. Si vous êtes un porteur inscrit d'actions ordinaires ou d'actions échangeables, vous pouvez également voter en donnant une procuration ou des instructions de vote par téléphone ou par Internet. Vous trouverez sur le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote des instructions pour accéder aux systèmes de vote par téléphone ou par Internet. Si vous êtes un porteur non inscrit ou si vous êtes un véritable propriétaire d'actions échangeables, votre courtier ou autre prête-nom vous indiquera si vous pouvez voter par téléphone ou par Internet. Certaines banques et maisons de courtage participent à des programmes permettant aux actionnaires de donner leurs instructions de vote par téléphone ou par Internet. Si vos actions sont détenues en votre nom par une banque ou une maison de courtage qui participe à un tel programme, vous pouvez donner vos instructions de vote par téléphone ou par Internet en suivant les instructions figurant sur le formulaire d'instructions de vote accompagnant la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Révocation des procurations et instructions

Le porteur inscrit d'actions ordinaires ou d'actions échangeables qui accorde une procuration ou qui donne des instructions de vote au fiduciaire a le droit de les révoquer en présentant un avis de révocation écrit au secrétaire d'AbitibiBowater en tout temps avant l'exercice de la procuration ou l'exécution des instructions de vote, ou en remettant à AbitibiBowater une procuration signée portant une date postérieure (ou en remettant au fiduciaire un formulaire d'instructions de vote portant une date postérieure) en tout temps avant que sa procuration antérieure ne soit exercée (ou que ses instructions de vote antérieures ne soient exécutées), ou en assistant à l'assemblée annuelle et en exerçant personnellement le droit de vote rattaché à ses actions (le fait d'assister à l'assemblée annuelle ne constitue pas, en soi, une révocation de la procuration ou des instructions de vote). L'avis de révocation ou la procuration ou encore les instructions de vote portant une date postérieure ne sont valables qu'au moment de leur réception par le secrétaire d'AbitibiBowater (ou le fiduciaire pour les actions échangeables) avant l'assemblée annuelle. Des instructions supplémentaires concernant la révocation des instructions de vote sont fournies dans l'avis aux porteurs d'actions échangeables qui est communiqué aux porteurs d'actions échangeables.

Quorum et nombre de voix requis en vue de l'approbation des propositions

Le quorum est atteint lorsque des porteurs d'actions représentant le tiers des droits de vote pouvant être exercés à l'assemblée annuelle sont présents ou représentés par fondés de pouvoir. Le nombre de votes nécessaires pour l'approbation des quatre propositions est indiqué ci-dessous :

1. Les administrateurs sont élus à la majorité des voix exprimées par les personnes présentes ou représentées par fondés de pouvoir et habiles à voter à l'assemblée annuelle.
2. Le régime d'intéressement à base d'actions de 2008 doit être approuvé par le vote affirmatif des porteurs détenant la majorité des droits de vote rattachés aux actions qui sont exercés sur cette question à l'assemblée annuelle.
3. L'augmentation du nombre autorisé d'actions ordinaires doit être approuvée par le vote affirmatif des porteurs d'au moins 75 % des droits de vote rattachés à la totalité des actions comportant droit de vote en circulation de la Société.
4. La nomination du cabinet d'experts-comptables indépendant et inscrit d'AbitibiBowater doit être ratifiée par le vote affirmatif des porteurs détenant la majorité des droits de vote rattachés aux actions qui sont exercés sur cette question à l'assemblée annuelle.

Dans le cadre de l'élection des administrateurs, l'actionnaire peut voter pour chacun des candidats ou s'abstenir de voter à l'égard de chacun des candidats. Dans le cas des abstentions à l'égard de chacune des trois autres propositions, les actions correspondantes seront prises en compte dans le calcul du quorum mais non dans celui des voix exprimées. Le non-vote d'un courtier désigne le fait qu'un courtier ou un autre prête-nom détenant des actions pour le compte d'un propriétaire véritable déclare ces actions pour la constitution du quorum mais n'exerce pas les droits de vote s'y rattachant sur une proposition. Aux fins du vote sur les propositions n^{os} 1, 2 et 4, les abstentions (ou le fait de ne pas voter pour) et le non-vote de courtiers n'auront aucun effet sur le résultat du vote. Aux fins du vote sur la proposition n^o 3, les absentions et le non-vote de courtiers auront le même effet que des voix exprimées contre la proposition.

Exercice des droits de vote des porteurs non inscrits qui détiennent leurs actions en propriété véritable

Il se pourrait que votre courtier ou autre prête-nom ne soit pas autorisé à voter à son appréciation sur certaines questions devant être soumises au vote, de sorte que si vous ne lui fournissez pas d'instructions précises, il ne pourra exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'égard de ces questions, même si vos actions sont prises en compte dans le calcul du quorum et que vous êtes donc considéré comme présent et habile à voter sur ces questions. Si vous êtes un porteur non inscrit et désirez donner à votre courtier des instructions sur la façon d'exercer vos droits de vote, vous devez suivre les directives qu'il vous fournit. Il convient toutefois de prendre note que les règles du New York Stock Exchange (le « NYSE ») considèrent comme des questions courantes les élections d'administrateurs non contestées, l'augmentation du nombre autorisé d'actions et la ratification des cabinets d'experts-comptables indépendants et publics, de sorte que votre courtier sera autorisé à exercer vos droits de vote sur ces propositions telles qu'elles sont exposées dans la présente circulaire de sollicitation de procurations même s'il ne reçoit pas d'instructions de votre part.

Questions

Vous pouvez adresser vos questions concernant les renseignements que contient la présente circulaire de sollicitation de procurations ou demander de l'aide pour remplir votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote en communiquant avec Morrow & Co., LLC, l'agent de sollicitation de procurations de la Société, où vous obtiendrez un service en anglais. Pour obtenir un service en français, veuillez communiquer avec M^{me} Filena DeGiosa, coordonnatrice des relations avec les investisseurs d'AbitibiBowater, au 514-394-3637 ou à l'adresse filena.degiosa@abitibibowater.com.

Important

Veillez voter rapidement et donner votre procuration ou fournir vos instructions de vote en suivant les instructions données sur votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote. Cela ne vous empêchera pas d'assister et de voter à l'assemblée annuelle.

PROPOSITION N^o 1 — ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Composition du conseil d'administration

Le conseil est divisé en trois catégories : la catégorie I, la catégorie II et la catégorie III. Chaque catégorie est constituée dans la mesure du possible du tiers des administrateurs et, chaque année, les administrateurs de l'une des catégories sont élus pour un mandat de trois ans. Le mandat des administrateurs de catégorie I se termine en 2008, et leurs successeurs qui seront élus à l'assemblée annuelle exerceront leurs fonctions pour un mandat de trois ans. Le mandat des administrateurs de catégorie II et de catégorie III expire en 2009 et en 2010, respectivement.

Aux termes des règlements administratifs modifiés et mis à jour de la Société (les « règlements administratifs »), jusqu'à l'assemblée annuelle de 2010 des actionnaires (qui sera la troisième assemblée annuelle suivant la réalisation du regroupement), sauf décision contraire adoptée par le vote affirmatif d'administrateurs représentant au moins les deux tiers du nombre total d'administrateurs ou, si le certificat de constitution modifié et mis à jour (le « certificat de constitution ») de la Société l'exige, au moins 75 % des administrateurs restant en fonctions (au sens attribué à ce terme dans le certificat de constitution) (le cas échéant, un « vote majoritaire »), les modalités suivantes s'appliqueront à l'égard du conseil :

- Le nombre total d'administrateurs sera de 14; au moins 11 seront des administrateurs indépendants et les deux autres seront le président exécutif du conseil d'administration et le président et chef de la direction.
- Tant que le président exécutif du conseil d'administration n'est pas un administrateur indépendant, un représentant d'Abitibi (au sens attribué à ce terme dans les règlements administratifs) choisi par la majorité des représentants d'Abitibi et un représentant de Bowater (au sens attribué à ce terme dans les règlements administratifs) choisi par la majorité des représentants de Bowater feront fonction de co-administrateurs principaux. Les co-administrateurs principaux présideront toutes les réunions à huis clos des administrateurs indépendants.
- Toute vacance découlant de la destitution d'un représentant d'Abitibi sera comblée par une personne désignée et approuvée à la majorité des voix exprimées par les représentants d'Abitibi restants, et toute vacance découlant de la destitution d'un représentant de Bowater sera comblée par une personne désignée et approuvée à la majorité des voix exprimées par les représentants de Bowater restants.

Le 14 avril 2008, le conseil a accepté la démission de deux administrateurs, MM. Hans P. Black et Bruce W. Van Saun, et a nommé deux nouveaux administrateurs, M. Anthony F. Griffiths et Paul Rivett. MM. Griffiths et Rivett ont été désignés par Fairfax Financial Holdings Limited (« Fairfax ») conformément aux modalités de la convention d'achat de billets convertibles intervenue en date du 24 mars 2008 entre la Société et Fairfax. Leur nomination au conseil a été approuvée à la majorité requise par le conseil. M. Griffiths a été nommé administrateur de catégorie II pour le reste du mandat de son prédécesseur se terminant à l'assemblée annuelle de 2009, et M. Rivett a été nommé administrateur de catégorie III pour le reste du mandat de son prédécesseur se terminant à l'assemblée annuelle de 2010.

Renseignements sur les candidats et les administrateurs

Les administrateurs sont élus à la majorité des voix exprimées par les porteurs représentant l'ensemble des droits de vote rattachés aux actions ordinaires et à l'action à droit de vote spécial (représentant les actions échangeables) présents ou représentés par un fondé de pouvoir et habiles à voter à l'assemblée annuelle, votant ensemble en tant que catégorie unique. Dans le cadre de l'élection des administrateurs, l'actionnaire peut voter pour chacun des candidats ou s'abstenir de voter à l'égard de chacun des candidats.

Candidats à l'élection à un poste d'administrateur à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2008 (catégorie I)

William E. Davis

Âge : 66 ans

Administrateur depuis 2007

Participation dans les capitaux propres (sauf les options d'achat d'actions) :

1 851 actions

5 352 unités d'actions à

versement différé (« UAVD »)*

M. Davis a été administrateur d'Abitibi-Consolidated Inc. de 2003 à octobre 2007. De 2002 à 2003, il a été président du conseil de National Grid USA ainsi que directeur général de National Grid (UK). Il a été président du conseil d'administration et chef de la direction de Niagara Mohawk Power Corporation de 1993 à 2002. Il est actuellement président du conseil et chef de la direction de la Metropolitan Development Foundation of Central New York. Il est également administrateur de Consol Energy Inc.

Ruth R. Harkin

Âge : 62 ans

Administratrice depuis 2007

Participation dans les capitaux propres (sauf les options d'achat d'actions) :

8 230 UAVD*

M^{me} Harkin a été administratrice de Bowater Incorporated de 2005 à octobre 2007. De 1997 à 2005, elle a occupé le poste de vice-présidente principale, Affaires internationales et relations gouvernementales de United Technologies International. De 1993 à 1997, elle a été présidente et chef de la direction de Overseas Private Investment Corporation. Depuis 2002, elle siège au conseil de ConocoPhillips. M^{me} Harkin est également membre du Iowa Board of Regents.

Lise Lachapelle

Âge : 58 ans

Administratrice depuis 2007

Participation dans les capitaux propres (sauf les options d'achat d'actions) :

250 actions

6 842 UAVD*

M^{me} Lachapelle a été administratrice d'Abitibi-Consolidated Inc. de 2002 à octobre 2007. Elle est actuellement administratrice de l'Industrielle Alliance, Assurance et services financiers inc. Elle est également administratrice de Métaux Russel Inc., de Innergex Énergie Fiducie d'exploitation, de BNP Paribas (Canada) et de Mirabaud Canada Inc. M^{me} Lachapelle siège également au conseil d'Exportation et Développement Canada, l'agence de financement des exportations du gouvernement canadien.

John A. Rolls

Âge : 67 ans

Administrateur depuis 2007

Participation dans les capitaux propres (sauf les options d'achat d'actions) :

27 416 UAVD*

M. Rolls a été administrateur de Bowater Incorporated de 1990 à octobre 2007. Il a été président et chef de la direction de Thermion Systems International, société de systèmes de chauffage aérospatiaux et industriels, de 1996 à 2007. Il a été président et chef de la direction de Deutsche Bank North America, société bancaire internationale, de 1992 à 1996. M. Rolls siège également au conseil de MBIA Inc., de Thermion Systems International et de FuelCell Energy, Inc. Il est également associé directeur de Core Capital Group, LLC.

Le conseil recommande unanimement aux actionnaires de voter EN FAVEUR de l'élection des quatre candidats à des postes d'administrateurs de catégorie I à l'assemblée annuelle de 2008.

Administrateurs dont le mandat prend fin à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2009 (catégorie II)

Jacques Bougie, O.C.

Âge : 60 ans

Administrateur depuis 2007

Participation dans les capitaux propres (sauf les options d'achat d'actions) :

2 504 actions

12 612 UAVD*

M. Bougie a été administrateur d'Abitibi-Consolidated Inc. de 2004 à octobre 2007. Il est actuellement administrateur de NOVA Chemicals Inc. et de McCain Foods Limited. Il a été président et chef de la direction d'Alcan Inc. de 1993 à 2001.

Anthony F. Griffiths

Âge : 77 ans

Administrateur depuis 2008

M. Griffiths est entré au conseil le 15 avril 2008. Il est membre du conseil d'administration de Fairfax Financial Holdings et en est l'administrateur principal. M. Griffiths est actuellement consultant en affaires indépendant et administrateur de sociétés. Il est administrateur de Northbridge, Crum & Forster et d'OdysseyRe. Il est également président du conseil d'administration de Métaux Russel Inc. et de Novadaq Technologies Inc. ainsi qu'administrateur de Vitran Corporation Inc., de PreMD Inc. et de Jaguar Mining Inc. M. Griffiths est membre du comité de vérification de Northbridge, Crum & Forster, d'OdysseyRe, de Novadaq, de Jaguar et de PreMD. Il a été président du conseil d'administration de Mitel Corporation, société de télécommunications, de 1987 à 1993, et il a occupé les postes de président et chef de la direction ainsi que de président du conseil d'administration de cette société de 1991 à 1993. M. Griffiths est membre du comité de vérification de Fairfax et président de son comité de la rémunération, de la gouvernance et des candidatures.

Gary J. Lukassen

Âge : 64 ans

Administrateur depuis 2007

Participation dans les capitaux
propres (sauf les options d'achat
d'actions) :

1 037 actions

6 286 UAVD*

M. Lukassen a été administrateur d'Abitibi-Consolidated Inc. de 2002 à octobre 2007. Il est actuellement administrateur de La Compagnie du Nord-Ouest Inc. De 1989 à 2001, il a été vice-président directeur et chef de la direction des finances de la Compagnie de la Baie d'Hudson.

David J. Paterson

Âge : 53 ans

Administrateur depuis 2007

Participation dans les capitaux
propres (sauf les options d'achat
d'actions) :

30 602 actions

134 336 UANR

M. Paterson est président et chef de la direction d'AbitibiBowater Inc. M. Paterson a exercé les fonctions de président du conseil, président et chef de la direction de Bowater Incorporated de janvier 2007 à octobre 2007 ainsi que celles de président et chef de la direction de Bowater Incorporated de mai 2006 à octobre 2007. M. Paterson a occupé le poste de vice-président directeur, Division des matériaux de construction, de Georgia-Pacific Corp. de 2003 à 2006. À divers moments, de 2000 à 2006, M. Paterson a été responsable des divisions Pâte et cartons, Papiers et cartons blanchis et Papiers pour communications de Georgia-Pacific Corp. M. Paterson s'est joint à Georgia-Pacific Corp. en 1987.

Togo D. West, Jr.

Âge : 65 ans

Administrateur depuis 2007

Participation dans les capitaux
propres (sauf les options d'achat
d'actions) :

11 373 UAVD*

M. West a été administrateur de Bowater Incorporated de 2002 à octobre 2007. Il est président du conseil de TLI Leadership Group depuis mai 2006. Il est également administrateur de Bristol-Myers Squibb Company depuis 2008. De décembre 2004 à mai 2006, il a été président et chef de la direction du Joint Center for Political and Economic Studies. De 2000 à 2004, il a été avocat-conseil chez Covington & Burling, cabinet d'avocats situé à Washington, D.C. De 1998 à 2000, il a été ministre des anciens combattants du gouvernement Clinton. De 1993 à 1998, il a été ministre de l'armée et, durant cette période, il a aussi présidé la Commission du Canal de Panama. M. West siège également au conseil de Krispy Kreme Doughnuts, Inc. et de Mitretek Systems.

Administrateurs dont le mandat prend fin à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2010 (catégorie III)**John Q. Anderson**

Âge : 56 ans

Administrateur depuis 2007

Participation dans les capitaux
propres (sauf les options d'achat
d'actions) :

7 527 UAVD*

M. Anderson a été administrateur d'Abitibi-Consolidated Inc. de 2006 à octobre 2007. Il est actuellement président du conseil et chef de la direction de Big Wheel Partners, Inc. Il siège au conseil des fiduciaires de North American Electric Reliability Corporation et aux conseils de Panther Expedited Services, Inc. et de Gemini Traffic Sales, Inc. Il est aussi le président du conseil de RoadLink USA, Inc.

Richard B. Evans

Âge : 60 ans

Administrateur depuis 2007

Participation dans les capitaux propres (sauf les options d'achat d'actions) :

1 040 actions

14 635 UAVD*

M. Evans a été administrateur de Bowater Incorporated de 2003 à octobre 2007. Il est actuellement chef de la direction de Rio Tinto Alcan Inc. et administrateur de Rio Tinto plc et de Rio Tinto Ltd. De mars 2006 à octobre 2007, M. Evans a été président et chef de la direction d'Alcan Inc., société mère d'un groupe international exerçant des activités diverses dans les secteurs de l'aluminium et de l'emballage. D'octobre 2005 à mars 2006, il a été chef de l'exploitation d'Alcan Inc. et de 1997 à octobre 2005, il a occupé plusieurs postes de haute direction au sein d'Alcan Inc., notamment ceux de vice-président directeur, Fabrication de l'aluminium, Europe; de vice-président directeur, Produits fabriqués, Amérique du Nord; et de président de Alcan Aluminium Corporation. M. Evans est également président du conseil de l'International Aluminium Institute.

Gordon D. Giffin

Âge : 58 ans

Administrateur depuis 2007

Participation dans les capitaux propres (sauf les options d'achat d'actions) :

14 191 UAVD*

M. Giffin a été administrateur de Bowater Incorporated de 2003 à octobre 2007. Il est actuellement coprésident du groupe de pratique en politique gouvernementale et affaires réglementaires du cabinet d'avocats McKenna Long & Aldridge LLP. M. Giffin a été ambassadeur des États-Unis au Canada d'août 1997 à avril 2001. Il siège actuellement aux conseils de la Banque Canadienne Impériale de Commerce, de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, de Canadian Natural Resources Limited, d'Ontario Energy Savings Corp. et de TransAlta Corporation. Il est également membre du conseil des fiduciaires de la Jimmy Carter Presidential Library.

Paul Rivett

Âge : 40 ans

Administrateur depuis 2008

M. Rivett est entré au conseil le 15 avril 2008. Depuis 2004, M. Rivett occupe les postes de vice-président et chef du contentieux de Fairfax Financial Holdings. Il est également vice-président et chef de l'exploitation de Hamblin Watsa Investment Counsel Ltd. Avant 2004, M. Rivett pratiquait le droit au sein du cabinet Shearman & Sterling LLP de Toronto, au Canada.

John W. Weaver

Âge : 62 ans

Administrateur depuis 2007

Participation dans les capitaux propres (sauf les options d'achat d'actions) :

7 742 actions

9 521 UAVD

124 753 UANR

M. Weaver est président exécutif du conseil d'administration d'AbitibiBowater Inc. M. Weaver a été président et chef de la direction d'Abitibi-Consolidated Inc. de 1999 à octobre 2007. Il a occupé un certain nombre de postes de haute direction en exploitation et en ventes avant d'être nommé président et chef de la direction d'Abitibi-Consolidated Inc. Il possède plus de 30 ans d'expérience dans le secteur des produits forestiers. M. Weaver siège au conseil d'administration d'Abitibi-Consolidated Inc., est président de l'Association des produits forestiers du Canada et de FPInnovations, et siège au conseil du U.S. Endowment for Forestry and Communities.

* Comprend 5 352 unités d'actions à versement différé émises aux termes du régime d'intéressement à base d'actions de 2008 d'AbitibiBowater, qui est assujéti à l'approbation des actionnaires.

Gouvernance

AbitibiBowater estime qu'une bonne gouvernance est essentielle afin d'assurer la valeur de la participation des actionnaires. Onze des quatorze administrateurs d'AbitibiBowater sont indépendants, et le comité de vérification, le comité des ressources humaines et de la rémunération et le comité des candidatures et de la gouvernance d'AbitibiBowater sont constitués exclusivement d'administrateurs indépendants. Le texte qui suit présente certains des aspects principaux du système de gouvernance d'AbitibiBowater, qui est conforme aux normes établies par la Securities and Exchange Commission (« SEC ») et par le NYSE.

Administrateurs indépendants

- Le conseil d'AbitibiBowater est composé en majorité d'administrateurs indépendants, au sens attribué au terme « *independent* » dans les normes d'inscription du NYSE, et les principes de gouvernance d'AbitibiBowater exigent que tous les administrateurs, à l'exception du président exécutif du conseil d'administration et du président et chef de la direction et, à l'appréciation du conseil, d'un seul autre administrateur, soient des administrateurs indépendants (au sens attribué à ce terme dans les principes de gouvernance).
- Les administrateurs indépendants d'AbitibiBowater (soit tous les administrateurs à l'exception de MM. Weaver, Paterson et Rivett) ont l'intention de se réunir à huis clos à chaque réunion du conseil, en l'absence des administrateurs non indépendants et des membres de la haute direction. M. Bougie ou M. Rolls, en tant que co-administrateurs principaux, président ces réunions.

Le conseil a déterminé que MM. Anderson, Bougie, Davis, Evans, Giffin, Griffiths, Lukassen, Rolls et West et M^{mes} Lachapelle et Harkin (soit 11 des 14 administrateurs de la Société) sont des administrateurs indépendants, au sens attribué au terme « *independent directors* » dans les normes d'inscription du NYSE. Pour en arriver à cette conclusion, le conseil a notamment examiné les relations dont il est question sous la rubrique « Opérations avec une personne apparentée » ci-dessous et a déterminé qu'aucun de ces administrateurs n'avait de relation importante avec AbitibiBowater. Suivant les principes de gouvernance d'AbitibiBowater, le conseil peut conclure que les catégories de relations suivantes ne sont pas importantes et ne nuisent pas à l'indépendance d'un administrateur :

- le fait d'être propriétaire de moins de 5 % des titres de participation d'une autre société qui fait affaire avec AbitibiBowater lorsque les achats et les ventes effectués par cette société auprès d'AbitibiBowater sont inférieurs à 5 % des produits annuels de l'une ou l'autre des sociétés, ou le fait de siéger au conseil d'administration d'une telle société;
- le fait d'être propriétaire de moins de 5 % des titres de participation d'une société non membre du même groupe qui est endettée envers AbitibiBowater ou envers laquelle AbitibiBowater est endettée, lorsque le montant total de la dette de l'une ou l'autre des sociétés est inférieur à 5 % des actifs consolidés de l'une ou l'autre des sociétés, ou le fait d'être un membre de la haute direction ou un administrateur d'une telle société non membre du même groupe;
- le fait d'être membre de la direction, administrateur ou fiduciaire d'un organisme caritatif auquel AbitibiBowater fait des dons de charité inférieurs à 2 % du total annuel des dons de charité reçus par cet organisme ou, si ce montant est moins élevé, à 20 000 \$ par année, compte non tenu des sommes versées par AbitibiBowater afin d'égaliser les dons de charité faits par ses employés, ses membres de la direction et ses administrateurs.

Principes de gouvernance

Le conseil a adopté des principes de gouvernance, qui peuvent être consultés sur le site Web d'AbitibiBowater (<http://www.abitibibowater.com>) ou qui peuvent être obtenus sur demande adressée au service du contentieux de la Société. Ces principes ont pour objet d'établir le cadre dans lequel le conseil et la direction s'efforcent d'atteindre les objectifs d'AbitibiBowater au profit de ses actionnaires et supervisent la gestion de la Société.

Les principes de gouvernance prévoient dans les grandes lignes les responsabilités du conseil et l'interaction entre le conseil et ses comités en vue de l'atteinte des objectifs globaux d'AbitibiBowater. Selon ces principes de gouvernance, le rôle du conseil consiste à conseiller la direction sur les questions importantes auxquelles AbitibiBowater est confrontée ainsi qu'à examiner et à approuver les mesures importantes devant être prises par cette dernière. En outre, les principes de gouvernance soulignent les rôles principaux de certains comités du conseil, notamment les suivants :

- le choix et l'évaluation des membres de la haute direction (y compris le président exécutif du conseil d'administration et le président et chef de la direction) par le conseil, le comité des candidatures et de la gouvernance et le comité des ressources humaines et de la rémunération, y compris la planification de la relève;

- l'administration de la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs par le comité des ressources humaines et de la rémunération, qui s'appuie sur l'évaluation du rendement des membres de la haute direction faite par le comité des candidatures et de la gouvernance et l'approbation finale du conseil;
- le choix et la supervision des vérificateurs indépendants et la surveillance de la présentation de l'information financière par le comité de vérification;
- l'évaluation des candidats au conseil et la supervision de la structure et des pratiques du conseil et des comités ainsi que des questions générales de gouvernance par le comité des candidatures et de la gouvernance, y compris l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil et des comités.

Les principes de gouvernance d'AbitibiBowater prévoient également, entre autres, ce qui suit :

- les critères généraux d'admissibilité au conseil, y compris les exigences en matière d'indépendance (notamment les critères absolus d'indépendance des membres du conseil);
- les responsabilités des administrateurs, y compris leur présence aux réunions du conseil et aux assemblées des actionnaires et l'examen préalable des documents d'assemblée;
- les responsabilités des co-administrateurs principaux, y compris la présidence des réunions à huis clos du conseil et la facilitation de la diffusion des renseignements et de la communication entre les administrateurs et le président exécutif du conseil d'administration et le président et chef de la direction;
- les dispositions prises pour que les administrateurs puissent avoir accès aux membres de la direction et aux conseillers indépendants ainsi que relativement à leur orientation et à leur formation continue;
- un aperçu des responsabilités de la direction, y compris la production des rapports financiers et des documents d'information, la mise en œuvre et la supervision des contrôles internes ainsi que des contrôles et des méthodes de présentation de l'information, l'élaboration, la présentation et la mise en œuvre des plans stratégiques et l'obligation de donner l'exemple d'un comportement éthique.

Codes de conduite

AbitibiBowater a adopté un code de conduite qui s'applique à tous ses employés ainsi qu'à ceux de ses filiales et de leurs divisions, notamment à son président exécutif du conseil d'administration, son président et chef de la direction, son chef des services financiers et son contrôleur, à titre de chef de la comptabilité. Un code de conduite distinct établi pour le conseil d'administration comporte des dispositions s'appliquant expressément aux administrateurs. Le code de conduite d'AbitibiBowater et celui du conseil d'administration peuvent être consultés sur le site Web d'AbitibiBowater (<http://www.abitibibowater.com>) ou peuvent être obtenus sur demande adressée au service du contentieux de la Société. AbitibiBowater affichera sur son site Web toute modification qu'elle apporte à son code de conduite ou à celui du conseil d'administration, ainsi que toute dispense d'application des dispositions de ceux-ci à l'égard de son président exécutif du conseil d'administration, de son président et chef de la direction, de son chef des services financiers et de son contrôleur, dans les quatre jours ouvrables suivant la date de la modification ou de la renonciation.

Réunions du conseil et des comités

AbitibiBowater s'attend à ce que ses administrateurs assistent régulièrement aux réunions du conseil, aux réunions tenues par les comités auxquels ils siègent et aux assemblées annuelles et extraordinaires des actionnaires. Le conseil s'est réuni à trois reprises en 2007 après le regroupement. Avant le regroupement, le conseil d'administration de Bowater s'est réuni à 13 reprises en 2007. On s'attend à ce que les administrateurs assistent habituellement aux assemblées annuelles et extraordinaires des actionnaires de la Société.

Comités du conseil

- Les règles du comité de vérification, du comité des ressources humaines et de la rémunération et du comité des candidatures et de la gouvernance sont conformes aux normes d'inscription du NYSE.
- Le comité de vérification, le comité des ressources humaines et de la rémunération et le comité des candidatures et de la gouvernance sont composés uniquement d'administrateurs indépendants, au sens attribué au terme « *independent directors* » dans les normes d'inscription du NYSE.
- Les règles du comité de vérification, du comité des ressources humaines et de la rémunération et du comité des candidatures et de la gouvernance peuvent être consultées sur le site Web d'AbitibiBowater (<http://www.abitibibowater.com>) ou peuvent être obtenues sur demande adressée au service du contentieux de la Société.

Composition des comités

Le tableau suivant présente la composition des comités permanents du conseil (un X souligné indiquant le président du comité).

<u>Administrateur</u>	<u>Vérification</u>	<u>Environnement, santé et sécurité</u>	<u>Ressources humaines et rémunération</u>	<u>Candidatures et gouvernance</u>
John Q. Anderson		X	X	
Jacques Bougie			X	<u>X</u>
William E. Davis			X	X
Richard B. Evans			X	X
Gordon D. Giffin	X	X		
Ruth R. Harkin.....			X	X
Lise Lachapelle.....	X	<u>X</u>		
Gary J. Lukassen.....	X	X		
David J. Paterson				
John A. Rolls	<u>X</u>			X
John W. Weaver				
Togo D. West, Jr.		X	<u>X</u>	

Comité de vérification

L'objet et les responsabilités du comité de vérification comprennent ce qui suit :

- surveiller l'intégrité des méthodes de présentation de l'information financière et des contrôles internes d'AbitibiBowater, notamment examiner les conventions comptables, les procédés de vérification interne, les communiqués de presse relatifs au résultat, les états financiers trimestriels ainsi que la portée et les résultats de la vérification annuelle d'AbitibiBowater;
- surveiller l'indépendance et les compétences du cabinet d'experts-comptables indépendant et inscrit dont AbitibiBowater a retenu les services, notamment approuver les services non liés à la vérification dont ce cabinet assure la prestation, et vérifier l'incidence de ces services sur son indépendance;
- surveiller la réalisation de la vérification interne d'AbitibiBowater et le rendement du cabinet d'experts-comptables indépendant et inscrit, notamment nommer ou remplacer le cabinet en question ou retenir ses services;
- s'assurer qu'AbitibiBowater se conforme aux exigences juridiques et réglementaires, notamment établir et maintenir des procédures de réception, de conservation et de traitement des plaintes et des inquiétudes relatives à des questions en matière de comptabilité ou de vérification;
- offrir une voie de communication ouverte entre le conseil, la direction, le cabinet d'experts-comptables indépendant et inscrit et les vérificateurs internes.

Le conseil a établi que chacun des membres du comité de vérification est indépendant aux termes des normes applicables de la SEC et du NYSE et satisfait aux exigences du NYSE relatives à l'expérience. Aucun membre du comité de vérification ne siège au comité de vérification de plus de trois autres sociétés ouvertes. Le conseil a également établi que MM. Lukassen et Rolls sont des experts financiers du comité de vérification, au sens attribué au terme « *audit committee financial experts* » par la SEC. Les autres compétences des membres du comité de vérification et les procédures utilisées par ce comité sont présentées ci-dessous.

- Tous les membres du comité de vérification possèdent des compétences financières, et le conseil a établi qu'au moins un membre est un expert financier du comité de vérification, au sens attribué au terme « *audit committee financial expert* » dans les règlements applicables de la SEC.
- Le cabinet d'experts-comptables indépendant et inscrit dont AbitibiBowater a retenu les services relève directement du comité de vérification, qui surveille sa mission.
- Le comité de vérification approuve au préalable l'ensemble des services de vérification et des services non liés à la vérification qui sont autorisés (y compris les honoraires et les modalités) devant être fournis par le cabinet d'experts-comptables indépendant et inscrit dont AbitibiBowater a retenu les services.

- Le comité de vérification a établi une procédure de communication confidentielle et anonyme des inquiétudes relatives à des points discutables en matière de comptabilité ou de vérification.
- Le comité de vérification, par l'intermédiaire de son président ou d'un autre membre désigné par celui-ci, rencontre la direction et le cabinet d'experts-comptables indépendant et inscrit chaque trimestre, dans le cadre de réunions distinctes à huis clos, au besoin, afin d'examiner les états financiers d'AbitibiBowater et les principales constatations découlant de l'examen des vérificateurs.

Le comité de vérification s'est réuni à trois reprises en 2007 après le regroupement. En outre, avant le regroupement, le comité de vérification de Bowater s'est réuni à six reprises en 2007. Pour obtenir plus de renseignements au sujet du comité de vérification, voir la rubrique « Rapport du comité de vérification du conseil d'administration », qui figure ailleurs dans la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Comité des ressources humaines et de la rémunération

L'objet et les responsabilités du comité des ressources humaines et de la rémunération comprennent ce qui suit :

- examiner et évaluer la structure de rémunération des membres de la haute direction d'AbitibiBowater qui s'applique au président exécutif du conseil d'administration, au président et chef de la direction ainsi qu'aux membres de la direction qui relèvent directement d'eux;
- une fois l'an, évaluer et recommander au conseil aux fins d'approbation la rémunération du président exécutif du conseil d'administration et du président et chef de la direction et, de concert avec le comité des candidatures et de la gouvernance, examiner et approuver les objectifs généraux que doivent atteindre le président exécutif du conseil d'administration et le président et chef de la direction et évaluer leur rendement respectif eu égard à ces objectifs;
- évaluer la rémunération des administrateurs et formuler à cet égard, avec l'accord du comité des candidatures et de la gouvernance, des recommandations au conseil en vue de son approbation;
- évaluer les régimes à base d'actions à l'intention des membres de la haute direction d'AbitibiBowater, en approuver l'adoption, la modification et la résiliation et administrer les régimes de primes et les régimes d'options d'achat d'actions ainsi que les attributions faites aux membres de la haute direction dans le cadre de ces régimes.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération s'est réuni à deux reprises en 2007 après le regroupement. En outre, avant le regroupement, le comité des ressources humaines et de la rémunération de Bowater s'est réuni à quatre reprises en 2007. Chacun des membres du comité des ressources humaines et de la rémunération est indépendant, au sens attribué au terme « *independent* » dans les normes d'inscription du NYSE.

Comité des candidatures et de la gouvernance

L'objet et les responsabilités du comité des candidatures et de la gouvernance comprennent ce qui suit :

- conseiller le conseil relativement à l'organisation, à la composition et aux fonctions de celui-ci ainsi qu'à la structure, à la composition et au fonctionnement des comités, notamment trouver, choisir ou recommander des membres et des candidats au conseil aux fins des assemblées annuelles des actionnaires;
- élaborer et recommander au conseil les principes et les politiques de gouvernance qui s'appliquent à AbitibiBowater;
- évaluer au moins une fois l'an, de concert avec le comité des ressources humaines et de la rémunération, le rendement et les objectifs du président exécutif du conseil d'administration et du président et chef de la direction et formuler des recommandations au conseil à cet égard;
- évaluer la structure de rémunération des administrateurs d'AbitibiBowater et formuler à cet égard, avec l'accord du comité des candidatures et de la gouvernance, des recommandations au conseil en vue de son approbation.

Le comité des candidatures et de la gouvernance s'est réuni une fois en 2007 après le regroupement. En outre, avant le regroupement, le comité des mises en candidature et de la régie d'entreprise de Bowater s'est réuni à deux reprises en 2007. Chacun des membres du comité des candidatures et de la gouvernance est indépendant, au sens attribué au terme « *independent* » dans les normes d'inscription du NYSE.

Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité

L'objet et les responsabilités du comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité comprennent la surveillance des politiques, des systèmes de gestion et de l'exécution en ce qui a trait aux questions auxquelles AbitibiBowater doit faire face en matière d'environnement et de santé et sécurité au travail.

Le comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité s'est réuni une fois en 2007 après le regroupement. Bowater n'avait pas de tel comité. Chacun des membres du comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité est indépendant, au sens attribué au terme « *independent* » dans les normes d'inscription du NYSE.

Choix et évaluation des candidats au conseil

Le conseil et le comité des candidatures et de la gouvernance sont chargés de l'évaluation des candidats et de la mise en candidature des administrateurs et des membres des comités du conseil. Le comité des candidatures et de la gouvernance trouve et recommande des candidats qui ont les qualités nécessaires pour siéger au conseil. Avant de faire ses recommandations au conseil, le comité tient compte des compétences et des caractéristiques nécessaires pour répondre aux besoins du conseil à un moment donné. Il tient également compte du fait que le conseil doit être composé au moins en majorité d'administrateurs indépendants. Le comité cherche des candidats qui possèdent les qualités générales suivantes :

- éthique, intégrité et valeurs personnelles et professionnelles rigoureuses;
- esprit inquisiteur et indépendant;
- sagesse pratique, discernement et maturité;
- vaste formation et expérience au chapitre de l'établissement de politiques commerciales, gouvernementales ou éducatives;
- compétence utile pour AbitibiBowater et complémentaire aux antécédents et à l'expérience des autres membres du conseil de manière à créer et à maintenir un équilibre optimal entre les compétences respectives des membres du conseil;
- désir et capacité, compte tenu des autres engagements professionnels et personnels, de consacrer le temps nécessaire à l'acquittement, de façon diligente, des fonctions et des responsabilités incombant aux membres du conseil;
- volonté de siéger au conseil pendant un certain nombre d'années afin d'approfondir sa connaissance des activités d'AbitibiBowater;
- participation uniquement à des activités ou à des intérêts qui n'entraînent aucun conflit violant la législation ou la réglementation applicable ou compromettant l'acquittement en bonne et due forme des fonctions et des responsabilités incombant aux membres du conseil;
- sens aigu de la collaboration et capacité de bien travailler en équipe;
- capacité et désir de représenter les intérêts équilibrés de l'ensemble des actionnaires d'AbitibiBowater.

Le comité des candidatures et de la gouvernance s'efforce de trouver des candidats qui comptent une expérience récente à titre de membre du conseil d'administration d'au moins une autre société, idéalement une société cotée en bourse. En outre, dans la mesure du possible, le comité sélectionne les candidats à des postes d'administrateurs de manière à ce que le conseil compte au moins un membre ayant des compétences ou de l'expérience dans chacun des domaines suivants :

- services professionnels (par ex., avocats, spécialistes des services bancaires d'investissement ou professeurs d'université);
- politique ou relations gouvernementales;
- expérience en matière de gestion ou d'exploitation (par ex., à titre de chef de la direction, de chef de l'exploitation ou de membre de la haute direction);
- expérience financière ou comptable (par ex., à titre de chef des finances, de CFA, de CPA ou d'analyste).

Le comité des candidatures et de la gouvernance examine les candidatures qui ont été proposées ou recommandées par les actionnaires en bonne et due forme et dans les délais impartis, mais il a le pouvoir discrétionnaire de recommander les candidats à l'approbation du conseil. Les exigences que doivent respecter les actionnaires et les procédures qu'ils doivent suivre pour proposer ou recommander des candidats sont résumées sous la rubrique « Propositions d'actionnaires » ci-dessous.

Le comité des candidatures et de la gouvernance trouve et évalue les candidats aux postes d'administrateurs selon des recommandations provenant de diverses sources, y compris les propositions des actionnaires, des administrateurs indépendants, du président exécutif du conseil d'administration, du président et chef de la direction, des agences de recrutement, des conseillers et des représentants d'AbitibiBowater ou d'autres tiers.

Administrateurs de liaison au sein du comité de la rémunération et participation des initiés

Aucun membre de la haute direction d'AbitibiBowater n'a siégé au conseil d'administration ou au comité de la rémunération d'une entité dont un ou plusieurs membres de la haute direction siègent au conseil ou au comité des ressources humaines et de la rémunération d'AbitibiBowater.

Communication avec les administrateurs indépendants

AbitibiBowater a mis en œuvre une politique visant à faciliter les communications avec les administrateurs indépendants. Suivant cette politique, les actionnaires et les autres parties intéressées qui souhaitent communiquer avec les administrateurs indépendants d'AbitibiBowater peuvent envoyer un courriel aux co-administrateurs principaux, au codirectors@abitibibowater.com, ou écrire à ces derniers, a/s du secrétaire d'AbitibiBowater Inc., au 1155, rue Metcalfe, bureau 800, Montréal (Québec) Canada H3B 5H2. Le secrétaire transmettra les messages aux destinataires visés. Quel que soit le mode utilisé, les messages ne seront pas lus ni modifiés avant leur transmission aux co-administrateurs principaux, qui décideront s'il y a lieu de les communiquer ou non aux autres membres du conseil.

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Rapport sur la rémunération

Introduction

AbitibiBowater a été formée par suite du regroupement d'Abitibi et de Bowater, qui a eu lieu le 29 octobre 2007. La convention de regroupement a fait l'objet d'une annonce le 29 janvier 2007, soit neuf mois avant la clôture du regroupement. En raison du long délai écoulé entre l'annonce et la clôture du regroupement, Abitibi et Bowater ont passé la majeure partie de 2007 à planifier le regroupement de leurs entreprises. Elles se sont efforcées à maintenir en poste les membres de la haute direction clés et à repérer le personnel qualifié dont elles auraient besoin pour la nouvelle société issue du regroupement.

Tous les membres de la haute direction d'AbitibiBowater étaient antérieurement des membres de la direction soit d'Abitibi, soit de Bowater; par conséquent, la majeure partie de la rémunération qu'ils ont reçue en 2007 était fondée sur les modalités des régimes de rémunération que les sociétés antérieures au regroupement avaient adoptés pour eux. Les politiques de rémunération des membres de la haute direction d'Abitibi et de Bowater étaient similaires et sont reflétées dans la politique de rémunération d'AbitibiBowater, qui est exposée ci-après.

Le principal objectif des programmes de rémunération des membres de la haute direction d'Abitibi, de Bowater et d'AbitibiBowater (collectivement, les « Sociétés ») était et demeure de procurer une rémunération concurrentielle fondée sur le rendement devant permettre d'embaucher des employés clés, de les maintenir en poste et de les motiver à atteindre les objectifs commerciaux à court et à long terme des Sociétés. Les programmes visaient à récompenser l'atteinte d'objectifs se mariant avec les intérêts des actionnaires en vue d'accroître la valeur pour les actionnaires. En 2007, pour Abitibi et Bowater, un objectif secondaire de ces programmes consistait à maintenir en poste les membres de la haute direction au cours de la brève période de transition, à les motiver à faire les efforts supplémentaires requis pour mener à bien le regroupement et à les récompenser pour ces efforts supplémentaires.

Dans le cadre du regroupement, l'ensemble des attributions qui avaient déjà été effectuées aux termes des régimes à base d'actions d'Abitibi et de Bowater ont été converties en attributions fondées sur des actions d'AbitibiBowater en date du 29 octobre 2007. Le nombre d'actions résultant de la conversion a été déterminé au moyen de la multiplication du nombre d'actions attribuées par 0,06261 dans le cas d'Abitibi, et par 0,52 dans le cas de Bowater. De même, le prix d'exercice des options d'achat d'actions converties a été rajusté au moyen de sa division par 0,06261 dans le cas d'Abitibi, et par 0,52 dans le cas de Bowater. Toutes les autres modalités et conditions des attributions en circulation demeurent les mêmes. Bien que l'ensemble des attributions en circulation continueront d'être traitées dans le cadre des régimes d'intéressement à base d'actions d'Abitibi et de Bowater, AbitibiBowater a décidé de mettre sur pied un nouveau régime d'intéressement à base d'actions qui permettra de faire de nouvelles attributions visant des actions d'AbitibiBowater aux employés et qui sera conforme aux règles du NYSE relatives à l'approbation des actionnaires. Par conséquent, AbitibiBowater a demandé l'approbation du régime d'intéressement à base d'actions de 2008, dont il est question dans la proposition n° 2. Il se pourrait que la Société ne soit pas en mesure de mettre pleinement en œuvre la structure de rémunération d'AbitibiBowater dont il est question ci-dessous si les actionnaires n'approuvent pas le régime proposé.

Les paragraphes qui suivent donnent un exposé sommaire et une analyse des programmes de rémunération des membres de la haute direction tels qu'ils s'appliquent principalement au président exécutif du conseil d'administration, aux chefs de la direction, aux chefs des services financiers et aux autres « membres de la haute direction désignés » qui sont énumérés dans le tableau sommaire de la rémunération ci-dessous. Le rapport sur la rémunération présente le rôle du comité des ressources humaines et de la rémunération (le « comité ») du conseil d'administration de chacune des Sociétés, les divers éléments faisant partie des programmes de rémunération des membres de la haute direction, la raison d'être de ces éléments et les buts recherchés au moyen de ces éléments ainsi que les modes d'établissement antérieurs et futurs de la structure de la rémunération.

Membres de la haute direction désignés

Les membres de la haute direction désignés d'AbitibiBowater sont les suivants :

- John Weaver, président exécutif du conseil d'administration (ancien président et chef de la direction d'Abitibi).
- David Paterson, président et chef de la direction (ancien président et chef de la direction de Bowater).
- William Harvey, premier vice-président et chef des services financiers (ancien chef de la direction financière de Bowater).
- James Wright, premier vice-président, Ressources humaines (ancien vice-président exécutif, Ressources humaines de Bowater).

- Alain Grandmont, premier vice-président, division Papiers d'impression commerciale et papiers couchés (ancien premier vice-président, Papiers d'impression commerciale d'Abitibi).
- Pierre Rougeau, premier vice-président, division Papier journal – Amérique du Nord (ancien chef des services financiers d'Abitibi).
- Thor Thorsteinson, premier vice-président, division Internationale (ancien premier vice-président, Papier journal d'Abitibi).
- Pierre Monahan, vice-président exécutif, Matériaux de construction de Bowater, qui a pris sa retraite le 24 novembre 2007.
- William Morris, premier vice-président, Ventes et commercialisation – Papiers couchés et pour usages spéciaux de Bowater, qui a quitté Bowater le 19 novembre 2007.

Responsabilités des comités

Comme il est prévu dans leurs règles, le comité d'Abitibi et le comité de Bowater ont chacun le pouvoir de retenir les services des conseillers indépendants de leur choix aux fins de la prestation de conseils sur le caractère compétitif et approprié des programmes de rémunération à l'intention du président exécutif du conseil d'administration, du chef de la direction et des membres de la haute direction des échelons supérieurs. Ce pouvoir a également été conféré au comité d'AbitibiBowater. Leurs conseils portent habituellement sur les salaires de base, les rémunérations incitatives à court et à long terme, la structure des régimes de retraite, les avantages sociaux, les avantages accessoires, les indemnités en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle, les mesures de rendement employées pour déterminer les attributions et les paiements incitatifs ainsi que sur le rapport entre la rémunération et le rendement.

Consultants en matière de rémunération

Les comités font appel aux services de consultants indépendants pour la collecte de données et la prestation de conseils sur diverses questions touchant la rémunération des membres de la haute direction. Au cours de l'exercice 2007, jusqu'au regroupement, les comités d'Abitibi et de Bowater ont retenu respectivement les services de Mercer Consultation en ressources humaines (« Mercer ») et de Hugessen Consulting, cabinets de services de conseils en matière de rémunération des membres de la haute direction, afin d'assurer que leurs stratégies en la matière étaient adéquates. AbitibiBowater a continué de retenir leurs services à la suite du regroupement et continuera de recourir aux services de consultants indépendants dans l'avenir.

Le mandat des consultants consistait à évaluer la structure d'ensemble et le caractère concurrentiel des régimes de rémunération des membres de la haute direction et à formuler des recommandations à cet égard. Les comités ont demandé aux consultants de les aider à définir un groupe de sociétés homologues et à recueillir des données pertinentes au sujet de leurs pratiques de rémunération des membres de la haute direction. En outre, AbitibiBowater a demandé à Mercer d'examiner tous les aspects de la structure de la rémunération future des membres de la haute direction après le regroupement et de lui faire part de ses commentaires à ce sujet.

Sur le fondement d'examen que ces consultants avaient précédemment effectués, Abitibi et Bowater ont apporté des modifications aux régimes de rémunération incitative à court et à long terme des membres de la haute direction en 2007. Les régimes mis en œuvre, qui sont décrits dans les parties qui suivent, visaient à récompenser le rendement des participants en fonction de l'atteinte d'objectifs stratégiques et opérationnels internes et en fonction du rendement de leurs pairs dans le secteur, et étaient fondés sur le principe de la création de valeur soutenue pour les actionnaires pendant plusieurs années.

Même s'ils ont eu recours à des données et à des conseils externes pour mettre au point les régimes de rémunération des membres de la haute direction, les comités et les conseils d'administration des Sociétés ont assumé ensemble l'entière responsabilité de toutes les décisions prises à l'égard de ces régimes de même que de leur mise en œuvre.

Sélection et utilisation de groupes de sociétés homologues

Groupe de sociétés homologues d'AbitibiBowater

Sur le fondement des recommandations de Mercer, AbitibiBowater a adopté un nouveau groupe de sociétés homologues comprenant d'importantes sociétés de produits forestiers (*c.-à-d.* dont les produits d'exploitation annuels dépassent les 6 milliards de dollars) et, en raison du nombre restreint de sociétés homologues dans le secteur des produits forestiers, un certain nombre de grandes sociétés industrielles canadiennes (*c.-à-d.* dont les produits d'exploitation dépassent également les

6 milliards de dollars) ayant une politique de rémunération nord-américaine. Voici le groupe de sociétés homologues de la Société.

États-Unis

International Paper Company
Weyerhaeuser Company
Smurfit-Stone Container Corporation
Domtar Corporation
MeadWestvaco Corp.

Canada

Bombardier Inc.
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada
Quebecor World Inc.

Les sociétés homologues ont été choisies en fonction de la similitude de leurs entreprises, de l'étendue géographique de leurs activités et de leur taille, et parce qu'elles représentent le principal marché sur lequel la Société peut trouver des personnes possédant les principales compétences et qualités qu'elle recherche chez ses membres de la haute direction. La Société passera en revue ce groupe de sociétés sur une base régulière afin de s'assurer qu'il réponde toujours à ces critères.

Groupe de sociétés homologues de Bowater

Le groupe de sociétés homologues que Bowater employait avant le regroupement aux fins de l'analyse comparative des programmes de rémunération des membres de la haute direction comprenait 16 sociétés des secteurs des produits forestiers, des produits papetiers et des emballages en papier (selon la classification industrielle mondiale standard (GICS)) qui étaient similaires à Bowater en termes de taille ou d'étendue des activités. Voici le groupe de sociétés homologues de Bowater.

International Paper Company	Louisiana-Pacific Corporation
Smurfit-Stone Container Corporation	Bemis Company, Inc.
MeadWestvaco Corp.	Graphic Packaging Corporation
Temple-Inland Inc.	Packaging Corporation of America
Abitibi-Consolidated Inc.	Rock-Tenn Company
Domtar Corporation	Potlatch Corporation
Sealed Air Corporation	Caraustar Industries, Inc.
Sonoco Products Company	Wausau Paper Corp.

Groupe de sociétés homologues d'Abitibi

Le groupe de sociétés homologues qu'Abitibi employait avant le regroupement aux fins de l'analyse comparative des programmes de rémunération des membres de la haute direction comprenait des sociétés de produits forestiers nord-américaines et, pour certains postes qui n'étaient pas exclusifs au secteur, d'autres grandes sociétés canadiennes. Voici le groupe de sociétés homologues d'Abitibi.

Groupe de sociétés forestières canadiennes

Domtar Corporation
Canfor Corporation
Tembec Inc.
West Fraser Timber Co. Ltd
Cascades Inc.
Catalyst Paper Corporation

Groupe de grandes sociétés canadiennes

Celestica Inc.
Gestion ACE Aviation Inc.
Quebecor World Inc.
Fairfax Financial Holdings Limited
Les Aliments Maple Leaf Inc.
Sears Canada Inc.
Domtar Corporation

Groupe de sociétés forestières américaines

Smurfit-Stone Container Corporation
MeadWestvaco Corp.
Sealed Air Corporation
Sonoco Products Company
Bowater Incorporated
Bemis Company, Inc.
Louisiana-Pacific Corporation
Packaging Corporation of America

Industrielle Alliance, Assurance et services financiers inc.
Rona Inc.
Canfor Corporation
Groupe CGI Inc.
West Fraser Timber Co. Ltd
Cascades Inc.

Éléments et principes clés de la rémunération des membres de la haute direction

La politique et la stratégie d'AbitibiBowater en ce qui concerne la rémunération des membres de la haute direction reconnaissent la valeur qui est créée par une équipe de direction hautement compétente et engagée. Le savoir-faire et l'apport de cette équipe sont essentiels à une gestion efficace de la Société ainsi qu'à la formulation et à la mise en œuvre de plans stratégiques.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération d'AbitibiBowater a revu ses règles et sa politique de rémunération globale à sa réunion du 30 octobre 2007 en tenant compte des renseignements qui avaient été présentés à ses membres avant la clôture du regroupement. Les programmes de rémunération qu'AbitibiBowater a adoptés ainsi que ceux qu'Abitibi et Bowater avaient adoptés antérieurement visent, ou visaient, les objectifs suivants :

- Attirer dans l'équipe des personnes douées de perspicacité, de jugement et d'une compétence supérieure en gestion;
- Retenir les services des membres de valeur de l'équipe de haute direction au fil des cycles d'affaires qui sont typiques du secteur des produits forestiers;
- Motiver les membres de l'équipe de haute direction à atteindre les objectifs à court, à moyen et à long terme qui contribueront à la prospérité de la Société et de ses actionnaires, et les récompenser lorsqu'ils atteignent ces objectifs;
- Lier une part importante du programme de rémunération à l'atteinte de résultats fondés sur des mesures financières précises;
- S'assurer que les membres de la haute direction reconnaissent le lien étroit qui existe entre leurs intérêts personnels et la création de valeur pour les actionnaires.

La politique décrite ci-dessus prend appui sur les quatre principes suivants :

- **Caractère concurrentiel par rapport au marché :** La rémunération des membres de la haute direction se veut concurrentielle par rapport à celle des membres de la haute direction de sociétés homologues et prend en considération les résultats de l'entreprise et des unités d'exploitation comparativement à ceux des sociétés faisant partie du groupe de sociétés homologues.
- **Rendement :** La rémunération des membres de la haute direction reflète les résultats atteints par la Société, les unités d'exploitation et chacun des membres de la haute direction en fonction d'objectifs quantitatifs et qualitatifs précis établis au début de chaque exercice financier à la lumière des objectifs stratégiques à court, à moyen et à long terme.
- **Concordance avec les intérêts des actionnaires :** Les programmes de rémunération des membres de la haute direction visent à faire concorder les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires. Plus précisément, les régimes de rémunération incitative annuelle intègrent des objectifs de rendement financier et opérationnel à court terme dont l'atteinte devrait accroître la valeur pour les actionnaires. En outre, l'attribution d'avantages à base d'actions sous la forme d'options d'achat d'actions et d'unités d'actions de négociation restreinte, jumelée à l'obligation pour les membres de la haute direction de détenir des actions d'une valeur égale à un multiple précis de leur salaire de base conformément aux lignes directrices en matière d'actionnariat, devrait faire en sorte que les intérêts des membres de la haute direction, en raison de leur participation substantielle dans la Société, concordent avec ceux des actionnaires de la Société.
- **Facteurs individuels :** Les niveaux de rémunération visent également à refléter des facteurs liés au poste occupé, comme l'étendue des responsabilités, l'expérience et le rendement par rapport à des mesures de rendement personnelles.

Compétitivité par rapport au marché

Pour demeurer compétitive, AbitibiBowater tente de s'assurer que la rémunération versée à ses membres de la haute direction est conforme à celle qui constitue le « marché » dans le secteur des produits forestiers. Pour aider à faire une telle évaluation, le comité examine les politiques et les niveaux de rémunération des sociétés homologues qui sont énumérées ci-dessus. Tout comme Abitibi et Bowater le faisaient avant le regroupement, AbitibiBowater a recours à l'analyse comparative pour établir sa politique de rémunération; ainsi, la rémunération cible collective des membres de la haute direction devrait correspondre à la médiane (50^e centile) de la rémunération versée par les sociétés faisant partie du groupe de sociétés homologues. La rémunération directe totale réelle devrait être supérieure à la médiane lorsque le rendement financier est

supérieur au rendement médian du groupe de sociétés homologues et être inférieure à la médiane lorsque le rendement financier est inférieur au rendement médian du groupe de sociétés homologues.

La politique qu'AbitibiBowater a établie en matière de compétitivité de la rémunération, de même que celle que les comités d'Abitibi et de Bowater ont établie, se résume comme suit.

Salaires de base

Rémunération en espèces totale (salaire de base + régime de rémunération incitative à court terme)	50^e centile – pour un rendement médian (50^e centile) 75^e centile – pour un rendement de premier quartile
Rémunération directe totale (salaire de base + régimes de rémunération incitative à court, à moyen et à long terme)	50^e centile – pour un rendement médian (50^e centile) 75^e centile – pour un rendement de premier quartile

La rémunération totale est liée au rendement. Les composantes variables (régimes à court, à moyen et à long terme) font qu'une bonne partie de la rémunération est à risque, de sorte que la rémunération est plus élevée au cours des exercices où le rendement de la Société est supérieur.

Voici les trois principes directeurs qu'AbitibiBowater observe pour établir et définir le marché de référence pour chacun des membres de la haute direction :

- En règle générale, la rémunération se veut concurrentielle sur le marché national pertinent. Pour les membres de la haute direction qui travaillent ou qui sont recrutés au Canada, le marché de référence est le Canada et, pour ceux qui travaillent ou qui sont recrutés aux États-Unis, le marché de référence est les États-Unis.
- Pour les postes que l'on trouve uniquement dans le secteur des pâtes et papiers ou des produits forestiers, la compétitivité sur le marché est établie principalement sur le fondement de données propres à ce secteur. Dans le cas de postes d'administration existant sous une forme ou une autre dans la plupart des entreprises, cette compétitivité est établie sur le fondement de données d'autres grandes sociétés.
- Pour les membres de la haute direction comme le président exécutif du conseil d'administration, le président et chef de la direction et les dirigeants qui relèvent d'eux directement, la compétitivité sur le marché est établie sur le fondement de données propres au marché nord-américain.

Les comités d'Abitibi et de Bowater et, dans le cas de Bowater, également le comité des mises en candidature et de la régie d'entreprise, ont examiné le rendement et la rémunération de leurs chefs de la direction et, après avoir discuté avec eux, et dans la mesure où les comités le jugeaient approprié, avec les conseillers des comités (ainsi qu'on le précise ci-dessus) ont établi leur rémunération. Pour les autres membres de la haute direction, les chefs de la direction d'Abitibi et de Bowater et les directeurs des ressources humaines des échelons supérieurs d'Abitibi et de Bowater ont formulé leurs recommandations à leur comité respectif. Cette collaboration entre la direction et le conseil se poursuivra dans l'avenir entre la direction et le comité et, en ce qui concerne le président exécutif du conseil d'administration et le président et chef de la direction, entre le comité des candidatures et de la gouvernance et le conseil dans son ensemble.

Structure de la rémunération

Les directions et les conseils d'administration de Bowater et d'Abitibi ont passé la majeure partie de 2007 à préparer le regroupement et à relever les défis que posait l'intégration de deux sociétés de produits forestiers établies. La structure fondamentale de la rémunération n'a pas changé en 2007, ni chez Bowater, ni chez Abitibi. Les seules décisions concernant la rémunération des membres de la haute direction désignés qui ont été prises au cours des deux derniers mois de l'année consistaient à rajuster les salaires des membres de la haute direction afin qu'ils reflètent leurs responsabilités accrues et soient comparables à ceux qui sont versés sur le marché. Les salaires des membres de la haute direction au Canada ont également été convertis en dollars américains en fonction d'un taux de change de 0,90 \$ pour un dollar canadien. Cependant, au moment de la clôture du regroupement, le taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien était de 1,00 \$. L'évolution du taux de change a entraîné une baisse des salaires des membres de la haute direction, exprimés en dollars canadiens constants, alors la Société leur a attribué des primes d'embauche pour compenser ce qu'elle estimait être la perte qu'ils subiront au cours des trois prochaines années, exprimée en dollars canadiens constants, compte tenu des fluctuations du taux de change. Nous avons procédé de la sorte pour éliminer l'effet inéquitable des fluctuations du taux de change entre les membres de la haute direction aux États-Unis et les membres de la haute direction au Canada. La Société prévoit étudier sa structure de rémunération à moyen et à long terme et y apporter d'autres changements en 2008.

Avant le regroupement, Bowater et Abitibi étaient des sociétés similaires occupant des segments similaires du secteur des produits forestiers. Les deux sociétés recouraient aux mêmes éléments pour la rémunération de leurs membres de la haute direction désignés.

Les rendements financier, opérationnel et boursier d'Abitibi et de Bowater au cours des cinq dernières années ont reflété, en partie, la faiblesse conjoncturelle des conditions du secteur. Les deux sociétés avaient établi un cadre de rémunération fondé sur le rendement suivant lequel, en bout de ligne, les membres de la haute direction désignés ont reçu moins que ce qui était prévu ou attendu de la part de chacune des sociétés. Par exemple, pour les membres de la haute direction de Bowater et d'Abitibi, la valeur des avantages à base d'actions attribués, notamment les options d'achat d'actions, est maintenant négligeable. Les Sociétés évoluent dans un secteur en difficulté, et une société aura du succès dans la mesure où elle peut compter sur une équipe de direction de qualité supérieure capable de surmonter les défis économiques exceptionnels auxquels elle fait face. Malgré le fait que les Sociétés ont obtenu ces dernières années des résultats financiers moins que satisfaisants, AbitibiBowater estime qu'il est crucial d'offrir aux membres de la haute direction de véritables possibilités de recevoir des avantages qui les motiveront à exceller dans des domaines où ils exercent un certain contrôle et à demeurer au service de la Société tout au long de cette période de difficulté.

Les principaux éléments des programmes de rémunération des membres de la haute direction de 2007 étaient les suivants : (i) un salaire de base et des avantages sociaux, (ii) une rémunération incitative en espèces à court terme, (iii) une rémunération incitative à moyen et à long terme et (iv) des indemnités en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle. Les divers éléments jouent un rôle distinct à l'intérieur de la politique globale de rémunération, comme il est indiqué ci-après.

- Le salaire de base et les avantages sociaux constituent un élément fixe de la rémunération; ils se veulent concurrentiels par rapport à des données comparatives sur le marché.
- La rémunération incitative en espèces à court terme fait partie du régime de rémunération incitative annuelle; elle vise à inciter les membres de la haute direction à se consacrer à l'atteinte d'objectifs approuvés par les comités pour une année donnée, y compris les objectifs de division ou les objectifs personnels établis par les comités ou la direction.
- La rémunération incitative à moyen et à long terme, qui peut prendre la forme d'unités d'actions de négociation restreinte (« UANR ») et d'options d'achat d'actions, vise à inciter les membres de la haute direction à se consacrer à l'atteinte d'objectifs sur lesquels ils ont un contrôle et que les comités estiment nécessaires pour garantir le succès à long terme des Sociétés, comme pourrait le refléter la plus-value des actions sur plusieurs années, et à faire concorder les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires.
- Les indemnités en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle visent à aider AbitibiBowater à intéresser et à maintenir en poste des membres de la haute direction talentueux qui sont sollicités par une concurrence qui offre souvent ce genre de garanties. Les indemnités en cas de cessation d'emploi sont là pour faciliter la transition du membre de la haute direction visé par une coupure de poste imprévue que la Société a dû effectuer en raison de ses besoins changeants en matière de main-d'œuvre. Les indemnités en cas de changement de contrôle sont là pour inciter les membres de la haute direction à demeurer concentrés sur les affaires de la Société au cours d'une période de prétendus ou de réels changements fondamentaux touchant la Société.

Pondération des divers éléments de la rémunération

AbitibiBowater estime que, pour les membres de la haute direction désignés – soit les membres de la haute direction les plus aptes à influencer sur le rendement de la Société –, ce sont les éléments qui, de par leur nature, sont fondés sur le rendement et visent le long terme qui devraient prédominer parmi les divers éléments de la rémunération – à savoir le salaire de base et les avantages sociaux, la rémunération incitative en espèces, la rémunération incitative à moyen et à long terme et les indemnités en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle –, tandis que, pour les membres de la direction des échelons inférieurs, ce sont la rémunération incitative annuelle et le salaire de base qui devraient constituer la majeure partie de la rémunération.

Bowater

La rémunération offerte aux membres de la haute direction de Bowater en 2007 était composée pour le tiers environ d'une rémunération fixe (principalement un salaire et des prestations de retraite) et pour le reste d'une rémunération variable, dont environ 30 % sous forme de rémunération incitative en espèces et 70 % sous forme d'avantages à base d'actions à moyen et à long terme. Le salaire de base était établi en fonction d'une classe de salaire qui reflétait le 50^e centile des salaires versés par des sociétés du groupe de sociétés homologues pour des fonctions similaires. La rémunération incitative en

espèces cible était établie selon un pourcentage du point milieu de l'échelle salariale, par classe de salaire, pourcentage qui était déterminé en fonction des pratiques de sociétés du groupe de sociétés homologues et à l'appréciation du comité de Bowater. La valeur cible de la rémunération à moyen et à long terme était ensuite établie par la soustraction de la valeur cible de la rémunération en espèces (soit le salaire plus la rémunération incitative en espèces annuelle) du montant total de la rémunération directe versée par des sociétés du groupe de sociétés homologues aux employés occupant des fonctions similaires.

Abitibi

Pour fixer la rémunération des membres de la haute direction, Abitibi établissait la position relative du poste en s'appuyant sur des données sur le groupe de sociétés homologues. En outre, elle examinait la valeur relative du poste par rapport aux autres postes au sein même de l'entreprise et tenait aussi compte de caractéristiques personnelles comme les années d'expérience, les compétences et le rendement au moment de fixer et de rajuster la rémunération. La valeur relative au sein de l'entreprise était établie suivant le système de notation Hay. Le système de points Hay constitue un mode d'évaluation objectif de l'importance, de la complexité et de l'apport relatifs des postes au sein d'une société.

Chez Abitibi, la pondération relative de chaque composante de la rémunération variait en fonction du niveau de responsabilité et de la nature du poste du membre de la haute direction au sein de la Société. En règle générale, plus le niveau du poste était élevé, plus grande était la part de la rémunération directe totale qui était variable, ce qui témoignait de la capacité du membre de la haute direction d'exercer une influence sur les résultats de l'entreprise. La rémunération à moyen et à long terme de tous les membres de la haute direction comptait pour au moins 45 % de la rémunération directe totale de ces personnes; un tel pourcentage visait à assurer que les hauts dirigeants concentraient leurs efforts sur la création d'une valeur soutenue pour les actionnaires pendant plusieurs années.

Le tableau suivant présente la pondération moyenne cible, exprimée en pourcentage, des éléments de la rémunération chez Abitibi.

<u>Niveau</u>	<u>Salaire de base</u>	<u>Rémunération incitative annuelle</u>	<u>Rémunération incitative à moyen et à long terme</u>
Président et chef de la direction	24 %	15 %	61 %
Premiers vice-présidents (comptant 2 400 points Hay ou plus).....	36 %	18 %	46 %
Vice-présidents (comptant de 2 000 à 2 400 points Hay)	44 %	26 %	30 %
Vice-présidents (comptant de 1 400 à 2 000 points Hay)	50 %	30 %	20 %

Éléments de la rémunération

Salaire de base

AbitibiBowater

AbitibiBowater cherche à procurer aux membres de la haute direction un niveau garanti de rémunération en espèces sous la forme d'un salaire de base qui reflète les pratiques commerciales de la concurrence au sein du secteur applicable ainsi que le statut professionnel et les réalisations des membres de la haute direction. En règle générale, les salaires des membres de la haute direction sont établis de façon qu'ils soient concurrentiels par rapport à ceux que versent des sociétés comparables à leurs membres de la haute direction, compte tenu de l'étendue des responsabilités du membre de la haute direction concerné par rapport à celles des membres de la haute direction des sociétés comparables.

Vers la fin de 2007, AbitibiBowater a revu les salaires de ses membres de la haute direction désignés à la lumière de leurs responsabilités accrues depuis le regroupement. Mercer a travaillé en collaboration avec des membres de la direction, soit MM. Weaver et Paterson, qui ont œuvré avec des membres de la haute direction des ressources humaines de Bowater et d'Abitibi, afin d'élaborer des propositions de salaires à soumettre à l'examen du comité des ressources humaines et de la rémunération. Les salaires de tous les membres de la haute direction au Canada (sauf celui de M. Weaver) ont été convertis en dollars américains en fonction d'un taux de change de 0,90 \$. La Société l'a fait pour éliminer l'incidence des fluctuations du taux de change entre le dollar canadien et le dollar américain, qui avaient entraîné des inégalités entre les membres de la haute direction au Canada et les membres de la haute direction aux États-Unis.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération d'AbitibiBowater a approuvé les augmentations de salaire qui suivent pour tous les membres de la haute direction désignés, à l'exception du président et chef de la direction et du président exécutif du conseil d'administration.

Membre de la haute direction désigné	Avant (\$ CA)	Avant (Taux de change de 0,90 \$)	Avant (\$)	Après (\$)	Augmentation (Taux de change de 0,90 \$)	Augmentation (Taux de change de 1,00 \$)	Prime d'embauche (\$)
M. Rougeau	468 000	421 000	—	450 000	6,8	(3,9 %)	50 000
M. Thorsteinson.....	436 800	393 000	—	425 000	8,1	(2,8 %)	30 000
M. Grandmont	436 800	393 000	—	425 000	8,1	(2,8 %)	30 000
M. Harvey.....	—	—	365 000	425 000	—	16,4 %	—
M. Wright.....	—	—	307 000	340 000	—	10,7 %	—

À l'avenir, nous augmenterons les salaires des membres de la haute direction seulement dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes : (i) la prise en charge de responsabilités sensiblement plus étendues, (ii) la réalisation de résultats exceptionnels donnant lieu à une rentabilité accrue et/ou (iii) le positionnement du salaire de base bien en deçà du 50^e centile de la rémunération versée pour des fonctions similaires par des sociétés comparables.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération approuve toutes les rémunérations versées et les attributions effectuées aux membres de la haute direction de la Société, y compris le président exécutif du conseil d'administration, le président et chef de la direction et le chef des services financiers, ainsi qu'à tous les membres de la haute direction qui relèvent directement du président exécutif du conseil d'administration et du président et chef de la direction. En outre, le comité des candidatures et de la gouvernance, de concert avec le comité des ressources humaines et de la rémunération, évalue les objectifs de rendement du président exécutif du conseil d'administration et du président et chef de la direction et formule des recommandations au conseil à cet égard. Les programmes de rémunération respectifs du président exécutif du conseil d'administration et du président et chef de la direction sont approuvés en dernier ressort par le conseil dans son ensemble.

Bowater

Bowater n'avait pas touché à la rémunération des membres de la haute direction depuis février 2007, alors que le comité de Bowater a augmenté le salaire de M. Paterson afin qu'il reflète sa promotion au poste de président du conseil. À cette occasion, le comité de Bowater a aussi augmenté de 3 % le salaire de M. Harvey après avoir déterminé qu'il était sous-payé par rapport à ses pairs au sein du groupe de sociétés homologues de Bowater (voir ci-dessus), et le comité de Bowater voulait éliminer cette inégalité de traitement.

Depuis 2007, Bowater avait pour politique d'augmenter ou de rajuster les salaires de base des membres de la haute direction seulement dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes : (i) la prise en charge de responsabilités sensiblement plus étendues, (ii) la réalisation de résultats exceptionnels donnant lieu à une rentabilité accrue et/ou (iii) le positionnement du salaire de base bien en deçà du 50^e centile de la rémunération versée pour des fonctions similaires par des sociétés comparables.

Abitibi

Le comité d'Abitibi examinait les salaires des membres de la haute direction chaque année et recommandait au conseil de faire les rajustements qui s'imposaient compte tenu de l'échelle salariale afin d'offrir constamment une rémunération concurrentielle par rapport au marché. L'échelle salariale pour le poste de chef de la direction était établie principalement en fonction des salaires versés par de grandes sociétés américaines, compte tenu des salaires indiqués dans les circulaires de sollicitation de procurations de grandes sociétés canadiennes. Les échelles salariales pour les autres membres de la haute direction étaient établies en fonction des salaires versés par de grandes sociétés forestières nord-américaines et/ou de grandes sociétés canadiennes, selon l'étendue des fonctions occupées et l'endroit où elles étaient exercées. En ce qui concerne les salaires de base, la politique consistait à offrir un point milieu salarial situé à la médiane du marché de référence.

En raison du regroupement imminent, le comité d'Abitibi a décidé de reporter toutes discussions portant sur le rajustement des salaires. Comme il est indiqué ci-dessus, les salaires de certains membres de la haute direction d'Abitibi ont été rajustés à la clôture du regroupement.

Prime annuelle

AbitibiBowater

Abitibi et Bowater versaient une rémunération incitative en espèces à court terme dans le cadre de leurs régimes de rémunération incitative annuelle. Ces régimes avaient pour but d'inciter les membres de la haute direction à atteindre des objectifs de rendement financier et opérationnel à court terme préétablis. Ils étaient administrés par les comités d'Abitibi et de Bowater. Les régimes de rémunération incitative à court terme de 2007 d'Abitibi et de Bowater ont été dissous à la clôture du regroupement, et AbitibiBowater a établi un régime de rémunération incitative à court terme pour les employés ayant conservé leur emploi. Le nouveau régime s'est appliqué de la clôture du regroupement jusqu'au 31 décembre 2007 et il s'applique pour toute l'année 2008.

Abitibi et Bowater n'ont apporté aucun changement aux régimes de primes qui existaient avant la clôture du regroupement. Le comité des ressources humaines et de la rémunération d'AbitibiBowater postérieur à la clôture a décidé de verser aux membres de la haute direction les primes auxquelles ils avaient droit pour 2007 aux termes des régimes de primes de 2007 que leur société respectivement administrait avant le regroupement. Cependant, le comité des ressources humaines et de la rémunération a décidé de ne verser que 10/12 des primes gagnées pour 2007 (soit la période écoulée en 2007 jusqu'à la clôture), et il a décidé que la prime pour les deux derniers mois de 2007 ferait partie de la prime annuelle de 2008 aux termes des nouveaux régimes de primes devant être adoptés pour 2008, de sorte que la prime réellement gagnée pour 2008 serait multipliée par 14/12, pour tenir compte des deux mois qui avaient été retranchés en 2007.

À l'été de 2007, Mercer a examiné l'ensemble des programmes de rémunération des membres de la haute direction désignés en collaboration avec les membres de la haute direction des ressources humaines de Bowater et d'Abitibi. Un comité spécial constitué de deux administrateurs indépendants de Bowater et de deux administrateurs indépendants d'Abitibi a été formé. Le comité spécial a commenté la structure de rémunération et a recommandé qu'une étude plus poussée soit effectuée afin de déterminer les primes au titre des synergies. Le 30 octobre 2007, le comité spécial a présenté à tous les membres du comité des ressources humaines et de la rémunération et au conseil ses propositions révisées, et la Société a commencé à mettre en œuvre les propositions qui avaient été approuvées.

Le régime de rémunération incitative annuelle de 2008 prévoit des objectifs pour six mesures de rendement distinctes : l'excellence opérationnelle, le rendement du capital investi, le bénéfice d'exploitation, le rendement personnel, les synergies réalisées et le facteur de réduction financier. Le régime comporte un facteur de rétention de 20 % en vue de versements fondés sur la réalisation d'objectifs de rendement personnels et collectifs. Les mesures susmentionnées se définissent comme suit.

- **Excellence opérationnelle** – Le degré d'atteinte des objectifs fixés pour chaque installation (à l'échelle des divisions ou des emplacements), objectifs qui comprennent au moins trois critères de rendement parmi les suivants : le volume, les coûts, le taux de rendement global, la qualité et la sécurité.
- **Rendement du capital investi (« RCI »)**
 - Le RCI de la Société par rapport à celui du groupe de sociétés comparables suivantes pour la période de 12 mois se terminant le 30 septembre 2008 :
 - MeadWestvaco Corp., International Paper Company, Weyerhaeuser Company, Domtar Corporation et Smurfit-Stone Container Corporation.
 - Le RCI correspond au bénéfice avant les intérêts, les impôts et l'amortissement (« BAIIA »), divisé par la moyenne de ce qui suit sur 12 mois : (l'actif total moins les crédettes et les charges à payer moins les impôts exigibles).
- **Bénéfice d'exploitation** – Le BAIIA obtenu par la Société en 2008 comparativement au BAIIA annuel prévisionnel (BAIIA à l'exclusion d'éléments précis).
- **Rendement personnel**
 - Chaque participant aura des objectifs de rendement personnels à atteindre (les « objectifs clés ») fixés par son supérieur hiérarchique.
 - À la fin de l'année civile, le participant pourra avoir droit à une prime calculée en fonction des quatre autres mesures : l'excellence opérationnelle, le RCI, le BAIIA et le facteur de réduction financier. Les participants au régime de rémunération incitative annuelle pourront recevoir au maximum 80 % de la rémunération incitative calculée selon le degré d'atteinte des objectifs de rendement. Le paiement de la tranche restante, soit 20 %, sera versé à la fin de l'année 2008.

ainsi que de tout montant excédentaire est discrétionnaire, et les participants pourront y avoir droit selon leur rendement personnel.

- **Synergies réalisées** – Outre la prime aux termes du régime de rémunération incitative annuelle, une prime distincte sera établie en fonction des synergies réalisées. Les économies définitives sont fondées sur les produits trimestriels annualisés pour le dernier trimestre de 2008. Aux fins du calcul des synergies réalisées, les charges permanentes moyennes pour ce trimestre seront multipliées par quatre et comparées aux montants de référence de la fin de l'exercice 2006.
- **Facteur de réduction financier**
 - Les primes aux termes du régime de rémunération incitative annuelle et du régime de primes à la synergie pourraient être réduites de 50 % pour les membres de la haute direction des échelons supérieurs si la trésorerie de la Société est négative (flux de trésorerie liés à l'exploitation moins les dépenses en immobilisations).

Bowater

En novembre 2006, la direction de Bowater a revu les objectifs du régime de rémunération incitative de 2007 avec le comité de Bowater. Bowater n'a pas modifié la structure du régime de primes de façon importante par rapport à celle de 2006. Le chef de la direction et le chef de la direction financière de Bowater ont grandement participé aux discussions entourant le régime de 2007. Les autres membres de la haute direction de Bowater ont aussi été consultés.

Au moment de la révision de la structure du régime et des primes cibles pour 2007, Bowater a apporté une modification qui lui permettrait de retenir jusqu'à 40 % des primes annuelles de 2007 selon le degré d'atteinte des objectifs de rendement personnels au lieu du degré d'atteinte des objectifs de rendement de l'unité d'exploitation ou de l'entreprise dans son ensemble. Le comité de Bowater n'a jamais mis en œuvre ce changement parce que, selon lui, il n'était pas approprié de modifier la structure du régime de primes des membres de la haute direction alors qu'il s'apprêtait à réaliser une réorganisation qui allait toucher les fondements de l'entreprise. À la place, Bowater a eu recours à la même structure qu'elle avait utilisée au cours des années précédentes. Au moment du calcul des primes pour 2007, la Société a examiné le rendement de Bowater au cours des neuf premiers mois et a calculé, à partir des données recueillies, un résultat moyen qui a servi d'indicateur pour les résultats du dixième mois, à savoir octobre 2007, mois au cours duquel le regroupement a été réalisé.

Les paiements aux termes du régime de primes de Bowater sont entièrement à la discrétion du comité. À cet égard, même si tous les objectifs de rendement fixés pour les besoins du régime sont atteints, le comité de Bowater peut décider, à son appréciation, de verser des primes supérieures ou inférieures à ce qui est payable aux termes du régime, ou de ne pas en verser, compte tenu de facteurs qu'il juge pertinents au moment en cause. Le régime de rémunération incitative annuelle de 2007 de Bowater prévoyait des objectifs pour quatre mesures de rendement distinctes : (i) le rendement de l'actif net (le « RAN »), (ii) les flux de trésorerie disponibles, (iii) le rendement des unités d'exploitation et (iv) le chiffre d'affaires. Pour chacune de ces mesures, Bowater a fixé un rendement cible et un rendement minimal; seule l'atteinte de ces objectifs donnait droit à la prime fixée à l'égard de la mesure aux termes du régime.

Chacun des membres de la haute direction désignés de Bowater (à savoir MM. Paterson, Harvey, Wright, Morris et Monahan) s'est vu attribuer une cible en ce qui concerne la rémunération incitative qu'il pourrait recevoir aux termes du régime, cible qui était exprimée en pourcentage de son salaire de base. Ainsi, selon sa classe de salaire, le membre de la haute direction pouvait espérer gagner une prime annuelle correspondant à 45 %, à 50 % ou à 68 % de son salaire de base. Chacun d'entre eux pouvait gagner une prime pouvant atteindre le double de son pourcentage cible s'il dépassait sensiblement ses objectifs. Par exemple, le chef des services financiers, dont le pourcentage cible était de 45 % compte tenu de sa classe de salaire, pouvait gagner le double de 45 % de son salaire de base, c.-à-d. 90 % de son salaire de base.

Étant donné que les primes versées dans le cadre du régime sont fondées sur l'atteinte d'objectifs concernant quatre mesures de rendement distinctes et que, même si certains de ces objectifs seront atteints, d'autres ne le seront pas, le comité de Bowater, considérant que les objectifs n'avaient pas tous la même valeur, a attribué à chacun une valeur relative, qu'il a pondérée en fonction des postes occupés par chacun des membres de la haute direction. Les facteurs de pondération totalisent 100 % pour chaque membre de la haute direction et ensemble constituent l'objectif de rendement global pour l'année.

Le tableau qui suit présente la rémunération incitative cible des membres de la haute direction désignés de Bowater pour 2007, l'objectif pour chaque mesure de rendement, la valeur relative attribuée à chacun des objectifs et les primes réellement versées à chacun des membres de la haute direction désignés aux termes du régime.

**Mesures de rendement, objectifs connexes
et valeur relative attribuée à chacun d'eux**

Membre de la haute direction désigné	Rémunération incitative cible (prime cible, exprimée en pourcentage du salaire de base)	RAN (cible de 2,7 %)	Flux de trésorerie (flux neutres cibles)	Rendement de l'unité d'exploitation (cible de 3 %)	Chiffre d'affaires (cible variable)	Prime totale (\$)	Pourcentage de l'objectif cible atteint
M. Paterson.....	68 %	10 %	50 %	30 %	10 %	174 834	34,3 %
M. Harvey.....	45 %	10 %	50 %	30 %	10 %	46 922	34,3 %
M. Wright.....	45 %	10 %	50 %	30 %	10 %	39 466	34,3 %
M. Monahan ¹⁾	50 %	10 %	50 %	30 %	10 %	—	—
M. Morris ¹⁾	45 %	10 %	50 %	30 %	10 %	—	—

1) MM. Monahan et Morris ont quitté la Société en 2007; par conséquent, ils n'ont pas eu le droit de recevoir la rémunération incitative en espèces annuelle de 2007.

Le tableau qui suit présente la rémunération incitative que chacun des membres de la haute direction désignés a gagnée pour l'année de régime partielle de 2007, le rendement réel de la Société compte tenu des objectifs pour chaque mesure de rendement et la somme gagnée par chacun des membres de la haute direction désignés pour l'atteinte de ces objectifs (compte tenu de leur valeur relative comme il est indiqué dans le tableau qui précède).

**Paiements en fonction de chaque mesure
de rendement**

Membre de la haute direction désigné	Rémunération incitative cible (exprimée en pourcentage du salaire de base)	RAN ¹⁾ (-2,6 %) (\$)	Flux de trésorerie ²⁾ (-221,4 M\$) (\$)	Rendement de l'unité d'exploitation (1,87 %) (\$)	Chiffre d'affaires (cible variable) (\$)	Prime globale (\$)
M. Paterson.....	68 %	—	—	95 318	79 516	174 834
M. Harvey.....	45 %	—	—	25 582	21 340	46 922
M. Wright.....	45 %	—	—	21 517	17 949	39 466
M. Morris ³⁾	—	—	—	—	—	—
M. Monahan ³⁾	—	—	—	—	—	—

1) Puisque le rendement minimal n'a pas été atteint, aucune prime n'a été gagnée relativement à la mesure RAN.

2) Puisque le rendement minimal n'a pas été atteint, aucune prime n'a été gagnée relativement à la mesure Flux de trésorerie.

3) MM. Monahan et Morris ont quitté la Société en 2007; par conséquent, ils n'ont pas eu le droit de recevoir la rémunération incitative en espèces annuelle de 2007.

Voici une description détaillée des quatre mesures de rendement et des résultats obtenus pour l'année de régime partielle de 2007.

- RAN, soit le bénéfice d'exploitation moins un impôt au taux différentiel de 38 % puis divisé par l'actif net moyen, est une mesure permettant d'évaluer le bénéfice compte tenu des ressources nécessaires pour le générer. Le rendement cible était fixé à 2,7 %, le rendement minimal, à 1,56 % et le rendement maximal aux fins du calcul de la prime, à 7,0 %. Étant donné que Bowater n'a pas atteint le rendement minimal, aucun membre de la haute direction de Bowater n'a reçu de prime relativement à cette mesure de rendement.
- Les flux de trésorerie s'entendaient des flux de trésorerie liés à l'exploitation, déduction faite des dépenses en immobilisations et des dividendes. Le rendement cible aux fins du calcul de la prime correspondait à des flux neutres, le rendement maximal, à des flux positifs de 50 millions de dollars et le rendement minimal, à des flux négatifs de 50 millions de dollars. Étant donné que Bowater n'a pas atteint le rendement minimal, aucun membre de la haute direction de Bowater n'a reçu de prime relativement à cette mesure de rendement.
- Les objectifs de rendement concernant les unités d'exploitation reflétaient le désir de Bowater d'améliorer le rendement au chapitre de la sécurité, de la qualité et de l'excellence opérationnelle. Ces objectifs cadraient directement avec les programmes de participation aux gains de productivité à l'intention des employés de la Société qui n'avaient pas le droit de participer au régime de rémunération incitative à court terme. Les trois facteurs susmentionnés déterminaient les paiements au titre des gains de productivité à l'échelle des usines, des divisions et de l'entreprise. En 2007, ces facteurs étaient pondérés comme suit : sécurité = 20 %; qualité = 10 % et excellence opérationnelle = 70 %.

- La mesure Sécurité comprenait un taux d'incidents cible aux termes de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (taux OSHA) et un taux d'amélioration cible, pour chaque installation.
- La mesure Qualité comprenait une mesure interne (1/3) et une mesure externe (2/3).
 - La mesure interne était déterminée en fonction de caractéristiques liées au comportement machine et à l'imprimabilité.
 - La mesure externe était déterminée en fonction de la réduction du nombre de tonnes rejetées par les clients.
- La mesure Excellence opérationnelle était déterminée en fonction du taux de rendement global ainsi que d'objectifs en matière de production et de compression des coûts de production.

La prime maximale que les participants au régime de participation aux gains de productivité pouvaient gagner s'établissait à 5 % de leur salaire. La prime cible à ce chapitre aux termes du régime de rémunération incitative annuelle correspondait à une moyenne de 3 % des gains de productivité réalisés par toutes les installations, et la prime maximale, à une moyenne de 5 %. La prime moyenne s'est établie à 1,87 %, ce qui correspondait à 62,3 % du rendement cible des unités d'exploitation.

- En ce qui concerne le chiffre d'affaires, Bowater avait établi des rendements cibles qui reflétaient l'attention qu'elle portait à l'amélioration de l'efficacité par l'optimisation de la gamme de produits et la compression des frais de vente et de distribution. Les quatre produits visés étaient le papier journal, les papiers couchés et les papiers pour usages spéciaux, la pâte et le bois d'œuvre. Les objectifs, qui variaient selon le produit, étaient les suivants :

Papier journal	Instaurer des mesures d'accroissement des exportations nord-américaines de l'ordre de 700 000 tonnes métriques; réduire, voire éliminer, le temps d'inactivité (cible de 10 millions de dollars); optimiser la combinaison des commandes internationales afin de vendre sur les marchés qui permettent d'obtenir les meilleurs prix nets à l'usine (accroissement cible de 2 millions de dollars); accroître les produits d'exploitation ou comprimer les coûts au moyen de mesures de bonification de la trésorerie (cible de 10 millions de dollars) et améliorer les produits d'exploitation ou comprimer les coûts pour la clientèle (cible de 3 millions de dollars sous forme d'économies pour la clientèle). L'objectif global de 18 750 000 \$ (pour une période de neuf mois) a été dépassé puisque le rendement réel s'est établi à 150 % du rendement cible.
Papiers couchés et papiers pour usages spéciaux	Atteindre un volume et une rentabilité cibles par produit; modifier la gamme de produits et la composition de la clientèle en vue d'accroître la rentabilité; vendre toute la production additionnelle découlant de la conversion de la machine de l'usine de Calhoun; et maintenir les prix de Bowater par rapport aux prix de référence du secteur. Le rendement réel s'est établi à 168 % du rendement cible.
Pâte	Gérer le délai moyen de rotation des stocks (le délai cible était de 22 jours); accroître les ventes sur les marchés nord-américains (cible correspondant à 62 % du total du volume des ventes); augmenter le pourcentage de produits vendus aux clients du secteur d'utilisation finale (la cible était de 46 %); et atteindre un BAIIA par tonne cible établi en fonction du rendement des sociétés homologues (cible de 29 \$ au-dessus du résultat des sociétés homologues du secteur). Le rendement réel s'est établi à 169 % du rendement cible.
Bois d'œuvre	Objectifs collectifs et individuels liés à l'amélioration des prix, des délais de livraison, du niveau des stocks, du volume des ventes, de la qualité des systèmes et du degré de satisfaction de la clientèle. Le rendement réel s'est établi à 119 % du rendement cible.

Comme il est indiqué ci-dessus, certains des rendements minimaux fixés pour les mesures de rendement ont été atteints, voire dépassés, alors que d'autres n'ont pas été atteints. Conformément à la formule de calcul des primes, les membres de la haute direction avaient le droit de recevoir les primes indiquées en regard de leur nom dans le tableau ci-dessus. Le comité de Bowater avait le pouvoir de réduire, voire d'éliminer, ces primes. Cependant, conformément à la politique de rémunération du rendement lorsque les objectifs sont atteints même si, dans l'ensemble, le rendement financier de la Société est moins que satisfaisant, le comité de Bowater a décidé de verser les primes que les membres de la haute direction désignés avaient gagnées conformément à la formule de calcul des primes qui s'appliquait.

Le comité de Bowater a décidé de mettre fin au régime de primes à la clôture du regroupement, étant entendu que les membres de la haute direction ayant conservé leur poste participeraient au nouveau régime de primes d'AbitibiBowater qui couvrirait le reste de l'année 2007 ainsi que toute l'année 2008, comme il est indiqué ci-dessus. Les primes approuvées par le comité de Bowater ont été versées le 31 décembre 2007.

Abitibi

Le comité d'Abitibi a établi des mesures de calcul des primes annuelles de 2007 à l'intention de ses membres de la haute direction désignés en janvier 2007. Ces mesures incluaient trois composantes de base, à savoir des indicateurs de rendement, des objectifs de division et des objectifs stratégiques. Le membre de la haute direction responsable des ressources humaines, le chef de la direction et d'autres membres de la haute direction ont formulé des recommandations concernant le rendement cible et les ont présentées au comité des ressources humaines et de la rémunération. Le chef de la direction a approuvé les objectifs de division et les objectifs stratégiques pour les autres membres de la haute direction. La prime du chef de la direction était entièrement fondée sur le rendement d'Abitibi compte tenu des indicateurs de rendement, qui sont décrits en détail ci-dessous.

Relativement aux dix premiers mois de 2007, Abitibi a uniquement tenu compte de ses indicateurs de rendement puisque cette mesure financière ne pouvait plus être calculée comme prévu après la réalisation du regroupement. Par exemple, certaines des mesures de rendement permettaient de calculer le rendement d'Abitibi par rapport à Bowater (qui n'existait plus à titre de société distincte après le regroupement), et les cibles initiales avaient été établies pour Abitibi à titre de société autonome.

Par conséquent, Abitibi a tenu compte des résultats de la division Papiers d'impression commerciale pour les dix premiers mois de l'exercice uniquement, puisque les données n'étaient plus disponibles après le regroupement. Cependant, si des données significatives à l'égard d'un rendement cible étaient toujours disponibles après le regroupement, c'est-à-dire que si le rendement cible pouvait toujours être mesuré après la réalisation du regroupement, Abitibi prenait cette mesure en compte pour la totalité de la période de 12 mois. Les objectifs stratégiques, qui ont été pris en compte pour certaines des primes des membres de la haute direction désignés d'Abitibi, sont demeurés pertinents pour tout l'exercice 2007.

En 2007, Abitibi a attribué à ses membres de la haute direction désignés les primes cibles suivantes, exprimées en pourcentage de leur salaire de base.

<u>Membre de la haute direction désigné</u>	<u>Prime cible</u>
M. Weaver.....	62,5 %
M. Rougeau.....	50 %
M. Grandmont.....	50 %
M. Thorsteinson.....	50 %

Pour les membres de la haute direction d'Abitibi, y compris le président et chef de la direction, le comité d'Abitibi avait pour politique de lier leur rémunération incitative annuelle à des résultats généraux mesurables et, dans la plupart des cas, aux résultats de leur division respective. Par conséquent, Abitibi avait recours à des indicateurs de rendement clés préétablis (les « indicateurs de rendement ») afin de fixer des objectifs éloignés mesurables. Les indicateurs de rendement sont décrits dans le tableau qui suit.

<u>Indicateurs de rendement</u>	<u>2007</u> <u>Pondération</u> <u>(en pourcentage)</u>	<u>Barème des paiements pour 2007⁷⁾</u>			
		<u>50 %</u>	<u>Cible</u> <u>100 %</u>	<u>150 %</u>	<u>200 %</u>
1) AMÉLIORATION DU BÉNÉFICE					
Compression des coûts – Prévisions de 2007 : 104 M\$ ¹⁾	25 %	75 M\$	100 M\$	125 M\$	150 M\$
→ BAIIA (Prévisions de 2007 : 448 M\$) ²⁾	20 %	450 M\$	525 M\$	650 M\$	950 M\$
→ Amélioration de la marge du BAIIA – Nombre de sociétés sur lesquelles Abitibi l'emporte ³⁾	10 %	2	4	5	6
→ Réduction du fonds de roulement moyen par rapport à 2006.....	10 %	35 M\$	50 M\$	65 M\$	85 M\$
2) RCI					
Classement par rapport au groupe de sociétés comparables – Nombre de sociétés sur lesquelles Abitibi l'emporte ⁴⁾	25 %	2	4	5	6

3) SÉCURITÉ (taux OSHA)⁵⁾	10 %	4,6	4,3	4,0	3,8
Facteur multiplicateur	Facteur multiplicateur selon le bénéfice net⁶⁾	<0 M\$	0 M\$ à 125 M\$	>125 M\$	
		0,75	1,00	1,25	

- 1) Compression des coûts par rapport à 2006 pour les éléments suivants : efficacité d'utilisation, amélioration de la productivité, frais de vente et frais généraux et administratifs (à l'exclusion d'éléments particuliers).
- 2) BAIIA : à l'exclusion d'éléments particuliers.
- 3) Amélioration de la marge du BAIIA – Nombre de sociétés sur lesquelles Abitibi l'emporte (Groupe de sociétés comparables et période de référence identique au critère de succès n° 2 – RCI).
- 4) Groupe de sociétés comparables pour la période de 12 mois terminée le 30 septembre 2007 :
Bowater Incorporated, MeadWestvaco, International Paper, Weyerhaeuser, Domtar, Canfor, Tembec et Catalyst Paper
RCI : Rendement du capital investi
BAIIA (déduction faite des impôts sur les bénéfices)
Divisé par la moyenne de ce qui suit : Actif total – créditeurs et charges à payer – impôts exigibles
- 5) En cas d'accident mortel, le paiement au titre de cette mesure sera nul.
- 6) Compte tenu d'un bénéfice net négatif, le facteur multiplicateur s'est établi à 0,75.
- 7) En dollars canadiens.

Le régime de primes annuelles d'Abitibi était un régime fondé sur le rendement plutôt qu'un régime de participation aux gains ou aux bénéfices. L'objectif du régime était d'encourager l'équipe de direction à améliorer le rendement de la Société d'un exercice à l'autre et à dépasser les résultats prévus ou prévisionnels de l'exercice courant. Comme il est indiqué dans le tableau ci-dessus, pour l'année civile 2007, les mesures de rendement financier comptaient pour 90 % des indicateurs de rendement, les critères financiers internes (BAIIA, réduction des coûts et réduction du fonds de roulement moyen) comptant pour 55 % et le RCI et le BAIIA par rapport à d'autres sociétés de produits forestiers nord-américaines, pour 35 %.

Le comité d'Abitibi passait en revue les indicateurs de rendement au début de chaque exercice et formulait des recommandations au conseil d'administration à cet égard; il évaluait le rendement en fonction des résultats réels une fois l'exercice terminé. Chaque division avait ses propres indicateurs de rendement. Le tableau qui suit présente sommairement la structure du régime de primes annuelles des membres de la haute direction désignés d'Abitibi pour 2007.

Membre de la haute direction désigné	Rémunération incitative cible (exprimée en pourcentage du salaire de base)	Mesures de rendement, objectifs connexes et valeur relative attribuée à chacun d'eux			Prime totale ¹⁾ (\$)	Pourcentage de l'objectif cible atteint
		Indicateurs de rendement	Objectifs de division	Objectifs stratégiques		
M. Weaver	62,5 %	100 %	—	—	329 468	41,9 %
M. Grandmont	50 %	60 %	30 %	10 %	118 275	58,2 %
M. Thorsteinson.....	50 %	60 %	30 %	10 %	59 404	29,2 %
M. Rougeau	50 %	90 %	—	10 %	95 853	44,0 %

1) Selon le taux de change moyen de 2007, soit 0,9311 \$.

Pour 2007, Abitibi avait instauré un facteur de multiplication fondé sur la rentabilité, comme il est indiqué dans le tableau de la rubrique précédente, facteur qui devait influencer sur le calcul de tous les résultats relatifs aux objectifs, c'est-à-dire les indicateurs de rendement, les objectifs de division et les objectifs stratégiques. Étant donné qu'à l'exercice 2007, la Société a essuyé une perte, le facteur multiplicateur a été de 0,75.

Pour 2007, le rendement initial de la Société à la lumière des indicateurs de rendement s'est établi à 67,1 %, 50,3 % compte tenu de l'application du facteur multiplicateur, contre 47,2 % en 2006. Les objectifs de M. Weaver pour 2007 étaient fondés en totalité sur les indicateurs de rendement. La prime qui lui a été versée représentait 41,9 % de la cible, soit 50,3 % multiplié par 10/12. Pour les autres membres de la haute direction désignés, les objectifs de division et les objectifs stratégiques pour 2007 étaient les suivants.

	Objectifs de division		Objectifs stratégiques	
	Pondération	Résultats réels par rapport au rendement cible	Pondération	Résultats réels par rapport au rendement cible
M. Grandmont	30 %	119 %	10 %	170 %
M. Thorsteinson.....	30 %	54 %	10 %	0 %
M. Rougeau	—	—	10 %	100 %

Pour M. Grandmont, les objectifs de division, pondérés à 30 %, se rapportaient au chiffre d'affaires total (10 %), à la sécurité (5 %), à la productivité (5 %) et aux projets d'entreprise (10 %). Ses objectifs stratégiques incluaient la mise au point d'une stratégie à court et à long terme devant permettre de repositionner certaines activités de la division Papiers d'impression commerciale.

Pour M. Thorsteinson, les objectifs de division, pondérés à 30 %, se rapportaient à la satisfaction de la clientèle (5 %), au BAIIA (10 %), à la compression des coûts (5 %), à la sécurité (5 %) et à la productivité (5 %). Ses objectifs stratégiques incluaient l'amélioration des résultats de quatre installations précises de la division Papier journal, au-delà du BAIIA prévisionnel pour 2007.

Quant à M. Rougeau, ses objectifs stratégiques comprenaient la mise en œuvre d'éléments clés de la nouvelle structure financière de la nouvelle société. En raison du fait que M. Harvey a été nommé chef des services financiers par AbitibiBowater, M. Rougeau n'a pas pu atteindre ces objectifs. M. Weaver, en qualité de chef de la direction d'Abitibi, a décidé de traiter M. Rougeau comme s'il avait atteint 100 % de ses objectifs stratégiques (le maximum était de 200 %). M. Weaver a pris cette décision en reconnaissance de la contribution de M. Rougeau à la clôture réussie du regroupement.

Le régime de primes annuelles d'Abitibi était un régime de prestations en espèces. Toutefois, le comité d'Abitibi pouvait, à son appréciation, recommander au conseil d'administration le pourcentage de la prime annuelle gagnée qui devait être versée soit en espèces (minimum de 25 %) soit sous forme d'options d'achat d'actions. Ces options étaient attribuées à leur juste valeur marchande. Pour les membres de la haute direction, ces options ne produisent aucun revenu de travail (*compensation income*) réalisable, sauf si le cours des actions augmente avant qu'ils exercent leurs options. La moitié de ces options seraient acquises au moment de leur attribution, et les autres seraient acquises un an plus tard. Une fois acquises, les options peuvent être exercées à tout moment au cours des dix années suivant la date d'attribution. Abitibi n'a pas eu recours à ce mode de paiement pour son régime de primes annuelles de 2007, de sorte qu'elle a versé les primes aux termes de ce régime en espèces.

Primes de maintien en fonctions

Bowater

En raison du projet de regroupement et de la précarité de l'emploi que subissaient les employés, Bowater a établi un régime de primes de maintien en fonctions. Les membres de la haute direction de Bowater (ainsi que tous les autres employés relevant du siège social) avaient le droit de recevoir une telle prime s'ils demeuraient au service de Bowater jusqu'à la clôture du regroupement. Le montant de la prime de maintien en fonctions correspondait à 50 % du salaire de base du membre de la haute direction concerné, auquel s'ajoutait 50 % de la prime cible à laquelle il aurait eu droit pour l'année, proportionnellement au nombre de mois écoulés dans l'année. Tous les membres de la haute direction désignés de Bowater (à l'exception de M. Paterson) ont reçu des primes de maintien en fonctions, qui se détaillent comme suit.

Membre de la haute direction désigné	50 % du salaire de base (\$)	50 % de la prime aux termes du RRIA (\$)	Total (\$)
M. Harvey.....	140 500 \$	63 225 \$	203 725 \$
M. Wright.....	118 174 \$	53 178 \$	171 352 \$
M. Morris.....	138 731 \$	62 429 \$	201 160 \$
M. Monahan ¹⁾	198 458 \$	99 230 \$	297 688 \$

1) Selon le taux de change en vigueur à la date de paiement, le 15 novembre 2007, soit 1,0149 \$.

Abitibi

Les membres de la haute direction d'Abitibi ayant conservé leur poste ont reçu des primes de maintien en fonctions similaires à celles que les membres de la haute direction de Bowater ayant conservé leur poste ont reçues. Les primes étaient versées si les membres de la haute direction concernés demeuraient au service d'Abitibi jusqu'à la clôture du regroupement et elles ont été déterminées en partie en fonction de l'apport du membre de la haute direction concerné aux fins de la réalisation du regroupement, en partie en guise de rémunération incitative devant motiver le membre de la haute direction concerné à rester jusqu'à la clôture et en partie en tenant compte de 50 % de leur prime annuelle cible.

Les membres de la haute direction désignés d'Abitibi (à l'exception de M. Weaver) ont reçu les primes de maintien en fonctions indiquées dans le tableau qui suit. Une partie de ces primes a été versée le 15 novembre 2007 et le reste l'a été le 15 février 2008.

<u>Membre de la haute direction désigné</u>	<u>Prime de maintien en fonctions</u>	<u>(\$)¹⁾</u>
M. Rougeau.....		237 981
M. Grandmont.....		169 341
M. Thorsteinson.....		169 341

- 1) Selon les taux de change en vigueur aux dates de paiement, les 15 novembre 2007 et 15 février 2008, soit 1,0149 \$ et 0,9931 \$, respectivement.

Primes en espèces versées à la clôture

Chacun des membres de la haute direction désignés de Bowater, de même que d'autres employés faisant partie de la direction de Bowater, qui sont toujours au service de la Société ont reçu une prime exceptionnelle de la part de Bowater (i) en guise de récompense pour leurs efforts additionnels requis au cours de la longue période d'attente précédant la clôture du regroupement, (ii) en reconnaissance du fait que les activités antérieures au regroupement étaient plus complexes et ont nécessité de leur part plus de temps et d'efforts qu'il était prévu au départ et (iii) en prévision du bouleversement causé par leur déménagement ultérieur au Canada. Les primes versées ont été établies au moyen d'une formule mise au point par Deloitte & Touche et, conformément aux modalités d'une convention de remboursement que chaque membre de la haute direction a signée, les primes doivent être remboursées sur une base proportionnelle, après impôts, compte tenu d'un taux d'imposition effectif de 43 %, si, dans les 36 mois suivant le regroupement, le membre de la haute direction met fin à son emploi volontairement ou il est mis fin à son emploi contre son gré pour un motif valable. Les primes versées se détaillent comme suit.

<u>Membre de la haute direction désigné</u>	<u>Prime</u>
	<u>(\$)</u>
M. Paterson.....	380 970
M. Harvey.....	174 000
M. Wright.....	171 450

Avantages à base d'actions

AbitibiBowater

Dans le passé, Abitibi et Bowater offraient à leurs membres de la haute direction des avantages à base d'actions prenant essentiellement la forme d'options d'achat d'actions non admissibles (*nonqualified stock options*). Elles préconisaient cette forme d'avantages en raison du traitement fiscal et comptable bien établi et généralement avantageux qui leur était réservé ainsi que de l'attente presque universelle des employés du secteur de recevoir des options d'achat d'actions. Toutefois, ces dernières années, en raison du contexte opérationnel et des pressions exercées par les actionnaires institutionnels et les milieux financiers en général, qui voulaient que les options soient attribuées avec parcimonie (principalement en raison de toute l'attention accordée par les médias aux pratiques abusives des sociétés ouvertes concernant l'attribution des options d'achat d'actions), Abitibi et Bowater ont revu la façon dont les actions devaient être utilisées pour que, comme éléments de la rémunération, elles cadrent mieux avec les intérêts des actionnaires. De plus, à compter de 2006, le traitement comptable des options d'achat d'actions a été modifié par suite de l'adoption du Statement of Financial Accounting Standards No. 123R, qui rend le traitement comptable des options d'achat d'actions relativement moins attrayant. En conséquence, Abitibi et Bowater ont décidé de remplacer une part importante des options qu'elles attribuaient par des unités d'actions de négociation restreinte qui leur permettraient de bénéficier de certains avantages tout en offrant à leurs membres de la haute direction une forme sensiblement aussi motivante de rémunération incitative et de continuer de faire concorder les

intérêts de ces derniers avec ceux des actionnaires. En outre, ce faisant, les sociétés pouvaient émettre un nombre inférieur d'actions, ce qui réduisait le potentiel de dilution.

L'ensemble des attributions effectuées aux termes des régimes à base d'actions d'Abitibi et de Bowater ont été converties en attributions fondées sur des actions d'AbitibiBowater en date de la prise d'effet du regroupement. Le nombre d'actions résultant de la conversion a été déterminé au moyen de la multiplication du nombre d'actions attribuées par 0,06261 dans le cas d'Abitibi, et par 0,52 dans le cas de Bowater. De même, le prix d'exercice des options d'achat d'actions converties a été rajusté au moyen de sa division par 0,06261 dans le cas d'Abitibi, et par 0,52 dans le cas de Bowater. Toutes les autres modalités et conditions des attributions en circulation demeurent les mêmes. Bien que l'ensemble des attributions en circulation continueront d'être traitées dans le cadre des régimes d'intéressement à base d'actions d'Abitibi et de Bowater, AbitibiBowater a décidé de mettre sur pied un nouveau régime d'intéressement à base d'actions qui permettra de faire de nouvelles attributions visant des actions d'AbitibiBowater aux employés et qui sera conforme aux règles du NYSE relatives à l'approbation des actionnaires. Par conséquent, AbitibiBowater a demandé l'approbation du régime d'intéressement à base d'actions de 2008, dont il est question dans la proposition n° 2. Il se pourrait que la Société ne soit pas en mesure de mettre pleinement en œuvre la structure de rémunération d'AbitibiBowater dont il est question ci-dessous si les actionnaires n'approuvent pas le régime proposé.

AbitibiBowater prévoit continuer de recourir aux unités d'actions de négociation restreinte et aux options d'achat d'actions comme rémunération incitative à moyen et à long terme devant motiver et récompenser les membres de la haute direction. La Société entend effectuer des attributions fondées sur un montant en dollars déterminé en fonction d'un pourcentage du point milieu de la fourchette salariale. À l'exception des promotions importantes et des nouvelles embauches, Bowater et Abitibi ont généralement accordé chaque année des avantages à base d'actions à leurs membres de la haute direction à l'occasion de la première ou de la deuxième réunion de leur comité une fois connus les résultats financiers de l'exercice précédent. Elles procédaient de la sorte de manière à permettre aux comités d'examiner le rendement de l'exercice précédent et de fixer leurs attentes pour l'exercice courant. Elles attribuaient les avantages aussi tôt que possible en début d'année afin de maximiser l'effet positif de cette rémunération incitative. Le calendrier des réunions des comités étant fixé plusieurs mois à l'avance, la proximité de l'annonce des attributions et de l'annonce des résultats ou d'autres événements touchant le marché était fortuite. Pour les raisons précitées, la Société prévoit conserver ce calendrier. Elle a attribué des avantages à base d'actions à l'occasion de la réunion de mars 2008 du comité des ressources humaines et de la rémunération, même si ces attributions sont conditionnelles à l'approbation des actionnaires à l'égard du régime d'intéressement à base d'actions de 2008 proposé, qui est décrit dans la présente circulaire de sollicitation de procurations (voir la rubrique « Proposition n° 2 – Approbation du régime d'intéressement à base d'actions de 2008 »).

Bowater

En 1999, sur le fondement d'une étude réalisée par un consultant, Bowater a établi une rémunération cible à long terme. Le comité de Bowater fixait les cibles en fonction de la classe de salaire du membre de la haute direction concerné. Il a déterminé la valeur des avantages annuels attribués de la même manière jusqu'en 2004, date à laquelle, sur le fondement d'une recommandation du consultant en rémunération et d'une décision du comité des ressources humaines et de la rémunération, Bowater a décidé de recourir moins souvent aux options d'achat d'actions. Les options existantes étaient hors cours, ne constituaient pas une mesure incitative intéressante pour les membres de la haute direction et ne concordaient pas avec la vision des actionnaires en ce qui concerne la gouvernance, qui souhaitaient que la rémunération des membres de la haute direction ait un potentiel de dilution moins important.

En 2007, dans le cadre de son régime d'options sur actions et d'octroi d'actions faisant l'objet de restrictions de 2006, Bowater a attribué à ses membres de la haute direction des avantages à base d'actions fondés sur des montants en dollars calculés pour chaque classe de salaire. Pour 2006 et 2007, les montants en dollars ont été fixés à un niveau devant permettre aux membres de la haute direction de voir les montants qui leur avaient été attribués en 2005 passer à un niveau qui permettrait à leur rémunération totale, compte tenu de leur classe de salaire respective, de rejoindre la rémunération totale des membres de la haute direction des sociétés faisant partie du groupe de sociétés homologues situées au 50^e centile. En ce qui concerne les options d'achat d'actions, on a eu recours à la méthode d'évaluation de Black et Scholes pour déterminer le nombre d'options à attribuer à chaque participant. La valeur des unités d'actions de négociation restreinte et le prix d'exercice des options étaient fondés sur la moyenne des cours extrêmes des actions à la date d'attribution. En 2007, Bowater a attribué à ses membres de la haute direction désignés des avantages à base d'actions prenant la forme d'options d'achat d'actions dans une proportion de 15 % (25 % pour le chef de la direction) et d'unités d'actions de négociation restreinte dans une proportion de 85 % (75 % pour le chef de la direction).

Les avantages à base d'actions de 2007 accordés aux membres de la haute direction désignés sont indiqués dans le tableau sommaire de la rémunération et dans le tableau des attributions au titre de régimes.

Options d'achat d'actions

Les options d'achat d'actions non admissibles de Bowater attribuées en 2007 sont acquises sur une période de trois ans conditionnellement au maintien en service. Selon les conventions d'octroi, les options sont acquises proportionnellement par tranches de 1/3 à la fin de chaque année de la période d'acquisition de trois ans. Les conventions d'octroi prévoient également que les options sont acquises en totalité et peuvent être exercées advenant un changement de contrôle si le participant est au service de la Société à la date du changement de contrôle (au sens attribué au terme « *change in control* » dans le régime d'options d'achat d'actions). En outre, les conventions prévoient que, en cas de décès, d'invalidité, de départ involontaire sans motif valable ou de départ à la retraite, le membre de la haute direction concerné acquiert immédiatement une part proportionnelle des options qui lui ont été attribuées. Selon les conventions d'octroi, la période d'exercice des options prend fin au plus tard le dixième anniversaire de la date d'attribution ou, si ce moment est antérieur, deux ans après la cessation d'emploi de l'employé pour motif de décès, cinq ans après son départ à la retraite ou son départ pour cause d'invalidité ou 90 jours après son départ pour tout autre motif. Les options sont annulées en cas de cessation d'emploi pour motif valable.

Unités d'actions de négociation restreinte

Bowater

Selon les conventions d'octroi des unités d'actions de négociation restreinte de Bowater, les actions sous-jacentes sont transférées aux employés concernés à la date d'acquisition. Aucun dividende n'est payable avant l'acquisition des actions, mais les dividendes s'accumulent tout au long de la période d'acquisition. Au moment de l'acquisition des actions, l'employé concerné reçoit un montant forfaitaire correspondant au montant des dividendes versés depuis la date d'attribution jusqu'à la date d'acquisition. Toutes les unités d'actions de négociation restreinte de 2007 sont acquises proportionnellement sur une période de trois ans et conditionnellement au maintien en service. Les conventions d'octroi des unités d'actions de négociation restreinte (« UANR ») de 2007 ne comportaient pas de modalités d'acquisition fondées sur le rendement en raison du regroupement imminent et de la difficulté de déterminer des objectifs de rendement significatifs. En outre, en raison du regroupement imminent, le comité de Bowater a décidé d'annuler les objectifs de rendement pour les attributions d'UANR de 2006.

Suivant les modalités des conventions d'octroi, le délai d'acquisition des unités d'actions de négociation restreinte sera abrégé pour les membres de la haute direction qui sont au service de la Société à la date d'un changement de contrôle (au sens attribué au terme « *change in control* » dans le régime d'options d'achat d'actions). En outre, les conventions d'octroi prévoient que, en cas de décès, d'invalidité, de départ involontaire sans motif valable ou de départ à la retraite, le membre de la haute direction concerné acquiert sans délai la totalité des unités d'actions de négociation restreinte qui lui ont été attribuées.

En plus des attributions annuelles ordinaires, Bowater a attribué des avantages à base d'actions à certains de ses membres de la haute direction (en plus des membres de la haute direction désignés) afin de les récompenser pour les efforts qu'ils ont déployés avant l'annonce du regroupement. Les avantages étaient payables à la clôture du regroupement, de sorte que les membres de la haute direction désignés ont reçu les paiements indiqués dans le tableau qui suit.

<u>Membre de la haute direction désigné</u>	<u>Nombre d'UANR (en actions ordinaires)</u>	<u>Valeur monétaire des UANR à la date d'attribution¹⁾ (\$)</u>	<u>Valeur monétaire des UANR à la clôture²⁾ (\$)</u>
M. Harvey.....	3 755	200 026	138 766
M. Wright.....	1 878	100 040	69 401

- 1) En fonction de la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires de Bowater le 7 février 2007, soit 27,70 \$. Le cours des actions d'AbitibiBowater après conversion serait de 53,269 \$.
- 2) En fonction du cours des actions ordinaires le 29 octobre 2007, soit 36,955 \$.

M. Paterson a reçu un avantage spécial pouvant atteindre 28 184 UANR (en actions ordinaires) auquel il a droit si certains objectifs de rendement sont atteints après la réalisation du regroupement. L'acquisition des UANR est conditionnelle à la réalisation de certaines synergies post-regroupement au cours de la période de 2,5 ans suivant la clôture du regroupement. Les UANR seront acquises comme suit : 1) les 28 184 actions ordinaires seront acquises si des synergies documentées d'au moins 300 millions de dollars sont réalisées; 2) 23 452 actions ordinaires seront acquises si des synergies documentées d'au moins 250 millions de dollars sont réalisées et 3) 18 772 actions ordinaires seront acquises si des synergies documentées d'au moins 200 millions de dollars sont réalisées, comme il est indiqué dans le tableau qui suit.

Synergies.....	200 M\$	250 M\$	300 M\$
Nombre d'UANR acquises.....	18 772	23 452	28 184

Abitibi

En mars 2007, Abitibi a attribué des avantages à base d'actions annuels à ses membres de la haute direction désignés sous forme d'options d'achat d'actions et d'UANR, comme elle le faisait dans le passé. D'ordinaire, Abitibi attribuait 50 % des avantages à base d'actions annuels sous la forme d'options d'achat d'actions et 50 % sous la forme d'unités d'actions de négociation restreinte. Les consultants en rémunération ont passé en revue cette façon de faire et ont discuté avec la direction au sujet des pressions exercées par le marché afin que la dilution soit réduite en attribuant des unités d'actions de négociation restreinte au lieu d'options. La direction a pris leurs observations en considération et a recommandé au comité d'Abitibi de modifier la pondération des avantages à base d'actions attribués, de sorte que, en réaction à cette recommandation, le comité des ressources humaines et de la rémunération d'Abitibi a attribué des avantages à base d'actions sous forme d'options d'achat d'actions dans une proportion de 40 % et d'unités d'actions de négociation restreinte dans une proportion de 60 %.

Les UANR qu'Abitibi a attribuées en mars 2007 comportaient initialement une période d'acquisition fondée sur le rendement de trois ans. Les UANR étaient acquises à condition que le RCI d'Abitibi dépasse celui des concurrents d'Abitibi au cours de la même période. En novembre 2007, le comité des ressources humaines et de la rémunération a décidé que les UANR en circulation qui avaient été attribuées en 2006 et en 2007 seraient assujetties à des critères d'acquisition fondés uniquement sur le temps écoulé, non pas sur le rendement obtenu, étant donné que les objectifs de rendement fixés pour ces attributions n'étaient plus pertinents, étant donné que les objectifs étaient fondés sur les résultats obtenus par des concurrents comprenant Bowater, qui faisait désormais partie d'AbitibiBowater. L'acquisition des options d'achat d'actions a toujours été fondée sur le temps écoulé, de sorte que le comité des ressources humaines et de la rémunération n'a apporté aucun changement au calendrier d'acquisition des options en circulation à la suite du regroupement.

Même si l'ensemble des membres de la haute direction d'Abitibi ont reçu la même proportion d'options d'achat d'actions et d'UANR dans le cadre de leurs attributions de 2007, le chef de la direction d'Abitibi a reçu dans l'ensemble des avantages correspondant à 2,5 fois son salaire de base, alors que les autres membres de la haute direction désignés d'Abitibi ont reçu dans l'ensemble des avantages correspondant à 1,3 fois leur salaire de base. Les consultants d'Abitibi ont examiné les pratiques d'attribution des sociétés dont Abitibi tenait compte dans le cadre de son analyse comparative et ont déterminé que le chef de la direction devait recevoir des avantages équivalant à 2,5 fois son salaire de base afin qu'ils soient concurrentiels par rapport au marché. Aucun ajustement n'a été nécessaire à ce chapitre pour les autres membres de la haute direction désignés d'Abitibi.

Abitibi administre également un régime d'unités d'actions à versement différé à l'intention de certains membres de la haute direction visés. Conformément aux modalités de ce régime, les membres de la haute direction pouvaient choisir de recevoir une partie de leur rémunération incitative annuelle sous forme d'unités d'actions à versement différé. Chaque unité d'actions à versement différé avait la même valeur qu'une action ordinaire d'Abitibi et était créditée avec les dividendes lorsque les actionnaires recevaient des dividendes d'Abitibi. Les unités d'actions à versement différé sont versées aux membres de la haute direction au moment de la cessation de leur emploi et sont payables, au choix de l'employé, soit en espèces soit en actions, qui sont achetées sur le marché libre. Les membres de la haute direction qui sont des contribuables américains étaient tenus de faire le choix de recevoir des unités d'actions à versement différé au plus tard le 30 juin de l'année civile précédant l'année civile au cours de laquelle la rémunération incitative devait être versée. Ainsi, lorsqu'un membre de la haute direction qui est un contribuable américain opte pour la première fois pour des unités d'actions à versement différé, il doit choisir irrévocablement le mode de paiement à utiliser soit six mois après la cessation de son emploi s'il est visé par l'article 409A de l'*Internal Revenue Code of 1986* des États-Unis, dans sa version modifiée (le « Code »), soit au moment de la cessation de son emploi. Les membres de la haute direction n'ont fait aucun choix à ce titre relativement aux attributions aux termes du régime de primes annuelles de 2007, même s'ils en ont fait dans le passé pour les besoins des unités d'actions à versement différé.

Rémunération incitative à moyen et à long terme

La rémunération incitative à moyen et à long terme prenant la forme d'unités d'actions de négociation restreinte et d'options d'achat d'actions comptait pour une large part de la rémunération directe totale des membres de la haute direction d'Abitibi et avait pour but de maintenir en poste les membres de la haute direction et les cadres supérieurs et de les motiver à prendre des mesures devant accroître la valeur pour les actionnaires. Suivant les conseils de Mercer, Abitibi a déterminé la valeur des avantages à base d'actions attribués aux membres de la haute direction en fonction d'un pourcentage du salaire

pour chaque classe de salaire. Pour les options d'achat d'actions, le nombre d'actions sous-jacentes devait être déterminé conformément à la méthode d'évaluation de Black et Scholes.

Le tableau qui suit présente sommairement la structure des régimes de rémunération incitative à moyen et à long terme de 2007 d'Abitibi.

	UANR (moyen terme)	Options d'achat d'actions (long terme)
Période de référence	36 mois	Durée des options, soit 120 mois
Président et chef de la direction (M. Weaver)	Attribution annuelle correspondant à 150 % du point milieu de la fourchette salariale	Attribution annuelle correspondant à 100 % du point milieu de la fourchette salariale (évaluée selon la méthode de Black et Scholes)
Premiers vice-présidents (MM. Rougeau, Grandmont et Thorsteinson)	Attribution annuelle correspondant à 78 % du point milieu de la fourchette salariale	Attribution annuelle correspondant à 52 % du point milieu de la fourchette salariale (évaluée selon la méthode de Black et Scholes)
Modalités d'acquisition	L'acquisition des unités sera tributaire du rendement financier moyen de la Société sur trois ans par rapport au rendement d'un groupe de sociétés comparables choisies. La valeur des unités sera directement liée au cours des actions. Les paiements sont effectués en espèces ou en actions.	Les options seront acquises par tranches de 25 % par année après la première année et auront une durée de 10 ans.

Régime d'options d'achat d'actions d'Abitibi

En 2007, Abitibi a attribué à des membres de la haute direction et à des cadres clés des options d'achat d'actions à des prix d'exercice équivalant au cours des anciennes actions ordinaires d'Abitibi à la date d'attribution des options. Le cours s'entend de la moyenne des cours extrêmes publiés pendant les cinq jours ouvrables précédant immédiatement la date d'octroi à la principale bourse canadienne où les anciennes actions ordinaires d'Abitibi étaient négociées. Suivant les conseils de Mercer, le nombre d'options attribuées à chacun des membres de la haute direction et des cadres supérieurs était fondé sur l'analyse comparative portant sur le groupe de sociétés homologues nord-américaines. Afin d'éviter que le nombre d'options attribuées aux membres de la haute direction et aux cadres supérieurs varie de beaucoup d'une année à l'autre, ce nombre était calculé au moyen d'une formule tenant compte de la valeur prévue des options (selon la moyenne sur trois ans calculée d'après la formule de Black et Scholes) et du cours moyen des actions ordinaires d'Abitibi pour chacune des trois années précédant la date d'attribution.

Les options d'achat d'actions non admissibles attribuées pour 2007 seront acquises par tranches de ¼ à la fin de chaque année au cours de la période d'acquisition de quatre ans. S'il est mis fin à son emploi, la personne voit ses options annulées, sauf s'il est mis fin à son emploi par suite de son décès, de son départ à la retraite, de son départ involontaire ou pour tout autre motif approuvé par la Société, les options pouvant alors être exercées à hauteur du nombre d'actions que la personne avait le droit d'acheter au moment de sa cessation d'emploi, dans les cinq ans suivant la date de l'événement donnant lieu à sa cessation d'emploi, étant entendu qu'aucune option ne peut être exercée après la date d'expiration fixée initialement pour les options. Toutes les options sont annulées en cas de cessation d'emploi pour motif valable.

S'il est mis fin à l'emploi de la personne pour un motif autre que ceux qui sont mentionnés ci-dessus, les options peuvent être exercées par la personne à l'égard du nombre d'actions ordinaires d'Abitibi qu'elle aurait le droit d'acheter au moment de la cessation d'emploi dans les trois mois suivant un tel moment ou, dans le cas d'un décès, dans les trois mois suivant pareil moment, par ses représentants personnels dans l'année qui suit le décès.

Jusqu'en juillet 2002, certains membres de la haute direction avaient le droit de contracter un emprunt auprès de la Société afin d'acheter des actions ordinaires visées par des options aux termes du régime d'options d'achat d'actions. Après juillet 2002, les membres de la haute direction n'avaient plus le droit de contracter des emprunts personnels aux termes du régime d'options d'achat d'actions, et aucun des emprunts non remboursés contractés aux termes de ce régime ne

pouvait être modifié ou renouvelé. Les actions ordinaires achetées dans le cadre de l'ancien programme d'emprunt sont détenues en garantie jusqu'au remboursement des emprunts. Aux termes de ce programme, M. Weaver a actuellement un emprunt de 908 200 \$ à rembourser, compte tenu du taux de change de 1,0016 \$ en vigueur le 31 décembre 2007.

Régime d'unités d'actions de négociation restreinte d'Abitibi

Le régime d'unités d'actions de négociation restreinte d'Abitibi, qui a été établi en 2004, prévoyait l'attribution d'unités d'actions de négociation restreinte aux membres de la haute direction et aux cadres supérieurs et, exceptionnellement, à certains autres employés clés ayant un fort potentiel et/ou un rendement élevé. Les unités d'actions de négociation restreinte représentaient des unités fictives dont la valeur est liée au cours réel des actions ordinaires d'Abitibi et qui étaient acquises en fonction du rendement financier et de l'écoulement du temps et sont généralement versées à la fin de la période de référence, qui est habituellement de trois ans. L'acquisition d'unités d'actions de négociation restreinte était tributaire du rendement financier moyen d'Abitibi par rapport à d'autres sociétés faisant partie du groupe de sociétés comparables pendant une période donnée. Le pourcentage d'unités d'actions de négociation restreinte acquises par le participant était déterminé en fonction du nombre de sociétés comparables sur lesquelles Abitibi l'emportait compte tenu des critères de rendement financier retenus. Comme on l'explique ci-dessus, le comité d'Abitibi a décidé que l'acquisition de l'ensemble des unités d'actions de négociation restreinte en circulation se ferait en fonction du temps écoulé uniquement, conformément au calendrier d'acquisition initial.

Chaque année, le comité d'Abitibi approuvait les attributions d'unités d'actions de négociation restreinte, les points de référence financiers, la composition du groupe de sociétés comparables, la période d'évaluation du rendement d'Abitibi ainsi que les modalités d'acquisition. Le nombre d'unités d'actions de négociation restreinte attribuées à chaque membre de la haute direction faisait l'objet d'une évaluation, ainsi que les modalités d'acquisition particulières. Le nombre d'unités d'actions de négociation restreinte attribuées à chaque membre de la haute direction était établi selon la même méthode que celle qui était utilisée pour les attributions d'options d'achat d'actions, dont il est question dans la rubrique qui précède, et leur valeur était calculée en fonction du cours moyen des actions ordinaires de la Société pour chacun des trois exercices précédant la date d'attribution. Le paiement des unités attribuées était effectué en espèces et/ou par la remise d'actions ordinaires d'Abitibi achetées par Abitibi sur le marché libre. Cependant, les membres de la haute direction étaient tenus de conserver les actions obtenues au paiement des unités d'actions de négociation restreinte jusqu'à ce qu'ils soient propriétaires du nombre d'actions prévues par les lignes directrices en matière d'actionariat.

Pour les attributions de 2007 aux membres de la haute direction, le point de référence financier était le RCI. La période de référence pour les attributions de 2007 était fixée à trois ans et le groupe de sociétés comparables comprenait quatre sociétés américaines (International Paper, Weyerhaeuser, Bowater et MeadWestvaco) et quatre sociétés canadiennes (Domtar, Canfor, Tembec et Catalyst). Le tableau qui suit présente sommairement, pour 2007, le barème d'acquisition des unités attribuées, à la fin de la période de trois ans.

Abitibi l'emporte sur deux sociétés	25 % des unités attribuées sont acquises
Abitibi l'emporte sur quatre sociétés	50 % des unités attribuées sont acquises
Abitibi l'emporte sur six sociétés	75 % des unités attribuées sont acquises
Abitibi l'emporte sur sept sociétés	100 % des unités attribuées sont acquises

Puisque le regroupement a rendu la détermination des critères de rendement inappropriée, le comité d'Abitibi a décidé que l'acquisition de l'ensemble des unités d'actions de négociation restreinte en circulation se ferait en fonction du temps écoulé uniquement, compte tenu de leur calendrier d'acquisition initial.

M. Weaver a reçu (à l'instar de M. Paterson) un avantage spécial pouvant atteindre 28 926 unités d'actions de négociation restreinte auquel il a droit si la Société atteint certains objectifs de rendement après la clôture du regroupement. L'acquisition des unités d'actions de négociation restreinte est conditionnelle à la réalisation de certaines synergies post-regroupement au cours de la période de 2,5 ans suivant la clôture du regroupement. Les unités d'actions de négociation restreinte seront acquises comme suit : 1) les 28 926 actions de la Société seront acquises si des synergies documentées d'au moins 300 millions de dollars sont réalisées; 2) 24 105 actions de la Société seront acquises si des synergies documentées d'au moins 250 millions de dollars sont réalisées et 3) 19 284 actions de la Société seront acquises si des synergies documentées d'au moins 200 millions de dollars sont réalisées, comme il est indiqué dans le tableau qui suit.

Synergies	200 M\$	250 M\$	300 M\$
Nombre d'UANR acquises	19 284	24 105	28 926

Régimes de retraite

Dans le passé, Abitibi et Bowater avaient des régimes de retraite à prestations déterminées traditionnels, mais AbitibiBowater offre actuellement à ses membres de la haute direction désignés aux États-Unis des régimes de retraite à cotisations déterminées. L'ensemble des régimes de retraite admissibles aux fins de l'impôt et des régimes complémentaires de retraite à l'intention de membres choisis de la direction visent à intéresser et à maintenir en fonctions des gestionnaires talentueux expérimentés et chevronnés, arrivés en milieu ou en fin de carrière, dont la Société croit avoir besoin pour rivaliser dans le secteur des produits forestiers.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération d'AbitibiBowater s'est réuni en novembre 2007 afin d'examiner la structure des régimes de retraite, puis s'est de nouveau réuni en janvier 2008 afin de discuter des prestations de retraite des membres de la haute direction. AbitibiBowater a décidé d'offrir à ses membres de la haute direction des prestations de retraite aux termes d'un régime de retraite à cotisations déterminées. Selon la Société, l'expansion des régimes de retraite à cotisations déterminées au lieu des régimes de retraite à prestations déterminées permettra d'offrir des prestations de retraite concurrentielles plus efficacement. À compter de janvier 2009, les membres de la haute direction recevront des cotisations patronales correspondant à 10,5 % de leur salaire de base et de la prime qu'ils ont gagnée à titre de cotisations patronales automatiques dans un régime de retraite à cotisations déterminées. En outre, la Société offrira un régime complémentaire de retraite à cotisations déterminées aux membres de la haute direction faisant partie d'une classe de salaire dépassant un certain seuil. Aux termes de ce régime, la Société versera des cotisations supplémentaires correspondant à 10 % du salaire de base (12 % du salaire de base pour M. Paterson). Certains membres de la haute direction continueront de participer à leurs régimes de retraite à prestations déterminées compte tenu de leur âge et de leur nombre d'années de service étant donné qu'ils sont près de l'âge de la retraite et qu'ils n'auraient pas suffisamment de temps pour rattraper les prestations de retraite constituées qu'ils perdraient. On trouvera plus de renseignements sur les régimes complémentaires de retraite et sur les divers régimes de retraite applicables à chacun des membres de la haute direction désignés dans le tableau sur les prestations de retraite qui figure plus loin à la page 49.

Bowater

Jusqu'au 31 décembre 2006, Bowater avait un régime de retraite à prestations déterminées admissible ainsi qu'un régime complémentaire de retraite à l'intention de ses membres de la haute direction. Après cette date, aucun nouveau participant américain ne s'est ajouté à ces régimes et les prestations aux termes de ces régimes pour les participants existants qui étaient âgés de moins de 55 ans et dont l'âge et le nombre d'années de service totalisaient moins de 70 ont été gelées. Bowater a remplacé ces régimes à prestations déterminées par des cotisations majorées au régime de retraite à cotisations déterminées aux termes duquel Bowater verse des cotisations correspondant aux cotisations salariales jusqu'à concurrence de 4 % du salaire de base de chaque employé et des cotisations patronales automatiques pouvant atteindre 6,5 % du salaire de base. En outre, Bowater a instauré un régime complémentaire de retraite à cotisations déterminées pour tous les employés des États-Unis faisant partie d'une classe de salaire dépassant un certain seuil et ne bénéficiant pas de droits acquis. Aux termes de ce régime, Bowater verse des cotisations correspondant à 10 % du salaire de base (12 % du salaire de base dans le cas du chef de la direction) de la rémunération de chaque membre de la haute direction admissible.

Le 31 décembre 2007, la totalité des prestations aux termes du régime complémentaire de retraite à prestations déterminées à l'intention des membres de la haute direction ont été gelées, et les participants américains actifs ont eu la chance de recevoir une distribution au titre des services rendus au cours de l'exercice. Après cette date, tous les anciens membres de la haute direction de Bowater ont commencé à participer aux régimes de retraite à cotisations déterminées dont il est question ci-dessus.

Abitibi

Les membres de la haute direction d'Abitibi sont couverts par un régime de retraite à prestations déterminées enregistré ou admissible et par un régime complémentaire de retraite à l'intention des membres de la haute direction. Ces régimes visent à procurer une rente combinée à l'âge normal de la retraite, soit 65 ans, qui correspond à 2 % de la rémunération annuelle moyenne multipliée par le nombre d'années de service décomptées, jusqu'à concurrence de 35 ans. La rémunération annuelle moyenne correspond à la somme de ce qui suit : (i) le salaire de base moyen des 60 mois consécutifs les mieux rémunérés au cours des 120 derniers mois de service et (ii) la prime moyenne calculée en fonction des cinq primes annuelles les plus élevées versées dans le cadre du régime de rémunération incitative annuelle au cours des dix dernières années de service.

Indemnités en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle

AbitibiBowater estime qu'elle doit offrir des indemnités de cessation d'emploi raisonnables à ses employés. En ce qui a trait aux membres de la haute direction, ces indemnités devraient tenir compte du fait qu'il peut être difficile pour un

employé de trouver un emploi comparable en peu de temps. Les indemnités de cessation d'emploi devraient également permettre à la Société de se dissocier d'un ancien employé le plus rapidement possible.

De l'avis d'AbitibiBowater, les intérêts des actionnaires seront mieux servis si ceux des membres de la haute direction de la Société coïncident avec les leurs, et le fait d'offrir des indemnités en cas de changement de contrôle devrait éliminer, ou du moins atténuer, les réticences des membres de la haute direction à réaliser une opération de changement de contrôle éventuelle qui pourrait être au mieux des intérêts des actionnaires.

Avantages accessoires

AbitibiBowater

En guise d'avantages accessoires, outre un examen médical annuel complet, AbitibiBowater paie à chacun des membres de la haute direction visés une indemnité devant couvrir les frais d'établissement de leur déclaration de revenus personnelle, leurs frais d'automobile personnelle et leurs droits d'adhésion à des clubs. Cette indemnité s'élèvera à 12 000 \$ pour les membres de la haute direction qui relèvent directement du président exécutif du conseil d'administration ou du président et chef de la direction, et à 7 000 \$ pour les autres. Elle remplace les avantages accessoires visés par les politiques de remboursement des membres de la haute direction dont Bowater et Abitibi faisaient usage. Le comité des ressources humaines et de la rémunération a pris la décision d'attribuer des indemnités d'un montant fixe plutôt que d'accorder des remboursements afin de simplifier l'administration des avantages accessoires. Les montants supérieurs accordés au président exécutif du conseil d'administration et au président et chef de la direction reflètent le fait que les politiques de remboursement qui s'appliquaient antérieurement à ceux-ci étaient plus généreuses que celles qui s'appliquaient aux autres membres de la haute direction.

Bowater

Les avantages accessoires des membres de la haute direction de Bowater comprenaient le remboursement des frais d'établissement des déclarations de revenus et des frais d'examen médical complet, jusqu'à concurrence de 5 000 \$ dans l'ensemble, dans le cas des membres de la haute direction occupant un poste de premier vice-président ou un poste supérieur. Les membres de la haute direction participaient également aux autres régimes d'avantages sociaux de Bowater selon les mêmes modalités que les autres employés. Ces régimes comprenaient un régime d'assurance soins médicaux et soins dentaires, un régime d'assurance-vie et un régime d'encouragement aux dons de bienfaisance à cotisations patronales de contrepartie (limitées à 1 000 \$ par employé par année). Des frais de déménagement étaient également remboursés aux termes d'une politique standard de l'entreprise.

Abitibi

Abitibi fournissait à ses membres de la haute direction des avantages accessoires incluant le remboursement des frais de planification fiscale et d'établissement des déclarations de revenus, de certains frais d'automobile et des droits d'adhésion à des clubs, l'apport d'une aide hypothécaire, ainsi que le paiement d'un examen médical complet. Des frais de déménagement étaient également remboursés aux termes d'une politique standard de l'entreprise.

Lignes directrices en matière d'actionariat

Abitibi et Bowater ont toutes deux adopté des lignes directrices en matière d'actionariat, qui sont expliquées ci-dessous. AbitibiBowater a également adopté des lignes directrices en matière d'actionariat qui s'appliquent aux cadres supérieurs et aux administrateurs. Conformément à ces lignes directrices, le président exécutif du conseil d'administration et le président et chef de la direction sont tenus d'être propriétaires d'actions d'une valeur égale à cinq fois leur salaire annuel dans un délai de cinq ans. Les actions dont ils ont la propriété par l'intermédiaire de régimes d'avantages sociaux et les droits d'acquérir des actions aux termes d'unités d'actions à versement différé et d'unités d'actions de négociation restreinte sont décomptés. De même, les membres de la direction et les administrateurs qui relèvent directement de ces personnes sont tenus d'être propriétaires d'actions d'une valeur de placement égale à trois fois leur salaire annuel. Les administrateurs sont tenus d'être propriétaires d'actions d'une valeur égale au quadruple de leur rémunération annuelle. La Société a adopté ces lignes directrices afin que les administrateurs et les membres de la haute direction soient aussi des actionnaires et que leurs intérêts concordent de cette manière avec ceux des actionnaires. Divers multiples ont été utilisés afin de tenir compte de la rémunération versée au président exécutif du conseil d'administration et au président et chef de la direction qui, du fait qu'elle est supérieure, leur permet d'acheter un plus grand nombre d'actions.

Bowater

Le 8 novembre 2006, Bowater a adopté de nouvelles lignes directrices en matière d'actionnariat. Les membres de la haute direction étaient tenus d'être propriétaires d'actions d'une valeur égale à un multiple prescrit de leur salaire de base. Les multiples prescrits correspondaient à cinq pour le chef de la direction et à deux pour les membres de la haute direction qui relevaient directement du chef de la direction. En outre, on s'attendait à ce que les administrateurs soient propriétaires d'actions d'une valeur égale au triple de leur rémunération annuelle. Les exigences en matière d'actionnariat devaient être satisfaites au moyen de la propriété d'actions ordinaires de Bowater ou d'actions échangeables de Bowater Canada détenues directement ou par l'intermédiaire des régimes d'avantages de Bowater, ou au moyen d'attributions d'actions de négociation restreinte ou d'unités d'actions (mais non d'options d'achat d'actions).

Abitibi

En 2000, Abitibi a mis en œuvre des lignes directrices en matière d'actionnariat aux termes desquelles certains membres de la haute direction visés étaient tenus d'acquérir la propriété d'un certain nombre d'actions dans des délais prescrits. Le président et chef de la direction était tenu d'acquérir des actions d'une valeur de placement égale au double de son salaire annuel dans un délai de cinq ans suivant la mise en œuvre des lignes directrices. D'autres membres de la haute direction étaient tenus d'acquérir la propriété d'actions d'Abitibi d'une valeur de placement égale à 1,0 ou à 0,5 fois leur salaire annuel dans un délai de cinq ou sept ans, selon leur niveau hiérarchique et le nombre de points Hay associés à leur poste. Pour les besoins de la question de savoir si un membre de la haute direction respectait les lignes directrices en matière d'actionnariat, les unités d'actions à versement différé et les actions acquises dans le cadre des régimes d'avantages d'Abitibi étaient considérées comme des actions détenues par le membre de la haute direction, mais les options d'achat d'actions et les unités d'actions de négociation restreinte ne l'étaient pas.

Rémunération des chefs de la direction

Bowater

Du 1^{er} mai 2006 à la clôture du regroupement, M. Paterson a exercé les fonctions de président et chef de la direction de Bowater conformément aux modalités d'un contrat d'emploi qui établissait son salaire initial à 825 000 \$. Aux termes du contrat, il a droit à une prime annuelle, la prime cible correspondant à au moins 68 % de son salaire de base, prime qui est sujette à réduction si des réductions applicables à tous les membres du conseil touchent de façon similaire tous les membres du personnel de direction de Bowater, et la prime maximale correspondant à 200 % de sa prime cible. Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2006, on lui a garanti une prime (cible) de 374 000 \$, payable en 2007.

M. Paterson a également reçu 50 000 unités d'actions de négociation restreinte de Bowater avant le regroupement. Cette attribution a été effectuée partiellement en reconnaissance de l'abandon, par M. Paterson, de divers avantages à base d'actions et avantages monétaires par suite de la conclusion de son contrat d'emploi. Les actions ont été entièrement acquises un an après la date d'attribution.

En outre, M. Paterson a reçu des options visant l'achat de 250 000 actions ordinaires de Bowater. Le prix d'exercice des options après conversion était de 52,7404 \$. Les options sont acquises proportionnellement sur une période de trois ans et ont une durée de dix ans. Les options sont également assujetties aux modalités et aux conditions qui s'appliquent généralement aux options non exercées précédemment attribuées par Bowater.

La valeur globale de ces avantages à base d'actions au moment de leur attribution était d'environ 3,4 millions de dollars, soit le double de la valeur des avantages attribués chaque année au chef de la direction aux termes de la politique d'attribution d'avantages à base d'actions en vigueur chez Bowater.

Le comité a décidé d'attribuer ces avantages à base d'actions après avoir examiné attentivement les éléments suivants : (i) les données sur la rémunération concurrentielle ayant trait à la valeur des avantages à base d'actions attribués par les sociétés homologues, (ii) la nécessité d'offrir à M. Paterson quelque chose qui l'inciterait à accepter l'offre d'emploi et (iii) l'idée que l'offre au chef de la direction d'une participation initiale substantielle permettrait de mettre sans délai ses intérêts financiers en phase avec ceux de Bowater.

M. Paterson a également droit au paiement d'une indemnité de vacances, au remboursement des frais raisonnables relatifs à son emploi et au versement des avantages accessoires rattachés à son poste. M. Paterson est assujéti à un engagement permanent l'obligeant de s'abstenir de communiquer des renseignements confidentiels et à des engagements l'obligeant de s'abstenir de livrer concurrence à Bowater et de solliciter des clients de Bowater pendant la durée du contrat et pendant deux ans suivant la fin de son emploi.

M. Paterson participe aussi au régime d'épargne-retraite et au régime d'épargne-retraite complémentaire de Bowater depuis le 1^{er} janvier 2007. Si M. Paterson verse au régime une cotisation correspondant à 5 % de son salaire de base et de sa prime annuelle, Bowater y cotisera à hauteur de 20,5 %. Au lieu de participer à un régime de rémunération différée ou de recevoir aux termes d'un tel régime le paiement auquel il pourrait autrement avoir droit en raison de son emploi en 2006, M. Paterson a eu droit à l'égard de 2006 à une cotisation établie de la manière précitée, tenant compte de la rémunération différée de 5 % prenant la forme de son choix mais fondée sur son salaire de base et sa prime pour 2006, et cette cotisation a été désignée à titre de rémunération différée non admissible aux termes du régime. Il acquerra cet avantage le 1^{er} mai 2009 et aura droit à un paiement forfaitaire équivalant à une tranche proportionnelle de cet avantage si la Société met fin à son emploi sans motif valable ou s'il met fin à son emploi pour un motif valable, sauf en ce qui concerne 21,95 % de la cotisation totale de Bowater, qui demeure assujettie au délai d'acquisition de trois ans.

Aux fins de la négociation des modalités du contrat d'emploi de M. Paterson, Bowater a examiné des données fournies par son conseiller au sujet de la rémunération versée aux chefs de la direction de sociétés homologues, la rémunération versée à l'ancien chef de la direction et les antécédents de M. Paterson en matière de rémunération.

En 2007, le salaire de M. Paterson a été porté à 900 000 \$ afin qu'il reflète sa promotion au poste de président du conseil. Le comité de Bowater a tenu compte du succès de M. Paterson dans la négociation des modalités de la convention de regroupement ainsi que des données sur le marché concernant la rémunération des chefs de la direction de sociétés comparables.

En janvier 2007, M. Paterson a également reçu des avantages à base d'actions prenant la forme de 24 238 unités d'actions de négociation restreinte de la Société et de 24 483 options d'achat d'actions de la Société, de même qu'un avantage spécial pouvant atteindre 28 184 unités d'actions de négociation restreinte, auquel il aura droit si certaines synergies cibles sont réalisées au cours des deux années et demie suivant la clôture du regroupement.

Abitibi

Ainsi qu'il est indiqué ci-dessus, le comité d'Abitibi revoyait chaque année la rémunération du président et chef de la direction d'Abitibi ainsi que celle des autres membres de la haute direction. En 2007, l'analyse de la position concurrentielle a indiqué que les niveaux de rémunération globale de l'ensemble des membres de la haute direction, y compris le président et chef de la direction, étaient conformes à la politique de compétitivité de la Société, et aucun autre rajustement n'a été apporté aux niveaux ou aux cibles de rémunération.

M. Weaver touche un salaire de base de 1 256 985 \$¹⁾, qui n'a pas été augmenté depuis 2001. Le 6 mars 2007, il a reçu 20 328 unités d'actions de négociation restreinte de la Société et 31 305 options d'achat d'actions de la Société. Plus tard au cours de l'année, il a aussi reçu un avantage spécial pouvant atteindre 28 926 unités d'actions de négociation restreinte de la Société. L'acquisition des unités d'actions de négociation restreinte est conditionnelle à la réalisation de certaines synergies post-regroupement au cours de la période de 2,5 ans suivant la clôture du regroupement.

Le montant total des prestations de retraite américaines auquel M. Weaver a droit est un montant cible correspondant à 2 % des gains moyens de fin de carrière pour chaque année de service, jusqu'à concurrence de 35 années. Ce montant tient compte de cinq années supplémentaires de service pleinement acquises qu'Abitibi a accordées à M. Weaver. Ces prestations sont décrites en détail après le tableau des prestations de retraite.

M. Weaver était également partie à une entente d'indemnité de départ, qui est décrite sous la rubrique « Indemnités en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle » ci-dessous.

Déductibilité de la rémunération – Article 162(m) de l'Internal Revenue Code

Afin de disposer d'une certaine marge de manœuvre pour intéresser des membres de la haute direction compétents et les maintenir à leur service, Bowater a permis le versement d'une rémunération non déductible en vertu de l'article 162(m) du Code, et la Société prévoit continuer de le faire si elle détermine que cette approche est dans son intérêt. Bowater a versé une rémunération non déductible à M. Paterson en 2007.

¹⁾ Selon le taux de change moyen de 2007, soit 0,9311 \$.

Rapport du comité de la rémunération

Le comité des ressources humaines et de la rémunération a examiné le rapport sur la rémunération qui précède et en a discuté avec la direction et, à la suite de cet examen et de ces discussions, il a recommandé au conseil d'administration d'inclure le rapport sur la rémunération dans les présentes.

Togo D. West, Jr. (président)
John Q. Anderson
Jacques Bougie
William E. Davis
Richard B. Evans
Ruth R. Harkin

Tableau de la rémunération des membres de la haute direction

Le tableau suivant présente des renseignements sur l'ensemble de la rémunération versée en 2006 et en 2007 aux membres de la haute direction désignés de la Société.

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION POUR 2007

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Primes ¹⁾ (\$)	Attributions d'actions ²⁾ (\$)	Attributions d'options ³⁾ (\$)	Rémunération au titre de régimes autres que le régime d'intéressement à base d'actions ⁴⁾ (\$)	Variation de la valeur des prestations de retraite et rémunération différée non admissible ⁵⁾ (\$)	Autre rémunération ⁶⁾ (\$)	Total (\$)
John Weaver ¹⁰⁾ , Président exécutif du conseil d'administration	2007	1 259 926	—	840 037	373 688	329 468	729 083	65 309	3 597 509
David Paterson , Président et chef de la direction	2006	550 000	374 000	908 333	447 950	—	—	224 210	2 504 493
	2007	900 000	380 970	836 099	653 182	174 834	—	420 372	3 365 457
William Harvey , Premier vice-président et chef des services financiers	2006	350 769	—	73 530	11 317	101 590	78 003	13 455	628 664
	2007	375 652	377 725	583 648	64 781	46 922	80 881	189 295	1 718 904
Pierre Rougeau ^{8) 10)} , Premier vice-président, division Papier journal – Amérique du Nord	2007	431 104	287 981 ¹¹⁾	47 011	42 866	95 853 ¹¹⁾	196 691	19 681	1 121 187
Alain Grandmont ^{8) 10)} , Premier vice-président, division Papiers d'impression commerciale et papiers couchés	2007	403 119	199 341 ¹¹⁾	41 780	42 411	118 275 ¹¹⁾	253 536	12 556	1 071 018
Thor Thorsteinson ^{8) 10)} , Premier vice-président, division Internationale	2007	403 119	199 341 ¹¹⁾	131 507	83 837	59 404 ¹¹⁾	250 967	23 405	1 151 578
James Wright ¹⁰⁾ , Premier vice-président, Ressources humaines	2007	312 859	342 802	302 682	32 689	39 466	113 020	42 982	1 186 500
Pierre Monahan ⁸⁾ , Vice-président exécutif, Matériaux de construction	2006	452 623	—	121 100	13 012	165 962 ⁹⁾	292 236	42 046	1 086 979
	2007	507 156	297 688 ¹¹⁾	540 097	38 678	—	108 939	1 674 046 ⁷⁾	3 166 604
William Morris , Premier vice-président, Ventes et commercialisation, Papiers couchés et pour usages spéciaux	2006	343 300	—	97 417	9 838	113 830	78 470	13 460	656 315
	2007	351 733	201 160	416 678	29 248	—	47 726	1 151 334 ⁷⁾	2 197 878

- 1) Les sommes indiquées dans cette colonne comprennent des primes à la signature payées le 15 novembre 2007 en compensation des réductions de salaire en dollars constants causées par les fluctuations du change. Des primes à la signature ont été payées à MM. Rougeau (50 000 \$), Thorsteinson (30 000 \$) et Grandmont (30 000 \$). Les sommes indiquées dans cette colonne comprennent également les primes de maintien en fonctions payées en 2007 à MM. Harvey (203 725 \$), Wright (171 352 \$), Morris (201 160 \$), Monahan (297 688 \$), Rougeau (237 981 \$), Grandmont (169 341 \$) et Thorsteinson (169 341 \$), ainsi que les primes à la clôture payées à MM. Paterson (380 970 \$), Harvey (174 000 \$) et Wright (171 450 \$).
- 2) Les sommes indiquées dans cette colonne représentent les montants en dollars constatés aux fins de la présentation, dans les états financiers des exercices terminés les 31 décembre 2006 et 2007, conformément à la norme FAS 123R, des attributions d'unités d'actions de négociation restreinte. Les hypothèses ayant servi au calcul de ces montants sont présentées (i) pour 2006, à la note 21 des états financiers vérifiés de Bowater pour l'exercice terminé le 31 décembre 2006 inclus dans le rapport annuel sur formulaire 10-K de Bowater qui a été initialement déposé auprès de la SEC le 1^{er} mars 2007 (les « états financiers de 2006 ») et (ii) pour 2007, à la note 24 des états financiers vérifiés d'AbitibiBowater pour l'exercice terminé le 31 décembre 2007 inclus dans le rapport annuel sur formulaire 10-K d'AbitibiBowater qui a été initialement déposé auprès de la SEC le 17 mars 2008 (les « états financiers de 2007 »).
- 3) Les sommes indiquées dans cette colonne représentent les montants en dollars constatés aux fins de la présentation, dans les états financiers des exercices terminés les 31 décembre 2006 et 2007, conformément à la norme FAS 123R, des attributions d'options d'achat d'actions non admissibles, tels qu'ils figurent dans les états financiers de 2006 et les états financiers de 2007, respectivement. Les hypothèses ayant servi au calcul de ces montants sont présentées (i) pour 2006, à la note 21 des états financiers vérifiés de Bowater pour l'exercice terminé le 31 décembre 2006 inclus dans le rapport annuel sur formulaire 10-K de Bowater qui a été initialement déposé auprès de la SEC le 1^{er} mars 2007 et (ii) pour 2007, à la note 24 des états financiers vérifiés d'AbitibiBowater pour l'exercice terminé le 31 décembre 2007 inclus dans le rapport annuel sur formulaire 10-K d'AbitibiBowater qui a été initialement déposé auprès de la SEC le 17 mars 2008.

- 4) Les sommes indiquées dans cette colonne représentent les primes en espèces versées aux personnes désignées dans le cadre du régime de rémunération incitative annuelle de Bowater ou du régime de primes annuelles d'Abitibi applicable, dont il est plus amplement question sous la rubrique « Rapport sur la rémunération – Prime annuelle ». Les paiements effectués à MM. Paterson, Harvey et Wright ont été faits dans le cadre du régime de rémunération incitative annuelle de 2007 de Bowater et les paiements effectués à MM. Weaver, Grandmont, Thorsteinson et Rougeau ont été faits dans le cadre du régime de primes annuelles de 2007 d'Abitibi.
- 5) Les sommes indiquées dans cette colonne représentent l'augmentation actuarielle de la valeur actualisée des prestations des personnes désignées aux termes des régimes de retraite applicables établis par Bowater ou Abitibi selon des hypothèses quant aux taux d'intérêt et aux taux de mortalité conformes à celles utilisées dans les états financiers applicables de la Société. Aucun gain supérieur au cours du marché ni gain préférentiel sur la rémunération différée non admissible des membres de la haute direction désignés n'a été réalisé en 2006 ou en 2007. Un exposé des prestations de retraite est présenté après le tableau des prestations de retraite ci-dessous.
- 6) Les sommes indiquées dans cette colonne représentent les cotisations de contrepartie que Bowater a attribuées à chacun de ses anciens membres de la haute direction désignés dans le cadre du régime d'épargne-retraite de Bowater et d'un régime d'épargne-retraite complémentaire non admissible, qui s'établissent à 336 543 \$ pour M. Paterson, à 175 869 \$ pour M. Harvey, à 120 506 \$ pour M. Morris et à 31 421 \$ pour M. Wright. Pour chaque ancien employé d'Abitibi (à l'exception de M. Rougeau), un montant est inclus au titre des cotisations de l'employeur à un régime d'actionnariat des employés qui ont été affectées à l'achat d'actions de la Société. Les autres avantages indirects comprennent (i) une allocation d'automobile, (ii) des services de planification fiscale et financière, (iii) un examen médical, (iv) un stationnement et (v) des droits d'adhésion à des clubs et des frais connexes. Tous les membres de la haute direction désignés reçoivent des avantages indirects dans au moins deux des catégories susmentionnées.

Les sommes suivantes sont également prises en compte :

- M. Weaver a reçu des remboursements de frais de stationnement, une allocation d'automobile, un prêt à faible taux d'intérêt (au montant de 38 659 \$), des services de planification financière, le remboursement d'un examen médical et des cotisations d'employeur à un régime d'épargne.
 - M. Paterson a reçu une indemnité aux termes de la politique générale sur la réinstallation pour ses frais de réinstallation (au montant de 35 358 \$), des droits d'adhésion à des clubs, un examen médical et des services de préparation de déclaration de revenus.
 - M. Grandmont a reçu des remboursements de frais de stationnement, une allocation d'automobile et le remboursement d'un examen médical.
 - M. Thorsteinson a reçu des remboursements de frais de stationnement, une allocation d'automobile (au montant de 10 995 \$), un avantage hypothécaire imposable, un prêt à faible taux d'intérêt et le remboursement d'un examen médical.
 - M. Monahan a reçu une indemnité accessoire (au montant de 34 157 \$), une allocation d'automobile (au montant de 12 685 \$) et des cotisations d'employeur à un régime d'épargne (au montant de 17 343 \$).
- 7) M. Monahan a reçu une indemnité de départ de 1 581 395 \$ (selon le taux de change de 1,0015 \$ en vigueur à la date du paiement), et M. Morris a reçu une indemnité de départ de 1 018 605 \$.
 - 8) Le salaire en dollars canadiens et tous les autres éléments de rémunération (à l'exception de la rémunération au titre de régimes autres que d'avantages à base d'actions et de ;a prime de maintien en fonctions indiquée dans la colonne « Primes ») sont convertis selon un taux de change moyen (i) de 0,8818 \$ pour 2006 et (ii) de 0,9311 \$ pour 2007.
 - 9) La rémunération au titre de régimes autres que d'avantages à base d'actions exprimée en dollars canadiens a été convertie en dollars américains selon le taux de change de 0,8567 \$ en vigueur le 15 février 2007 (soit la date du paiement des primes dans le cadre du régime de rémunération incitative annuelle de 2006 de Bowater).
 - 10) Ces membres de la haute direction n'étaient pas auparavant des membres de la direction de Bowater (société remplacée par AbitibiBowater) et, par conséquent, ils n'étaient pas des « membres de la haute direction désignés » avant 2007 pour l'application de la législation américaine en valeurs mobilières. Par conséquent, dans leur cas, l'information sommaire sur la rémunération n'est fournie que pour 2007.
 - 11) Pour 2007, les taux de change suivants ont été utilisés :

<u>Élément</u>	<u>Date du paiement</u>	<u>Taux de change</u>
Régime de primes annuelles (taux de change moyen de 2007)	—	0,9311
Primes de maintien en fonctions	2007/11/15	1,0149
Primes de maintien en fonctions	2008/02/15	0,9931

ATTRIBUTIONS AU TITRE DE RÉGIMES POUR 2007

Nom	Date d'attribution	Paiements éventuels estimatifs au titre de régimes autres que d'avantages à base d'actions ¹⁾			Paiements à venir estimatifs au titre du régime d'avantages à base d'actions			Autres attributions d'actions : nombre d'actions ou d'unités	Autres attributions d'options : nombre de titres sous-jacents aux options	Prix d'exercice ou de base des options attribuées (\$/titre)	Juste valeur des actions et des options à la date d'attribution
		Seuil ⁷⁾ (\$)	Cible ⁴⁾ (\$)	Plafond ⁴⁾ (\$)	Seuil (nombre)	Cible (nombre)	Plafond (nombre)				
John Weaver ⁵⁾	2007/03/06				5 082	20 328					904 985
John Weaver ⁵⁾	2007/03/06 ²⁾							31 305	44,519		603 358
John Weaver ⁶⁾	s.o.		785 616	1 571 231							
David Paterson	2007/01/30						24 238				1 299 065
David Paterson	2007/01/30 ³⁾							24 483	53,596		427 336
David Paterson	s.o.		612 000	1 224 000							
William Harvey	2007/01/30						5 121				274 466
William Harvey	2007/01/30 ³⁾							2 739	53,596		47 808
William Harvey	2007/02/07						3 755				200 026
William Harvey	s.o.		164 250	328 500							
Pierre Rougeau ⁵⁾	2007/03/06				1 222	4 889					217 654
Pierre Rougeau ⁵⁾	2007/03/06 ²⁾							7 513	44,519		144 802
Pierre Rougeau ⁶⁾	s.o.		217 877	435 755							
Alain Grandmont ⁵⁾	2007/03/06				1 016	4 065					180 970
Alain Grandmont ⁵⁾	2007/03/06 ²⁾							6 261	44,519		120 672
Alain Grandmont ⁶⁾	s.o.		203 352	406 704							
Thor Thorsteinson ⁵⁾	2007/03/06				1 016	4 065					180 970
Thor Thorsteinson ⁵⁾	2007/03/06 ²⁾							6 261	44,519		120 672
Thor Thorsteinson ⁶⁾	s.o.		203 352	406 704							
James Wright	2007/01/30						4 454				238 717
James Wright	2007/01/30 ³⁾							2 382	53,596		41 576
James Wright	2007/02/07						1 878				100 040
James Wright	s.o.		138 150	276 300							
Pierre Monahan	2007/01/30						5 890				315 682
Pierre Monahan	2007/01/30 ³⁾							3 150	53,596		54 981
Pierre Monahan ⁶⁾	s.o.		236 499	472 999							
William Morris	2007/01/30						4 454				238 717
William Morris	2007/01/30 ³⁾							2 382	53,596		41 576
William Morris	s.o.		154 485	308 970							

- 1) Les sommes indiquées dans ces colonnes représentent les montants cibles et plafonds qui pouvaient être attribués dans le cadre du régime de rémunération incitative annuelle de Bowater ou du régime de primes annuelles d'Abitibi. Les sommes réellement attribuées dans le cadre de ces régimes sont indiquées dans le tableau sommaire de la rémunération.
- 2) Le prix d'exercice de toutes les options d'achat d'actions d'Abitibi correspond à la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires d'Abitibi affichés à la Bourse de Toronto pour la période de cinq jours ouvrables précédant la date d'attribution.
- 3) Le prix d'exercice de toutes les options d'achat d'actions de Bowater correspond à la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires de Bowater à la date d'attribution.
- 4) Les paiements cibles et plafonds sont établis en fonction du salaire avant la fusion.
- 5) Selon le taux de change de 0,8498 \$ en vigueur le 6 mars 2007.
- 6) Selon le taux de change moyen de 0,9311 \$ pour 2007.
- 7) Aucun seuil n'a été établi pour les paiements au titre de régimes autres que d'avantages à base d'actions.

Information sur le tableau sommaire de la rémunération et le tableau des attributions au titre de régimes

La rémunération incitative en espèces attribuée à chaque membre de la haute direction désigné dans le cadre du régime de rémunération incitative à court terme applicable pour 2007 est indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération sous la colonne « Rémunération au titre de régimes autres que d'avantages à base d'actions ». Les montants cibles et plafonds qui pouvaient être attribués dans le cadre de ces régimes sont indiqués dans le tableau des attributions au titre de régimes. Un exposé détaillé des objectifs de chaque membre de la haute direction suivant les mesures de rendement établies et des sommes réellement gagnées par chaque membre de la direction dans le cadre du régime applicable est présenté sous la rubrique « Rapport sur la rémunération – Prime annuelle ».

Les attributions d'unités d'actions de négociation restreinte indiquées dans la colonne « Autres attributions d'actions » effectuées aux membres de la haute direction désignés de Bowater en 2007 étaient fondées sur les années de service. Les attributions d'actions de négociation restreinte effectuées aux membres de la haute direction désignés d'Abitibi étaient

initialement fondées sur le rendement, mais elles sont désormais fondées sur les années de service. Les options d'achat d'action sont attribuées aux membres de la haute direction en fonction du rendement et des pratiques commerciales concurrentielles. Un exposé détaillé des modalités de toutes les attributions d'avantages à base d'actions est présenté à la page 38, sous la rubrique « Avantages à base d'actions ».

Les options d'achat d'actions attribuées aux membres de la haute direction désignés de Bowater sont acquises en tranches proportionnelles sur une période de trois ans, à raison du tiers chaque date anniversaire. Leur prix d'exercice correspond à la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires de Bowater à la date d'attribution. Les options d'achat d'actions d'Abitibi sont acquises en tranches proportionnelles sur une période de quatre ans, à raison du quart chaque date anniversaire. Leur prix d'exercice correspond à la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires d'Abitibi à la Bourse de Toronto pour la période de cinq jours ouvrables précédant la date d'attribution.

Contrats d'emploi

M. Paterson

Pour obtenir des détails sur le contrat d'emploi de M. Paterson, voir ci-dessus la rubrique « Rapport sur la rémunération – Rémunération des chefs de la direction », à la page 38.

MM. Harvey, Wright, Monahan et Morris

MM. Harvey, Wright, Monahan et Morris étaient chacun partie à un contrat d'emploi avec Bowater. Dans le cas de M. Harvey, ce contrat a été remplacé par un contrat quasi identique avec AbitibiBowater à la suite du regroupement, alors qu'il a été mis fin à l'emploi de MM. Monahan et Morris en 2007, comme il est précisé ci-dessus sous la rubrique « Indemnités en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle », à la page 54.

Les contrats d'emploi de MM. Harvey et Wright demeurent en vigueur jusqu'à ce que la partie concernée décède, devienne invalide, prenne sa retraite ou remette ou reçoive un avis écrit de cessation d'emploi. S'il est mis fin à son emploi sans motif valable, le membre de la haute direction recevrait, en guise d'indemnité de départ, le double de son salaire de base annuel, majoré d'une somme variant entre le double et le triple de la dernière prime qui lui a été versée. M. Harvey a le droit de mettre fin à son contrat « avec raison » et, le cas échéant, de recevoir une indemnité de départ. On trouvera plus de renseignements à ce sujet à la page 55.

Chaque contrat d'emploi prévoit le versement d'un salaire annuel de base et d'une prime d'encouragement annuelle. Pour M. Harvey, le montant cible de cette prime correspond à 70 % de son salaire de base, et pour M. Wright, à 50 % de son salaire de base. Chaque membre de la haute direction a également droit à des vacances payées, au remboursement de ses frais professionnels raisonnables et aux avantages indirects rattachés à son poste. Les avantages indirects de M. Monahan comprennent un budget annuel flexible pour avantages indirects totalisant 30 000 \$ CA. Chaque membre de la haute direction est lié par un engagement permanent de non-divulgaration de l'information confidentielle ainsi que par un engagement de non-concurrence avec Bowater d'une durée de un an et, dans le cas de M. Harvey, avec AbitibiBowater pendant la durée du contrat et pendant un an après la cessation de son emploi.

Lettres d'offre d'AbitibiBowater

MM. Harvey et Wright

Conformément aux modalités des lettres d'offre qu'ils ont reçues de la Société, MM. Harvey et Wright ont droit à un salaire de 425 000 \$ et de 340 000 \$, respectivement, et ils peuvent participer à un régime de rémunération incitative à court terme qui prévoit des paiements cibles correspondant, dans le cas de M. Harvey, à 70 % de son salaire et, dans le cas de M. Wright, à 50 % de son salaire. En outre, ils ont chacun droit à une allocation de 12 000 \$ par année au titre des avantages indirects et à une prestation additionnelle pouvant atteindre 5 000 \$ pour des services de préparation de déclarations de revenus américaines. M. Harvey a également droit à un paiement forfaitaire de 133 279 \$ en compensation des frais de logement et du coût de la vie au moment de sa réinstallation au Canada ainsi qu'à une indemnité d'études de 15 000 \$ par enfant par année pendant trois ans. M. Wright a également droit à un paiement forfaitaire de 104 649 \$ en compensation des frais de logement et du coût de la vie au moment de sa réinstallation au Canada.

MM. Grandmont, Thorsteinson et Rougeau

Conformément aux modalités applicables de leurs lettres d'offre, ces membres de la haute direction ont droit à un salaire annuel de base de 425 000 \$ dans le cas de MM. Grandmont et Thorsteinson et de 450 000 \$ dans le cas de M. Rougeau, et ils ont le droit de participer à un régime de rémunération incitative à court terme qui prévoit des paiements cibles

correspondant, dans le cas de MM. Grandmont et Rougeau, à 70 % de leur salaire de base et, dans le cas de M. Thorsteinson, à 60 % de son salaire de base. Chaque membre de la haute direction a également reçu une prime à la signature de 30 000 \$ dans le cas de MM. Grandmont et Thorsteinson et de 50 000 \$ dans le cas de M. Rougeau. Chaque membre de la haute direction a également droit à une allocation annuelle de 12 000 \$ au titre des avantages indirects ainsi qu'à un examen médical annuel complet.

Lettres d'offre de l'ensemble des membres de la haute direction désignés

L'ensemble des lettres d'offre des membres de la haute direction prévoyait que ces derniers allaient recevoir des avantages à base d'actions liés aux synergies réalisées à la suite du regroupement et qu'ils allaient continuer de recevoir annuellement des avantages à base d'actions d'une valeur semblable à ceux qui leur étaient attribués avant le regroupement. Les avantages à base d'actions antérieurs ont été renouvelés et seront attribués selon le barème des paiements initial.

Les lettres d'offre stipulent que les membres de la haute direction seront couverts par un contrat d'emploi et une entente d'indemnité en cas de changement de contrôle. Les membres de la haute direction continueront de participer à divers régimes d'avantages tels que des régimes de retraite, d'assurance collective et de vacances jusqu'à nouvel ordre.

Avantages à base d'actions

AVANTAGES À BASE D' ACTIONS EN CIRCULATION À LA FIN DE L'EXERCICE 2007

Nom	Attributions d'options				Attributions d'actions				
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées pouvant être exercées	Nombre de titres sous-jacents aux options ne pouvant être exercées	Attributions au titre du régime d'intéressement à base d'actions : nombre de titres sous-jacents aux options non exercées et non gagnées	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'échéance des options	Nombre d'actions ou d'unités non acquises ⁴⁾	Valeur marchande des actions ou des unités non acquises (\$)	Attributions au titre du régime incitatif à base d'actions : nombre d'actions, d'unités ou non gagnés et non acquis	Attributions au titre du régime incitatif à base d'actions : valeur marchande ou valeur du paiement des actions, des unités ou des autres droits non gagnés et non acquis (\$)
John Weaver	10 362			241,035 ⁵⁾	2009/01/15	40 649	837 776		
John Weaver	18 783			223,041 ⁵⁾	2009/04/13				
John Weaver	21 287			224,631 ⁵⁾	2010/02/28				
John Weaver	24 174			197,013 ⁵⁾	2011/02/27				
John Weaver	30 648			222,957 ⁵⁾	2012/02/26				
John Weaver	28 175			183,622 ⁵⁾	2013/03/04				
John Weaver	18 783	6 261 ⁹⁾		174,918 ⁵⁾	2014/02/24				
John Weaver	13 305	13 304 ⁹⁾		102,440 ⁵⁾	2015/03/01				
John Weaver	6 653	19 956 ⁹⁾		67,959 ⁵⁾	2016/02/28				
John Weaver		31 305 ⁹⁾		54,902 ⁵⁾	2017/03/06				
John Weaver								28 926 ⁶⁾	596 165
David Paterson	43 333	86 667 ¹⁾		52,740	2016/05/01				
David Paterson		24 483 ²⁾		53,596	2017/01/30	24 238	499 545		
David Paterson								28 184 ⁶⁾	580 872
William Harvey		2 739 ²⁾		53,596	2017/01/30	9 607	197 996		
William Harvey		3 003 ³⁾		50,673	2016/05/10				
William Harvey									
William Harvey	5 200			78,906	2009/01/26				
William Harvey	520			76,500	2009/02/22				
William Harvey	5 200			92,308	2010/01/25				
William Harvey	4 212			105,462	2010/05/10				
William Harvey	5 200			99,865	2011/01/30				
William Harvey	5 200			90,433	2012/01/29				
William Harvey	5 200			78,346	2013/01/28				
William Harvey	5 200			86,577	2014/01/27				
William Harvey	5 200			71,721	2015/01/25				
William Harvey	5 200			61,673	2015/05/10				
William Harvey									
Pierre Rougeau	11 270			204,712 ⁵⁾	2011/09/04	11 201	230 844		
Pierre Rougeau	4 696			222,957 ⁵⁾	2012/02/26				
Pierre Rougeau	6 261			183,622 ⁵⁾	2013/03/04				
Pierre Rougeau	3 053	1 017 ⁹⁾		174,918 ⁵⁾	2014/02/24				
Pierre Rougeau	2 818	2 817 ⁹⁾		102,440 ⁵⁾	2015/03/01				
Pierre Rougeau	1 566	4 695 ⁹⁾		67,959 ⁵⁾	2016/02/28				
Pierre Rougeau		7 513 ⁹⁾		54,902 ⁵⁾	2017/03/06				
Pierre Rougeau									
Alain Grandmont	620			241,035 ⁵⁾	2009/01/15	9 241	190 465		
Alain Grandmont	1 928			224,631 ⁵⁾	2010/02/28				
Alain Grandmont	3 023			197,013 ⁵⁾	2011/02/27				
Alain Grandmont	3 757			222,957 ⁵⁾	2012/02/26				
Alain Grandmont	4 696			183,622 ⁵⁾	2013/03/04				
Alain Grandmont	3 053	1 017 ⁹⁾		174,918 ⁵⁾	2014/02/24				
Alain Grandmont	2 818	2 817 ⁹⁾		102,440 ⁵⁾	2015/03/01				
Alain Grandmont	1 566	4 695 ⁹⁾		67,959 ⁵⁾	2016/02/28				
Alain Grandmont		6 261 ⁹⁾		54,902 ⁵⁾	2017/03/06				

Nom	Attributions d'options					Attributions d'actions			
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées pouvant être exercées	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées ne pouvant être exercées	Attributions au titre du régime d'intéressement à base d'actions : nombre de titres sous-jacents aux options non exercées et non gagnées	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'échéance des options	Nombre d'actions d'unités d'actions non acquises ⁴⁾	Valeur marchande des actions ou des unités non acquises (\$)	Attributions au titre du régime incitatif à base d'actions : nombre d'actions, d'unités ou d'autres droits non gagnés et non acquis	Attributions au titre du régime incitatif à base d'actions : valeur marchande ou valeur du paiement des actions, des unités ou des autres droits non gagnés et non acquis (\$)
Alain Grandmont									
Thor Thorsteinson	394			241,035 ⁵⁾	2009/01/15	10 547	217 366		
Thor Thorsteinson	1 578			224,631 ⁵⁾	2010/02/28				
Thor Thorsteinson	3 023			197,013 ⁵⁾	2011/02/27				
Thor Thorsteinson	3 757			222,957 ⁵⁾	2012/02/26				
Thor Thorsteinson	4 696			183,622 ⁵⁾	2013/03/04				
Thor Thorsteinson	3 053	1 017 ⁹⁾		174,918 ⁵⁾	2014/02/24				
Thor Thorsteinson	2 192	2 191 ⁹⁾		102,440 ⁵⁾	2015/03/01				
Thor Thorsteinson	1 566	4 695 ⁹⁾		67,959 ⁵⁾	2016/02/28				
Thor Thorsteinson		6 261 ⁹⁾		54,902 ⁵⁾	2017/03/06				
Thor Thorsteinson									
James Wright		2 382 ²⁾		53,596	2017/01/30	8 717	179 657		
James Wright		2 610 ³⁾		50,673	2016/05/10				
James Wright	7 800			85,697	2009/03/15				
James Wright	7 800			92,308	2010/01/25				
James Wright	4 888			105,462	2010/05/10				
James Wright	7 800			99,865	2011/01/30				
James Wright	7 800			90,433	2012/01/29				
James Wright	7 800			78,346	2013/01/28				
James Wright	7 800			86,577	2014/01/27				
James Wright	7 800			71,721	2015/01/25				
James Wright						676 ⁶⁾	13 932		
James Wright						2 911 ⁴⁾	59 996		
Pierre Monahan	3 150 ⁷⁾			53,596	2012/11/30				
Pierre Monahan	3 453 ⁷⁾			50,673	2012/11/30				
Pierre Monahan	26 000			80,904	2011/09/25				
Pierre Monahan	13 000			90,433	2012/01/29				
Pierre Monahan	13 000			78,346	2012/11/30				
Pierre Monahan	13 000			86,577	2012/11/30				
Pierre Monahan	13 000			71,721	2012/11/30				
William Morris	2 382 ⁸⁾			53,596	2008/02/19				
William Morris	2 610 ⁸⁾			50,673	2008/02/19				
William Morris	5 200			94,171	2008/02/19				
William Morris	5 200			78,906	2008/02/19				
William Morris	520			76,500	2008/02/19				
William Morris	5 200			92,308	2008/02/19				
William Morris	11 024			105,462	2008/02/19				
William Morris	5 200			99,865	2008/02/19				
William Morris	5 200			90,433	2008/02/19				
William Morris	5 200			78,346	2008/02/19				
William Morris	5 200			86,577	2008/02/19				
William Morris	5 200			71,721	2008/02/19				

1) Parmi ces titres, 43 333 ont été acquis le 1^{er} mai 2007, 43 333 seront acquis le 1^{er} mai 2008 et 43 334 seront acquis le 1^{er} mai 2009.

2) Ces titres sont acquis en tranches proportionnelles, à raison du tiers chaque date anniversaire, soit le 30 janvier 2008, le 30 janvier 2009 et le 30 janvier 2010.

3) Ces titres seront acquis le 24 janvier 2009.

4) Ces titres seront acquis comme suit :

1^{er} janvier 2008

M. Harvey et M. Wright acquerront respectivement 2 931 et 2 911 titres

30 janvier 2008

M. Paterson, M. Harvey et M. Wright acquerront respectivement 8 079, 1 707 et 1 484 titres

31 décembre 2008

M. Weaver, M. Rougeau, M. Grandmont et M. Thorsteinson acquerront respectivement 10 800, 2 539, 2 540 et 2 540 titres

24 janvier 2009

M. Harvey et M. Wright acquerront respectivement 1 554 et 1 352 titres

30 janvier 2009	M. Paterson, M. Harvey et M. Wright acquerront respectivement 8 079, 1 707 et 1 485 titres
31 décembre 2009	M. Weaver, M. Rougeau, M. Grandmont et M. Thorsteinson acquerront respectivement 20 328, 4 889, 4 065 et 4 065 titres
30 janvier 2010	M. Paterson, M. Harvey et M. Wright acquerront respectivement 8 080, 1 707 et 1 485 titres
Au moment de la cessation d'emploi	M. Weaver, M. Rougeau, M. Grandmont et M. Thorsteinson acquerront respectivement 9 521, 3 773, 2 636 et 3 942 titres

- 5) Les prix d'exercice ont été convertis en dollars américains en date du 29 octobre 2007 selon le taux de change de 1,048 \$ en vigueur à cette date.
- 6) Titres attribués en fonction des synergies; voir ci-dessus la rubrique « Rapport sur la rémunération – Unités d'actions de négociation restreinte », à la page 32.
- 7) Acquisition anticipée à la date de cessation d'emploi, soit le 24 novembre 2007.
- 8) Acquisition anticipée à la date de cessation d'emploi, soit le 19 novembre 2007.
- 9) Ces titres sont acquis en tranches proportionnelles sur une période de quatre ans.

OPTIONS EXERCÉES ET ACTIONS ACQUISES EN 2007

Aucun des membres de la haute direction désignés n'a exercé d'options d'achat d'actions pendant l'exercice terminé le 31 décembre 2007.

<u>Nom</u>	<u>Attributions d'options</u>		<u>Attributions d'actions</u>	
	<u>Nombre d'actions acquises à l'exercice</u>	<u>Valeur réalisée à l'exercice (\$)</u>	<u>Nombre d'actions acquises au moment de l'acquisition</u>	<u>Valeur réalisée à l'acquisition (\$)</u>
John Weaver			3 924	139 420 ¹⁾
David Paterson			26 000	1 080 750 ⁴⁾
William Harvey			3 755	138 766 ¹⁾
Pierre Rougeau			830	29 490 ¹⁾
Alain Grandmont			830	29 490 ¹⁾
Thor Thorsteinson			646	22 952 ¹⁾
James Wright			1 878	69 401 ¹⁾
Pierre Monahan			12 754	270 896 ²⁾
William Morris			9 917	181 630 ³⁾

- 1) Ces actions ont été acquises à la clôture du regroupement, et leur valeur a été calculée selon le taux de change de 1,0395 \$ en vigueur le 29 octobre 2007.
- 2) M. Monahan a quitté la Société le 24 novembre 2007 et avait acquis la totalité de ses unités d'actions de négociation restreinte à cette date.
- 3) M. Morris a quitté la Société le 19 novembre 2007 et avait acquis la totalité de ses unités d'actions de négociation restreinte à cette date.
- 4) Ces actions ont été acquises le 1^{er} mai 2007.

Prestations de retraite

PRESTATIONS DE RETRAITE POUR 2007

Le tableau suivant indique la valeur actualisée des prestations constituées payables à chacun des membres de la haute direction désignés, y compris le nombre d'années de service décomptées de chacun aux termes de chaque régime applicable. Les prestations ont été calculées au moyen d'hypothèses quant aux taux d'intérêt et aux taux de mortalité conformes à celles utilisées dans les états financiers de la Société.

Nom	Nom du régime	Nombre d'années de service décomptées	Valeur actualisée des prestations constituées ¹⁾ (\$)	Paiements au cours de la dernière année de référence (\$)
John Weaver	Régime admissible (des salariés) (États-Unis)	19,60	248 631	
John Weaver	Régime complémentaire (Augusta) (États-Unis)	5,58	89 065	
John Weaver	Régime complémentaire (États-Unis)	24,58	6 824 544	
David Paterson	s.o.	s.o.	—	—
William Harvey	Régime enregistré (Canada)	7,42	109 870	—
William Harvey	Régime complémentaire (Canada)	7,42	27 933	—
William Harvey	Régime admissible (États-Unis)	8,42	124 478	
William Harvey	Régime compensatoire (États-Unis)	8,42	113 736	
William Harvey	Régime complémentaire (États-Unis)	15,63	718 259	
Pierre Rougeau	Régime enregistré (Canada)	6,00	193 591	
Pierre Rougeau	Régime complémentaire (Canada)	9,00	739 302	
Alain Grandmont	Régime enregistré (Canada)	8,75	326 729	—
Alain Grandmont	Régime complémentaire (Canada)	23,33	2 044 006	
Thor Thorsteinson	Régime enregistré (Canada)	8,05	319 547	
Thor Thorsteinson	Régime complémentaire (Canada)	26,91	2 901 652	
Thor Thorsteinson	Régime admissible (Alabama) (États-Unis)	10,62	94 678	
James Wright	Régime admissible (États-Unis)	8,54	260 898	—
James Wright	Régime compensatoire (États-Unis)	8,54	253 100	
James Wright	Régime complémentaire (États-Unis)	8,54	671 901	
Pierre Monahan	Régime enregistré (Canada)	13,67	310 056	—
Pierre Monahan	Régime complémentaire (Canada)	13,67	1 516 762	—
William Morris	Régime admissible (États-Unis)	20,06	261 765	
William Morris	Régime compensatoire (États-Unis)	20,06	326 064	
William Morris	Régime complémentaire (États-Unis)	20,06	864 903	

1) La valeur actualisée des prestations constituées a été calculée en date du 30 septembre 2007 au moyen de taux d'actualisation propres à chaque régime et de taux de mortalité hypothétiques établis en date du 30 septembre 2007 pour Bowater et du 29 octobre 2007 pour Abitibi.

Le texte qui suit expose les modalités des régimes de retraite applicables à chaque membre de la haute direction désigné.

Régimes de retraite américains de Bowater

Des prestations de retraite sont payables à MM. Wright, Harvey et Morris aux termes des régimes américains suivants : un régime admissible couvrant tous les employés salariés et prévoyant des prestations de retraite fondées sur le salaire et les années de service (le « régime admissible »); un régime de récupération des prestations non admissible visant à compenser les prestations du régime admissible qui sont limitées en raison des restrictions imposées par le Code (le « régime compensatoire ») et un régime complémentaire non admissible couvrant certains membres de la haute direction désignés et prévoyant des prestations en sus de celles qui sont payables aux termes des deux autres régimes (le « régime

complémentaire »). La combinaison des trois régimes offre aux membres de la haute direction un ensemble d'avantages de retraite concurrentiel par rapport à celui offert par les sociétés comparables et atténue l'incidence de certaines des dispositions du Code qui limitent le montant maximal des prestations pouvant être constituées aux termes du régime admissible. Pour les besoins de ces trois régimes, la « rémunération » comprend le salaire et les primes.

Aux termes du régime admissible, lorsqu'un participant atteint l'âge de 65 ans, il a droit à des prestations de retraite correspondant à 52,5 % de sa rémunération mensuelle moyenne de fin de carrière, qui sont réduites proportionnellement pour chaque année de service manquante si le participant compte moins de 35 années de service, moins 50 % de ses prestations sociales de base. Le régime permet au participant de recevoir des prestations de retraite anticipée non réduites dès l'âge de 62 ans s'il a accumulé plus de 10 années de service. Le régime permet également au participant de recevoir des prestations de retraite anticipée réduites dès l'âge de 50 ans s'il a accumulé au moins 10 années de service. La réduction des prestations de retraite anticipée est de 4,5 % pour chaque année à courir avant que le participant ait atteint l'âge de 62 ans.

Aux termes du régime complémentaire, lorsqu'un participant atteint l'âge de 60 ans, il a droit à des prestations de retraite (à condition qu'il compte au moins 10 années de service) correspondant à 2,5 % de sa rémunération mensuelle moyenne de fin de carrière pour chaque année de service accumulée jusqu'à concurrence de 20 années de service, plus 1 % de sa rémunération mensuelle moyenne de fin de carrière pour chaque année de service accumulée en sus de 20 années de service et jusqu'à concurrence de 30 années de service, moins toute autre prestation payable au participant aux termes des deux autres régimes. Le participant peut prendre sa retraite avant 60 ans s'il a droit à des prestations de retraite aux termes du régime admissible. Les prestations de retraite sont réduites de 0,5 % pour chaque mois à courir avant que le participant ait atteint l'âge de 60 ans.

Le régime complémentaire prévoit qu'un employé couvert acquiert ses prestations constituées en cas de cessation d'emploi sans motif valable à la suite d'un changement de contrôle. Le régime compensatoire dont il est question ci-dessus prévoit que, en cas de changement de contrôle, chaque participant acquiert la totalité de ses prestations constituées.

Le régime complémentaire et le régime compensatoire prévoient des distributions forfaitaires qui sont calculées selon un taux d'intérêt établi par un comité du conseil au cours de l'année qui précède l'année de la distribution.

Le 1^{er} janvier 2007, le régime admissible, le régime compensatoire et le régime complémentaire ont été bloqués pour les nouveaux employés et certains employés actuels et ont été remplacés par un régime à cotisations déterminées admissible et un régime à cotisations déterminées complémentaire non admissible (le « régime à cotisations déterminées complémentaire »). Le régime à cotisations déterminées admissible prévoit une cotisation de contrepartie de l'employeur pouvant atteindre 4 % et des cotisations automatiques de la Société variant entre 2,5 % et 6,5 % du salaire selon l'âge et les années de service du participant. Le régime à cotisations déterminées complémentaire compense les cotisations du régime à cotisations déterminées admissible qui sont limitées en raison des restrictions imposées par le Code et prévoit une cotisation supplémentaire de l'employeur correspondant à 10 % (12 % dans le cas du chef de la direction) du salaire. MM. Paterson, Harvey et Morris sont couverts par le régime à cotisations déterminées complémentaire depuis le 1^{er} janvier 2007, tandis que M. Wright a continué d'accumuler des années de service aux termes des anciens régimes en 2007. M. Wright a commencé à participer au régime à cotisations déterminées complémentaire le 1^{er} janvier 2008.

En date du 31 décembre 2007, les prestations du régime admissible, du régime compensatoire et du régime complémentaire ont été interrompues pour tous les participants restants au régime complémentaire, et ceux qui étaient encore à l'emploi de la Société se sont vus offrir la possibilité de recevoir des distributions de leurs prestations aux termes du régime compensatoire et du régime complémentaire en cours d'emploi. MM. Harvey, Wright et Morris ont choisi de recevoir des distributions et ont reçu respectivement 701 794 \$, 1 321 897 \$ et 976 454 \$. M. Wright a obtenu 14 mois de service décomptés supplémentaires aux termes du régime complémentaire.

En date du 31 décembre 2007, la rémunération moyenne de fin de carrière et le nombre d'années de service décomptées des anciens membres de la haute direction de Bowater dont le nom figure dans le tableau des prestations de retraite ci-dessus s'établissaient comme suit : M. Harvey : 401 695 \$, 15,6 années de service; M. Wright : 432 624 \$, 8,5 années de service; M. Morris : 484 458 \$, 20,06 années de service. Les prestations constituées indiquées dans le tableau des prestations de retraite ci-dessus ont été calculées en date du 30 septembre 2007 au moyen d'un taux d'actualisation de 6,5 % et de la table de mortalité RP2000 projetée jusqu'en 2006 et rajustée pour les cols blancs. Les prestations ont été calculées dans l'hypothèse d'un départ à la retraite à 60 ans ou à l'âge actuel, si le participant avait plus de 60 ans.

Prestations de M. Harvey aux termes des régimes canadiens

Outre les prestations de retraite dont il est question ci-dessus, M. Harvey a accumulé 7,4151 années de service décomptées aux termes d'un régime enregistré canadien de Bowater et d'un régime complémentaire canadien sans capitalisation avant d'être muté aux États-Unis le 30 novembre 1998. À compter de l'âge de 65 ans, M. Harvey a droit à des

prestations de retraite non réduites totales correspondant, pour chaque année de service décomptée au Canada, à 1,6 % de son salaire moyen de fin de carrière établi le 30 novembre 1998, indexé jusqu'à la date de la cessation de son emploi en fonction de l'augmentation du salaire hebdomadaire moyen canadien pour la période écoulée. Les prestations de retraite de M. Harvey ne seront pas réduites s'il prend sa retraite à 60 ans, mais s'il prend sa retraite avant cet âge, ses prestations seront réduites de 6 % pour chaque année à courir avant qu'il ait atteint l'âge de 60 ans.

La proportion des prestations de retraite payables aux termes du régime enregistré sera établie à la date de la cessation d'emploi ou du départ à la retraite en fonction des prestations de retraite maximales payables aux termes de la *Loi de l'impôt sur le revenu* du Canada à cette date.

Les prestations de retraite sont payables à vie, sous réserve d'une période de paiement garantie de cinq ans. Le salaire moyen de fin de carrière est calculé en fonction du salaire versé pour la période de 36 mois consécutifs précédant le 30 novembre 1998 et comprend 50 % de la prime cible. Par conséquent, le salaire moyen de fin de carrière s'établit à 130 883,44 \$ en date du 30 novembre 1998.

Les prestations constituées indiquées dans le tableau des prestations de retraite ci-dessus ont été calculées en date du 30 septembre 2007 au moyen d'un taux d'actualisation de 5,65 % et de la table de mortalité RP2000 projetée jusqu'en 2006 et rajustée pour les cols blancs. Les prestations ont été calculées dans l'hypothèse où M. Harvey prend sa retraite à 60 ans, âge auquel il aurait droit à des prestations de retraite non réduites.

M. Paterson

M. Paterson n'était pas couvert par le régime admissible, par le régime compensatoire ni par le régime complémentaire. Toutefois, depuis le 1^{er} janvier 2007, il participe au régime à cotisations déterminées complémentaire.

Régimes de retraite américains d'Abitibi

M. Weaver

Des prestations de retraite sont payables à M. Weaver aux termes des régimes de retraite à prestations déterminées suivants : un régime à prestations déterminées admissible couvrant tous les employés salariés américains (le « régime admissible des salariés »), qui prévoit des prestations de retraite fondées sur le salaire, les années de service et l'âge; le régime de retraite d'Augusta Newsprint Company (le « régime d'Augusta »), régime admissible auquel M. Weaver était auparavant un participant actif et qui prévoit des prestations de retraite fondées sur le salaire et les années de service, et un régime complémentaire non admissible couvrant certains membres de la haute direction désignés, dont M. Weaver (le « régime complémentaire »), qui prévoit des prestations cibles réduites par la valeur des prestations payables aux termes des autres régimes admissibles. Pour les besoins de ces régimes, la « rémunération » comprend le salaire et les primes.

Le régime admissible des salariés est un régime de retraite à solde de caisse dont le solde est fondé sur les crédits d'intérêt et des crédits de rémunération accumulés. Le taux des crédits d'intérêt est établi en fonction du taux des obligations du Trésor à 30 ans pour le mois de novembre précédant l'année de régime. Les crédits de rémunération sont établis en fonction de l'âge du participant et varient entre 4 % et 8 % de la rémunération, qui comprend le salaire de base et les primes. Le régime admissible des employés prévoit le paiement d'un montant forfaitaire au moment de la cessation d'emploi. Aux termes du régime d'Augusta, lorsqu'un participant atteint l'âge de 65 ans, il a droit à des prestations correspondant à 1,5 % de sa rémunération moyenne multipliée par le nombre d'années de service décomptées. La rémunération comprend le salaire de base seulement. Le régime d'Augusta permet au participant de recevoir des prestations de retraite anticipée non réduites dès l'âge de 62 ans s'il a accumulé au moins 85 points (c.-à-d. son âge plus le nombre d'années de service). Le régime d'Augusta permet également au participant de recevoir des prestations de retraite anticipée réduites dès l'âge de 55 ans s'il a accumulé au moins 15 années de service. La réduction des prestations de retraite anticipée est de 4,8 % pour chaque année à courir avant que le participant ait atteint l'âge de 65 ans.

Aux termes du régime complémentaire, lorsqu'un participant atteint l'âge de 65 ans, il a droit à des prestations de retraite (à condition qu'il compte au moins deux années de service), payables en versements mensuels égaux, correspondant à 2 % de sa rémunération annuelle moyenne multipliée par le nombre d'années de service décomptées jusqu'à concurrence de 35 années de service (moins les prestations du régime admissible, y compris celles qui ont été rachetées). La rémunération annuelle moyenne correspond à la somme (i) du salaire de base mensuel moyen établi en fonction du salaire de base le plus élevé versé pendant 60 mois consécutifs au cours des 120 derniers mois et (ii) des cinq primes annuelles les plus élevées versées au cours des 10 dernières années. Les prestations de retraite totales payables ne sont pas réduites si le membre de la haute direction prend sa retraite à l'âge de 58 ans et que la somme de son âge et de ses années de service continu ou de ses années de service décomptées est d'au moins 80. Si le membre de la haute direction prend sa retraite avant cet âge, une réduction de 6 % par année, ou de 0,5 % par mois, s'applique pour la durée à courir avant qu'il soit admissible aux

prestations non réduites comme il est indiqué ci-dessus s'il compte au moins 20 années de service; toutefois, s'il compte moins de 20 années de service, la réduction de 6 % par année est calculée pour chaque année de retraite à courir avant qu'il ait atteint l'âge de 65 ans. Les prestations de retraite totales sont payées initialement pendant une période de deux ans sous forme d'une pension viagère réversible de 50 %, et la valeur forfaitaire des prestations de retraite résiduelles est payée à la fin de cette période de deux ans. Le comité des ressources humaines et de la rémunération d'Abitibi a attribué cinq années de service supplémentaires à M. Weaver aux termes du régime complémentaire.

Les prestations constituées de M. Weaver ont été calculées en date du 30 septembre 2007 au moyen d'un taux d'actualisation de 6,5 % et de la table de mortalité RP2000 projetée jusqu'en 2006 et rajustée pour les cols blancs. Les prestations ont été calculées dans l'hypothèse d'un départ à la retraite à 65 ans.

Régimes de retraite canadiens de Bowater

M. Monahan

M. Monahan réside au Canada. Son emploi au sein de Bowater a pris fin le 24 novembre 2007. Il touche actuellement des prestations de retraite mensuelles aux termes d'un régime enregistré et a reçu un paiement forfaitaire aux termes d'un régime complémentaire sans capitalisation. Ce paiement forfaitaire, au montant de 1 710 431 \$ (selon le taux de change moyen de 0,9311 \$ pour 2007), a été effectué en remplacement des prestations de retraite qui lui auraient été payables aux termes du régime complémentaire sans capitalisation à compter du 1^{er} janvier 2008 s'il avait accumulé 15 années de service continu au moment de la cessation de son emploi, en fonction d'un taux d'actualisation de 6,0 %.

Les paragraphes suivants exposent les prestations auxquelles M. Monahan avait droit en date du 30 septembre 2007, avant la cessation de son emploi.

- S'il avait accumulé 15 années de service au sein de Bowater et d'une société remplacée par celle-ci, le 1^{er} février 2009, M. Monahan aurait eu droit à des prestations de retraite totales non réduites correspondant, pour chaque année de service antérieure à 2003, à 2 % de son salaire moyen le plus élevé (1,5 % pour la tranche du salaire qui est couverte par le régime enregistré, soit 43 700 \$ CA en 2007). En cas de départ à la retraite avant le 1^{er} février 2009, les prestations de retraite totales de M. Monahan pour les années de service antérieures à 2003 auraient été réduites de 0,417 % pour chaque mois à courir avant qu'il ait atteint l'âge de 65 ans.
- Pour chaque année de service accumulée depuis le 1^{er} janvier 2003, M. Monahan aurait eu droit, à compter de 65 ans, à des prestations de retraite totales non réduites correspondant à 2 % de son salaire moyen le plus élevé (1,6 % pour la tranche du salaire qui est couverte par le régime enregistré, soit 43 700 \$ CA en 2007). En cas de départ à la retraite avant l'âge de 65 ans, les prestations de retraite pour les années de service accumulées depuis le 1^{er} janvier 2003 auraient été réduites sur une base actuarielle.
- Les prestations de retraite dont il est question ci-dessus auraient été payables à vie à M. Monahan, sous réserve d'une période de paiement garantie de cinq ans. Le salaire moyen le plus élevé est établi en fonction du salaire le plus élevé versé pendant 60 mois consécutifs et comprend le salaire et les primes.

Au 30 septembre 2007, M. Monahan avait accumulé 13,67 années de service décomptées au sein de Bowater et son salaire moyen le plus élevé s'établissait à 752 854 \$ (selon le taux de change moyen de 0,9311 \$ pour 2007).

La valeur actualisée des prestations constituées indiquée pour M. Monahan dans le tableau des prestations de retraite a été calculée en date du 30 septembre 2007 au moyen d'un taux d'actualisation de 5,65 % et de la table de mortalité RP2000 projetée jusqu'en 2006 et rajustée pour les cols blancs. Les prestations ont été calculées dans l'hypothèse d'un départ à la retraite à l'âge de 65 ans.

Régimes de retraite canadiens d'Abitibi

MM. Grandmont, Rougeau et Thorsteinson recevront des prestations de retraite totales correspondant à 2 % de leur rémunération annuelle moyenne multipliée par le nombre d'années de service décomptées, ce qui représente les prestations brutes payables aux termes des divers régimes. La rémunération annuelle moyenne correspond à la somme (i) du salaire de base mensuel moyen établi en fonction du salaire de base le plus élevé versé pendant 60 mois consécutifs au cours des 120 derniers mois et (ii) des cinq primes annuelles les plus élevées versées au cours des 10 dernières années. Les prestations de retraite totales sont payables aux termes d'un régime enregistré et d'un régime complémentaire. Les prestations payées aux termes du régime complémentaire seront réduites du montant des prestations payées aux termes du régime enregistré, y compris celles qui ont été rachetées. Le régime complémentaire prévoit des prestations en sus des prestations maximales payables aux termes du régime enregistré.

Les prestations de retraite totales sont payées sous forme d'une rente viagère réversible de 50 %. Les prestations de retraite payables aux termes du régime complémentaire peuvent être versées sous forme d'un montant forfaitaire deux ans après la cessation d'emploi ou le départ à la retraite, à l'appréciation de la Société, avec l'accord du membre de la haute direction concerné.

Les prestations de retraite totales payables ne sont pas réduites si le membre de la haute direction prend sa retraite à l'âge de 58 ans et que la somme de son âge et de ses années de service continu ou de ses années de service décomptées est d'au moins 80. Si le membre de la haute direction prend sa retraite avant cet âge, une réduction de 6 % par année, ou de 0,5 % par mois, s'applique pour la durée à courir avant qu'il soit admissible aux prestations non réduites comme il est indiqué ci-dessus s'il compte au moins 20 années de service; toutefois, s'il compte moins de 20 années de service, la réduction de 6 % par année est calculée pour chaque année de retraite à courir avant qu'il ait atteint l'âge de 65 ans.

M. Thorsteinson a droit à des prestations de retraite aux termes d'un régime admissible auquel il a participé antérieurement aux États-Unis (le « régime d'Alabama »). Les prestations payables aux termes du régime d'Alabama n'ont pas d'incidence sur ses prestations de retraite totales étant donné qu'elles servent à compenser les prestations de retraite totales de M. Thorsteinson.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération d'Abitibi a attribué cinq années de service décomptées supplémentaires à M. Rougeau aux termes du régime complémentaire. Ces années supplémentaires sont acquises progressivement et seront entièrement acquises le 4 septembre 2009.

Le salaire moyen de fin de carrière utilisé pour le calcul des prestations constituées en date du 30 septembre 2007 indiquées dans le tableau des prestations de retraite s'établit comme suit : M. Grandmont : 579 002 \$; M. Rougeau : 633 301 \$; M. Thorsteinson : 552 016 \$.

Les prestations constituées indiquées dans le tableau des prestations de retraite ci-dessus ont été calculées en date du 30 septembre 2007 au moyen d'un taux d'actualisation de 5,65 % et de la table de mortalité RP2000 projetée jusqu'en 2006 et rajustée pour les cols blancs. Les prestations ont été calculées dans l'hypothèse d'un départ à la retraite à 58 ans, en supposant que la somme de l'âge du membre de la haute direction et de ses années de service continu ou de ses années de service décomptées est d'au moins 80.

Tableau de la rémunération différée non admissible

RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE NON ADMISSIBLE POUR 2007

Le tableau qui suit présente des renseignements sur le régime à cotisations déterminées complémentaire de Bowater à l'intention des membres de la haute direction désignés de Bowater.

Les sommes qui figurent dans le tableau ci-dessous relativement aux anciens membres de la haute direction désignés d'Abitibi ont trait à leur compte d'unités d'actions à versement différé.

<u>Nom</u>	<u>Cotisations des membres de la haute direction au cours du dernier exercice (\$)</u>	<u>Cotisations de l'émetteur inscrit au cours du dernier exercice (\$)</u>	<u>Total des gains réalisés au cours du dernier exercice (\$)</u>	<u>Total des retraits/ distributions (\$)</u>	<u>Solde global à la fin du dernier exercice (\$)</u>
John Weaver		—	(195 790)		196 237
David Paterson		317 418	25 052		531 890 ¹⁾
William Harvey		154 494	(5 469)		162 658 ¹⁾
Pierre Rougeau		—	(77 573)		77 752
Alain Grandmont		—	(54 211)		54 336
Thor Thorsteinson	28 284		(95 457)		81 237
James Wright		22 421	(9 230)		31 369
Pierre Monahan		—	—		—
William Morris		99 131	(8 790)		110 971 ¹⁾

1) Les sommes indiquées tiennent compte de sommes qui ont déjà été présentées dans la colonne « Autre rémunération » du tableau sommaire de la rémunération de Bowater pour 2006, à savoir 189 420 \$ pour M. Paterson, 2 430 \$ pour M. Harvey et 2 379 \$ pour M. Morris.

Le régime à cotisations déterminées complémentaire de Bowater prévoit ce qui suit :

- Si l'employé participe au régime d'épargne admissible aux fins de l'impôt de Bowater et ne peut pas bénéficier du montant complet de la cotisation de contrepartie de l'employeur aux termes du régime en raison des restrictions imposées par le Code, le reste de la cotisation sera versé dans le régime à cotisations déterminées complémentaire.
- De même, si l'employé ne peut pas bénéficier du montant complet de la cotisation automatique de l'employeur (qui s'établit entre 2,5 % et 6,5 % des gains selon l'âge et le nombre d'années de service des participants), le reste de la cotisation automatique sera versé dans le régime à cotisations déterminées à l'intention des membres de la haute direction.
- Les membres de la haute direction qui se situent dans la classe de salaire 33 ou dans une classe supérieure (y compris MM. Paterson, Wright (depuis 2008), Harvey et Morris) bénéficieront d'une cotisation supplémentaire de l'employeur correspondant à 10 % du salaire de base plus les primes (12 % pour M. Paterson) et peuvent choisir de reporter une partie (jusqu'à concurrence de 50 %) du salaire de base.
- Les employés bénéficient d'options de placement hypothétiques correspondant à celles qui sont offertes dans le cadre du régime d'épargne admissible aux fins de l'impôt.
- Les choix de placement peuvent être modifiés en tout temps.
- Aux termes du régime à cotisations déterminées complémentaire, toute somme due en cas de cessation d'emploi pour quelque motif que ce soit ou en cas d'invalidité est versée en un seul paiement.

Les sommes qui figurent dans la colonne « Total des gains réalisés au cours du dernier exercice » en ce qui concerne MM. Weaver, Rougeau, Grandmont et Thorsteinson reflètent la diminution de la valeur de leurs comptes d'unités d'actions à versement différé. M. Thorsteinson a choisi de convertir une partie de sa prime annuelle de 2006 en unités d'actions à versement différé, tel qu'il est indiqué dans la colonne « Cotisations des membres de la haute direction au cours du dernier exercice ».

Indemnités en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle

Indemnités de cessation d'emploi

MM. Paterson et Wright ont conclu initialement avec Bowater des contrats d'emploi qui prévoient une indemnité de cessation d'emploi. M. Harvey a conclu initialement avec Bowater un contrat d'emploi qui a été modifié par AbitibiBowater. M. Weaver a conclu initialement une entente d'indemnité de départ avec Abitibi. Les autres membres de la haute direction désignés n'ont aucun contrat d'emploi, mais ils sont visés par une politique en matière de cessation d'emploi des membres de la haute direction.

M. Weaver

S'il est mis fin à son emploi sans motif valable ou s'il démissionne avec raison sauf dans le cas d'un changement de contrôle, il recevra les sommes accumulées et non utilisées auxquelles il a droit au titre de congés, son salaire et ses primes accumulés et non versés, une somme forfaitaire équivalente à trois fois son salaire de base plus une prime (établie en fonction de la moyenne des deux dernières primes annuelles qu'il a reçues), trois années de service décomptées aux termes du régime de retraite auquel il participe, et il aura droit au maintien de sa participation aux régimes d'avantages sociaux d'Abitibi ainsi qu'à une allocation d'automobile pendant les trois années suivant la cessation de son emploi. Il demeurera couvert par les régimes d'avantages sociaux d'Abitibi (sauf le régime d'invalidité de longue durée) pendant les trois années suivant la cessation de son emploi ou, s'il est antérieur, jusqu'au moment où il acceptera un poste comparable. M. Weaver sera couvert par le régime d'invalidité de longue durée pendant les huit semaines suivant la cessation de son emploi. Les options en circulation de M. Weaver seront acquises et pourront être exercées comme si M. Weaver était resté au service d'Abitibi. M. Weaver sera autorisé à déménager aux États-Unis. Tous les frais relatifs à un tel déménagement seront assujettis aux modalités de la politique sur la réinstallation d'Abitibi.

M. Weaver sera assujetti à un engagement permanent à ne pas révéler de renseignements confidentiels et à un engagement à ne pas faire concurrence à Abitibi et à ne pas solliciter les clients de celle-ci pendant les trois années suivant la cessation de son emploi.

MM. Harvey, Paterson et Wright

S'ils font l'objet d'une cessation d'emploi involontaire pour une autre cause que leur décès, leur invalidité, leur départ à la retraite ou un « motif valable », ou, dans les cas de MM. Harvey et Paterson seulement, s'ils démissionnent « avec raison », ces membres de la haute direction recevront, dans les 10 jours suivant la date de la cessation d'emploi dans le cas de M. Paterson et dès que possible dans le cas de M. Harvey, une somme forfaitaire équivalant à 24 mois de leur salaire de base annuel en vigueur au moment en cause et à la dernière prime versée, majorée d'une prime proportionnelle pour l'année civile au cours de laquelle a lieu la cessation d'emploi.

Si, aux termes de son entente d'indemnisation en cas de changement de contrôle, des paiements doivent également être effectués en cas de cessation de son emploi, le membre de la haute direction peut choisir de recevoir les paiements aux termes de cette entente plutôt que les paiements qui sont prévus aux termes de son contrat d'emploi.

Pour les besoins de ces ententes et contrats, un « motif valable » s'entend d'une faute grave ou intentionnelle commise par le membre de la haute direction pendant la durée de son emploi ou ayant un effet défavorable important sur Bowater ou sur la capacité du membre de la haute direction de s'acquitter adéquatement et efficacement de ses fonctions, ou, aux termes du contrat d'emploi de M. Paterson seulement, d'une condamnation pour acte délictueux grave (ou d'un plaidoyer de culpabilité ou d'une renonciation à contester les faits à sa charge).

Aux termes des contrats d'emploi de MM. Harvey et Paterson, la mention « avec raison » s'entend des mesures suivantes auxquelles il n'a pas été remédié dans les 20 jours suivant la réception de l'avis s'y rapportant remis par le membre de la haute direction : (i) une diminution de son salaire de base, ou de sa prime cible (ou des pourcentages maximums des primes dans le cas de M. Paterson), à moins qu'une telle diminution ne soit effectuée à l'égard de l'ensemble des membres de la direction; (ii) une rétrogradation importante ou une diminution importante de ses fonctions et de ses responsabilités; (iii) le remplacement de la personne de qui il relève (à moins que, pour M. Harvey, ce remplacement ne signifie qu'il relève du président du conseil); (iv) un déplacement non accepté par le membre de la haute direction de son lieu de travail principal à un endroit situé à plus de 30 milles de Greenville, en Caroline du Sud, ou de Montréal (Québec), au Canada ou (v) l'incapacité d'obtenir d'une société remplaçante qu'elle prenne expressément en charge le contrat d'emploi. Aux termes du contrat d'emploi de M. Harvey, la mention « avec raison » s'entend également de l'absence d'un environnement de travail acceptable dans les 24 mois suivant la date de prise d'effet du contrat, tel qu'il est déterminé par M. Harvey, à sa seule appréciation.

MM. Grandmont, Rougeau et Thorsteinson

MM. Grandmont, Rougeau et Thorsteinson sont visés par une politique en matière de cessation d'emploi des membres de la haute direction. S'ils font l'objet d'une cessation d'emploi involontaire, ils recevront une indemnité de cessation d'emploi équivalant à six semaines de rémunération admissible par année de service, le nombre de semaines minimal s'établissant à 52 semaines et le nombre de semaines maximal, à 104. La rémunération admissible s'entend de la rémunération de base, majorée de la moyenne des deux dernières primes, jusqu'à concurrence d'un montant correspondant à 125 % de la prime cible.

Avantages à base d'actions

Bowater a attribué des avantages à base d'actions qui sont en circulation conformément aux modalités de cinq régimes d'intéressement à base d'actions différents, à savoir le régime d'achat d'actions incitatif de 1992, le régime d'options sur actions de 1997 modifié et mis à jour, le régime d'options sur actions de 2000, le régime d'options sur actions de 2002 et le régime d'options sur actions et d'octroi d'actions faisant l'objet de restrictions de 2006.

Aux termes de chaque régime d'intéressement à base d'actions, en cas de cessation d'emploi pour motif valable, tel qu'il est établi par Bowater, l'ensemble des options, des DPVA et des actions faisant l'objet de restrictions deviennent caducs qu'ils soient acquis ou non et qu'ils puissent être exercés ou non.

Aux termes de chaque régime d'intéressement à base d'actions, à l'exception du régime de 2006, s'il est mis fin sans motif valable à l'emploi du membre de la haute direction ou si celui-ci met fin à son emploi pour une autre cause que son décès, son invalidité ou son départ à la retraite, tous les avantages à base d'actions non acquis deviennent caducs; toutefois, le membre de la haute direction peut exercer, pendant la période de trois mois suivant la cessation d'emploi, l'ensemble des options et des DPVA pouvant être exercés. S'il est mis fin à son emploi pour cause d'invalidité ou de départ à la retraite, le bénéficiaire aux termes de chaque régime, à l'exception du régime d'achat d'actions incitatif de 1992, sera traité, conformément aux modalités des avantages à base d'actions, comme si son emploi s'était poursuivi pendant une période de cinq ans après la date de la cessation d'emploi aux fins de l'établissement des modalités d'acquisition et de la partie des avantages à base d'actions qui peuvent être exercés. Aux termes du régime d'achat d'actions incitatif de 1992, les avantages

qui peuvent être exercés au moment de la cessation d'emploi pourront être exercés pendant les cinq années suivantes. En cas de décès du membre de la haute direction, tous les avantages pourront être exercés, et toutes les restrictions et les conditions s'y rattachant deviendront caduques.

Conformément aux conventions d'octroi conclues en 2006 aux termes des régimes, en cas de cessation d'emploi pour cause de décès, d'invalidité ou de départ à la retraite ou de cessation d'emploi involontaire sans motif valable, une part proportionnelle de l'ensemble des options et des unités d'actions de négociation restreinte non acquises pourra être exercée à la date de la cessation d'emploi. En cas de cessation d'emploi pour cause de départ à la retraite ou d'invalidité, le bénéficiaire disposera d'un délai de cinq ans à compter de la date de la cessation d'emploi pour exercer les avantages acquis et, en cas de cessation d'emploi pour cause de décès, le délai sera de deux ans. En cas de cessation d'emploi pour une autre cause que son décès, son départ à la retraite ou son invalidité, le bénéficiaire disposera d'un délai de 90 jours après la cessation d'emploi pour exercer les avantages acquis.

Conformément aux conventions d'octroi conclues en 2007 aux termes des régimes, en cas de cessation d'emploi pour cause de décès, d'invalidité ou de départ à la retraite ou de cessation d'emploi involontaire sans motif valable, l'ensemble des options non acquises pourront être exercées et l'ensemble des unités d'actions de négociation restreinte seront acquises à la date de la cessation d'emploi. En cas de cessation d'emploi pour cause de départ à la retraite ou d'invalidité, le bénéficiaire disposera d'un délai de cinq ans à compter de la date de la cessation d'emploi pour exercer les avantages acquis et, en cas de cessation d'emploi pour cause de décès, le délai sera de deux ans. En cas de cessation d'emploi pour une autre cause que son décès, son départ à la retraite ou son invalidité, le bénéficiaire disposera d'un délai de 90 jours après la cessation d'emploi pour exercer les avantages acquis.

S'il avait été mis fin à l'emploi des membres de la haute direction désignés sans motif valable et en l'absence d'un changement de contrôle le 31 décembre 2007, et à supposer que la politique en matière de cessation d'emploi des membres de la haute direction ait été en vigueur, les membres de la haute direction désignés auraient reçu les indemnités indiquées ci-dessous.

	John Weaver¹⁾ (\$)	David Paterson (\$)	William Harvey (\$)	Alain Grandmont¹⁾ (\$)	Pierre Rougeau¹⁾ (\$)	Thor Thorsteinson¹⁾ (\$)	James Wright (\$)
Salaire de base (1 à 3 fois)	3 943 800	1 800 000	850 000	850 000	450 000	850 000	680 000
Salaire de base	1 352 160	900 000	425 000	425 000	450 000	425 000	340 000
Prime (1 à 3 fois)	1 457 007	524 502	140 766	278 688	137 102	216 948	118 398
Prime	485 669	174 834	46 922	139 344	137 102	108 474	39 466
Valeur des avantages (3 fois)	36 058						
	81 171						
Total	5 518 036	2 324 502	990 766	1 128 688	587 102	1 066 948	798 398

1) Selon le taux de change en vigueur le 31 décembre 2007, qui s'établissait à 1,0016.

Les avantages à base d'actions dont le délai d'acquisition aurait été abrégé auraient été composés de 102 989 options et de 16 158 unités d'actions de négociation restreinte pour M. Paterson; de 4 829 options et de 4 968 unités d'actions de négociation restreinte pour M. Harvey et de 4 198 options et de 4 321 unités d'actions de négociation restreinte pour M. Wright. Le délai d'acquisition des options d'achat d'actions n'aurait pas été abrégé en ce qui concerne MM. Weaver, Grandmont, Rougeau et Thorsteinson.

Comme l'indique la note 7 du tableau sommaire de la rémunération, il a été mis fin à l'emploi de MM. Monahan et Morris en 2007, et ils ont reçu une indemnité de départ de 1 581 395 \$ et de 1 018 605 \$, respectivement.

À l'occasion de sa cessation d'emploi, M. Monahan a reçu des prestations de retraite anticipée aux termes du régime complémentaire sans capitalisation canadien de Bowater, comme il est précisé ci-dessus sous la rubrique « Régimes de retraite canadiens de Bowater ». Ces prestations ont été calculées comme si M. Monahan avait accumulé 15 années de service continu au moment de sa cessation d'emploi, le 24 novembre 2007. Son nombre d'années de service réellement décomptées aux termes du régime s'établit à 13,8153 années. La valeur actuarielle du supplément accordé à M. Monahan était de 322 901,60 \$, calculée au 1^{er} décembre 2007 en fonction d'un taux de change de 1,00280 \$.

Indemnités en cas de changement de contrôle

Avantages à base d'actions

Aux termes de chacun des régimes d'intéressement à base d'actions de Bowater, en cas de changement de contrôle (au sens attribué à ce terme dans les ententes d'indemnisation en cas de changement de contrôle de Bowater), l'ensemble des options et des droits à la plus-value des actions peuvent immédiatement être exercés intégralement, et toutes les actions faisant l'objet de restrictions et les actions attribuées en fonction du rendement sont immédiatement échangées contre des actions ordinaires libres de toute restriction ou condition liée au rendement.

Aux termes de chaque régime d'intéressement à base d'actions de Bowater, à l'exception du régime de 2006, en cas de changement de contrôle, l'ensemble des options, des DPVA et des actions faisant l'objet de restrictions en circulation détenus par les membres de la direction et les administrateurs sont automatiquement rachetés par Bowater à un « prix déterminé » dans les 30 jours suivant le changement de contrôle. Le prix déterminé s'entend (i) dans le cas d'une action faisant l'objet de restrictions, de la plus élevée des sommes énoncées aux points (A) à (D) et (ii) dans le cas d'une option ou d'un DPVA, de l'excédent de la plus élevée des sommes énoncées aux points (A) à (D) sur le prix d'exercice ou le prix de base de l'option ou du DPVA, à la date du changement de contrôle : (A) le prix de vente publié le plus élevé des actions ordinaires de Bowater pendant les 60 jours précédant la date du changement de contrôle; (B) le prix le plus élevé des actions ordinaires de Bowater publié dans un rapport 13D ou toute modification apportée à celui-ci, qui est payé pendant les 60 jours précédant la date du changement de contrôle; (C) le prix le plus élevé des actions ordinaires de Bowater payé dans le cadre d'une offre publique d'achat et (D) le prix au comptant payé dans le cadre d'une fusion ou d'une opération similaire.

Ententes d'indemnisation en cas de changement de contrôle de Bowater

Les ententes d'indemnisation en cas de changement de contrôle de Bowater s'appliquent à MM. Paterson, Wright et Harvey et demeurent en vigueur jusqu'à la date de la cessation d'emploi du membre de la haute direction. Une telle entente s'appliquant à MM. Monahan et Morris était en vigueur avant leur cessation d'emploi.

Aux termes des ententes d'indemnisation en cas de changement de contrôle de Bowater, en cas de cessation d'emploi dans les 36 mois suivant un changement de contrôle (un tel changement n'ayant pas eu lieu au moment de la réalisation du regroupement), le membre de la haute direction recevra son salaire couru, des primes pour les exercices terminés avant la cessation d'emploi ainsi qu'une indemnité de vacances et touchera, sauf en cas de cessation d'emploi pour un « motif valable », une prime incitative annuelle proportionnelle et tous les avantages auxquels il a droit jusqu'à la date de la cessation de son emploi aux termes des régimes et des politiques d'avantages sociaux de Bowater.

En outre, s'il est mis fin à son emploi pour une autre cause que son décès, son invalidité ou un « motif valable » (soit une faute grave ou intentionnelle à laquelle il n'a pas été remédié dans les 30 jours suivant la réception d'un avis, soit une condamnation pour acte délictueux grave qui a eu un effet défavorable important et évident sur Bowater), ou s'il choisit de mettre fin à son emploi avec raison, le membre de la haute direction recevra dès que possible après la cessation d'emploi, au lieu de toute indemnité de cessation d'emploi prévue dans son contrat d'emploi, une somme forfaitaire équivalant à l'ensemble des éléments suivants : (i) le triple de son salaire de base annuel, établi au moyen du taux en vigueur au moment de la cessation d'emploi ou, s'il est plus élevé, du taux en vigueur immédiatement avant le changement de contrôle; (ii) le triple de la prime incitative annuelle cible, établie au moyen du taux en vigueur au moment de la cessation d'emploi ou, s'il est plus élevé, du taux en vigueur immédiatement avant le changement de contrôle; (iii) le triple de la plus importante cotisation annuelle que Bowater pourrait avoir effectuée à ses régimes d'épargne à cotisations déterminées pour le compte du membre de la haute direction pour l'exercice au cours duquel le changement de contrôle a eu lieu ou, si elle est plus élevée, de la cotisation maximale qui pourrait avoir été effectuée pour le compte du membre de la haute direction pour l'exercice au cours duquel il a été mis fin à l'emploi de ce dernier; (iv) 30 % de son salaire de base annuel, établi au moyen du taux en vigueur au moment de la cessation d'emploi ou, s'il est plus élevé, du taux en vigueur immédiatement avant le changement de contrôle, et (v) une somme égale à la valeur actualisée des prestations de retraite supplémentaires qu'il aurait obtenues pour les trois années suivant la date de la cessation d'emploi aux termes des régimes de retraite à prestations déterminées de Bowater. En outre, le membre de la haute direction et ses personnes à charge ont droit à l'assurance maladie et à l'assurance vie des retraités ainsi qu'à une aide au remplacement. Si l'assurance maladie et l'assurance vie des retraités ne peuvent pas être offertes libres d'impôt aux termes de ses régimes, Bowater souscrira pour le compte des personnes susmentionnées une assurance individuelle offrant une couverture essentiellement similaire ou leur versera une somme en espèces équivalant à la valeur des avantages perdus.

M. Harvey a également droit (i) à un versement en espèces de 20 000 \$ (dans la monnaie de son pays de résidence) au lieu d'une aide au remplacement, à son choix, et (ii) à une somme forfaitaire égale à la valeur actualisée des prestations de retraite non prévues par la loi auxquelles il a droit.

Dans les ententes de Bowater, un « changement de contrôle » s'entend des cas suivants : a) une personne devient propriétaire véritable d'un nombre d'actions de Bowater représentant 20 % ou plus de l'ensemble des droits de vote rattachés aux titres comportant droit de vote de Bowater alors en circulation, sauf si le conseil a approuvé l'acquisition d'au plus 50 % de ces titres ou si la personne a déposé un formulaire 13G indiquant son intention de détenir les titres aux fins de placement; b) moins de 50 % des membres du conseil sont des administrateurs restant en fonction (au sens attribué au terme « *continuing directors* » dans les ententes d'indemnisation en cas de changement de contrôle) ou c) les actionnaires de Bowater approuvent la fusion, le regroupement ou la réorganisation de Bowater, ou Bowater vend ou transfère autrement la totalité ou la quasi-totalité de ses actifs, sauf si au moins 50 % des droits de vote rattachés aux titres en circulation de l'entité qui est issue de l'opération demeurent la propriété des anciens actionnaires de Bowater ou si au moins 50 % des membres du conseil d'administration de l'entité qui en est issue de l'opération sont des administrateurs de Bowater.

Dans les ententes de Bowater, le terme « avec raison » s'entend : a) d'un changement défavorable important dans le statut ou le titre que détenait le membre de la haute direction, le poste qu'il occupait ou les responsabilités qu'il exerçait (y compris une modification de ses rapports hiérarchiques) dans les 180 jours précédant le changement de contrôle ou à tout moment par la suite; b) de l'omission de verser ou de fournir au membre de la haute direction une rémunération et des avantages qui, globalement, sont au moins égaux à ceux auxquels il avait droit dans les 180 jours précédant le changement de contrôle ou à tout moment par la suite; c) de la diminution du salaire que le membre de la haute direction recevait à la date du changement de contrôle ou à tout moment par la suite; d) de l'incapacité de Bowater à obtenir d'une société remplaçante qu'elle prenne en charge l'entente d'indemnisation en cas de changement de contrôle ou e) du déplacement du bureau principal du membre de la haute direction à un endroit situé à plus de 35 milles de son emplacement immédiatement avant le changement de contrôle ou une augmentation importante de l'obligation de se déplacer imposée au membre de la haute direction à la suite du changement de contrôle.

Les ententes d'indemnisation en cas de changement de contrôle de Bowater prévoient aussi généralement pour le membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi : (i) une renonciation à toute obligation de non-concurrence envers Bowater à laquelle le membre de la haute direction est assujéti aux termes d'une autre entente et (ii) le remboursement de tous les frais engagés (ou qu'il doit engager) pour obtenir les avantages auxquels il a droit aux termes de l'entente d'indemnisation en cas de changement de contrôle.

Les ententes d'indemnisation en cas de changement de contrôle de MM. Paterson, Wright et Harvey prévoient que si les paiements qui doivent leur être faits à la suite d'un changement de contrôle sont assujéti à une taxe d'accise prévue à l'article 4999 du Code, ces membres de la haute direction recevront un paiement supplémentaire de sorte qu'après le paiement de la taxe d'accise et de tout impôt sur le paiement supplémentaire, leur situation après impôt sera la même que s'ils n'avaient pas eu à payer une taxe d'accise.

Tous les régimes de rémunération à base de titres de participation de Bowater prévoient que les attributions seront automatiquement acquises en cas de changement de contrôle. Certains de ces régimes prévoient que les attributions de titres de participation pourront être encaissées par anticipation à un prix déterminé (toutes ces attributions d'options d'achat d'actions sont actuellement hors du cours).

Ententes d'indemnisation en cas de changement de contrôle d'Abitibi

Si, dans les 24 mois suivant un changement de contrôle (un tel changement ayant eu lieu au moment de la réalisation du regroupement), un membre de la haute direction fait l'objet d'une cessation d'emploi sans motif valable (un « motif valable » s'entendant de l'omission intentionnelle du membre de la haute direction de s'acquitter adéquatement de ses fonctions ou d'un vol, d'une fraude, d'un acte malhonnête ou d'une faute grave), ou s'il démissionne « avec raison », il recevra une somme forfaitaire équivalant au triple (à une fois et demie en ce qui concerne MM. Weaver et Thorsteinson) (A) de son salaire de base en vigueur au moment de la cessation d'emploi, majoré (B) de sa dernière prime ou, si elle est supérieure, de la moyenne des primes qu'il a reçues pour les deux derniers exercices précédant sa cessation d'emploi, ainsi que des avantages collectifs et une allocation d'automobile pour une période maximale de trois ans (ces avantages sociaux et l'allocation d'automobile étant éliminés dès qu'un autre employeur offre des avantages similaires). Le membre de la haute direction recevra également trois années de service décomptées additionnelles aux termes de tout régime de retraite (qui s'ajoutent aux années de service réellement décomptées), et les gains théoriques au cours de ces trois années de service additionnelles seront inclus dans les gains servant au calcul des prestations de retraite. La totalité des options d'achat d'actions en circulation seront acquises, et tout emprunt non remboursé ayant été contracté pour acheter des actions demeure en vigueur conformément à ses modalités, comme si le membre de la haute direction exerçait toujours ses fonctions. MM. Weaver et Thorsteinson recevront une somme supplémentaire équivalant à une fois et demie leur salaire de base, majorée d'une prime au titre de leur engagement à respecter une obligation de non-concurrence d'une durée de deux ans.

Dans le cadre du regroupement, le conseil d'administration d'Abitibi a convenu de modifier les modalités d'une telle entente d'indemnité de départ afin que M. Weaver ait droit à une somme forfaitaire égale au triple de sa rémunération annuelle, moins la moitié de la rémunération devant lui être versée entre la réalisation du regroupement et la fin d'une période de 24 mois; toutefois, M. Weaver doit demeurer au service de la Société pendant au moins deux ans après la réalisation du regroupement (à moins que la Société ne mette fin à son emploi à une date antérieure sans motif valable).

Dans les ententes d'Abitibi, un « changement de contrôle » s'entend (i) de l'acquisition de 35 % des actions comportant droit de vote, (ii) de l'élection par un porteur d'actions comportant droit de vote, ou par un certain nombre de porteurs, du tiers des administrateurs ou d'un nombre supérieur, ou (iii) d'une opération dans le cadre de laquelle 50 % des actifs sont transférés.

Dans les ententes d'Abitibi, « avec raison » s'entend a) d'une attribution de fonctions incompatibles avec les fonctions actuellement exercées, d'un changement important dans le poste, les fonctions ou les responsabilités ou du défaut de nommer de nouveau le membre de la haute direction à son poste actuel, (ii) de la diminution du salaire du membre de la haute direction, (iii) de l'annulation d'avantages incitatifs ou sociaux ou d'avantages au titre de la rémunération ou de la retraite ou d'une diminution des avantages complémentaires aux termes de ces régimes, (iv) d'un déménagement ailleurs qu'au siège social d'Abitibi ou d'une augmentation importante de l'obligation de se déplacer, (v) de toute raison qu'un tribunal compétent considérerait comme un congédiement déguisé, (vi) de l'incapacité d'obtenir d'une société remplaçante qu'elle honore l'entente d'indemnité de départ, ou (vii) du non-paiement par Abitibi des frais de déménagement et des autres frais associés à l'acquisition d'une nouvelle résidence en cas de déménagement imposé au membre de la haute direction.

En général, les ententes d'Abitibi prévoient que le membre de la haute direction se verra rembourser, dans les circonstances prévues dans les ententes, l'ensemble des honoraires d'avocat et des frais qu'il a engagés par suite de la cessation d'emploi. Les ententes imposent des restrictions en matière de confidentialité et une obligation de non-concurrence d'une durée de deux ans.

Les ententes de MM. Weaver et Thorsteinson prévoient que si les paiements qui doivent leur être faits sont assujettis à une taxe d'accise prévue à l'article 4999 du Code, l'indemnité de cessation d'emploi sera réduite au montant le plus élevé qui ne sera pas assujetti à cette taxe.

En cas de cessation de leur emploi par suite d'un changement de contrôle le 31 décembre 2007, les membres de la haute direction désignés auraient touché les indemnités en cas de changement de contrôle indiquées dans le tableau ci-dessous. MM. Monahan et Morris n'auraient pas eu droit aux indemnités en cas de changement de contrôle parce qu'ils n'étaient plus au service de la Société le 31 décembre 2007

	John Weaver (\$)	David Paterson (\$)	William Harvey (\$)	Alain Grandmont (\$)	Pierre Rougeau (\$)	Thor Thorsteinson (\$)	James Wright (\$)
Indemnité de cessation d'emploi ...	5 422 902 ¹⁾	4 536 000	2 167 500	1 955 774	2 092 091	1 736 874 ¹⁾	1 530 000
Prime proportionnelle	—	612 000	297 500	—	—	—	170 000
Versement au titre du régime d'épargne	—	108 000	51 000	—	—	—	40 800
Versement au titre des avantages ...	32 500	270 000	127 500	—	—	132 000	102 000
Aide au remplacement	—	20 000	20 000	—	—	—	20 000
Valeur des options	286 958	499 546	127 854	60 244	64 521	57 393	119 661
Prestations de retraite supplémentaires	2 606 000	1 174 445	314 000	1 332 861	716 210	1 468 991	303 087
Capitalisation d'un régime d'assurance maladie et d'un régime d'assurance vie non-admissibles	—	—	—	—	—	—	206 317
Valeur totale avant impôt	8 348 360	7 219 991	3 105 354	3 348 878	2 872 821	3 395 258	2 491 865
Taxe d'accise et paiement majoré ..	—	2 896 133	1 395 211	—	—	—	943 851
Réduction aux termes de l'article 280G du Code	(313 518) ²⁾	—	—	—	—	(1 053 576) ²⁾	—
Capitalisation totale	8 034 842	10 116 124	4 500 565	3 348 878	2 872 821	2 341 682	3 435 716

1) MM. Weaver et Thorsteinson recevraient une somme égale à une fois et demie leur rémunération annuelle à titre d'indemnité de cessation d'emploi et une somme supplémentaire équivalente au titre de leur engagement à respecter les obligations de non-concurrence.

2) Les ententes d'indemnité de départ de MM. Weaver et Thorsteinson prévoient que si les paiements qui doivent leur être faits aux termes des ententes sont assujettis à une taxe d'accise prévue à l'article 4999 du Code, l'indemnité de cessation d'emploi sera réduite

au montant le plus élevé qui ne sera pas assujéti à cette taxe. Étant donné que les paiements qui doivent leur être faits aux termes des ententes seraient assujétiés à une telle taxe, leur indemnité de cessation d'emploi serait réduite de 313 518 \$ et de 1 053 576 \$, respectivement. La réduction est fondée sur l'hypothèse que des paiements équivalant à deux années de salaire et de primes constituent une rémunération raisonnable pour les services rendus à la suite du changement de contrôle au titre de l'entente de non-concurrence d'une durée de deux ans de ces membres de la haute direction. Il convient de prendre note que si aucun des paiements n'est considéré comme une rémunération raisonnable pour les services rendus à la suite du changement de contrôle, les paiements effectués en cas de changement de contrôle à MM. Weaver et Thorsteinson seraient réduits de 3 928 786 \$ et de 2 211 492 \$, respectivement. Il convient également de prendre note qu'en raison de certaines dispositions prévues dans son entente, en cas de cessation d'emploi en 2008 ou au cours d'une année ultérieure, il est possible que l'indemnité de cessation d'emploi de M. Thorsteinson soit réduite d'un montant moindre.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS POUR 2007

Nom	Rémunération	Attributions	Attributions	Rémunération	Variation	Autre	Total
	gagnée ou versée en espèces (\$)			d'actions ^{1) 16)} (\$)	d'options (\$)		
John Q. Anderson ²⁾	79 300	—			—		79 300
Hans P. Black ³⁾	84 800	—			—		84 800
Jacques Bougie, O.C. ⁴⁾ ...	234 000 ⁵⁾	—			—		234 000
Marlene Davidge ⁶⁾	57 867	—			—		57 867
William E. Davis	80 900	—			—		80 900
Richard A. Evans ⁷⁾	59 000	16 203			3 105		78 308
David A. Galloway ⁸⁾	59 067	—			—		59 067
Gordon D. Giffin ⁹⁾	71 500	14 231			3 763		89 494
Ruth R. Harkin ¹⁰⁾	65 000	18 674			—		83 674
Lise Lachapelle ¹¹⁾	89 000	—			—		89 000
Gary J. Lukassen ¹²⁾	95 433	—			—		95 433
L. Jacques Ménard	59 333	—			—		59 333
John A. Rolls ¹³⁾	79 500	28 937			4 184		112 621
Arthur R. Sawchuk	59 333	—			13 053		72 386
John A. Tory ¹⁴⁾	73 067	—			—		73 067
Bruce W. Van Saun ¹⁵⁾	71 000	18 333			1 855		91 188
Togo D. West, Jr.	71 500	19 139			—		90 639

- 1) Représente la charge de rémunération comptabilisée en 2007 et calculée conformément au Statement of Financial Accounting Standards No. 123R (« FAS 123R »), « Share-Based Compensation », compte non tenu des estimations relatives aux avantages perdus en raison des conditions d'acquisition fondées sur la période de service. En 2007, les administrateurs dont le nom figure dans le tableau ci-dessus n'ont perdu aucun avantage. Des renseignements supplémentaires concernant les hypothèses utilisées dans le cadre de ces calculs figurent à la note 24 des états financiers consolidés reproduits dans le formulaire 10-K d'AbitibiBowater pour l'exercice terminé le 31 décembre 2007. Les sommes qui figurent dans cette colonne ne comprennent pas la valeur des unités d'actions à versement différé qui sont attribuables à la rémunération en espèces différée indiquée dans la colonne « Rémunération gagnée ou versée en espèces ». Le nombre total d'unités d'actions en circulation pour chaque administrateur de Bowater à la fin de 2007 s'établissait comme suit : 4 362 unités pour M. Richard B. Evans; 2 544 unités pour M. Gordon D. Giffin; 2 878 unités pour M^{me} Ruth R. Harkin; 8 002 unités pour M. John A. Rolls; 1 131 unités pour M. Arthur R. Sawchuk; 3 187 unités pour M. Bruce W. Van Saun et 5 158 unités pour M. Togo D. West, Jr. Le nombre total d'options en circulation pour chaque administrateur à la fin de 2007 s'établissait comme suit : 1 040 options pour M. Richard B. Evans; 1 820 options pour M. Gordon D. Giffin; aucune option pour M^{me} Ruth R. Harkin; 8 089 options pour M. L. Jacques Ménard; 13 260 options pour M. John A. Rolls; 13 260 options pour M. Arthur R. Sawchuk; aucune option pour M. Bruce W. Van Saun et 7 511 options pour M. Togo D. West, Jr.
- 2) M. Anderson a choisi de recevoir 70 % de sa rémunération et de ses jetons de présence sous forme d'unités d'actions à versement différé aux termes du régime d'octroi d'unités d'actions à versement différé d'Abitibi.
- 3) M. Black a choisi de recevoir la moitié de sa rémunération sous forme d'unités d'actions à versement différé aux termes du régime d'octroi d'unités d'actions à versement différé d'Abitibi.
- 4) M. Bougie a choisi de recevoir la totalité de sa rémunération et de ses jetons de présence sous forme d'unités d'actions à versement différé aux termes du régime d'octroi d'unités d'actions à versement différé d'Abitibi.

- 5) M. Bougie a touché une rémunération annuelle de 190 000 \$ en 2007 à titre de président du conseil d'Abitibi.
- 6) M^{me} Davidge a choisi de recevoir la moitié de sa rémunération sous forme d'unités d'actions à versement différé aux termes du régime d'octroi d'unités d'actions à versement différé d'Abitibi.
- 7) M. Evans a choisi de transformer sa rémunération annuelle et ses jetons de présence de 2007 en unités d'actions à versement différé aux termes du régime de rémunération différée de Bowater.
- 8) M. Galloway a choisi de recevoir la moitié de sa rémunération sous forme d'unités d'actions à versement différé aux termes du régime d'octroi d'unités d'actions à versement différé d'Abitibi.
- 9) M. Giffin a choisi de transformer sa rémunération annuelle et ses jetons de présence de 2007 en unités d'actions à versement différé aux termes du régime de rémunération différée de Bowater.
- 10) M^{me} Harkin a choisi de verser sa rémunération annuelle et ses jetons de présence de 2007 dans un compte de rémunération en espèces différée aux termes du régime de rémunération différée de Bowater.
- 11) M^{me} Lachapelle a choisi de recevoir la moitié de sa rémunération sous forme d'unités d'actions à versement différé aux termes du régime d'octroi d'unités d'actions à versement différé d'Abitibi.
- 12) M. Lukassen a choisi de recevoir la moitié de sa rémunération sous forme d'unités d'actions à versement différé aux termes du régime d'octroi d'unités d'actions à versement différé d'Abitibi.
- 13) M. Rolls a choisi de transformer la totalité de sa rémunération annuelle et de ses jetons de présence de 2007 en unités d'actions à versement différé aux termes du régime de rémunération différée de Bowater.
- 14) M. Tory a choisi de recevoir la totalité de sa rémunération et de ses jetons de présence sous forme d'unités d'actions à versement différé aux termes du régime d'octroi d'unités d'actions à versement différé d'Abitibi.
- 15) M. Van Saun a choisi de transformer la moitié de sa rémunération annuelle et de ses jetons de présence de 2007 en unités d'actions à versement différé et de verser l'autre moitié dans un compte de rémunération en espèces différée aux termes du régime de rémunération différée de Bowater.
- 16) Le tableau suivant indique la juste valeur de chaque attribution d'actions faite en 2007 à la date d'attribution, calculée conformément au FAS 123R, en fonction de la moyenne des cours extrêmes des actions à la date d'attribution.

<u>Date d'octroi</u>	<u>Actions</u>	<u>Valeur</u>	<u>Bénéficiaires</u>
2007/6/27	754	35 566 \$	MM. Evans, Giffin, Ménard, Rolls, Sawchuk, Van Saun et West et M ^{me} Harkin
2007/7/27	384	14 999 \$	MM. Evans, Giffin, Ménard, Rolls, Van Saun et West et M ^{me} Harkin

AbitibiBowater

Afin de simplifier et de rationaliser la rémunération payable à ses administrateurs, AbitibiBowater a décidé de verser à tous les administrateurs non employés une rémunération annuelle de 50 000 \$ plutôt qu'une rémunération moins élevée et des jetons de présence pour chaque réunion du conseil ou d'un comité à laquelle ils assistent. Le président du comité de vérification recevra une rémunération annuelle supplémentaire de 10 000 \$ et les présidents des autres comités recevront une rémunération annuelle supplémentaire de 5 000 \$ en contrepartie de leur surcroît de responsabilités. Tous les administrateurs auront droit au remboursement des frais raisonnables qu'ils engagent pour assister aux réunions du conseil et des comités.

Pour assurer l'harmonisation des intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires, AbitibiBowater attribuera chaque année aux administrateurs des avantages à base d'actions d'une valeur de 70 000 \$. AbitibiBowater prévoit utiliser les unités d'actions à versement différé devant être attribuées dans le cadre du régime d'intéressement à base d'actions de 2008 proposé (voir la rubrique « Proposition n° 2 – Approbation du régime d'intéressement à base d'actions de 2008 ») pour offrir ce type de rémunération. En outre, AbitibiBowater a l'intention d'adopter un régime de rémunération différée qui permettra aux administrateurs de différer la réception de leur rémunération en espèces pour la recevoir sous forme d'unités d'actions à versement différé. Afin de s'assurer que ses administrateurs progressent constamment dans le sens du respect des lignes directrices en matière d'actionnariat applicables, AbitibiBowater peut exiger qu'une partie de la rémunération en espèces des administrateurs soit différée sous forme d'unités d'actions à versement différé jusqu'à ce que les lignes directrices soient satisfaites. La valeur des unités d'actions à versement différé est directement liée à la valeur des actions ordinaires; par conséquent, la rémunération des administrateurs augmentera ou diminuera suivant la juste valeur marchande des actions ordinaires.

Bowater

En 2007, chaque administrateur de Bowater qui n'était pas un employé de celle-ci a eu droit à une rémunération annuelle de 35 000 \$, à des jetons de présence de 1 500 \$ par jour pour chaque réunion du conseil à laquelle il a assisté et à des jetons de présence de 1 000 \$ par jour pour chaque réunion d'un comité à laquelle il a assisté. En outre, à compter du 1^{er} janvier 2007, le président du comité de vérification a touché une rémunération annuelle supplémentaire de 10 000 \$, et les présidents des autres comités ont touché une rémunération annuelle supplémentaire de 5 000 \$. Chaque administrateur de Bowater a également eu droit au remboursement des frais raisonnables qu'il avait engagés pour assister à ces réunions.

Le 27 juin 2007, chaque administrateur de Bowater en poste qui n'était pas un employé a reçu une attribution de 1 450 unités d'actions à versement différé dans le cadre du régime d'options sur actions et d'octroi d'actions faisant l'objet de restrictions de 2006 de Bowater. Les conventions d'octroi des administrateurs prévoient que les unités d'actions à versement différé seront réglées en espèces au moment où l'administrateur cessera d'exercer ses fonctions ou en deux versements égaux payables le 30 avril 2008 et le 30 avril 2009.

Rémunération différée

Le régime de rémunération différée des administrateurs externes de Bowater (le « régime de rémunération différée de Bowater ») permet aux administrateurs non employés de Bowater de choisir irrévocablement de différer la réception de la totalité ou d'une partie de leur rémunération annuelle et de leurs jetons de présence. La rémunération différée peut être versée dans un compte en espèces ou dans un compte d'actions, ou dans les deux, au choix de l'administrateur. La rémunération différée est affectée au compte applicable à la fin de chaque trimestre civil. Le nombre d'unités portées au crédit du compte d'actions correspond au montant en dollars de la rémunération différée, divisé par un montant équivalent à 95 % du cours de clôture des actions ordinaires (soit un escompte de 5 %). Lorsque des dividendes sont versés sur les actions ordinaires, une somme équivalente est portée au crédit du compte de chaque participant en fonction du nombre d'unités se trouvant dans le compte du participant à la date de clôture des registres relative au dividende. Le solde mensuel moyen du compte en espèces auquel des sommes sont créditées porte intérêt à un taux correspondant au taux applicable au fonds à revenu fixe relatif au régime d'épargne-retraite des employés salariés de Bowater. Les administrateurs peuvent choisir de transférer le solde du compte en espèces au compte d'actions et vice versa, sous réserve de certaines conditions énoncées dans le régime de rémunération différée de Bowater. Le solde de chaque compte sera versé en espèces a) dès que possible après que l'administrateur cesse d'être administrateur ou un certain nombre d'années par la suite ou b) en 5 ou en 10 versements. Tous les anciens administrateurs non employés de Bowater détiennent des comptes dans le cadre du régime de rémunération différée de Bowater.

Prestations de retraite

En mars 2005, le conseil d'administration de Bowater a décidé de remplacer le régime de retraite des administrateurs externes (le « régime de retraite de Bowater »), dont il est question ci-dessous, par le régime d'honoraires différés à base d'actions des administrateurs externes (le « régime d'honoraires différés de Bowater ») dans le but de mieux harmoniser les intérêts des administrateurs externes avec ceux des actionnaires. Le régime d'honoraires différés de Bowater prévoit l'attribution annuelle d'unités d'actions à versement différé d'une valeur de 15 000 \$ à l'égard de chaque année de service future. L'administrateur touchera une somme correspondant à la valeur des unités d'actions à versement différé au moment où il cessera de siéger au conseil d'administration, à condition (i) d'avoir été en fonction pendant au moins cinq ans, (ii) d'avoir cessé d'exercer ses fonctions en raison de son décès ou de son invalidité ou (iii) d'avoir été destitué de son poste d'administrateur à la suite d'un changement de contrôle. L'administrateur qui reçoit une telle somme est assujéti à un engagement de non-concurrence avec Bowater pendant cinq ans après la cessation de ses fonctions et doit se rendre raisonnablement disponible pour consultation pendant cette période. Les administrateurs de Bowater qui comptaient moins de cinq ans de service en date du 21 mars 2005 ont commencé à participer au régime d'honoraires différés de Bowater en mai 2005 et leurs prestations constituées aux termes du régime de retraite de Bowater ont été gelées à cette date et converties par la suite en unités d'actions à versement différé.

Au 28 octobre 2007, M. Sawchuk était le seul administrateur qui détenait un intérêt dans le régime de retraite de Bowater. Le régime de retraite de Bowater prévoit le versement de prestations de retraite d'un montant correspondant à 10 % de la rémunération annualisée du participant au moment de la cessation de ses fonctions, multiplié par le nombre d'années de service du participant en tant qu'administrateur, jusqu'à concurrence de 10 ans. Les prestations de retraite de M. Sawchuk ont été versées en un seul paiement de 290 644 \$ à la date de son départ à la retraite le 29 octobre 2007.

Abitibi

En 2007, l'ancien président du conseil d'Abitibi a reçu une rémunération annuelle de 190 000 \$, et tous les autres administrateurs qui n'étaient pas des employés d'Abitibi ont reçu une rémunération annuelle de 50 000 \$, des jetons de présence de 1 200 \$ pour chaque réunion du conseil ou d'un comité à laquelle ils ont assisté et des jetons de présence de 600 \$ pour chaque réunion à laquelle ils ont participé par téléphone. Le président du comité de vérification d'Abitibi a reçu une rémunération supplémentaire de 10 000 \$, et les autres membres de ce comité ont reçu une rémunération annuelle supplémentaire de 3 000 \$. Les présidents des autres comités d'Abitibi ont reçu une rémunération supplémentaire de 6 000 \$. Chaque administrateur a également reçu une allocation de 1 200 \$ si le voyage par avion depuis sa résidence principale jusqu'à l'endroit de la réunion était de plus de trois heures. Les frais de déplacement et les autres débours ont été remboursés.

Rémunération différée

Afin de s'assurer que les intérêts des administrateurs d'Abitibi sont harmonisés avec ceux des actionnaires, la moitié de la rémunération annuelle des administrateurs d'Abitibi était versée sous forme d'unités d'actions à versement différé dans le cadre du régime d'octroi d'unités d'actions à versement différé d'Abitibi jusqu'à ce que les administrateurs aient respecté les lignes directrices concernant la propriété d'actions et aient acquis la propriété d'actions d'une valeur égale au triple de la rémunération annuelle globale à titre d'administrateur. Une fois cet objectif atteint, l'administrateur pouvait choisir de recevoir sa rémunération annuelle en espèces ou sous forme d'unités d'actions à versement différé. Lorsqu'ils quittaient leur poste au conseil, les administrateurs recevaient un montant égal au nombre d'unités d'actions à versement différé créditées à leur compte (y compris la valeur des dividendes, comme s'ils avaient été réinvestis dans des unités supplémentaires) multiplié par la juste valeur marchande des actions ordinaires d'Abitibi (telle qu'elle est calculée dans le cadre du régime d'octroi d'unités d'actions à versement différé d'Abitibi) au moment du calcul.

Prestations de retraite

Aucune prestation de retraite n'a été versée aux administrateurs d'Abitibi ayant accédé au conseil après le 20 avril 2000. Les administrateurs qui se sont joints au conseil d'Abitibi avant cette date demeuraient admissibles aux prestations de retraite pendant cinq ans après leur départ à la retraite à titre d'administrateurs d'Abitibi, conformément à la politique de maintien de la rémunération des administrateurs d'Abitibi (la « politique ») qui était en vigueur avant cette date.

Selon la politique, après leur départ à la retraite à titre d'administrateurs d'Abitibi, tous les administrateurs d'Abitibi qui étaient entrés au conseil d'Abitibi avant le 27 avril 2000 et qui y avaient siégé pendant cinq ans ou plus avaient le droit de recevoir une somme correspondant à 50 % de leur rémunération de base annuelle en vigueur au cours de l'année de leur départ à la retraite, majorée d'une somme correspondant à 10 % de leur rémunération annuelle pour chaque année de service après cinq ans, jusqu'à concurrence de la totalité de la rémunération de base annuelle. Cette rémunération était versée pendant une période de cinq ans après le départ à la retraite. La politique renfermait des dispositions en matière de consultation et de non-concurrence qui s'appliquaient pendant cette période.

M. John A. Tory était le seul administrateur en 2007 qui avait droit aux prestations de retraite. M. Tory a pris sa retraite le 29 octobre 2007, après avoir siégé pendant plus de 10 années au conseil d'Abitibi et des sociétés qu'elle a remplacées. Il a le droit de toucher la totalité de sa rémunération annuelle de 50 000 \$ à compter de 2008.

PROPOSITION N^o 2 — APPROBATION DU RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À BASE D' ACTIONS DE 2008

À l'assemblée annuelle, il sera proposé d'approuver le régime d'intéressement à base d'actions de 2008 d'AbitibiBowater (le « régime »), y compris les objectifs de rendement applicables et les autres dispositions du régime relatives au rendement, afin que la rémunération versée sous forme d'avantages dans le cadre du régime en fonction des critères de rendement établis dans celui-ci puisse faire l'objet d'une déduction par la Société. En règle générale, le paragraphe 162(m) du Code ne permet pas aux sociétés ouvertes d'obtenir des déductions fiscales pour toute rémunération de plus de 1,0 million de dollars versée au cours d'une année donnée à leur chef de la direction ou à l'un des trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés (à l'exception du chef des services financiers), à moins que ces versements ne soient « fondés sur le rendement » conformément aux conditions prévues au paragraphe 162(m) du Code et dans les règlements du Trésor américain pris en application de celui-ci (le « paragraphe 162(m) »). L'une de ces conditions exige de la Société qu'elle communique les modalités importantes des objectifs de rendement du régime et qu'elle obtienne l'approbation des actionnaires à l'égard de chaque critère de rendement sur lequel un comité formé d'administrateurs externes peut se fonder pour attribuer dans le cadre du régime un avantage qui est censé satisfaire aux exigences du paragraphe 162(m). Le conseil a approuvé le régime le 26 mars 2008, sous réserve de l'approbation des actionnaires. L'exposé qui suit au sujet du régime n'est qu'un résumé des modalités importantes de celui-ci et est présenté entièrement sous réserve du texte intégral des modalités du régime, dont un exemplaire est reproduit à l'Annexe A de la présente circulaire de sollicitation de procurations, et doit être lu à la lumière de celui-ci.

Sous réserve de l'approbation de la proposition visant à augmenter le nombre autorisé d'actions ordinaires (voir la rubrique « Proposition n^o 3 – Augmentation du nombre autorisé d'actions ») et du régime par les actionnaires d'AbitibiBowater à l'assemblée annuelle, le régime entre en vigueur le 26 mars 2008 (la « date d'entrée en vigueur ») et, s'il est approuvé, le régime demeurera en vigueur jusqu'à ce qu'il soit aboli par le conseil; toutefois, aucun avantage ne pourra être attribué dans le cadre du régime après le 10^e anniversaire de son entrée en vigueur. Par contre, les avantages en circulation après l'abolition du régime demeureront assujettis aux modalités de celui-ci.

Objet. La Société a établi le régime dans le but : (i) de recruter et de fidéliser des personnes admissibles au régime, y compris des administrateurs, des membres de la direction, des employés, des consultants et des conseillers de la Société et des membres du même groupe que celle-ci; (ii) de motiver les participants, au moyen de mesures incitatives appropriées, à réaliser les objectifs à long terme; (iii) d'offrir des possibilités de rémunération incitative qui sont concurrentielles par rapport à celles offertes par des sociétés similaires et (iv) d'aligner encore davantage les intérêts des participants sur ceux des autres actionnaires d'AbitibiBowater au moyen d'une rémunération qui est liée à ses actions ordinaires; le tout en vue de promouvoir les intérêts financiers à long terme d'AbitibiBowater et de ses filiales, y compris la croissance de la valeur des capitaux propres d'AbitibiBowater et l'augmentation du rendement à long terme pour ses actionnaires. Conformément à ces objectifs, le régime prévoit l'attribution d'options d'achat d'actions non admissibles, d'options d'achat d'actions incitatives, de droits à la plus-value des actions (les « DPVA »), d'avantages sur la pleine valeur des actions (notamment des actions de négociation restreinte, des unités d'actions de négociation restreinte et des unités d'actions à versement différé), ainsi que des primes d'encouragement en espèces.

AbitibiBowater propose le régime à ce moment-ci parce qu'elle croit qu'il est avantageux d'établir un lien entre les possibilités de rémunération globales des membres de la haute direction et l'augmentation du rendement à long terme pour ses actionnaires. En outre, si le régime n'existait pas, il n'y aurait aucune action disponible aux fins des attributions d'avantages à base d'actions aux membres de la haute direction prévues pour 2008 conformément à la politique de rémunération dont il est question sous la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction – Rapport sur la rémunération ». Les avantages à base d'actions, comme les options et les autres avantages liés aux actions ordinaires, constituent des éléments clés des programmes de rémunération des membres de la haute direction d'AbitibiBowater. Comme AbitibiBowater estime qu'il est important que ses employés et ses administrateurs ainsi que ceux de ses filiales détiennent une participation dans son capital et aient la possibilité de recevoir des avantages à base d'actions, le conseil a approuvé le régime et recommande aux actionnaires d'en faire autant. En raison des conditions difficiles du marché auxquelles elle est confrontée, AbitibiBowater a besoin du nouveau régime pour pouvoir continuer d'attribuer des avantages à base d'actions aux employés et aux administrateurs à des niveaux concurrentiels afin d'attirer les personnes les plus compétentes.

Le régime comporte les dispositions suivantes :

- *Aucune révision du prix.* AbitibiBowater n'a pas révisé le prix des options d'achat d'actions hors du cours et elle n'a pas le droit de réviser le prix d'une option sans l'approbation des actionnaires aux termes du régime. Sauf pour ce qui est des rajustements liés aux modifications de la structure du capital ou des réductions du prix d'exercice qui sont approuvées par les actionnaires de la Société, le prix d'exercice d'une option en circulation ne peut pas être réduit après la date d'octroi, et aucune option en circulation attribuée dans le cadre du régime ne peut être remise à la Société en contrepartie de l'octroi d'une option de rechange assortie d'un prix d'exercice inférieur.

- *Délais d'acquisition minimaux.* Le régime prévoit que, si l'acquisition d'un avantage est conditionnelle au fait que le participant demeure au service d'AbitibiBowater pendant une période déterminée, mais non à l'atteinte d'objectifs de rendement, pourvu que l'avantage ne soit pas attribué en remplacement d'une autre rémunération, la période de service requise aux fins de l'acquisition intégrale de l'avantage est d'au moins trois ans ou d'une durée proportionnelle (calculée en mois, en trimestres, en années ou autrement) couvrant une période d'au moins trois ans, sous réserve de l'abrégement du délai d'acquisition de l'avantage, dans la mesure permise par le comité, en cas de décès, d'invalidité, de départ à la retraite ou de cessation d'emploi ou de service involontaire du participant (le « délai d'acquisition minimal de trois ans »). Le délai d'acquisition minimal de trois ans ne s'applique pas à un avantage attribué par AbitibiBowater à titre d'incitation à l'emploi ou au réemploi. Le comité des ressources humaines et de la rémunération peut, à son appréciation, modifier ou abréger le délai d'acquisition d'un avantage, ou supprimer ou modifier des objectifs de rendement applicables ou renoncer à ceux-ci, sauf si l'avantage est considéré comme une rémunération fondée sur le rendement, à condition que le délai d'acquisition modifié ne soit pas inférieur au délai d'acquisition minimal de trois ans.
- *Administration par un comité indépendant.* Le régime sera administré par un comité du conseil constitué d'administrateurs qui ne sont pas des employés, au sens attribué au terme « *non-employee director* » dans la règle 16b-3 prise en application de la loi des États-Unis intitulée *Securities Exchange Act of 1934* (la « Loi de 1934 »), et qui sont des administrateurs externes, au sens attribué au terme « *outside director* » au paragraphe 162(m).
- *Aucune option d'achat d'actions à escompte.* Le régime interdit l'octroi d'une option d'achat d'actions dont le prix d'exercice est inférieur à la juste valeur marchande des actions ordinaires à la date d'octroi; toutefois, le comité des ressources humaines et de la rémunération peut octroyer des options dont le prix d'exercice est inférieur à la juste valeur marchande des actions ordinaires au moment de l'octroi en remplacement d'avantages octroyés dans le cadre d'autres régimes pris en charge à la suite d'un regroupement d'entreprises s'il détermine que cela est nécessaire pour que la valeur rattachée aux avantages remplacés soit préservée.
- *Restriction à l'égard des avantages sur la pleine valeur des actions.* Le nombre maximal d'actions pouvant être émises à titre d'avantages sur la pleine valeur des actions a été fixé à 1 000 000 d'actions.
- *Approbaton des actionnaires requise pour les modifications importantes apportées au régime.* Le régime stipule qu'aucune modification importante apportée à celui-ci ne prendra effet à moins d'avoir été approuvée par les actionnaires de la Société.

Généralités. Le comité des ressources humaines et de la rémunération, qui administre le régime, choisit les personnes admissibles auxquelles des avantages seront attribués dans le cadre du régime, et détermine le type d'avantages devant être attribués ainsi que les modalités, les conditions, les critères de rendement, les restrictions et les autres dispositions applicables à ces avantages. Le comité des ressources humaines et de la rémunération peut déléguer la totalité ou une partie de ses responsabilités ou de ses pouvoirs aux termes du régime à un ou à plusieurs membres de la direction de la Société ou d'un membre du même groupe que celle-ci, exception faite de l'attribution d'avantages à des personnes (i) qui sont assujetties à l'article 16 de la Loi de 1934 ou (ii) qui sont ou sont raisonnablement susceptibles d'être des employés désignés, au sens attribué au terme « *covered employees* » au paragraphe 162(m). Si le comité des ressources humaines et de la rémunération cesse d'exister, ou pour tout autre motif établi par le conseil, et dans la mesure où la législation ou les règles d'une bourse de valeurs applicables ne l'interdisent pas, le conseil peut prendre aux termes du régime des mesures qui relèveraient autrement du comité des ressources humaines et de la rémunération. Le comité des ressources humaines et de la rémunération a le pouvoir discrétionnaire d'interpréter et d'administrer le régime et de corriger les incohérences et les vices de forme que le régime, une convention ou un instrument lié à un avantage attribué dans le cadre du régime pourrait comporter.

Le nombre maximal d'actions pouvant être remises à des participants et à leurs bénéficiaires dans le cadre du régime est fixé à 2 000 000 d'actions ordinaires. Les actions visées par un avantage qui ne sont pas remises sans être assujetties à des restrictions (en raison de la renonciation à l'avantage ou de son annulation), et les actions émises aux fins du remplacement ou de la prise en charge d'attributions effectuées antérieurement par une entité qui est acquise par la Société ne seront pas comptées dans les 2 000 000 d'actions autorisées. Toutes les actions (i) remises par un participant ou retenues par la Société aux fins du paiement d'un prix d'exercice ou (ii) remises par un participant ou retenues par la Société aux fins de la satisfaction de toute obligation en matière de retenues d'impôt à l'égard d'un avantage ou (iii) visées par un DPVA mais non émises aux fins du règlement en actions du DPVA à l'exercice de celui-ci seront comptées dans les 2 000 000 d'actions autorisées.

Les restrictions supplémentaires suivantes s'appliquent aux avantages octroyés dans le cadre du régime : (i) le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être remises à des participants et à leurs bénéficiaires aux termes d'options d'achat

d'actions incitatives dans le cadre du régime est fixé à 2 000 000 d'actions ordinaires; (ii) le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être visées par des options et des DPVA attribués à un participant au cours d'une année civile donnée est fixé à 300 000 actions ordinaires; (iii) le nombre maximal d'actions pouvant être émises aux termes d'avantages sur la pleine valeur des actions et de primes d'encouragement en espèces (mais seulement dans la mesure où celles-ci sont réglées en actions) au cours d'une année civile donnée est fixé à 200 000 actions ordinaires; (iv) le nombre maximal d'actions pouvant être émises aux termes d'avantages sur la pleine valeur des actions et de primes d'encouragement en espèces (mais seulement dans la mesure où celles-ci sont réglées en actions) pendant la durée de vie du régime est fixé à 1 000 000 d'actions ordinaires; (v) le nombre maximal d'actions pouvant être remises aux termes d'avantages sur la pleine valeur des actions qui sont censés représenter une rémunération fondée sur le rendement (comme il est indiqué ci-dessous) attribuée à un participant au cours d'une année civile donnée est fixé à 200 000 actions, peu importe que l'avantage soit réglé avant l'acquisition, au moment de celle-ci ou après celle-ci, et (vi) le montant maximal des primes d'encouragement en espèces qui sont censées représenter une rémunération fondée sur le rendement payable à un participant à l'égard d'une période de référence donnée est égal à 200 000 \$ multiplié par le nombre de mois civils compris dans la période de référence en cause (soit 2 400 000 \$ pour une période de référence de 12 mois).

Les actions ordinaires visées par les avantages pouvant être octroyées dans le cadre du régime sont des actions actuellement autorisées mais non émises ou, si la législation applicable le permet, des actions actuellement détenues ou acquises par AbitibiBowater à titre d'actions autodétenues, y compris des actions achetées sur le marché libre ou dans le cadre d'opérations de gré à gré. À l'appréciation du comité des ressources humaines et de la rémunération, un avantage octroyé dans le cadre du régime peut être réglé en espèces plutôt qu'en actions ordinaires. Le 18 avril 2008, le cours de clôture des actions ordinaires au NYSE était de 10,25 \$.

Si le régime est approuvé, à supposer que toutes les options en circulation soient dans le cours et puissent être exercées, même si elles étaient toutes hors du cours (leur prix d'exercice moyen pondéré étant de 102,33 \$) en date du 18 avril 2008, le niveau de dilution d'AbitibiBowater sera de 8,49 %. Environ 295 543 options arrivent à échéance en 2008 et 218 954 options arrivent à échéance en 2009, et le prix d'exercice de ces options est sensiblement supérieur au cours du marché. En date du 18 avril 2008, il y avait 53 153 535 actions ordinaires et 4 420 663 actions échangeables en circulation, ainsi que 3 157 000 options attribuées mais non exercées dont le prix d'exercice moyen est sensiblement supérieur au cours du marché et dont la durée de vie contractuelle résiduelle moyenne est de 4,2 années et 182 000 UANR attribuées. Le niveau de dilution repose également sur l'hypothèse que les 2 000 000 d'actions seront toutes réellement émises dans le cadre du régime.

Les octrois qu'AbitibiBowater a effectués dans le passé dans le cadre de ses régimes à base de titres de participation illustrent bien sa détermination à gérer adéquatement la rémunération à base de titres de participation. Pour chacune des années de 2004 à 2007, Bowater et Abitibi ont octroyé des options d'achat d'actions et des actions de négociation restreinte représentant en moyenne 1,23 % des actions en circulation, sur une base combinée pro forma. Si le régime est approuvé, les avantages attribués en mars 2008 représenteront 0,90 % du nombre d'actions en circulation en date du 18 avril 2008, après dilution.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération et le conseil ont structuré le régime de 2008 de manière à permettre l'octroi d'actions de négociation restreinte et d'actions attribuées en fonction du rendement, en plus des options d'achat d'actions. Ces types d'avantages, qui peuvent être liés à des critères de rendement précis, peuvent procurer une valeur équivalente à leurs titulaires tout en nécessitant moins d'actions ordinaires, ce qui entraîne une dilution moins importante pour les actionnaires existants. Conformément à la politique de rémunération pour 2008 dont il est question sous la rubrique « Rapport sur la rémunération – Principaux éléments et principes de la rémunération des membres de la haute direction », il est prévu que les avantages à base d'actions qui seront attribués dans l'avenir aux membres de la haute direction clés, aux autres employés et aux administrateurs qui ne sont pas des employés comprendront des actions de négociation restreinte ou des formes de rémunération en espèces fondées sur la valeur des actions ordinaires, de même que des options, ce qui réduira sensiblement le nombre d'actions qui pourraient autrement être émises dans le cadre du régime.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération peut utiliser les actions ordinaires disponibles dans le cadre du régime aux fins du règlement d'une rémunération, d'octrois ou de droits gagnés ou payables dans le cadre de tout autre régime ou mécanisme de rémunération d'AbitibiBowater ou d'une filiale, y compris les régimes et les mécanismes d'AbitibiBowater ou d'une filiale qui sont pris en charge à la suite d'un regroupement d'entreprises.

À la survenance d'une opération touchant AbitibiBowater (y compris le versement d'un dividende ou d'une distribution à ses actionnaires (que ce soit en espèces, en actions ou en d'autres titres ou biens), un fractionnement d'actions, le versement d'un dividende en espèces exceptionnel, une restructuration du capital, une réorganisation, une fusion, un regroupement, une scission, une scission partielle, une vente d'actifs ou de filiales, un regroupement ou un échange d'actions, l'émission de bons de souscription ou d'autres droits permettant d'acquérir des actions ou d'autres titres de la Société, une autre opération ou un autre événement semblable ayant une incidence sur les actions, un événement inhabituel

ou extraordinaire touchant la Société ou un membre du même groupe que la Société ou ayant une incidence sur les états financiers de la Société ou d'un membre du même groupe que la Société, un changement dans les règles, les décisions, les règlements ou les autres exigences applicables d'un organisme gouvernemental, d'une bourse de valeurs ou d'un système de cotation entre courtiers ou une modification des principes comptables ou de la législation), le comité des ressources humaines et de la rémunération rajustera les avantages de façon équitable ou proportionnelle afin (i) de préserver la valeur ou la valeur potentielle des avantages et (ii) d'empêcher une diminution ou une augmentation induite de la valeur prévue ou potentielle des avantages. Le comité des ressources humaines et de la rémunération peut effectuer notamment les rajustements suivants :

(i) un rajustement du nombre et du type d'actions pouvant être remises dans le cadre du régime; (ii) un rajustement du nombre et du type d'actions visées par les avantages en circulation; (iii) un rajustement du prix d'exercice des options et des DPVA en circulation; (iv) un rajustement de toute mesure du rendement applicable et (v) tout autre rajustement que le comité des ressources humaines et de la rémunération juge équitable (y compris (I) le remplacement d'avantages par d'autres avantages qui ont, de l'avis du comité des ressources humaines et de la rémunération, une valeur comparable et qui sont fondés sur les actions d'une société issue de l'opération, (II) la prise de mesures en vue du remplacement ou de la prise en charge d'avantages, l'abrègement de la période pendant laquelle des avantages peuvent être exercés, la déchéance de restrictions relatives à des avantages, l'extinction d'avantages ou l'établissement d'une période d'exercice avant la survenance de l'événement en question et (III) l'annulation d'un ou de plusieurs avantages en circulation et la prise de mesures aux fins du paiement aux titulaires de ces avantages, au moyen d'une somme en espèces, d'actions ou d'autres titres ou biens ou d'une combinaison de ce qui précède, de la valeur de ces avantages, le cas échéant, établie par le comité des ressources humaines et de la rémunération (cette valeur pouvant être établie, s'il y a lieu, en fonction du cours des actions reçues ou devant être reçues par d'autres actionnaires de la Société dans le cadre de l'événement en question), notamment, dans le cas d'une option ou d'un DPVA en circulation, le paiement d'une somme en espèces égale à l'excédent, s'il y a lieu, de la juste valeur marchande (à la date fixée par le comité des ressources humaines et de la rémunération) des actions visées par l'option ou le DPVA en question sur le prix d'exercice global de cette option ou de ce DPVA, respectivement (étant entendu que, en pareil cas, une option ou un DPVA dont le prix d'exercice par action est égal ou supérieur à la juste valeur marchande de l'action qu'il vise peut être annulé ou supprimé sans paiement ni contrepartie).

À moins que le comité des ressources humaines et de la rémunération n'en décide autrement, le participant ne peut transférer des avantages attribués dans le cadre du régime, si ce n'est par voie de testament ou en vertu du droit successoral.

Admissibilité. Tous les employés et les administrateurs d'AbitibiBowater ou de ses filiales de même que les consultants et les autres personnes qui fournissent des services à AbitibiBowater ou à ses filiales peuvent participer au régime; toutefois, les participants qui ne sont pas des employés ne peuvent recevoir des options d'achat d'actions incitatives. Le comité des ressources humaines et de la rémunération déterminera, à sa seule appréciation, les employés auxquels des avantages seront attribués initialement dans le cadre du régime ainsi que le type et le nombre de ces avantages.

Options. Le comité des ressources humaines et de la rémunération peut octroyer une option d'achat d'action incitative ou une option d'achat d'action non admissible permettant d'acquérir des actions ordinaires au prix d'exercice fixé aux termes de l'option. Toutes les options octroyées dans le cadre du régime sont « non admissibles », à moins que la convention d'octroi applicable ne prévoie expressément qu'elles sont des « options d'achat d'actions incitatives ». Sous réserve de ce qui est indiqué ci-dessus sous la rubrique « Aucune révision du prix », le prix d'exercice d'une option ne sera pas inférieur à la juste valeur marchande de l'action ordinaire au moment de l'attribution de l'option.

Paiement du prix d'exercice d'une option. Le participant effectue le paiement intégral du prix d'exercice d'une option au moment de l'exercer. Sous réserve de la législation applicable, le participant paie le prix d'exercice par la remise d'une somme en espèces, d'un chèque ou d'équivalents de trésorerie, ou par la remise, attestée par un certificat ou une confirmation, d'actions jugées acceptables par le comité des ressources humaines et de la rémunération et d'une valeur correspondant à leur juste valeur marchande à la date d'exercice, ou au moyen d'une combinaison de ce qui précède, tel qu'il est établi par le comité des ressources humaines et de la rémunération; toutefois, à moins que le comité des ressources humaines et de la rémunération ne le prévoie autrement, pour effectuer son paiement par la remise d'actions, le participant ne peut remettre que des actions qu'il détient depuis au moins six mois à la date de paiement. Le comité des ressources humaines et de la rémunération peut permettre à un participant de décider de payer le prix d'exercice d'une option suivant l'une des méthodes suivantes : (i) en autorisant irrévocablement un tiers à vendre, au moment de l'exercice de l'option, les actions alors acquises (ou un nombre suffisant de celles-ci) et à remettre à la Société une tranche suffisante du produit de la vente en paiement intégral du prix d'exercice et des retenues d'impôt découlant de l'exercice, (ii) selon la méthode de l'« exercice net » approuvée par le comité des ressources humaines et de la rémunération ou (iii) selon une autre méthode approuvée par le comité des ressources humaines et de la rémunération. Malgré ce qui précède, si, le dernier jour du délai d'acquisition de l'option, la juste valeur marchande est supérieure au prix d'exercice, le participant n'a pas exercé l'option et l'option n'a pas expiré, le participant est réputé avoir exercé cette option ce jour-là selon la méthode de l'exercice net, et la

Société lui remet le nombre d'actions correspondant à la différence entre le nombre d'actions visées par l'exercice réputé de l'option et le nombre d'actions à retenir pour assurer le paiement du prix d'exercice et des retenues d'impôt applicables.

Droits à la plus-value d'actions. Un DPVA permet au participant de recevoir l'excédent (en espèces ou en actions) de la juste valeur marchande d'un nombre déterminé d'actions à la date d'exercice sur le prix d'exercice établi par le comité des ressources humaines et de la rémunération. Sous réserve de ce qui est indiqué ci-dessus sous la rubrique « Aucune révision du prix », le prix d'exercice d'un DPVA ne sera pas inférieur à la juste valeur marchande de l'action ordinaire au moment de l'attribution du DPVA ou, s'il est inférieur, au prix d'exercice de l'option à laquelle il est jumelé. Le comité des ressources humaines et de la rémunération peut attribuer un DPVA indépendamment d'une option tout comme il peut attribuer une option jumelée à un DPVA, et les DPVA et les options jumelés peuvent être attribués à différentes dates et avoir le même prix d'exercice.

Acquisition et exercice des options et des DPVA. À moins que le comité des ressources humaines et de la rémunération ne le prévoie autrement dans une convention d'octroi, chaque option et chaque DPVA sont acquis et peuvent être exercés à l'égard de 25 % des actions visées par l'option ou le DPVA à chacun des quatre premiers anniversaires de l'attribution, sous réserve du maintien en poste ou de la continuité des services du participant jusqu'à chaque date d'acquisition. La partie non acquise et la partie acquise d'une option et d'un DPVA deviennent caduques si la Société met fin à l'emploi ou aux services du participant pour un motif valable. En cas de départ à la retraite du participant, chaque option et chaque DPVA continuent d'être acquis suivant l'échéancier habituel sur une période de cinq ans et peuvent être exercés pendant cette période (les options et les DPVA acquis peuvent être exercés au cours des deux années suivant le décès survenant après le départ à la retraite). En cas de cessation d'emploi ou de service involontaire alors que le participant est admissible à la retraite ou immédiatement après toute période de continuation du salaire applicable, chaque option et chaque DPVA continuent d'être acquis suivant l'échéancier habituel sur une période de cinq ans et peuvent être exercés pendant cette période (les options et les DPVA acquis peuvent être exercés au cours des deux années suivant le décès survenant après cette cessation d'emploi ou de service). En cas de cessation d'emploi ou de service involontaire alors que le participant n'est pas encore admissible à la retraite, les options et les DPVA acquis peuvent être exercés pendant une période de cinq ans (les options et les DPVA acquis peuvent être exercés au cours des deux années suivant le décès survenant après cette cessation d'emploi ou de service). En cas de décès alors que le participant est en poste, les options et les DPVA acquis peuvent être exercés pendant une période de deux ans. Les options et les DPVA acquis peuvent être exercés pendant une période de trois mois après toute cessation d'emploi ou de service du participant pour motif de démission (les options et les DPVA acquis peuvent être exercés au cours de l'année suivant le décès survenant après cette démission). Chaque option et chaque DPVA continuent d'être acquis pendant toute période d'invalidité de courte durée applicable, et si le participant devient admissible aux prestations d'invalidité de longue durée, chaque option et chaque DPVA continuent d'être acquis suivant l'échéancier habituel sur une période de deux ans (y compris toute période d'invalidité de courte durée) et peuvent être exercés pendant les trois années ultérieures. Malgré toute date d'acquisition qu'il a établie, le comité des ressources humaines et de la rémunération peut, à sa seule appréciation, décider d'abrégier la période durant laquelle une option ou un DPVA peut être exercé, une telle décision n'ayant aucune incidence sur les modalités et les conditions de l'option ou du DPVA si ce n'est à l'égard de son exercice. Les options et les DPVA ne demeurent en aucun cas en circulation après leur date d'expiration initialement prévue (cette date ne pouvant être postérieure au 10^e anniversaire de l'attribution).

Avantages sur la pleine valeur des actions. Les types d'« avantages sur la pleine valeur des actions » suivants peuvent être attribués, à l'appréciation du comité des ressources humaines et de la rémunération :

- Le comité des ressources humaines et de la rémunération peut attribuer le droit de recevoir une ou plusieurs actions, ou la valeur en espèces de ces actions, dans l'avenir (notamment des actions non assujetties à des restrictions, des actions de négociation restreinte ou des unités d'actions de négociation restreinte (les « UANR »), des actions attribuées en fonction du rendement ou des unités d'actions attribuées en fonction du rendement et des actions à versement différé ou des unités d'actions à versement différé).
- Le comité des ressources humaines et de la rémunération peut octroyer des actions ordinaires en contrepartie de services fournis antérieurement ou de la renonciation, par le participant, à une autre rémunération qui pourrait lui être due.
- Le comité des ressources humaines et de la rémunération peut octroyer des actions ordinaires sous réserve de l'atteinte d'objectifs, notamment d'objectifs de rendement, pendant une période déterminée.
- Le comité des ressources humaines et de la rémunération peut octroyer des actions sous réserve d'un risque de déchéance ou d'autres restrictions qui deviendront caduques si le participant atteint un ou plusieurs jalons concernant sa durée de service ou un ou plusieurs objectifs, notamment des objectifs de rendement, ou une combinaison de ce qui précède.

Ces octrois sont assujettis aux autres conditions, restrictions et éventualités établies par le comité des ressources humaines et de la rémunération.

À moins que le comité des ressources humaines et de la rémunération ne le prévoie autrement dans une convention d'octroi : (i) toutes les UANR acquises et non acquises deviennent caduques si la Société met fin à l'emploi ou aux services du participant pour un motif valable ou si le participant démissionne; (ii) en cas de départ à la retraite du participant (conformément à la politique de la Société), les UANR continuent d'être acquises suivant l'échéancier habituel (aucune UANR ne pouvant être acquise après le décès du participant survenant après son départ à la retraite); (iii) en cas de cessation d'emploi ou de service involontaire alors que le participant est admissible à la retraite ou immédiatement après toute période de continuation du salaire applicable, les UANR continueront d'être acquises suivant l'échéancier habituel (aucune UANR ne pouvant être acquise après le décès survenant après cette cessation d'emploi ou de service); (iv) en cas de cessation d'emploi ou de service involontaire alors que le participant n'est pas encore admissible à la retraite, les UANR sont acquises au pro rata selon le temps écoulé, y compris toute période de continuation du salaire applicable (aucune UANR ne pouvant être acquise après le décès survenant après cette cessation d'emploi ou de service); (v) en cas de décès alors que le participant est en poste, les UANR sont acquises au pro rata selon le temps écoulé et (vi) les UANR continuent d'être acquises suivant l'échéancier habituel pendant toute période d'invalidité de courte durée (mais elles cessent d'être acquises si le participant devient admissible aux prestations d'invalidité de longue durée) et sont acquises au pro rata selon le temps écoulé, y compris toute période d'invalidité de courte durée.

Primes d'encouragement en espèces. Le comité des ressources humaines et de la rémunération peut attribuer des primes d'encouragement en espèces (y compris le droit de recevoir des actions d'une valeur équivalente à la somme en espèces par ailleurs payable) sous réserve de l'atteinte d'objectifs de rendement dans des délais déterminés établis par celui-ci. L'attribution de primes d'encouragement en espèces peut également être assujettie aux autres conditions, restrictions et éventualités établies par le comité des ressources humaines et de la rémunération.

Rémunération fondée sur le rendement. De façon générale, les options et les DPVA octroyés dans le cadre du régime devraient satisfaire à la définition du terme « *performance-based compensation* » prévue au paragraphe 162(m). Le comité des ressources humaines et de la rémunération peut déterminer si les avantages octroyés à un participant sont censés représenter une rémunération fondée sur le rendement, au sens attribué au terme « *performance-based compensation* » au paragraphe 162(m). Les avantages désignés à ce titre sont conditionnels au respect d'une ou de plusieurs mesures de rendement, dans la mesure requise par le paragraphe 162(m). Le comité des ressources humaines et de la rémunération peut fonder l'octroi de tels avantages sur une ou plusieurs des mesures de rendement suivantes établies par la Société ou une filiale, une unité d'exploitation ou une division de cette dernière : le rendement total de l'investissement des actionnaires; la croissance des produits d'exploitation, du chiffre d'affaires, du bénéfice net, du cours des actions et/ou du résultat par action; le BAIIA; le rendement de l'actif, de l'actif net et/ou du capital; le rendement des capitaux propres; le ratio emprunts/capitaux propres; le fonds de roulement; la sécurité; la qualité; le rendement financier d'AbitibiBowater par rapport à celui de sociétés homologues; la compression des coûts; la productivité; la composition du marché; la valeur économique ajoutée ou toute combinaison de ces éléments. Chaque objectif peut être exprimé en termes absolus et/ou relatifs, peut être fondé sur des cibles internes, le rendement antérieur d'AbitibiBowater et/ou le rendement antérieur ou actuel d'autres sociétés ou peut utiliser autrement des comparaisons reposant sur de tels éléments et, pour ce qui est des mesures fondées sur le bénéfice, peut utiliser des comparaisons relatives au capital, aux capitaux propres et/ou aux actions en circulation, aux placements, à l'actif ou à l'actif net.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération peut choisir, à sa seule appréciation, la durée de toute période de référence (cette durée ne pouvant être inférieure à une année, sauf dans le cas d'employés nouvellement embauchés ou promus), la nature de la rémunération fondée sur le rendement devant être versée, la mesure de rendement qui sera utilisée pour l'établissement des objectifs de rendement, la nature et/ou le registre des objectifs de rendement devant s'appliquer et la formule de calcul du rendement. Pendant les 90 premiers jours d'une période de référence (ou, si ce nombre de jours est inférieur ou supérieur, pendant la période maximale permise aux termes du paragraphe 162(m)), le comité des ressources humaines et de la rémunération exerce, en ce qui concerne la rémunération fondée sur le rendement devant être versée pour cette période de référence, son pouvoir discrétionnaire à l'égard de chacune des questions énoncées à la phrase précédente. Le comité des ressources humaines et de la rémunération a également le pouvoir d'abrèger le délai d'acquisition de tout avantage attribué en fonction de l'atteinte d'objectifs de rendement conformément aux mesures de rendement et, dans la mesure requise par le paragraphe 162(m), le comité des ressources humaines et de la rémunération établit de façon objective, pendant les 90 premiers jours d'une période de référence, le mode de calcul de la mesure de rendement qu'il choisit d'utiliser pour cette période de référence.

Modification et abolition. Le conseil peut, à tout moment, modifier ou abolir le régime, et le conseil ou le comité des ressources humaines et de la rémunération peut modifier un avantage octroyé dans le cadre du régime, à condition que cette modification ou cette abolition n'ait pas d'incidence défavorable sur les droits qui sont conférés au participant par les

avantages attribués avant la date à laquelle la modification est adoptée, à moins que le participant n'y ait consenti par écrit. Le conseil ne peut modifier la disposition du régime qui porte sur la révision du prix sans l'approbation des actionnaires. Les actionnaires d'AbitibiBowater doivent approuver toutes les modifications importantes (au sens attribué au terme « *material revision* » dans les règles d'inscription de la Bourse de New York) apportées aux modalités du régime. Le régime demeure en vigueur tant que des avantages attribués dans le cadre de celui-ci seront en circulation; toutefois, aucun nouvel avantage ne peut être attribué après le 10^e anniversaire de l'entrée en vigueur. Sauf si le conseil en décide autrement, aucune modification requérant l'approbation des actionnaires aux termes de l'article 1.162-27 du règlement du Trésor américain (qui porte sur le paragraphe 162(m)) ou de l'article 422 du Code (qui porte sur les options d'achat d'actions incitatives) n'est valide, à moins qu'elle ne soit approuvée par les actionnaires.

Droit applicable. Le régime est régi par le droit interne de l'État du Delaware qui s'applique aux contrats conclus et exécutés entièrement dans cet État, compte non tenu des dispositions relatives aux conflits de lois prévues dans celui-ci, et doit être interprété conformément à ce droit.

Incidences fiscales fédérales américaines

Aux termes de la législation fiscale fédérale américaine en vigueur, les avantages octroyés dans le cadre du régime auront les incidences fiscales suivantes.

Options non admissibles. L'octroi d'une option non admissible ne donnera pas lieu à un revenu imposable pour le participant. Sous réserve de ce qui est indiqué ci-dessous, le participant réalisera, au moment de l'exercice de l'option, un revenu ordinaire correspondant à l'excédent de la juste valeur marchande des actions acquises sur le prix d'exercice de l'option relative à ces actions, et AbitibiBowater aura droit à une déduction correspondante. Les gains réalisés ou les pertes subies par le participant à la disposition de ces actions seront traités comme des gains ou des pertes en capital, la valeur fiscale de ces actions étant égale à leur juste valeur marchande au moment de l'exercice de l'option.

L'exercice d'une option non admissible moyennant la remise d'actions acquises antérieurement sera généralement traité comme un échange non imposable de titres de même nature en ce qui concerne le nombre d'actions remises et le nombre identique d'actions reçues aux termes de l'option. Les actions reçues auront la même valeur fiscale que les actions remises et, aux fins de l'établissement des gains en capital, seront assujetties au même délai de conservation. La valeur des actions reçues à l'échange en excédent du nombre d'actions remises pourra être incluse dans le revenu ordinaire du participant au moment de l'exercice de l'option. Les actions excédentaires seront assujetties à un nouveau délai de conservation aux fins de l'établissement des gains en capital et auront une valeur fiscale égale à la valeur des actions établie au moment de l'exercice de l'option.

Options d'achat d'actions incitatives. L'octroi d'une option d'achat d'actions incitative ne donnera pas lieu à un revenu imposable pour le participant. L'exercice d'une telle option ne donnera pas lieu à un revenu imposable pour le participant, à condition que celui-ci ait été, sans interruption, un employé d'AbitibiBowater ou d'une filiale pendant la période commençant à la date d'attribution de l'option et se terminant à la date tombant trois mois avant la date d'exercice (un an avant la date d'exercice si le participant est invalide, au sens attribué au terme « *disabled* » dans le Code).

L'excédent de la juste valeur marchande des actions au moment de l'exercice d'une option d'achat d'actions incitative sur le prix d'exercice constitue un rajustement qui est inclus dans le calcul du revenu du participant qui est assujetti à l'impôt minimum de remplacement pour l'année d'imposition au cours de laquelle l'option est exercée. Aux fins de l'établissement de l'impôt minimum de remplacement que le participant doit payer pour l'année au cours de laquelle a lieu la disposition des actions acquises à l'exercice d'une option d'achat d'actions incitative, la valeur fiscale de ces actions, pour le participant, sera égale à leur juste valeur marchande au moment de l'exercice de l'option.

Si le participant ne vend pas les actions ni n'en dispose autrement au cours des deux années suivant la date d'octroi de l'option d'achat d'actions incitative ou au cours de l'année suivant la réception du transfert de ces actions, au moment de leur disposition, toute somme réalisée en excédent du prix d'exercice sera imposée dans les mains du participant en tant que gain en capital, et AbitibiBowater n'aura droit à aucune déduction pour les besoins de l'impôt fédéral américain sur le revenu. Une perte en capital sera constatée dans la mesure où la somme réalisée est inférieure au prix d'exercice.

Si les exigences relatives au délai de conservation qui sont énoncées ci-dessus ne sont pas satisfaites, le participant réalisera généralement, au moment de la disposition des actions, un revenu ordinaire correspondant (i) à l'excédent de la juste valeur marchande des actions à la date d'exercice sur le prix d'exercice ou, s'il est moins élevé, (ii) à l'excédent, s'il y a lieu, de la somme réalisée à la disposition des actions sur le prix d'exercice, et AbitibiBowater aura droit à une déduction correspondante. Si la somme réalisée est supérieure à la valeur des actions à la date d'exercice, toute somme supplémentaire constituera un gain en capital. Si la somme réalisée est inférieure au prix d'exercice, le participant ne constatera aucun

revenu et constatera une perte en capital égale à l'excédent du prix d'exercice sur la somme réalisée au moment de la disposition des actions.

L'exercice d'une option d'achat d'actions incitative moyennant l'échange d'actions acquises antérieurement sera généralement traité de la même façon qu'un échange réalisé à l'exercice d'une option non admissible, c'est-à-dire comme un échange non imposable de titres de même nature en ce qui concerne le nombre d'actions remises et le nombre identique d'actions reçues aux termes de l'option. Les actions reçues auront la même valeur fiscale que les actions remises et, aux fins de l'établissement des gains en capital, seront assujetties au même délai de conservation. Toutefois, ce délai de conservation ne sera pas pris en compte dans le calcul du délai de conservation de un an qui est requis afin que les nouvelles actions soient traitées de la même façon que les actions sous-jacentes aux options d'achat d'actions incitatives. Les actions reçues en excédent du nombre d'actions remises seront assujetties à un nouveau délai de conservation et auront une valeur fiscale nulle ou, si une somme en espèces a été versée en règlement du prix d'exercice, la valeur fiscale des actions excédentaires reçues correspondra à la somme en espèces versée. Si une action reçue dans le cadre de l'échange fait l'objet d'une disposition non admissible (soit une disposition ayant lieu avant la fin du délai de conservation applicable), cette disposition sera considérée comme une disposition non admissible des actions dont la valeur fiscale est la moins élevée.

Si le prix d'exercice d'une option d'achat d'actions incitative est réglé au moyen d'actions d'AbitibiBowater acquises lors de l'exercice antérieur d'une option d'achat d'actions incitative, un gain sera réalisé à l'égard des actions remises (et sera imposé à titre de revenu ordinaire) si ces actions n'ont pas été détenues pendant le délai de conservation minimal prévu à l'égard des options d'achat d'actions incitatives (soit deux ans à compter de la date d'attribution et un an à compter de la date du transfert); toutefois, l'échange ne modifiera pas le traitement fiscal des actions reçues, qui est décrit au paragraphe précédent.

Droits à la plus-value des actions. L'octroi d'un DPVA ne donnera pas lieu à un revenu imposable pour le participant. À l'exercice d'un DPVA, la somme en espèces ou la juste valeur marchande des actions reçues sera imposable dans les mains du participant à titre de revenu ordinaire, et AbitibiBowater aura droit à une déduction correspondante. Les gains réalisés ou les pertes subies par le participant à la disposition de ces actions seront considérés comme des gains ou des pertes en capital, la valeur fiscale de ces actions étant égale à leur juste valeur marchande au moment de l'exercice du DPVA.

Avantages sur la pleine valeur des actions. Le participant qui reçoit un avantage sur la pleine valeur des actions ne réalisera pas un revenu imposable au moment de l'octroi et AbitibiBowater n'aura pas droit à une déduction à ce moment, si l'octroi est assujéti à un risque de déchéance ou à d'autres restrictions qui deviendront caduques à l'atteinte d'autres objectifs, dans l'hypothèse où les restrictions constituent un risque important de déchéance, au sens attribué au terme « *substantial risk of forfeiture* », pour les besoins de l'impôt fédéral américain sur le revenu. Au moment de l'acquisition des actions visées par un avantage, le porteur réalisera un revenu ordinaire correspondant à la juste valeur marchande de ces actions au moment de l'acquisition, et AbitibiBowater aura droit à une déduction correspondante. Les gains réalisés ou les pertes subies par le participant au moment de la disposition de ces actions seront traités comme des gains ou des pertes en capital, la valeur fiscale de ces actions étant égale à leur juste valeur marchande au moment de l'acquisition. Les dividendes versés au porteur pendant la période de restrictions constitueront également un revenu de travail (*compensation income*) pour le participant et pourront être déduits à ce titre par AbitibiBowater.

Primes d'encouragement en espèces. Le participant réalisera un revenu imposable au moment de la distribution de la prime d'encouragement en espèces, et AbitibiBowater aura droit à une déduction correspondante.

Article 409A du Code. Les dispositions du présent régime se veulent conformes à l'article 409A du Code, et toutes les dispositions du présent régime doivent être interprétées d'une manière conforme aux exigences à respecter pour éviter le paiement d'impôts et de pénalités aux termes de l'article 409A. Chaque participant, ou son bénéficiaire ou sa succession, selon le cas, est le seul responsable du paiement des impôts et des pénalités pouvant être imposés au participant ou à son égard relativement au présent régime (y compris les impôts et les pénalités aux termes de l'article 409A du Code), et la Société et les membres du même groupe que celle-ci ne sont aucunement tenus d'indemniser et de dégager autrement de toute responsabilité le participant, son bénéficiaire ou sa succession à l'égard de ces impôts et pénalités. Malgré toute disposition contraire dans le régime, si le comité des ressources humaines et de la rémunération détermine que les sommes payables aux termes des présentes sont imposables pour un participant aux termes de l'article 409A du Code avant leur versement au participant, la Société peut (i) adopter les modifications ainsi que les politiques et les procédures pertinentes, y compris les modifications et les politiques à effet rétroactif, que, selon le comité des ressources humaines et de la rémunération, il est nécessaire ou approprié d'apporter au régime et aux avantages ou d'adopter afin de préserver le traitement fiscal devant être réservé aux termes des présentes aux avantages conférés par le régime ou attribués dans le cadre de celui-ci et/ou (ii) prendre toute autre mesure qui, selon le comité, est nécessaire ou appropriée afin d'éviter ou de limiter l'imposition d'impôts supplémentaires aux termes de l'article 409A du Code.

Avantages attribués dans le cadre du nouveau régime

Le texte qui suit présente des renseignements sur les octrois d'options d'achat d'actions et d'unités d'actions de négociation restreinte effectuées par le comité des ressources humaines et de la rémunération dans le cadre du régime, octrois qui sont effectués sous réserve de l'approbation du régime par les actionnaires. Ces octrois sont composés d'avantages à base d'actions visant l'atteinte des niveaux de rémunération cibles d'AbitibiBowater, tel qu'il est indiqué sous la rubrique « Rapport sur la rémunération – Principaux éléments et principes de la rémunération des membres de la haute direction ».

La moitié des unités d'actions de négociation restreinte octroyées aux membres de la haute direction seront acquises en bloc suivant un calendrier de trois ans fondé sur la période de service. L'autre moitié de ces unités seront acquises si certains objectifs de rendement sont atteints. Les UAVD attribuées aux administrateurs sont immédiatement acquises et seront payables au moment où l'administrateur quittera le conseil.

Avantages attribués dans le cadre du nouveau régime — Régime d'intéressement à base d'actions de 2008

Personnes qui reçoivent des avantages sur capitaux propres dans le cadre du régime d'intéressement à base d'actions de 2008	Nombre d'actions visées par les options¹⁾	Nombre d'unités d'actions de négociation restreinte²⁾	Nombre d'unités d'actions à versement différé³⁾
John Weaver	120 000	93 625	
David Paterson	152 000	118 178	
William Harvey	45 000	34 995	
James T. Wright	30 000	23 368	
Alain Grandmont	45 000	34 995	
Pierre Rougeau	45 000	34 995	
John Q. Anderson			5 352
Hans P. Black			5 352
Jacques Bougie			5 352
William E. Davis			5 352
Richard B. Evans			5 352
Gordon D. Giffin			5 352
Ruth R. Harkin			5 352
Lise Lachapelle			5 352
Gary J. Lukassen			5 352
John A. Rolls			5 352
Bruce R. Van Saun			5 352
Togo D. West			5 352
Tous les membres de la haute direction en tant que groupe ..	543 000	422 633	
Les administrateurs non membres de la haute direction en tant que groupe	0		64 224
Les employés non membres de la haute direction en tant que groupe	23 000	17 899	

- 1) Nombre établi au moyen de la méthode d'évaluation de Black et Scholes selon un prix par action de 13,08 \$, soit la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires au NYSE le 25 mars 2008.
- 2) Nombre établi au moyen de la division de la valeur monétaire des avantages par le prix par unité de 13,08 \$, soit la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires au NYSE le 25 mars 2008.
- 3) Nombre établi au moyen de la division de la somme de 70 000 \$ par un prix par unité de 13,08 \$, soit la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires au NYSE le 25 mars 2008.

Vote requis

L'adoption du régime est conditionnelle à l'approbation de la proposition visant à augmenter le nombre autorisé d'actions ordinaires (voir la rubrique « Proposition n° 3 – Augmentation du nombre autorisé d'actions ». Si la proposition visant à augmenter le nombre autorisé d'actions ordinaires est approuvée, le régime sera adopté dans la mesure où il est approuvé par le vote affirmatif des porteurs de la majorité des droits de vote rattachés aux actions conférant droit de vote sur la question à l'assemblée annuelle. Les abstentions et le fait que des courtiers ne votent pas à l'égard de la présente proposition n'auront aucune incidence sur le résultat du vote.

Le conseil recommande à l'unanimité aux actionnaires de voter EN FAVEUR de l'approbation du régime d'intéressement à base d'actions de 2008.

PROPOSITION N^o 3 — AUGMENTATION DU NOMBRE AUTORISÉ D' ACTIONS

Contexte

Le 14 avril 2008, le conseil a adopté, sous réserve de l'approbation des actionnaires, une modification au certificat de constitution en vue d'augmenter le nombre autorisé d'actions ordinaires à 150 000 000.

Actuellement, la Société est autorisée à émettre 100 000 000 d'actions ordinaires, d'une valeur nominale de 1,00 \$ chacune, et 10 000 000 d'actions privilégiées pouvant être émises en séries, d'une valeur nominale de 1,00 \$ chacune (les « actions privilégiées pouvant être émises en séries »). Au 18 avril 2008, 53 153 535 actions ordinaires étaient émises et en circulation, 4 420 663 actions ordinaires étaient réservées pour émission en échange des actions échangeables, 3 778 361 actions ordinaires étaient réservées pour émission à l'exercice d'options d'achat d'actions et d'autres attributions à base d'actions, et 37 000 000 d'actions ordinaires étaient réservées pour émission à la conversion des billets convertibles en circulation d'AbitibiBowater. À l'heure actuelle, une action privilégiée pouvant être émise en séries, appelée « action à droit de vote spécial », est émise et en circulation et est détenue par le fiduciaire au profit des porteurs des actions échangeables. Afin de s'assurer qu'un nombre suffisant d'actions ordinaires soit disponible aux fins d'émission dans le cadre du régime d'intéressement à base d'actions 2008 et pour d'autres besoins éventuels de la Société, le conseil a déterminé qu'il est souhaitable et au mieux des intérêts de la Société d'augmenter le nombre autorisé d'actions ordinaires comme il est indiqué dans la présente proposition.

Description des actions ordinaires

Chaque action ordinaire en circulation confère à son porteur inscrit une voix à l'égard de l'élection des administrateurs et de toutes les autres questions soumises au vote des actionnaires. Elle ne confère toutefois aucun droit de vote cumulatif à l'égard de l'élection des administrateurs. Sous réserve de certains droits et de certains pouvoirs conférés au conseil, dont il est question dans le certificat de constitution et dans les règlements administratifs, le vote affirmatif des porteurs d'au moins 75 % des actions en circulation habiles à voter à l'élection des administrateurs sera requis pour que la Société puisse prendre certaines mesures, notamment les suivantes :

- La conclusion de certaines opérations, notamment une fusion, un regroupement, ou une vente ou autre aliénation d'actifs ou de titres, avec un propriétaire véritable de plus de 5 % des droits de vote rattachés aux actions de la Société habile à voter à une élection des administrateurs, ou avec un membre du même groupe que celui-ci, une société qu'il a remplacée ou une société qui le remplace;
- L'adoption d'un plan ou d'une proposition en vue de la liquidation ou de la dissolution d'AbitibiBowater proposé par un propriétaire véritable de plus de 5 % des droits de vote rattachés aux actions de la Société habile à voter à l'élection des administrateurs ou par un membre du même groupe que celui-ci, une société qu'il a remplacée ou une société qui le remplace, ou pour le compte d'une telle personne;
- La modification ou l'abrogation de certaines dispositions du certificat de constitution ou des règlements administratifs.

Les porteurs d'actions ordinaires ont le droit de recevoir les dividendes déclarés à l'occasion par le conseil par prélèvement sur les fonds pouvant légalement être affectés au versement de dividendes, sous réserve du droit prioritaire aux dividendes des porteurs d'actions privilégiées pouvant être émises en séries. En cas de liquidation ou de dissolution d'AbitibiBowater, les porteurs d'actions ordinaires ont le droit de se partager proportionnellement le reliquat de ses actifs, après le règlement de tous ses passifs et sous réserve du droit prioritaire en cas de liquidation rattaché aux actions privilégiées pouvant être émises en séries. Les actions ordinaires ne comportent aucun droit de conversion ou de souscription, notamment aucun droit préférentiel de souscription. Les actions ordinaires ne comportent aucune disposition relative à un fonds de rachat ou d'amortissement.

Conséquences de l'augmentation du nombre autorisé d'actions ordinaires

Si elles sont approuvées, les actions ordinaires autorisées supplémentaires pourront être émises aux moments et pour les fins jugés souhaitables par le conseil, sans mesure supplémentaire de la part des actionnaires, sous réserve de la législation et de la réglementation applicables. Le conseil estime que la disponibilité de ces actions fournira à la Société la flexibilité d'émettre des actions ordinaires aux fins que le conseil jugera appropriées. Des actions peuvent être émises à toute fin que le conseil juge au mieux des intérêts de la Société, y compris pour financer des opérations, pour acquérir des sociétés ou des entreprises complémentaires, pour verser un dividende en actions ou effectuer un fractionnement d'actions futurs, pour

établir des liens avec un partenaire, notamment des liens commerciaux, ou pour acquitter une obligation dans le cadre d'un régime incitatif à l'intention de la direction ou d'un régime d'avantages sociaux. Si le conseil décide d'émettre un certain nombre des actions ordinaires supplémentaires, cette émission aura pour effet de diluer la participation des porteurs actuels d'actions ordinaires.

Le conseil est d'avis qu'il est au mieux des intérêts de la Société que des actions ordinaires supplémentaires soient autorisées dès maintenant afin de permettre l'émission d'actions ordinaires dans le cadre du régime d'intéressement à base d'actions de 2008 et d'éviter les dépenses et les délais liés à l'assemblée extraordinaire des actionnaires qui devrait autrement être tenue pour autoriser des actions ordinaires supplémentaires au besoin.

Vote requis

Aux termes de l'article treize du certificat de constitution, la modification visant à augmenter le nombre autorisé d'actions ordinaires requiert le vote affirmatif des porteurs d'au moins 75 % des droits de vote rattachés aux actions en circulation de la Société. Les abstentions et le non-vote de courtiers auront le même effet que les votes contre la proposition.

Si le projet de modification est approuvé, la Société fera déposer auprès du Secretary of State de l'État du Delaware un certificat de modification du certificat de constitution, lequel certificat de modification est reproduit à l'Annexe B des présentes (le « certificat de modification »). Dès l'entrée en vigueur du certificat de modification, l'article quatre du certificat de constitution serait modifié intégralement pour s'établir comme suit :

« ARTICLE QUATRE : La Société est autorisée à émettre cent soixante millions (160 000 000) d'actions au total, soit dix millions (10 000 000) d'actions privilégiées pouvant être émises en série d'une valeur nominale de 1,00 \$ chacune, et cent cinquante millions (150 000 000) d'actions ordinaires d'une valeur nominale de 1,00 \$ chacune ».

Le conseil recommande à l'unanimité de voter EN FAVEUR de la modification visant à augmenter le nombre autorisé d'actions ordinaires.

PARAGRAPHE 16(a) SUR LES EXIGENCES EN MATIÈRE DE DÉCLARATION DE PROPRIÉTÉ VÉRITABLE

Aux termes du paragraphe 16(a) de la Loi de 1934, les administrateurs, les membres de la haute direction et les actionnaires à hauteur de 10 % de la Société sont tenus de déposer auprès de la SEC des déclarations sur les actions ordinaires et les actions échangeables qu'ils détiennent, ainsi que sur les opérations qu'ils effectuent sur ces actions. Après avoir examiné les déclarations reçues de la Société aux termes du paragraphe 16(a) ainsi que les déclarations écrites provenant de ses administrateurs et de ses membres de la haute direction, la Société estime que tous ses membres de la haute direction, ses administrateurs et ses actionnaires à hauteur de 10 % ont effectué tous les dépôts requis aux termes du paragraphe 16(a) dans les délais impartis pour 2007.

ACTIONS DÉTENUES PAR CERTAINS PROPRIÉTAIRES VÉRITABLES ET MEMBRES DE LA DIRECTION D'ABITIBIBOWATER

Le tableau suivant présente certains renseignements en date du 18 avril 2008 concernant les actions ordinaires détenues en propriété effective par (i) les personnes qui, à la connaissance d'AbitibiBowater, sont propriétaires véritables de plus de 5 % des actions ordinaires en circulation (uniquement selon les renseignements compilés dans les rapports 13D et 13G déposés auprès de la SEC par ces personnes relativement à ces actions), (ii) chaque administrateur et candidat à un poste d'administrateur, (iii) chaque membre de la haute direction figurant dans le tableau sommaire de la rémunération présenté sous la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction » et (iv) les administrateurs et membres de la haute direction d'AbitibiBowater en tant que groupe. Le tableau présente aussi les mêmes renseignements concernant la propriété des actions échangeables afin d'indiquer le pourcentage total des droits de vote.

Nom et adresse du propriétaire véritable	Actions ordinaires		Actions échangeables		Total des droits de vote ¹⁾
	Nombre d'actions	Pourcentage de la catégorie	Nombre d'actions	Pourcentage de la catégorie	
Fairfax Financial Holdings Limited 95 Wellington Street West, Suite 800 Toronto (Ontario) M5J 2N7 Canada	35 000 000 ²⁾	39,7 %	—	—	37,8 %
Lord, Abbett & Co. LLC 90 Hudson Street Jersey City, NJ 07302	7 846 806 ³⁾	14,8 %	—	—	13,6 %
Tradewinds Global Investors, LLC 2049 Century Park, East Los Angeles, CA 90067	5 289 867 ⁴⁾	10,0 %	—	—	9,2 %
NWQ Investment Management Company, LLC 2049 Century Park East, 16th Floor Los Angeles, CA 90067	3 610 017 ⁵⁾	6,8 %	—	—	6,3 %
Franklin Resources, Inc. One Franklin Parkway San Mateo, CA 94403	3 545 858 ⁶⁾	6,7 %	—	—	6,2 %
T. Rowe Price Associates, Inc. 100 E. Pratt Street Baltimore, MD 21202	3 120 064 ⁷⁾	5,9 %	—	—	5,4 %
Third Avenue Management LLC 6212 Third Avenue, 32nd Floor New York, NY 10017	3 103 641 ⁸⁾	5,8 %	—	—	5,4 %
Norges Bank Blankplassen 2 P.O. Box 1179 Sentrum NO 0107 Oslo Norway	2 960 323 ⁹⁾	5,6 %	—	—	5,1 %

Nom et adresse du propriétaire véritable	Actions ordinaires		Actions échangeables		Total des droits de vote ¹⁾
	Nombre d'actions	Pourcentage de la catégorie	Nombre d'actions	Pourcentage de la catégorie	
John Weaver	216 825 ¹⁰⁾	*	—	—	*
David Paterson	125 742 ¹¹⁾	*	—	—	*
William Harvey	47 926 ¹²⁾	*	40	*	*
Pierre Rougeau	41 231 ¹³⁾	*	—	—	*
Thor Thorsteinson	29 803 ¹⁴⁾	*	—	—	*
James Wright	55 467 ¹⁵⁾	*	—	—	*
Alain Grandmont	30 214 ¹⁶⁾	*	—	—	*
Pierre Monahan	91 204 ¹⁷⁾	*	1 199	*	*
William Morris	12 488 ¹⁸⁾	*	—	—	*
John Q. Anderson	—	*	—	—	*
Hans P. Black	2 191 ¹⁹⁾	*	—	—	*
Jacques Bougie	2 504 ²⁰⁾	*	—	—	*
William E. Davis	2 194 ²¹⁾	*	—	—	*
Richard B. Evans	2 080 ²²⁾	*	—	—	*
Gordon D. Giffin	1 820 ²³⁾	*	—	—	*
Ruth R. Harkin	—	*	—	—	*
Lise Lachapelle	882 ²⁴⁾	*	—	—	*
Gary J. Lukassen	1 380 ²⁵⁾	*	—	—	*
John A. Rolls	13 260 ²⁶⁾	*	—	—	*
Bruce R. Van Saun	780 ²⁷⁾	*	—	—	*
Togo D. West, Jr.	7 511 ²⁸⁾	*	—	—	*
Administrateurs et membres de la haute direction actuels en tant que groupe (24 personnes)	627 108 ²⁹⁾	1,2 %	40	*	1,1 %

* Moins de 1 %

- 1) À l'égard de toutes les questions soumises au vote des actionnaires, les porteurs d'actions ordinaires et le porteur de l'action à droit de vote spécial (représentant les actions échangeables) votent ensemble comme une seule catégorie d'actionnaires. Conformément à la convention fiduciaire de vote et d'échange modifiée et mise à jour, le fiduciaire peut exprimer le nombre de voix correspondant au nombre d'actions échangeables en circulation qui n'appartiennent pas à AbitibiBowater ou aux membres du même groupe que celle-ci et à l'égard desquelles il a reçu, dans les délais prescrits, des instructions de vote des porteurs des actions échangeables. Par conséquent, le nombre total des droits de vote est fondé sur le nombre total d'actions ordinaires et d'actions échangeables en circulation en date du 18 avril 2008, à l'exclusion des actions échangeables détenues par AbitibiBowater et les membres du même groupe que celle-ci.
- 2) Ces actions doivent être émises à l'exercice de droits de conversion à l'égard des billets convertibles émis à Fairfax Financial Holdings aux termes de la convention d'achat de billets intervenue en date du 24 mars 2008 entre la Société et Fairfax Financial Holdings. Dans un rapport 13D établi en date du 1^{er} avril 2008 et déposé le 11 avril 2008, Fairfax Financial Holdings Limited a déclaré qu'elle détenait les droits de vote exclusifs à l'égard de la totalité des 35 000 000 d'actions indiquées et partageait le droit de disposer de la totalité de ces actions.
- 3) Dans une modification du rapport 13G établie en date du 31 décembre 2007 et déposée le 14 février 2008, Lord, Abnett & Co. LLC a déclaré qu'elle détenait les droits de vote exclusifs à l'égard de 7 525 326 des actions indiquées et le droit exclusif de disposer de la totalité des 7 846 806 actions indiquées.
- 4) Dans une modification du rapport 13G établie en date du 31 mars 2008 et déposée le 9 avril 2008, Tradewinds Global Investors, LLC a déclaré qu'elle détenait les droits de vote exclusifs à l'égard de 3 291 388 des actions indiquées et le droit exclusif de disposer de la totalité des 5 289 867 actions indiquées. Tradewinds Global Investors, Inc. a déclaré que des clients pouvant comprendre des sociétés de placements inscrites aux termes de la loi intitulée Investment Company Act et/ou des régimes d'avantages sociaux, des régimes de retraite, des fonds de dotation ou d'autres clients institutionnels étaient propriétaires véritables de ces actions.
- 5) Dans un rapport 13G établi en date du 31 décembre 2007 et déposé le 14 février 2008, NWQ Investment Management Company, LLC a déclaré qu'elle détenait les droits de vote exclusifs à l'égard de 3 367 039 des actions indiquées et le droit exclusif de disposer de la totalité des 3 610 017 actions indiquées.
- 6) Dans un rapport 13G établi en date du 31 décembre 2007 et déposé le 31 janvier 2008, Franklin Resources, Inc. (« FRI ») a déclaré qu'une ou plusieurs sociétés de placement à capital fixe ou variable ou autres comptes gérés qui sont des clients de gestionnaires de placement et des filiales directes et indirectes de FRI étaient propriétaires véritables de ces actions. Par conséquent, ces filiales peuvent être réputées propriétaires véritables des actions en question. Charles B. Johnson et Rupert H. Johnson, Jr. (les « actionnaires principaux de FRI ») (chacun ayant la même adresse d'affaires que FRI) étaient chacun propriétaire de plus de 10 % des actions ordinaires en circulation de FRI. FRI et les actionnaires principaux de FRI peuvent être réputés propriétaires véritables des titres détenus par les personnes physiques et morales dont les filiales de FRI sont les conseillers. FRI a aussi déclaré que a) une filiale, conseiller en placement, soit Franklin Templeton Investment Corp., détenait les droits de vote exclusifs à l'égard de 1 865 065 des actions indiquées et le droit exclusif de disposer de celles-ci; b) Franklin Advisory Services, LLC détenait les droits de vote exclusifs

à l'égard de 1 631 212 des actions indiquées et le droit exclusif de disposer de 1 650 972 des actions indiquées; c) Templeton Investment Counsel, LLC détenait les droits de vote exclusifs à l'égard de 17 232 des actions indiquées et le droit exclusif de disposer de celles-ci et e) Franklin Templeton Investment Management Limited détenait les droits de vote exclusifs à l'égard de 12 589 actions indiquées et le droit exclusif de disposer de celles-ci. FRI, les actionnaires principaux de FRI et les filiales qui sont des conseillers en placement déclarent qu'ils ne sont pas propriétaires véritables des actions indiquées dans le tableau ci-dessus ni ne détiennent d'intérêt économique dans celles-ci et jugent qu'ils n'agissent pas en tant que « groupe » aux fins de la Loi de 1934, dans sa version modifiée, et qu'ils ne sont par ailleurs pas tenus d'attribuer à chacun d'entre eux la propriété véritable des titres détenus par l'un d'entre eux ou par une personne physique ou morale dont les filiales de FRI sont les conseillers.

- 7) Dans une modification du rapport 13G établi en date du 31 décembre 2007 et déposé le 14 février 2008, T. Rowe Price Associates, Inc. (« T. Rowe Price ») a déclaré que des clients dont elle est le conseiller en placement sont propriétaires inscrits de ces actions. Ces clients ont le droit de toucher des dividendes sur ces actions ou le produit de la vente de celles-ci, ou le droit ultime de donner des directives quant à la réception des dividendes versés sur ces actions ou de ce produit. À la connaissance de T. Rowe Price, aucun de ces clients n'a de tels droits sur plus de 5 % de cette catégorie d'actions. T. Rowe Price a aussi déclaré qu'elle détenait les droits de vote exclusifs à l'égard de 795 432 des actions indiquées et le droit exclusif de disposer de la totalité des 3 120 064 actions indiquées.
- 8) Dans une modification du rapport 13G établie en date du 31 octobre 2007 et déposée le 12 novembre 2007, Third Avenue Management LLC (« TAM ») a déclaré qu'elle détenait les droits de vote exclusifs à l'égard de 2 787 650 des actions indiquées et le droit exclusif de disposer de la totalité des 3 103 641 actions indiquées. TAM a déclaré que des clients dont elle est le conseiller en placement étaient propriétaires inscrits de ces actions. Ces clients ont le droit de toucher des dividendes sur ces actions et le produit de la vente de celles-ci.
- 9) Dans une modification du rapport 13D établie en date du 30 octobre 2007 et déposée le 8 novembre 2007, Norges Bank a déclaré qu'elle détenait les droits de vote exclusifs à l'égard de la totalité des 2 960 323 actions indiquées et le droit exclusif de disposer de 1 834 019 des actions indiquées, et qu'elle partageait le droit de disposer de 1 126 304 des actions indiquées.
- 10) Comprend 7 742 actions détenues directement, 9 521 actions détenues dans des régimes d'avantages et 199 562 actions sous-jacentes à des options sur actions pouvant être exercées au cours des 60 prochains jours.
- 11) Comprend 29 664 actions détenues directement, 1 251 actions détenues dans des régimes d'avantages et 94 827 actions sous-jacentes à des options sur actions pouvant être exercées au cours des 60 prochains jours.
- 12) Comprend 8 641 actions détenues directement, 1 972 actions détenues dans des régimes d'avantages et 37 313 actions sous-jacentes à des options sur actions pouvant être exercées au cours des 60 prochains jours.
- 13) Comprend 1 924 actions détenues directement, 3 773 actions détenues dans des régimes d'avantages et 35 534 actions sous-jacentes à des options sur actions pouvant être exercées au cours des 60 prochains jours.
- 14) Comprend 358 actions détenues directement, 3 942 actions détenues dans des régimes d'avantages et 25 503 actions sous-jacentes à des options sur actions pouvant être exercées au cours des 60 prochains jours.
- 15) Comprend 5 445 actions détenues directement, 2 428 actions détenues dans des régimes d'avantages et 47 594 actions sous-jacentes à des options sur actions pouvant être exercées au cours des 60 prochains jours.
- 16) Comprend 560 actions détenues directement, 2 636 actions détenues dans des régimes d'avantages et 27 018 actions sous-jacentes à des options sur actions pouvant être exercées au cours des 60 prochains jours.
- 17) Comprend 6 601 actions détenues directement et 84 603 actions sous-jacentes à des options sur actions pouvant être exercées au cours des 60 prochains jours.
- 18) Comprend 7 371 actions détenues directement et 5 117 actions détenues dans des régimes d'avantages.
- 19) Comprend 2 191 actions détenues directement.
- 20) Comprend 2 504 actions détenues directement.
- 21) Comprend 1 851 actions détenues directement et 343 actions sous-jacentes à des options sur actions pouvant être exercées au cours des 60 prochains jours.
- 22) Comprend 1 040 actions détenues directement et 1 040 actions sous-jacentes à des options sur actions pouvant être exercées au cours des 60 prochains jours.
- 23) Comprend 1 820 actions sous-jacentes à des options sur actions pouvant être exercées au cours des 60 prochains jours.
- 24) Comprend 250 actions détenues directement et 632 actions sous-jacentes à des options sur actions pouvant être exercées au cours des 60 prochains jours.
- 25) Comprend 1 037 actions détenues directement et 343 actions sous-jacentes à des options sur actions pouvant être exercées au cours des 60 prochains jours.
- 26) Comprend 13 260 actions sous-jacentes à des options sur actions pouvant être exercées au cours des 60 prochains jours.
- 27) Comprend 780 actions détenues directement.
- 28) Comprend 7 511 actions sous-jacentes à des options sur actions pouvant être exercées au cours des 60 prochains jours.
- 29) Comprend 71 393 actions détenues directement, 28 638 actions détenues dans des régimes d'avantages et 526 537 actions sous-jacentes à des options sur actions pouvant être exercées au cours des 60 prochains jours.

Information sur les régimes de rémunération à base de titres de participation

	a) Nombre de titres devant être émis à l'exercice d'options, de bons de souscription ou de droits en circulation	b) Prix d'exercice moyen pondéré des options, des bons de souscription et des droits en circulation	c) Nombre de titres disponibles aux fins d'émission future aux termes de régimes de rémunération à base de titres de participation (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne a)) ¹⁾
Régimes de rémunération à base de titres de participation approuvés par les porteurs de titres ²⁾	3 845 000 ³⁾	106,55 \$	—
Régimes de rémunération à base de titres de participation non approuvés par les porteurs de titres			

- 1) Il ne reste plus d'actions aux fins d'attributions futures étant donné que ces régimes seront abrogés. Les réserves antérieures ont été diminuées pour tenir compte des attributions en circulation en date du 29 octobre 2007.
- 2) Ces régimes ainsi que les options et les droits connexes en circulation sont les suivants : régime d'options d'achat d'actions d'Abitibi, 908 000; régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs d'Abitibi, 11 000; régime d'achat d'actions incitatif de 1992 de Bowater, 12 000; régime d'options sur actions de 1997 de Bowater, 287 000; régime d'options sur actions de 2000 de Bowater, 877 000; régime d'options sur actions de 2002 de Bowater, 1 246 000; régime d'options sur actions et d'octroi d'actions faisant l'objet de restrictions de 2006 de Bowater, 71 000.
- 3) Comprend 3 412 000 options d'achat d'actions en circulation d'Abitibi et de Bowater ainsi que 433 000 unités d'actions de négociation restreinte de Bowater.

OPÉRATIONS AVEC UNE PERSONNE APPARENTÉE

M. Paul Rivett, administrateur de la Société, est vice-président et chef du contentieux de Fairfax Financial Holdings Limited (« Fairfax »). Le 1^{er} avril 2008, Fairfax et ses filiales ont souscrit un capital global de 350 millions de dollars de billets convertibles à 8,0 % de la Société échéant en 2013 (les « billets »). Le 28 avril 2008, Fairfax et ses filiales étaient toujours propriétaires d'un capital global de 350 millions de dollars des billets. Au moment de la vente des billets par la Société, M. Rivett n'était pas un administrateur, et on s'attend à ce qu'il tire avantage de l'opération que dans la mesure où Fairfax, en tant qu'entité, en tire avantage.

M. Bruce W. Van Saun, ancien administrateur de la Société, est chef des finances de The Bank of New York Mellon Corporation (« The Bank of New York Mellon »). Mellon Investor Services, LLC, membre du même groupe que The Bank of New York Mellon, est l'agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres pour les actions ordinaires et le fiduciaire relativement à diverses créances et obligations au titre des prestations de retraite d'AbitibiBowater. The Bank of New York Mellon est l'un des créanciers aux termes de la convention de crédit renouvelable de Bowater. Au 31 décembre 2007, les engagements de la banque aux termes de cette convention atteignaient 15 millions de dollars. M. Van Saun n'a touché aucune partie de la rémunération versée à The Bank of New York Mellon à titre de rémunération directe et n'a bénéficié de ces opérations que dans la mesure où The Bank of New York Mellon, à titre d'entreprise, en a bénéficié.

AbitibiBowater a adopté un code de conduite écrit applicable spécifiquement au conseil. Le code de conduite énonce entre autres les politiques d'AbitibiBowater en ce qui a trait à l'examen des conflits d'intérêts et à l'approbation des opérations entre personnes apparentées. Les lignes directrices visent les opérations où il y a conflit ou apparence de conflit entre les intérêts personnels d'un administrateur et ceux de la Société en général. Les lignes directrices prévoient qu'en cas d'opération de ce genre 1) l'administrateur ne doit pas prendre part aux décisions du conseil mettant en cause une autre société ou entreprise avec laquelle il a des liens et 2) les administrateurs ne peuvent retirer d'avantages personnels d'une personne ou entreprise cherchant à traiter ou à faire affaire avec la Société, à moins que cette relation ne soit divulguée par l'administrateur en cause et approuvée par les autres administrateurs n'ayant aucun intérêt dans l'opération. Le conseil, agissant par l'intermédiaire des administrateurs n'ayant pas d'intérêt dans l'opération, a étudié chacune des opérations dont il est question dans les paragraphes qui précèdent et a jugé qu'elles étaient conformes aux lignes directrices. AbitibiBowater a également adopté des principes de gouvernance applicables à tous les employés et exigeant que tout conflit d'intérêts potentiel soit signalé au conseil d'administration, qui analysera la situation.

RAPPORT DU COMITÉ DE VÉRIFICATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le rapport suivant ne constitue pas un document de sollicitation et n'est pas considéré comme ayant été déposé ou intégré par renvoi dans un autre document déposé par AbitibiBowater aux termes de la Loi de 1933 ou de la Loi de 1934.

Le comité de vérification surveille, au nom du conseil, la communication de l'information financière, les contrôles internes et les procédés de vérification d'AbitibiBowater. Le conseil a adopté les règles écrites du comité de vérification, qui sont affichées sur le site Web d'AbitibiBowater (<http://www.abitibibowater.com>) ou qui peuvent être obtenues en s'adressant au service du contentieux d'AbitibiBowater. Le comité de vérification est actuellement composé de quatre administrateurs externes qui, de l'avis du conseil d'administration, sont tous indépendants au sens des normes d'inscription du NYSE et des normes de la SEC adoptées aux termes de la loi Sarbanes-Oxley. Le conseil d'administration a jugé que M. John A. Rolls, président du comité de vérification, et que M. Gary J. Lukassen, membre du comité de vérification, étaient chacun un « expert en finances du comité de vérification » au sens attribué à l'expression « audit committee financial expert » par la SEC. Les membres du comité de vérification n'exercent pas les professions de vérificateur ou de comptable et ne sont pas des employés d'AbitibiBowater. La responsabilité des états financiers et du processus de communication de l'information, y compris les contrôles internes, incombe principalement à la direction.

Dans l'exercice de ses responsabilités de surveillance, le comité de vérification a accompli les tâches suivantes :

- il a examiné les états financiers vérifiés pour l'exercice terminé le 31 décembre 2007 avec la direction d'AbitibiBowater et le cabinet d'experts-comptables indépendant et inscrit retenu par AbitibiBowater, PwC, et il a discuté de la qualité et de la validité des principes comptables d'AbitibiBowater, du caractère raisonnable des jugements importants, des estimations comptables critiques et de la clarté de l'information fournie dans les états financiers;

- il a discuté avec PwC des questions dont il est tenu de discuter aux termes du Statement on Auditing Standards No. 114, Communication with Audit Committee, et de la Règle 2-07, de la Regulation S-X de la SEC, Communication with Audit Committees;
- il a reçu de PwC des déclarations écrites ayant trait à l'indépendance du vérificateur et la lettre exigée par l'Independence Standards Board Standard No.1, Independence Discussion with Audit Committees, et il a discuté avec le cabinet de son indépendance par rapport à AbitibiBowater et à sa direction.

Le comité de vérification a discuté avec les vérificateurs internes d'AbitibiBowater et avec PwC de la portée générale et des plans de leurs vérifications respectives. Le comité de vérification rencontre les vérificateurs internes et PwC, en présence et en l'absence de la direction, afin de discuter des résultats de leurs examens, de leurs évaluations des contrôles internes d'AbitibiBowater et de la qualité globale de l'information financière d'AbitibiBowater.

Compte tenu de l'examen et des discussions décrits ci-dessus, le comité de vérification a recommandé au conseil d'administration d'inclure les états financiers vérifiés d'AbitibiBowater dans le rapport annuel sur formulaire 10-K d'AbitibiBowater pour l'exercice terminé le 31 décembre 2007, en vue de son dépôt auprès de la SEC. Le comité de vérification a également recommandé la reconduction, sous réserve de la ratification par les actionnaires, du mandat de PwC à titre de cabinet d'experts-comptables indépendant et inscrit d'AbitibiBowater pour l'exercice 2008.

Tous les membres du comité de vérification souscrivent au présent rapport.

John A. Rolls (président du comité)
Gordon D. Giffin
Lise Lachapelle
Gary J. Lukassen

PROPOSITION N° 4 — NOMINATION DU CABINET D'EXPERTS-COMPTABLES INDÉPENDANT ET INSCRIT

Prenant effet le 29 octobre 2007, et dans le cadre du regroupement, AbitibiBowater a retenu les services de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. (« PwC ») à titre de cabinet d'experts-comptables indépendant et inscrit. Des représentants de PwC devraient être présents à l'assemblée annuelle, auront l'occasion de faire une déclaration s'ils le désirent et devraient pouvoir répondre aux questions pertinentes des actionnaires.

Avant le 29 octobre 2007, PwC et KPMG LLP (« KPMG ») avaient agi à titre de cabinet d'experts-comptables indépendant et inscrit d'Abitibi et de Bowater, respectivement. KPMG a été destituée dans le cadre de la réalisation du regroupement.

La décision de retenir les services de PwC et de destituer KPMG a été prise par le comité de vérification, conformément à ses règles.

Au cours des périodes intermédiaires ultérieures qui ont précédé la destitution de KPMG, 1) il n'y a eu aucun différend avec KPMG concernant les principes ou les pratiques comptables, la présentation des états financiers, l'étendue de la vérification ou la procédure de vérification qui, s'il n'avait pas été réglé à la satisfaction de KPMG, aurait été mentionné dans le rapport de KPMG et 2) il n'est survenu aucun événement à déclarer, au sens attribué au terme « *reportable event* » au sous-alinéa 304(a)(1)(v) du Règlement S-K.

Honoraires de vérification et honoraires pour services non liés à la vérification

Le tableau suivant présente un sommaire des honoraires versés par AbitibiBowater à PwC pour des services professionnels rendus au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2007 ainsi que des honoraires versés par Bowater (société remplacée par AbitibiBowater) à KPMG pour des services professionnels rendus au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2006.

<u>Catégorie d'honoraires</u>	<u>Honoraires pour l'exercice 2007</u>	<u>Honoraires pour l'exercice 2006</u>
	(en milliers de dollars)	
Honoraires de vérification	4 321 \$	3 290 \$
Honoraires pour services liés à la vérification	226	325
Honoraires pour services fiscaux	1 682	56
Autres honoraires	77	80
Total des honoraires	<u>6 306 \$</u>	<u>3 751 \$</u>

Honoraires de vérification. Les « honoraires de vérification » se composent d'honoraires facturés pour des services professionnels rendus dans le cadre de la vérification d'états financiers annuels consolidés et de contrôles internes de l'information financière, de l'examen des états financiers intermédiaires consolidés condensés qui sont présentés dans les rapports trimestriels sur formulaire 10-Q, ainsi que pour d'autres services relativement à des dépôts ou à des missions prévus par la loi et la réglementation.

Honoraires pour services liés à la vérification. Les « honoraires pour services liés à la vérification » de 2007 se composent principalement d'honoraires liés au regroupement, et ceux de 2006 se composaient principalement d'honoraires liés à la vérification des états financiers de certains régimes d'avantages sociaux et à d'autres missions d'attestation.

Honoraires pour services fiscaux. Les « honoraires pour services fiscaux » de 2007 se composent principalement d'honoraires s'établissant à environ 1 million de dollars en ce qui a trait à la planification et à la consultation en matière de fiscalité relativement au regroupement et d'honoraires s'établissant à environ 309 000 \$ en ce qui a trait à la planification et à la consultation en matière de fiscalité relativement aux entités juridiques coréennes et canadiennes d'AbitibiBowater. Les « honoraires pour services fiscaux » de 2006, qui s'élevaient à 38 000 \$, se composaient principalement d'honoraires liés à la conformité fiscale.

Autres honoraires. Les « autres honoraires » de 2007 se composent d'honoraires liés à des services d'attestation fournis par PwC. Les « autres honoraires » de 2006 se composaient principalement d'honoraires liés aux vérifications en matière de durabilité des forêts au Canada et à la traduction du rapport annuel.

Le comité de vérification d'AbitibiBowater a adopté une politique prévoyant qu'il doit approuver au préalable tous les services de vérification et les services non liés à la vérification (y compris les services liés à la vérification, les services

fiscaux et les autres services) fournis par le cabinet d'experts-comptables indépendant et inscrit d'AbitibiBowater, et il a approuvé au préalable tous les services de vérification et les services non liés à la vérification permis qui ont été fournis par PwC en 2007 après sa nomination à titre de vérificateur en 2007. Conformément aux politiques et méthodes adoptées par le comité de vérification, les modalités des missions de vérification annuelles et les honoraires connexes doivent être approuvés par le comité de vérification avant que la prestation de ces services ne soit entreprise. Le comité de vérification examine et approuve également les services non liés à la vérification avant que ceux-ci ne soient fournis. Le comité de vérification ne peut approuver la prestation de services non liés à la vérification que la SEC interdit aux vérificateurs indépendants de fournir à leurs clients de vérification ou qui compromettent par ailleurs l'indépendance des vérificateurs indépendants. Le comité de vérification est tenu de dresser un budget annuel à l'égard des services devant être fournis par les vérificateurs indépendants d'AbitibiBowater, et la direction de celle-ci est tenue d'assurer le suivi des honoraires versés aux vérificateurs indépendants par rapport à ce budget et d'en faire état au comité de vérification au moins une fois l'an.

Le chef des services financiers, le contrôleur ou un autre membre de la direction d'AbitibiBowater désigné par le conseil doit présenter au comité de vérification, conjointement avec le cabinet d'experts-comptables indépendant et inscrit, les demandes de prestation de services à être fournis au comité de vérification par le cabinet d'experts-comptables indépendant et inscrit qui doivent être approuvés au préalable. Chaque demande doit contenir une déclaration selon laquelle le cabinet d'experts-comptables indépendant et inscrit et le membre de la direction qui présente la demande sont d'avis ou non que la prestation des services faisant l'objet de la demande est conforme aux règles de la SEC relatives à l'indépendance des vérificateurs. La demande doit être suffisamment détaillée pour permettre au comité de vérification de circonscrire l'étendue des services en question. Le comité de vérification peut déléguer le pouvoir de donner l'approbation préalable à son président ou à un ou plusieurs autres membres du comité, mais pas à la direction d'AbitibiBowater. Les membres du comité auxquels on a délégué ce pouvoir doivent faire état au comité de vérification, à la prochaine réunion régulière de celui-ci, de toutes les décisions en matière d'approbation préalable qu'ils ont prises.

Conformément aux procédures prévues dans ses règles, le comité de vérification s'est penché sur la question de savoir si la prestation de ces services était compatible avec le maintien de l'indépendance de PwC, et il est arrivé à la conclusion qu'elle l'était.

Vote requis

La nomination de PwC à titre de cabinet d'experts-comptables indépendant et inscrit d'AbitibiBowater doit être ratifiée par le vote affirmatif des porteurs de la majorité des droits de vote rattachés aux actions exerçant leur droit de vote sur cette question à l'assemblée annuelle. Les abstentions et le fait que des courtiers ne votent pas sur cette proposition n'auront aucune incidence sur le résultat du vote.

Le conseil recommande à l'unanimité de voter EN FAVEUR de la ratification de la nomination de PwC à titre de cabinet d'experts-comptables indépendant et inscrit d'AbitibiBowater pour 2008.

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

Si un actionnaire désire présenter une proposition devant être incluse dans la circulaire de sollicitation de procurations d'AbitibiBowater relative à l'assemblée annuelle 2009 des actionnaires d'AbitibiBowater (l'« assemblée annuelle 2009 »), le proposant et la proposition doivent respecter les règlements administratifs ainsi que les règles de la SEC en matière de soumission de propositions devant être incluses dans les circulaires de sollicitation de procurations. Entre autres exigences, la proposition doit parvenir au secrétaire de la Société, au siège social de cette dernière, au plus tard le 29 décembre 2008. Les propositions reçues après cette date ne seront pas incluses dans la circulaire de sollicitation de procurations d'AbitibiBowater relative à l'assemblée annuelle 2009. Les actionnaires sont instamment invités à soumettre leurs propositions par courrier recommandé et à demander un accusé de réception.

Une proposition d'actionnaire non incluse dans la circulaire de sollicitation de procurations d'AbitibiBowater relative à l'assemblée annuelle 2009 ne pourra être présentée à l'assemblée annuelle 2009 que si l'actionnaire remet en temps opportun un avis écrit de sa proposition au secrétaire de la Société, au siège social de cette dernière. Aux termes des règlements administratifs, une question sera réputée soumise en bonne et due forme si l'actionnaire remet un avis en temps opportun, notamment par la poste, au secrétaire d'AbitibiBowater au moins 120 jours avant le premier anniversaire de l'assemblée annuelle précédente ou, si cette date est antérieure, au moins 10 jours après la remise d'un avis de convocation aux actionnaires ou la communication de la date de l'assemblée annuelle aux actionnaires. L'actionnaire doit indiquer dans son avis, pour chaque question proposée, les éléments suivants : a) une description de la question et les raisons pour lesquelles il la présente à l'assemblée; b) ses nom et adresse; c) la catégorie et le nombre d'actions dont il est porteur inscrit ou propriétaire véritable et qui sont représentées par son fondé de pouvoir à la date de clôture des registres pour l'assemblée (si une telle date a été fixée) et à la date de l'avis, de même qu'une déclaration selon laquelle il a l'intention d'être présent à l'assemblée pour proposer la question ou d'y être représenté par un fondé de pouvoir; d) tout intérêt important de celui-ci à l'égard de cette question; et e) toute autre information qu'il doit fournir conformément aux règles de la SEC en matière de soumission de propositions devant être incluses dans les circulaires de sollicitation de procurations. Le président de l'assemblée n'acceptera aucune question non conforme à la procédure décrite ci-dessus.

Vous pouvez obtenir auprès de la SEC un exemplaire des règles actuellement en vigueur concernant la soumission de propositions par des actionnaires à l'adresse suivante :

U.S. Securities and Exchange Commission
Division of Corporate Finance
100 F Street, N.E.
Washington, DC 20549

ou sur le site Web de la SEC, au www.sec.gov. Dans un cas comme dans l'autre, assurez-vous de demander la publication de la SEC n° 34-40018 datée du 21 mai 1998.

De plus, les règlements administratifs prévoient que les actionnaires d'AbitibiBowater doivent donner un préavis des mises en candidature d'administrateurs. En ce qui concerne les mises en candidature d'administrateurs devant être examinées à l'assemblée annuelle 2009 des actionnaires d'AbitibiBowater, AbitibiBowater doit recevoir les mises en candidature au plus tard le 5 février 2009.

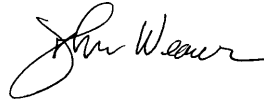
FRAIS DE SOLLICITATION

En plus de la sollicitation de procurations par la poste, certains membres de la direction et employés permanents d'AbitibiBowater pourraient solliciter des procurations, sans rémunération supplémentaire, par téléphone, par courriel ou verbalement. Les services de Morrow & Co., LLC ont été retenus pour participer à la sollicitation de procurations en contrepartie d'une rémunération de 7 500 \$, frais en sus. AbitibiBowater prendra en charge les frais liés à la sollicitation de procurations. AbitibiBowater a demandé aux maisons de courtage et autres dépositaires, prête-noms et fiduciaires de faire parvenir les documents de sollicitation à leurs mandants, qui sont les propriétaires véritables des actions ordinaires et des actions échangeables, et elle leur remboursera les frais raisonnables qu'ils auront engagés à cet égard.

INFORMATION FINANCIÈRE ET GOUVERNANCE

Le rapport annuel 2007 aux actionnaires d'AbitibiBowater est joint aux présentes. AbitibiBowater fera parvenir gratuitement aux actionnaires inscrits en date du 18 avril 2008 qui lui en feront la demande par écrit un exemplaire de son rapport annuel 2007 aux actionnaires (qui contient son rapport annuel 2007 sur formulaire 10-K, dans sa version modifiée du 20 mars 2008, sans les annexes), de ses principes de gouvernance et des règles existantes de ses comités. Les actionnaires doivent en faire la demande à l'adresse suivante : AbitibiBowater Inc., 1155, rue Metcalfe, Montréal (Québec) H3B 5H2, à l'attention du service des relations avec les investisseurs. On peut également obtenir des exemplaires de ces documents en ligne, à l'adresse <http://www.abitibibowater.com>.

Par ordre du conseil d'administration,
Le président exécutif du conseil,



John W. Weaver

Le 28 avril 2008

ANNEXE A : RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À BASE D' ACTIONS DE 2008

ABITIBIBOWATER INC. RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À BASE D' ACTIONS DE 2008

ARTICLE 1 GÉNÉRALITÉS

1.1 Objet. AbitibiBowater Inc. (la « Société ») a établi le régime d'intéressement à base d'actions (le « régime ») dans le but (i) de recruter et de fidéliser des personnes admissibles au régime, y compris des administrateurs, des membres de la direction, des employés, des consultants et des conseillers de la Société et des membres du même groupe que celle-ci; (ii) de motiver les participants, au moyen de mesures incitatives appropriées, à réaliser les objectifs à long terme; (iii) d'offrir des possibilités de rémunération incitative qui sont concurrentielles par rapport à celles offertes par des sociétés similaires et (iv) d'aligner encore davantage les intérêts des participants sur ceux des autres actionnaires de la Société au moyen d'une rémunération qui est liée à ses actions ordinaires; le tout en vue de promouvoir les intérêts financiers à long terme de la Société et des filiales, y compris la croissance de la valeur des capitaux propres de la Société et l'augmentation du rendement à long terme pour ses actionnaires.

1.2 Fonctionnement, administration et définitions. Le fonctionnement et l'administration du régime, y compris les avantages octroyés aux termes de celui-ci, sont régis par les articles 3 et 7. Certains termes clés utilisés dans les présentes ont le sens qui leur est attribué dans le régime (y compris à l'article 2).

ARTICLE 2 TERMES DÉFINIS

En plus des autres définitions qui figurent dans les présentes, les définitions suivantes s'appliquent au régime.

2.1 Loi de 1934. La « Loi de 1934 » s'entend de la loi des États-Unis intitulée *Securities Exchange Act of 1934*, dans sa version modifiée, et de tout texte législatif qui la remplace. Un renvoi dans le régime à un article de la Loi de 1934 (ou à une règle prise en application de celle-ci) est réputé inclure toute disposition interprétative, y compris une règle ou un règlement, prise en application de cet article ou de cette règle, ainsi que les modifications apportées à l'article, à la règle, au règlement ou à la disposition en question ou tout texte qui les remplace.

2.2 Membre du même groupe. Le terme « membre du même groupe » a le sens qui est attribué au terme « *affiliate* » dans la règle 12b-2 prise en application de la Loi de 1934.

2.3 Avantage. Un « avantage » s'entend d'un octroi ou d'un avantage consenti dans le cadre du régime, y compris les octrois d'options, de DPVA, d'avantages sur la pleine valeur des actions et de primes d'encouragement en espèces et la rémunération fondée sur le rendement.

2.4 Conseil. Le « conseil » s'entend du conseil d'administration de la Société.

2.5 Motif valable. Sauf stipulation contraire dans la convention d'octroi, un « motif valable » constitue, à l'égard d'un avantage donné, (i) un motif valable de la Société ou d'un membre du même groupe que celle-ci de mettre fin à l'emploi d'un participant ou aux services qu'il fournit, au sens attribué au terme « motif valable » dans un contrat de travail ou de consultation entre le participant et la Société ou un membre du même groupe que celle-ci qui est en vigueur au moment de la cessation de l'emploi ou des services ou (ii) en l'absence d'un contrat de travail ou de consultation (ou en l'absence d'une définition du terme « motif valable » dans ce contrat), A) la perpétration par le participant d'un acte délictueux grave ou d'un crime de turpitude morale, de tout autre acte grave ou l'omission grave d'agir qui implique la malhonnêteté ou la fraude, B) un comportement du participant qui porte ou est raisonnablement susceptible de porter atteinte à l'honneur ou à la réputation de la Société ou de l'un des membres du même groupe que celle-ci et qui nuit considérablement à leur entreprise, C) l'omission du participant de s'acquitter des tâches que la Société le charge raisonnablement d'accomplir (laquelle omission, s'il est raisonnablement possible d'y remédier, n'est pas corrigée dans les 10 jours suivant la remise au participant d'un avis à cette fin) ou D) une négligence grave, un méfait ou un acte de déloyauté grave du participant envers la Société ou un membre du même groupe que celle-ci (qui, s'il est raisonnablement possible d'y remédier, n'est pas corrigé dans les

10 jours suivant la remise au participant d'un avis à cette fin). Le comité décide à sa seule appréciation s'il y a existence ou non d'un motif valable.

2.6 Code. Le terme « Code » s'entend du code des États-Unis intitulé *Internal Revenue Code of 1986*, dans sa version modifiée. Un renvoi à une disposition du Code est réputé inclure toute disposition interprétative, y compris un règlement, prise en application de la disposition en question du Code, ainsi que les modifications apportées à l'article, au règlement ou à la disposition en question ou tout texte qui les remplace.

2.7 Date d'octroi. La « date d'octroi » s'entend de la date à laquelle l'octroi d'un avantage est autorisé, ou de toute autre date précisée dans cette autorisation.

2.8 Invalidité. Le terme « invalidité » a le sens qui lui est attribué dans le régime invalidité de longue durée de la Société, ou, si un tel régime n'existe pas ou que le participant n'y est pas admissible, il s'entend de l'incapacité du participant, en raison d'une inaptitude physique ou mentale, de s'acquitter d'une grande partie de ses tâches et de ses responsabilités pendant 180 jours consécutifs.

2.9 Particulier admissible. Un « particulier admissible » s'entend, pour les besoins du régime, d'un employé de la Société ou d'une filiale, d'un administrateur, d'un membre de la direction, d'un consultant, d'un conseiller (qui est habile à recevoir des titres devant être inscrits suivant le formulaire S-8 aux termes de la Loi de 1933) ou d'une autre personne qui fournit des services à la Société ou à une filiale; toutefois, les options d'achat d'actions incitatives ne peuvent être attribuées qu'aux employés de la Société ou de ses filiales. Un avantage peut être octroyé à un employé ou à une autre personne physique qui fournit des services dans le cadre de son embauche à titre d'employé ou de consultant ou dans d'autres circonstances avant la date à laquelle il commence à fournir des services à la Société ou aux filiales, à la condition que le droit à l'avantage ne devienne acquis qu'à compter de cette date.

2.10 Prix d'exercice. Le « prix d'exercice » s'entend du prix d'exercice de chaque option et/ou DPVA attribué aux termes de l'article 4, qui doit être fixé par le comité ou calculé suivant une méthode établie par le comité au moment de l'octroi de l'option ou du DPVA. Le prix d'exercice par action ne doit pas être inférieur à la juste valeur marchande d'une action à la date d'octroi (ou, si celle-ci est supérieure, à la valeur nominale d'une action).

2.11 Juste valeur marchande. La « juste valeur marchande » s'entend, à une date donnée, (i) si les actions sont inscrites à une bourse de valeurs nationale, de la moyenne arithmétique simple des cours extrêmes auxquels les actions ont été négociées tels qu'ils sont affichés à la bourse de valeurs nationale pour le jour précédant cette date ou, si les actions n'ont pas été ainsi négociées, la moyenne arithmétique simple de leurs cours acheteur et vendeur de clôture affichés par cette bourse le jour précédant cette date, arrondie à deux décimales; (ii) si les actions ne sont pas inscrites à une bourse de valeurs nationale mais sont cotées à un système de cotation entre courtiers au dernier cours vendeur, la moyenne arithmétique simple de leurs cours acheteur et vendeur de clôture affichés par ce système de cotation le jour précédant cette date, arrondie à deux décimales ou (iii) si les actions ne sont ni inscrites à une bourse de valeurs nationale ni cotées à un système de cotation entre courtiers au dernier cours vendeur, le montant établi de bonne foi par le comité comme étant la juste valeur marchande de l'action.

2.12 Option d'achat d'actions incitative. Une « option d'achat d'actions incitative » s'entend d'une option qui est censée répondre aux critères d'admissibilité à ce titre exposés au paragraphe 422(b) du Code.

2.13 Option non admissible. Une « option non admissible » s'entend d'une option qui n'est pas destinée à répondre aux critères d'admissibilité d'une option d'achat d'actions incitative.

2.14 Option. Une « option » s'entend d'une option d'achat d'actions incitative ou d'une option non admissible attribuée aux termes de l'article 4, qui permet au participant d'acheter des actions au prix d'exercice fixé par le comité.

2.15 Participant. Un « participant » s'entend d'un particulier admissible choisi par le comité pour participer au régime et recevoir un avantage dans le cadre du régime.

2.16 Rémunération fondée sur le rendement. La « rémunération fondée sur le rendement » a le sens qui est attribué au terme « *performance-based compensation* » au paragraphe 162(m) du Code et dans les règlements pris en application de celui-ci.

2.17 Mesures de rendement. Les « mesures de rendement » s'entendent du ou des critères choisis par le comité pour établir les objectifs de rendement au cours d'une période de référence donnée relativement à la rémunération fondée sur le rendement attribuée dans le cadre du régime.

2.18 Formule de calcul du rendement. Pour une période de référence donnée, la « formule de calcul du rendement » s'entend de la ou des formules de calcul appliquées à un objectif de rendement afin d'établir, à l'égard de la rémunération fondée sur le rendement versée à un participant donné, si la rémunération fondée sur le rendement a été acquise en totalité ou en partie ou n'a pas été acquise au cours de la période de référence.

2.19 Objectifs de rendement. Pour une période de référence donnée, les « objectifs de rendement » s'entendent du ou des objectifs établis par le comité en fonction des mesures de rendement.

2.20 Période de référence. La « période de référence » s'entend de la ou des périodes établies par le comité pour l'atteinte d'un ou de plusieurs objectifs de rendement pour les besoins de l'établissement du droit d'un participant de recevoir et de se faire verser une rémunération fondée sur le rendement.

2.21 Personne. Le terme « personne » s'entend d'un particulier, d'une entreprise, d'une société par actions, d'une société de personnes, d'une fiducie ou d'une autre entité.

2.22 Régimes antérieurs. Les « régimes antérieurs » sont les suivants (i) le régime d'options d'achat d'actions d'Abitibi-Consolidated Inc. modifié et mis à jour, (ii) le régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs d'Abitibi-Consolidated Inc., (iii) le régime d'octroi d'unités d'actions de négociation restreinte d'Abitibi-Consolidated Inc., (iv) le régime d'octroi d'unités d'actions à versement différé à l'intention des hauts dirigeants d'Abitibi-Consolidated Inc., (v) le régime d'octroi d'unités d'actions à versement différé d'Abitibi-Consolidated Inc. (à l'intention des administrateurs qui ne sont pas des employés), (vi) le régime d'options sur actions et d'octroi d'actions faisant l'objet de restrictions de 2006 de Bowater Incorporated, (vii) le régime d'options sur actions de 2002 de Bowater Incorporated, (viii) le régime d'options sur actions de 2000 de Bowater Incorporated, (ix) le régime d'options sur actions de 1997 de Bowater Incorporated, (x) le régime d'achat d'actions incitatif de 1992 de Bowater Incorporated et (xii) le régime de rémunération différée des administrateurs externes de Bowater Incorporated.

2.23 Loi de 1933. Le terme « Loi de 1933 » s'entend de la loi des États-Unis intitulée *Securities Act of 1933*, dans sa version modifiée, et de tout texte législatif qui la remplace. Un renvoi dans le régime à un article de la Loi de 1933 (ou à une règle prise en application de celle-ci) est réputé inclure toute disposition interprétative, y compris une règle ou un règlement, prise en application de cet article ou de cette règle, ainsi que les modifications apportées à l'article, à la règle, au règlement ou à la disposition en question ou tout texte qui les remplace.

2.24 Filiales. Pour les besoins du régime, une « filiale » s'entend d'une société par actions, d'une société de personnes, d'une coentreprise ou d'une autre entité dont la Société (ou une entité qui la remplace) est propriétaire, directement ou indirectement, d'au moins 50 % des participations comportant droit de vote ou des participations au bénéfice au cours d'une période donnée, et toute autre entreprise désignée par le comité dans laquelle la Société (ou une entité qui la remplace) détient un intérêt appréciable, ainsi que l'établit le comité à son appréciation.

2.25 Actions. Les « actions » s'entendent des actions ordinaires de la Société d'une valeur nominale de 1,00 \$ chacune (et de toute autre action ou de tout autre titre de participation dont la conversion ou l'échange permet d'obtenir des actions ordinaires).

ARTICLE 3 COMITÉ

3.1 Administration.

- a) Le pouvoir de contrôler et de gérer le fonctionnement et l'administration du régime est conféré à un comité (le « comité ») conformément au présent article 3. Sauf stipulation contraire dans les présentes, la mention de « comité » renvoie au comité des ressources humaines et de la rémunération de la Société. Le comité est choisi par le conseil et doit compter au moins deux membres; en outre, il doit être constitué exclusivement d'administrateurs qui ne sont pas des employés, au sens attribué au terme « non-employee directors » dans la règle 16b-3 de la Loi de

1934, et qui sont des administrateurs externes, au sens attribué au terme « outside directors » au sous-alinéa 1.162-27(e)(3) du règlement du Trésor américain. Si le comité n'existe pas, ou pour tout autre motif établi par le conseil, et dans la mesure où la législation applicable ou les règles applicables d'une bourse de valeurs ne l'interdisent pas, le conseil peut prendre aux termes du régime des mesures qui relèveraient par ailleurs du comité.

- b) Aucun membre du conseil ou du comité et aucun employé ou représentant de la Société ne saurait être tenu responsable des mesures qu'il a prises ou de son omission de prendre des mesures ou des décisions qu'il a prises de bonne foi à l'égard du régime ou d'un avantage attribué aux termes des présentes.

3.2 Pouvoirs du comité. Le comité administre le régime conformément aux dispositions suivantes :

- a) Sous réserve des dispositions du régime, le comité a le pouvoir discrétionnaire de choisir les personnes admissibles auxquelles des avantages sont attribués et de fixer la date de la remise des avantages, le type des avantages et le nombre d'actions visées par ceux-ci ainsi que les modalités, les conditions, les critères de rendement (y compris les mesures de rendement), les restrictions et les autres dispositions applicables à ces avantages et (sous réserve des restrictions énoncées à l'article 9) de modifier, d'annuler ou de suspendre les avantages.
- b) Le comité a le pouvoir de déterminer la mesure et les circonstances dans lesquelles les avantages sont exercés ou réglés en espèces ou en actions, en d'autres titres, en d'autres avantages ou en d'autres biens, sont annulés, confisqués ou suspendus, ainsi que d'établir la ou les méthodes suivant lesquelles les avantages sont réglés, exercés, annulés, confisqués ou suspendus et la mesure et les circonstances dans lesquelles la remise d'une somme en espèces, d'actions, d'autres titres, d'autres avantages ou d'autres biens et d'autres sommes payables à l'égard d'un avantage est reportée automatiquement ou au gré du participant ou du comité.
- c) S'il établit que les restrictions prévues par le régime empêchent la réalisation des principaux objectifs des avantages dans des territoires à l'extérieur des États-Unis, le comité a le pouvoir discrétionnaire de modifier ces restrictions de la manière qu'il juge nécessaire ou appropriée afin de se conformer aux exigences et aux pratiques qui s'appliquent dans ces territoires et de créer des sous-régimes du régime pour ces territoires.
- d) Le comité a le pouvoir discrétionnaire d'interpréter et d'administrer le régime, de corriger les incohérences et les défauts que le régime, une convention ou un instrument lié à un avantage attribué dans le cadre du régime pourrait comporter et de remédier aux omissions qui pourraient y être constatées, d'établir, de modifier et de révoquer les règles et les règlements se rapportant au régime, d'établir les modalités et les dispositions d'une convention d'octroi conclue aux termes du régime et de prendre toutes les autres décisions qui pourraient être nécessaires ou souhaitables dans le cadre de l'administration du régime.
- e) L'interprétation que le comité donne au régime et les décisions qu'il prend aux termes de celui-ci sont définitives et lient toutes les personnes.
- f) Le comité contrôle et gère le fonctionnement et l'administration du régime en se conformant au certificat de constitution, aux règlements administratifs et aux autres documents constitutifs de la Société, ainsi qu'à la législation sur les sociétés applicable des États.

3.3 Délégation par le comité. À moins que la législation ou les règles d'une bourse de valeurs applicables ne l'interdisent, le comité peut attribuer la totalité ou une partie de ses responsabilités et pouvoirs à un ou plusieurs de ses membres et en déléguer la totalité ou une partie aux personnes qu'il a choisies. Le comité peut révoquer un tel octroi ou délégation à tout moment. Sans que soit restreinte la portée générale de ce qui précède, le comité peut déléguer à un ou plusieurs membres de la direction de la Société ou d'un membre du même groupe que celle-ci le pouvoir d'agir pour le compte du comité à l'égard de tout droit et de toute question, obligation ou décision qui est du ressort du comité ou dont la responsabilité lui est attribuée par les présentes, et dont la délégation est permise par la loi, exception faite de l'octroi d'avantages à des personnes (i) qui sont assujetties à l'article 16 de la Loi de 1934 ou (ii) qui sont ou sont raisonnablement susceptibles d'être des employés désignés, au sens attribué au terme « covered employees » au paragraphe 162(m) du Code.

3.4 Obligations d'information envers le comité. La Société et les filiales doivent fournir au comité les données et les renseignements que celui-ci juge nécessaires pour s'acquitter de ses fonctions. Les registres que la Société et les filiales tiennent relativement à l'emploi (ou à la prestation de services), à la cessation d'emploi (ou la cessation de la prestation des

services), aux congés autorisés, au réembauchage et à la rémunération des employés et des participants sont définitifs pour toutes les personnes, sauf s'il est établi qu'ils sont erronés. Les participants et les autres personnes qui ont droit à des avantages dans le cadre du régime doivent fournir au comité les preuves, les données ou les renseignements que celui-ci juge nécessaires pour mettre en œuvre les modalités du régime.

ARTICLE 4 OPTIONS ET DPVA

4.1 Définitions.

- a) Chaque option attribuée dans le cadre du régime est assujettie à une convention d'octroi. Toutes les options attribuées dans le cadre du régime sont des options non admissibles, à moins que la convention d'octroi applicable ne prévoie expressément qu'elles sont des options d'achat d'actions incitatives. Les options d'achat d'actions incitatives ne sont attribuées qu'aux personnes admissibles qui sont des employés de la Société et des membres du même groupe que celle-ci et ne sont pas attribuées aux personnes admissibles qui, aux termes du Code, ne peuvent en recevoir. Aucune option n'est considérée comme une option d'achat d'actions incitative, à moins que les actionnaires de la Société n'aient approuvé le régime d'une manière se voulant conforme aux exigences d'approbation des actionnaires prévues à l'alinéa 422(b)(1) du Code. Les modalités et les conditions d'octroi d'une option d'achat d'actions incitative sont assujetties aux règles prévues à l'article 422 du Code et doivent être conformes à celles-ci. Si, pour quelque raison que ce soit, une option se voulant une option d'achat d'actions incitative (ou toute partie de celle-ci) ne peut pas être considérée comme telle, cette option ou cette partie de celle-ci est considérée comme une option non admissible attribuée en bonne et due forme dans le cadre du régime.
- b) Un droit à la plus-value d'actions (un « DPVA ») permet au participant de recevoir un paiement, en espèces ou en actions (ainsi qu'il est prévu au paragraphe 8.8), qui correspond à l'excédent (ou qui est par ailleurs fondé sur l'excédent), si excédent il y a, a) de la juste valeur marchande d'un nombre déterminé d'actions au moment de l'exercice sur b) le prix d'exercice établi par le comité. Chaque DPVA attribué dans le cadre du régime est assujetti à une convention d'octroi.

4.2 Exercice. À moins que le comité ne le prévoie autrement dans une convention d'octroi : (i) chaque option et chaque DPVA sont acquis et peuvent être exercés à l'égard de 25 % des actions visées par l'option ou le DPVA à chacun des quatre premiers anniversaires de l'octroi (le « délai d'acquisition de l'option » ou le « délai d'acquisition du DPVA », selon le cas), sous réserve du maintien en poste ou de la continuité des services du participant jusqu'à chaque date d'acquisition; (ii) la partie non acquise et la partie acquise d'une option et d'un DPVA deviennent caduques si la Société met fin à l'emploi ou aux services du participant pour un motif valable; (iii) en cas de départ à la retraite du participant (conformément à la politique de la Société), chaque option et chaque DPVA continuent d'être acquis suivant l'échéancier habituel sur une période de cinq ans et peuvent être exercés pendant cette période (les options et les DPVA acquis peuvent être exercés au cours des deux années suivant le décès survenant après le départ à la retraite); (iv) en cas de cessation d'emploi ou de service involontaire alors que le participant est admissible à la retraite ou immédiatement après toute période de continuation du salaire applicable, chaque option et chaque DPVA continuent d'être acquis suivant l'échéancier habituel sur une période de cinq ans et peuvent être exercés pendant cette période (les options et les DPVA acquis peuvent être exercés au cours des deux années suivant le décès survenant après cette cessation d'emploi ou de service); (v) en cas de cessation d'emploi ou de service involontaire alors que le participant n'est pas encore admissible à la retraite, les options et les DPVA acquis peuvent être exercés pendant une période de cinq ans (les options et les DPVA acquis peuvent être exercés au cours des deux années suivant le décès survenant après cette cessation d'emploi ou de service); (vi) en cas de décès alors que le participant est en poste, les options et les DPVA acquis peuvent être exercés pendant une période de deux ans; (vii) les options et les DPVA acquis peuvent être exercés pendant une période de trois mois après toute cessation d'emploi du participant pour motif de démission (les options et les DPVA acquis peuvent être exercés au cours de l'année suivant le décès survenant après cette démission) et (viii) chaque option et chaque DPVA continuent d'être acquis pendant toute période d'invalidité de courte durée applicable, et si le participant devient admissible aux prestations d'invalidité de longue durée, chaque option et chaque DPVA continuent d'être acquis suivant l'échéancier habituel sur une période de deux ans (y compris toute période d'invalidité de courte durée) et peuvent être exercés pendant les trois années ultérieures. Il est toutefois entendu que, malgré toute date d'acquisition qu'il a établie, le comité peut, à sa seule appréciation, décider d'abrégier la période durant laquelle une option ou un DPVA peut être exercé, une telle décision n'ayant aucune incidence sur les modalités et les conditions de l'option ou du DPVA si ce n'est à l'égard de son exercice, et il est également entendu que les

options et les DPVA ne demeurent en aucun cas en circulation après leur date d'expiration initialement prévue (cette date ne pouvant être postérieure au 10^e anniversaire de l'octroi).

4.3 Paiement du prix d'exercice d'une option. Le paiement du prix d'exercice d'une option attribuée aux termes du présent article 4 est assujéti aux dispositions suivantes :

- a) Sous réserve des dispositions suivantes du présent paragraphe 4.3, le participant effectue le paiement intégral du prix d'exercice d'une option au moment de l'exercer (toutefois, dans le cas d'un arrangement en matière d'exercice approuvé par le comité et dont il est question à l'alinéa 4.3c), il peut l'effectuer dès que possible par la suite).
- b) Sous réserve de la législation applicable, le participant paie le prix d'exercice par la remise d'une somme en espèces, d'un chèque ou d'équivalents de trésorerie, ou par la remise, attestée par un certificat ou une confirmation, d'actions jugées acceptables par le comité et d'une valeur correspondant à leur juste valeur marchande à la date d'exercice, ou au moyen d'une combinaison de ce qui précède, tel qu'il est établi par le comité; toutefois, à moins que le comité ne le prévoie autrement, pour effectuer son paiement par la remise d'actions comme il est prévu au présent alinéa b), le participant ne peut remettre que des actions qu'il détient depuis au moins six mois à la date de paiement.
- c) Sous réserve de la législation applicable et de la permission du comité, le participant peut décider de payer le prix d'exercice d'une option suivant l'une des méthodes suivantes : (i) en autorisant irrévocablement un tiers à vendre, au moment de l'exercice de l'option, les actions alors acquises (ou un nombre suffisant de celles-ci) et à remettre à la Société une tranche suffisante du produit de la vente en paiement intégral du prix d'exercice et des retenues d'impôt découlant de l'exercice, (ii) selon la méthode de l'« exercice net » approuvée par le comité ou (iii) selon une autre méthode approuvée par le comité. Malgré ce qui précède, si, le dernier jour du délai d'acquisition de l'option, la juste valeur marchande est supérieure au prix d'exercice, le participant n'a pas exercé l'option et l'option n'a pas expiré, le participant est réputé avoir exercé cette option ce jour-là selon la méthode de l'exercice net, et la Société lui remet le nombre d'actions correspondant à la différence entre le nombre d'actions visées par l'exercice réputé de l'option et le nombre d'actions à retenir pour assurer le paiement du prix d'exercice et des retenues d'impôt applicables.

4.4 Aucune révision du prix. Sauf pour ce qui est des rajustements faits aux termes du paragraphe 8.3 (qui porte sur les modifications de la structure du capital) ou des réductions du prix d'exercice qui sont approuvées par les actionnaires de la Société, le prix d'exercice d'une option en circulation ne peut pas être réduit après la date d'octroi, et aucune option en circulation attribuée dans le cadre du régime ne peut être remise à la Société en contrepartie de l'octroi d'une option de rechange assortie d'un prix d'exercice inférieur.

4.5 Conformité avec la législation et la réglementation. Malgré ce qui précède, le participant ne peut en aucun cas exercer une option d'une façon qui, selon le comité, violerait la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* ou toute autre loi applicable, les règles et les règlements applicables de la Securities and Exchange Commission ou les règles et les règlements applicables de toute bourse de valeurs ou de tout système de cotation entre courtiers à laquelle ou sur lequel les titres de la Société sont inscrits ou négociés.

4.6 Octroi d'options et de DPVA. Une option peut, mais ne doit pas nécessairement, être jumelée à un DPVA, et un DPVA peut, mais ne doit pas nécessairement, être jumelé à une option (dans un cas comme dans l'autre, l'octroi initial peut avoir été faite dans le cadre du présent régime ou d'un autre régime ou mécanisme). Si une option est jumelée à un DPVA, son prix d'exercice et le prix d'exercice du DPVA sont les mêmes, et l'exercice de l'option à l'égard d'une action annule le droit d'exercer le DPVA jumelé correspondant à l'égard de cette action, et inversement.

ARTICLE 5 AVANTAGES SUR LA PLEINE VALEUR DES ACTIONS

5.1 Définition. Un « avantage sur la pleine valeur des actions » désigne l'octroi (sauf d'une option ou d'un DPVA) d'une ou de plusieurs actions ou du droit de recevoir une ou plusieurs actions dans l'avenir (notamment des actions non assujétiées à des restrictions, des actions de négociation restreinte ou des unités d'actions de négociation restreinte, des actions attribuées en fonction du rendement ou des unités d'actions attribuées en fonction du rendement et des actions à

versement différé ou des unités d'actions à versement différé), cet octroi étant assujéti aux dispositions du paragraphe 7.2 et à une ou à plusieurs des conditions suivantes, tel qu'il est établi par le comité :

- a) L'octroi est fait en contrepartie de services fournis antérieurement par le participant ou de la renonciation, par celui-ci, à une autre rémunération qui pourrait lui être due.
- b) L'octroi est conditionnel à l'atteinte d'objectifs, notamment d'objectifs de rendement, pendant une période déterminée.
- c) L'octroi est assujéti à un risque de déchéance ou à d'autres restrictions qui deviendront caduques si le participant atteint un ou plusieurs jalons concernant sa durée de service ou un ou plusieurs objectifs, notamment des objectifs de rendement, ou une combinaison de ce qui précède.

L'octroi d'avantages sur la pleine valeur des actions peut également être assujéti aux autres conditions, restrictions et éventualités établies par le comité. Chaque avantage sur la pleine valeur des actions est attesté par une convention d'octroi. À moins que le comité ne le prévoie autrement dans une convention d'octroi : (i) toutes les unités d'actions de négociation restreinte (les « UANR ») acquises et non acquises deviennent caduques si la Société met fin à l'emploi ou aux services du participant pour un motif valable ou si le participant démissionne; (ii) en cas de départ à la retraite du participant (conformément à la politique de la Société), les UANR continuent d'être acquises suivant l'échéancier habituel (aucune UANR ne pouvant être acquise après le décès du participant survenant après son départ à la retraite); (iii) en cas de cessation d'emploi ou de service involontaire alors que le participant est admissible à la retraite ou immédiatement après toute période de continuation du salaire applicable, les UANR continueront d'être acquises suivant l'échéancier habituel (aucune UANR ne pouvant être acquise après le décès survenant après cette cessation d'emploi ou de service); (iv) en cas de cessation d'emploi ou de service involontaire alors que le participant n'est pas encore admissible à la retraite, les UANR sont acquises au pro rata selon le temps écoulé, y compris toute période de continuation du salaire applicable (aucune UANR ne pouvant être acquise après le décès survenant après cette cessation d'emploi ou de service); (v) en cas de décès alors que le participant est en poste, les UANR sont acquises au pro rata selon le temps écoulé et (vi) les UANR continuent d'être acquises suivant l'échéancier habituel pendant toute période d'invalidité de courte durée (mais elles cessent d'être acquises si le participant devient admissible aux prestations d'invalidité de longue durée) et sont acquises au pro rata selon le temps écoulé, y compris toute période d'invalidité de courte durée.

ARTICLE 6 PRIMES D'ENCOURAGEMENT EN ESPÈCES

Une prime d'encouragement en espèces désigne l'attribution du droit de recevoir une somme en espèces (ou, à l'appréciation du comité, des actions d'une valeur équivalente à cette somme) sous réserve de l'atteinte d'objectifs de rendement dans des délais déterminés établis par le comité. L'attribution de primes d'encouragement en espèces peut également être assujéti aux autres conditions, restrictions et éventualités établies par le comité. Chaque prime d'encouragement en espèces est attestée par une convention d'octroi.

ARTICLE 7 RESTRICTIONS APPLICABLES AUX AVANTAGES

7.1 Rémunération fondée sur le rendement. Le comité peut désigner un avantage attribué à un participant à titre de rémunération fondée sur le rendement satisfaisant à la définition du terme « *performance-based compensation* » prévue au paragraphe 162(m) du Code. Dans la mesure requise par le paragraphe 162(m) du Code, les avantages sur la pleine valeur des actions désignés à ce titre sont conditionnels à l'atteinte d'un ou de plusieurs objectifs de rendement, qui sont fondés sur les mesures de rendement choisies par le comité, et les dispositions suivantes du présent paragraphe 7.1 s'appliquent :

- a) Pouvoir discrétionnaire du comité à l'égard de la rémunération fondée sur le rendement. Relativement à une période de référence donnée, le comité peut choisir, à sa seule appréciation, la durée de cette période (cette durée ne pouvant être inférieure à une année, sauf dans le cas d'employés nouvellement embauchés ou promus), la nature de la rémunération fondée sur le rendement devant être versée, la mesure de rendement qui sera utilisée pour l'établissement des objectifs de rendement, la nature et/ou le registre des objectifs de rendement devant s'appliquer et la formule de calcul du rendement. Pendant les 90 premiers jours d'une période de référence (ou, si ce nombre de jours est inférieur ou supérieur, pendant la période maximale permise aux termes du paragraphe 162(m) du Code),

le comité exerce, en ce qui concerne la rémunération fondée sur le rendement devant être versée pour cette période de référence, son pouvoir discrétionnaire à l'égard de chacune des questions énoncées à la phrase précédente.

- b) Mesures de rendement. Les « mesures de rendement » sont fondées sur une ou plusieurs des mesures de rendement suivantes de la Société, d'une filiale, d'une unité d'exploitation ou d'une division : le rendement total de l'investissement des actionnaires; la croissance des produits d'exploitation, du chiffre d'affaires, du bénéfice net, du cours des actions et/ou du résultat par action; le BAIIA; le rendement de l'actif, de l'actif net et/ou du capital; le rendement des capitaux propres; le ratio emprunts/capitaux propres; le fonds de roulement; la sécurité; la qualité; le rendement financier de la Société par rapport à celui de sociétés homologues; la compression des coûts; la productivité; la composition du marché; la valeur économique ajoutée ou toute combinaison de ces éléments. Chaque objectif peut être exprimé en termes absolus et/ou relatifs, peut être fondé sur des cibles internes, le rendement antérieur de la Société et/ou le rendement antérieur ou actuel d'autres sociétés ou peut utiliser autrement des comparaisons reposant sur de tels éléments et, pour ce qui est des mesures fondées sur le bénéfice, peut utiliser des comparaisons relatives au capital, aux capitaux propres et/ou aux actions en circulation, aux placements, à l'actif ou à l'actif net. Le comité a également le pouvoir d'abrèger le délai d'acquisition de tout avantage attribué en fonction de l'atteinte d'objectifs de rendement conformément à la mesure de rendement précisée dans le présent paragraphe. Dans la mesure requise par le paragraphe 162(m) du Code, le comité établit de façon objective, pendant les 90 premiers jours d'une période de référence (ou, si ce nombre de jours est inférieur ou supérieur, pendant la période maximale permise aux termes du paragraphe 162(m) du Code), le mode de calcul de la mesure de rendement qu'il choisit d'utiliser pour cette période de référence.
- c) Modification des objectifs de rendement. Si la législation fiscale et/ou la législation en valeurs mobilières applicables évoluent de façon à lui permettre de modifier la mesure de rendement en vigueur sans devoir obtenir l'approbation des actionnaires à cet égard, le comité peut faire, à sa seule appréciation, une telle modification sans l'approbation des actionnaires. Le comité est autorisé en tout temps pendant les 90 premiers jours d'une période de référence (ou, si ce nombre de jours est inférieur ou supérieur, pendant la période maximale permise aux termes du paragraphe 162(m) du Code) ou en tout temps par la suite dans la mesure où l'exercice de ce pouvoir au moment en cause n'empêche pas la rémunération fondée sur le rendement versée à un participant à l'égard de la période de référence de satisfaire à la définition du terme « *performance-based compensation* » prévue au paragraphe 162(m) du Code, de rajuster ou de modifier, à sa seule appréciation, le calcul d'un objectif de rendement à l'égard de la période de référence, sur le fondement des éléments suivants et pour qu'il en soit adéquatement tenu compte : a) une dévaluation d'actifs; b) un jugement ou un règlement relatif à un litige ou à une réclamation; c) l'incidence de l'évolution de la législation fiscale, des principes comptables ou d'autres lois ou dispositions réglementaires touchant la communication des résultats; d) tout programme de réorganisation et de restructuration; e) les éléments extraordinaires dont il est question dans l'*Accounting Principles Board Opinion No. 30* (ou toute prise de position le remplaçant) et/ou dans le rapport de gestion qui figure dans le rapport annuel de la Société aux actionnaires pour l'exercice applicable; f) des acquisitions ou des dessaisissements importants; g) tout autre élément précis inhabituel ou exceptionnel, ou toute catégorie d'un tel élément qui peut être objectivement déterminée; h) les gains et les pertes de change et i) un changement d'exercice de la Société.
- d) Versement de la rémunération fondée sur le rendement. Sauf disposition contraire dans la convention d'octroi applicable et sauf disposition contraire dans le régime concernant l'acquisition dans certains cas de cessation d'emploi ou de service, le participant doit être au service de la Société le dernier jour d'une période de référence afin d'avoir droit au versement d'une rémunération fondée sur le rendement à l'égard de cette période. Le participant n'a droit au versement d'une rémunération fondée sur le rendement que si les conditions suivantes sont remplies : (A) les objectifs de rendement pour la période sont atteints et (B) la totalité ou une partie de sa rémunération fondée sur le rendement a été gagnée à l'égard de la période de référence en fonction de l'application de la formule de calcul du rendement aux objectifs de rendement atteints.
- e) Attestation. Après chaque période de référence, le comité vérifie si les objectifs de rendement établis pour la période ont été atteints et atteste par écrit dans quelle mesure ils l'ont été ou ne l'ont pas été et, s'ils l'ont été, il calcule le montant de la rémunération fondée sur le rendement gagnée à l'égard de la période en fonction de la formule de calcul du rendement et atteste ce montant par écrit.
- f) Moment du paiement des avantages. Sauf disposition contraire dans une convention d'octroi, la rémunération fondée sur le rendement attribuée à l'égard d'une période de référence est versée au participant dès que possible sur

le plan administratif après la production des attestations requises aux termes du présent alinéa 7.1f). Toute rémunération fondée sur le rendement dont l'attribution est différée n'augmente pas (entre la date à compter de laquelle l'attribution est différée et la date du paiement) (i) si elle est payable en espèces, en fonction d'un facteur de calcul pour chaque exercice supérieur au taux d'intérêt raisonnable établi par le comité ou (ii) si elle est payable en actions, d'un montant supérieur à l'appréciation d'une action entre la date à compter de laquelle l'attribution est différée et la date du paiement.

7.2 Acquisition après trois ans de service. Si l'acquisition d'un avantage est conditionnelle au fait que le participant demeure au service de la Société ou des filiales pendant une période déterminée, mais non à l'atteinte de mesures de rendement ou d'autres objectifs de rendement (liés ou non aux mesures de rendement), pourvu que l'avantage ne soit pas attribué en remplacement d'une autre rémunération, la période de service requise aux fins de l'acquisition intégrale de l'avantage est d'au moins trois ans ou d'une durée proportionnelle (calculée en mois, en trimestres, en années ou autrement) couvrant une période d'au moins trois ans (sous réserve de l'abrègement du délai d'acquisition de l'avantage, dans la mesure permise par le comité, en cas de décès, d'invalidité, de départ à la retraite ou de cessation d'emploi ou de service involontaire du participant) (selon le cas, le « délai d'acquisition minimal »). Il est entendu que la restriction prévue au présent paragraphe 7.2 ne s'applique pas à un avantage attribué par la Société ou l'une de ses filiales à titre d'incitation à l'emploi ou au réemploi, et il est également entendu que le comité peut, à son appréciation, modifier ou abrèger le délai d'acquisition d'un avantage, ou supprimer ou modifier des objectifs de rendement applicables ou renoncer à ceux-ci (sous réserve du paragraphe 7.1 dans le cas d'un avantage considéré comme une rémunération fondée sur le rendement), mais le délai d'acquisition modifié ne saurait en aucun cas être inférieur au délai d'acquisition minimal.

ARTICLE 8 FONCTIONNEMENT ET ADMINISTRATION

8.1 Date d'entrée en vigueur. Sous réserve de l'approbation des actionnaires de la Société à son assemblée annuelle des actionnaires de 2008 a) du régime et b) de l'augmentation du nombre autorisé d'actions de la Société pour le porter à 150 000 000, le régime entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008 (la « date d'entrée en vigueur »); toutefois, des avantages peuvent être attribués sous réserve de ces approbations par les actionnaires de la Société à cette assemblée annuelle. Si le régime est aboli, ses modalités demeurent en vigueur tant que des avantages attribués dans le cadre de celui-ci seront en circulation; toutefois, aucun avantage ne peut être attribué dans le cadre du régime après le 10^e anniversaire de l'entrée en vigueur.

8.2 Actions et autres valeurs assujetties au régime. Les actions visées par les avantages pouvant être attribués dans le cadre du régime sont assujetties aux dispositions suivantes :

- a) les actions visées par les avantages pouvant être attribués dans le cadre du régime sont des actions actuellement autorisées mais non émises ou, si la législation applicable le permet, des actions actuellement détenues ou acquises par la Société à titre d'actions autodétenues, y compris des actions achetées sur le marché libre ou dans le cadre d'opérations de gré à gré;
- b) sous réserve des dispositions suivantes des présents paragraphes 8.2 et 8.3, le nombre maximal d'actions pouvant être remises à des participants et à leurs bénéficiaires dans le cadre du régime est fixé à 2 000 000 d'actions. Après les approbations par les actionnaires de la Société à son assemblée annuelle des actionnaires de 2008 dont il est question au paragraphe 8.1, aucun nouvel octroi ne sera effectué dans le cadre de l'un des régimes antérieurs;
- c) toutes les actions (i) remises par un participant ou retenues par la Société aux fins du paiement du prix d'exercice ou (ii) remises par un participant ou retenues par la Société aux fins de la satisfaction de toute obligation en matière de retenues d'impôt à l'égard d'un avantage ou (iii) visées par un DPVA mais non émises aux fins du règlement en actions du DPVA à l'exercice de celui-ci sont, dans chaque cas, comptées dans le nombre d'actions indiqué à l'alinéa 8.2 b);
- d) dans la mesure prévue par le comité, un avantage peut être réglé en espèces plutôt qu'en actions; toutefois, si un avantage doit être réglé en actions, toutes les actions visées par celui-ci sont comptées dans le nombre d'actions indiqué à l'alinéa 8.2 b);

- e) toutes les actions visées par un avantage qui ne sont pas remises à un participant ou à un bénéficiaire en raison de la renonciation à l'avantage ou de son annulation ne sont pas comptées dans le nombre d'actions indiqué à l'alinéa 8.2 b);
- f) toutes les actions émises aux fins du remplacement ou de la prise en charge d'octrois effectués antérieurement par une entité qui est acquise par la Société ou par un membre du même groupe que celle-ci dans le cadre d'une fusion, d'une acquisition ou d'un regroupement d'entreprises (collectivement, les « avantages de remplacement ») ne sont pas comptées dans le nombre d'actions indiqué à l'alinéa 8.2 b);
- g) sous réserve du paragraphe 8.3, le régime prévoit les plafonds supplémentaires suivants :
 - (i) le nombre maximal d'actions pouvant être remises à des participants et à leurs bénéficiaires à l'égard d'options d'achat d'actions incitatives attribuées dans le cadre du régime est fixé à 2 000 000 d'actions; toutefois, les avantages de remplacement qui sont censés être admissibles à titre d'options d'achat d'actions incitatives, s'il y a lieu, sont comptés dans le nombre d'actions indiqué au présent sous-alinéa (i);
 - (ii) le nombre maximal d'actions pouvant être visées par des avantages attribués à un participant au cours d'une année civile donnée aux termes de l'article 4 (qui porte sur les options et les DPVA) est fixé à 300 000 actions. Pour l'application du présent sous-alinéa (ii), si une option est jumelée à un DPVA de sorte que l'exercice de l'option à l'égard d'une action annule le droit d'exercer le DPVA auquel cette option est jumelée à l'égard de cette action, et inversement, le droit d'exercer l'option jumelée et le droit d'exercer le DPVA jumelé à l'égard de chaque action seront considérés comme visant une seule action pour l'application des restrictions du présent sous-alinéa (ii);
 - (iii) le nombre maximal d'actions pouvant être émises à l'égard des avantages attribués à un participant au cours d'une année civile donnée aux termes de l'article 5 (qui porte sur les avantages sur la pleine valeur des actions) et de l'article 6 (qui porte sur les primes d'encouragement en espèces, mais seulement dans la mesure où celles-ci sont réglées en actions) est fixé à 200 000 actions. Le nombre maximal d'actions pouvant être émises à l'égard des avantages attribués aux termes de l'article 5 (qui porte sur les avantages sur la pleine valeur des actions) et de l'article 6 (qui porte que les primes d'encouragement en espèces, mais seulement dans la mesure où celles-ci sont réglées en actions) pendant la durée de vie du régime est fixé à 1 000 000 d'actions;
 - (iv) en ce qui concerne les avantages sur la pleine valeur des actions qui sont censés représenter une rémunération fondée sur le rendement, le nombre maximal d'actions pouvant être remises à un participant au cours d'une année civile donnée est fixé à 200 000 actions (peu importe que l'avantage soit réglé avant l'acquisition, au moment de celle-ci ou après celle-ci); toutefois :
 - A) si les avantages visent des actions mais qu'une somme en espèces équivalente est versée à la place des actions, la restriction qui précède est appliquée selon la méthode que le comité utilise pour convertir le nombre d'actions en espèces;
 - B) si la remise des actions ou de la somme en espèces est reportée jusqu'à un moment ultérieur à l'acquisition des actions, tout rajustement apporté au nombre d'actions ou à la somme en espèces pour tenir compte du rendement réel ou réputé des actions après la date à laquelle les actions sont acquises n'est pas pris en compte;
 - (v) en ce qui concerne les primes d'encouragement en espèces qui sont censées représenter une rémunération fondée sur le rendement, le montant maximal payable à un participant à l'égard d'une période de référence donnée est égal à 200 000 \$ multiplié par le nombre de mois civils compris dans la période de référence en cause; toutefois :
 - A) si les avantages visent une somme en espèces mais qu'un nombre équivalent d'actions sont remises à la place de la somme en espèces, la restriction qui précède est appliquée à la somme en espèces selon la méthode que le comité utilise pour convertir les espèces en actions;

- B) si la remise des actions ou de la somme en espèces est reportée jusqu'à un moment ultérieur à l'acquisition de la somme en espèces, tout rajustement apporté au nombre d'actions ou à la somme en espèces pour tenir compte du rendement réel ou réputé des actions après la date à laquelle la somme en espèces est acquise n'est pas pris en compte.

8.3 Modification de la structure du capital et événements semblables. À la survenance (x) d'une opération touchant la Société (y compris le versement d'un dividende ou d'une autre distribution (que ce soit en espèces, en actions ou en d'autres titres ou biens), un fractionnement d'actions, le versement d'un dividende en espèces exceptionnel, une restructuration du capital, une réorganisation, une fusion, un regroupement, une scission, une scission partielle, une vente d'actifs ou de filiales, un regroupement ou un échange d'actions, l'émission de bons de souscription ou d'autres droits permettant d'acquérir des actions ou d'autres titres de la Société), (y) d'une autre opération ou d'un autre événement semblable ayant une incidence sur les actions de la Société ou (z) d'un événement inhabituel ou extraordinaire touchant la Société ou un membre du même groupe que celle-ci ou ayant une incidence sur les états financiers de la Société ou d'un membre du même groupe que celle-ci, d'un changement dans les règles, les décisions, les règlements ou les autres exigences applicables d'un organisme gouvernemental, d'une bourse de valeurs ou d'un système de cotation entre courtiers ou d'une modification des principes comptables ou de la législation, alors le comité peut effectuer des rajustements équitables ou proportionnels afin d'empêcher une diminution ou une augmentation indue de la valeur prévue ou potentielle de l'avantage conformément aux objectifs du régime, notamment l'un ou l'ensemble des rajustements suivants : (i) un rajustement du nombre et du type d'actions ou d'autres titres pouvant être remis dans le cadre du régime; (ii) un rajustement du nombre et du type d'actions visées par les avantages en circulation; (iii) un rajustement du prix d'exercice des options et des DPVA en circulation; (iv) un rajustement de toute mesure du rendement applicable (y compris des mesures de rendement et des objectifs de rendement) et (v) tout autre rajustement que le comité juge équitable (y compris (I) le remplacement d'avantages par d'autres avantages qui ont, de l'avis du comité, une valeur comparable et qui sont fondés sur les actions d'une société issue de l'opération, (II) la prise de mesures en vue du remplacement ou de la prise en charge d'avantages, l'abrègement de la période pendant laquelle des avantages peuvent être exercés, la déchéance de restrictions relatives à des avantages, l'extinction d'avantages ou l'établissement d'une période d'exercice avant la survenance de l'événement en question et (III) l'annulation d'un ou de plusieurs avantages en circulation et la prise de mesures aux fins du paiement aux titulaires de ces avantages, au moyen d'une somme en espèces, d'actions ou d'autres titres ou biens ou d'une combinaison de ce qui précède, de la valeur de ces avantages, le cas échéant, établie par le comité (cette valeur pouvant être établie, s'il y a lieu, en fonction du cours des actions reçues ou devant être reçues par d'autres actionnaires de la Société dans le cadre de l'événement en question), notamment, dans le cas d'une option ou d'un DPVA en circulation, le paiement d'une somme en espèces égale à l'excédent, s'il y a lieu, de la juste valeur marchande (à la date fixée par le comité) des actions visées par l'option ou le DPVA en question sur le prix d'exercice global de cette option ou de ce DPVA, respectivement (étant entendu que, en pareil cas, une option ou un DPVA dont le prix d'exercice par action est égal ou supérieur à la juste valeur marchande de l'action qu'il vise peut être annulé ou supprimé sans paiement ni contrepartie). Tout rajustement d'une option d'achat d'actions incitative aux termes du présent paragraphe 8.3 (sauf l'annulation de l'option d'achat d'actions incitative) peut être effectué uniquement dans la mesure où il ne constitue pas une « modification » au sens attribué au terme « *modification* » à l'alinéa 424(h)(3) du Code, et les rajustements aux termes du présent paragraphe 8.3 doivent être effectués d'une manière qui n'a pas d'incidence défavorable sur la dispense prévue par la règle 16b-3 prise en application de la Loi de 1934. La Société remettra à chaque participant un avis de tout rajustement effectué aux termes des présentes.

8.4 Restrictions générales. La remise d'actions ou d'autres valeurs dans le cadre du régime est assujettie aux dispositions suivantes : l'obligation de la Société de régler les avantages en actions ou au moyen d'une autre contrepartie est assujettie à l'ensemble des lois, des règles et des règlements applicables ainsi qu'aux approbations requises de la part des organismes gouvernementaux. Malgré toute modalité ou condition contraire d'un avantage, la Société n'a pas l'obligation, ni même l'autorisation, d'offrir en vente ou de vendre des actions visées par un avantage à moins que ces actions n'aient été inscrites en bonne et due forme aux fins de vente aux termes de la Loi de 1933 auprès de la Securities and Exchange Commission des États-Unis ou que la Société n'ait reçu un avis juridique qu'elle juge satisfaisant selon lequel ces actions peuvent être offertes ou vendues sans être inscrites aux termes d'une dispense d'inscription dont la Société peut se prévaloir et dont elle respecte toutes les modalités et conditions. La Société n'est nullement tenue d'inscrire aux fins de vente aux termes de la Loi de 1933 des actions devant être offertes ou vendues dans le cadre du régime. Le comité a le pouvoir de décider que tous les certificats d'actions ou d'autres titres de la Société ou d'un membre du même groupe que celle-ci remis dans le cadre du régime sont assujettis aux interdictions de transfert et aux autres restrictions qu'il juge utiles aux termes du régime, de la convention d'octroi applicable, de la législation fédérale en valeurs mobilières ou des règles, des règlements et des autres exigences de la Securities and Exchange Commission des États-Unis, de toute bourse de valeurs ou de tout système de cotation entre courtiers à laquelle ou sur lequel ces actions ou ces autres titres sont inscrits ou cotés au moment en

cause ainsi qu'aux termes de toute autre loi fédérale, étatique, locale ou non américaine applicable, et le comité peut faire apposer une ou plusieurs mentions sur ces certificats afin d'y indiquer les restrictions applicables. Si le régime prévoit que des certificats d'actions doivent être délivrés pour attester l'émission d'actions, une confirmation d'inscription en compte peut valoir délivrance des certificats requis dans la mesure où cela n'est pas interdit par la législation applicable ou les règles applicables d'une bourse de valeurs. Malgré toute disposition contraire du régime, le comité se réserve le droit d'ajouter à un avantage attribué dans le cadre du régime les autres modalités ou dispositions qu'il juge nécessaires ou souhaitables, à sa seule appréciation, pour que cet avantage respecte les exigences juridiques de toute entité gouvernementale compétente.

8.5 Retenues d'impôt. Toutes les distributions effectuées dans le cadre du régime sont assujetties aux retenues d'impôt fédéral, étatique, local et étranger applicables, et le comité peut décider que la remise d'actions ou d'autres valeurs dans le cadre du régime est conditionnelle à la satisfaction des obligations applicables en matière de retenues d'impôt. Si le comité le permet (à sa seule appréciation), le participant peut satisfaire à ces obligations : (i) par le paiement d'une somme en espèces, (ii) par la remise d'actions dont il est déjà propriétaire (étant entendu, toutefois, que s'il utilise les actions dont il est question au présent point (ii) pour satisfaire à des obligations qui s'ajoutent aux obligations minimales en matière de retenues d'impôt prévues par la loi, comme il est indiqué ci-après, à moins que le comité n'en décide autrement, le participant peut, pour les besoins du paiement en actions aux termes du présent point (ii), utiliser uniquement des actions qu'il a détenues pendant au moins six mois avant la date de paiement); (iii) par la remise des actions auxquelles il a droit par ailleurs aux termes du régime, étant entendu, toutefois, que le participant ne peut remettre les actions dont il est question au présent point (iii) pour satisfaire à des obligations qui s'ajoutent aux obligations minimales en matière de retenues d'impôt que la loi impose à la Société (selon les taux de retenue minimaux prévus par la loi pour les besoins de l'impôt fédéral et étatique, y compris les charges sociales, qui s'appliquent à un tel revenu imposable supplémentaire), ou (iv) de toute autre manière déterminée par le comité.

8.6 Octroi et utilisation des avantages. L'octroi et l'utilisation des avantages attribués dans le cadre du régime sont assujettis aux dispositions suivantes :

- a) à l'appréciation du comité, le participant peut recevoir un avantage admissible conformément aux dispositions du régime, et plus d'un avantage peuvent être octroyés au participant. Sous réserve du paragraphe 4.4 (qui porte sur la révision du prix), des avantages peuvent être octroyés au lieu ou en remplacement d'autres avantages qui ont été octroyés ou qui sont en circulation aux termes du régime ou de tout autre régime ou mécanisme de la Société ou d'une filiale (y compris un régime ou un mécanisme d'une entreprise ou d'une entité acquise en totalité ou en partie par la Société ou une filiale);
- b) sous réserve du nombre global maximal d'actions pouvant être remises dans le cadre du régime aux termes de l'alinéa 8.2b), le comité peut utiliser les actions disponibles aux fins du règlement d'une rémunération, d'octrois ou de droits gagnés ou payables dans le cadre de tout autre régime ou mécanisme de rémunération de la Société ou d'une filiale, y compris des avantages de remplacement;
- c) malgré les dispositions du paragraphe 4.2, les prix d'exercice des options et des DPVA octroyés dans le cadre du régime en remplacement d'autres avantages attribués dans le cadre de régimes et de mécanismes pris en charge à la suite d'un regroupement d'entreprises peuvent être inférieurs à la juste valeur marchande des actions au moment où ces options et ces DPVA sont attribués, si le comité détermine que ces prix d'exercice sont nécessaires pour que la valeur économique rattachée à ces avantages soit préservée.

8.7 Dividendes et équivalents de dividendes. Un avantage (y compris une option ou un DPVA) peut conférer au participant le droit de recevoir des dividendes ou des équivalents de dividendes à l'égard des actions qu'il vise (tant avant qu'après l'acquisition de ces actions), qui peuvent être versés au moment en cause ou portés au crédit d'un compte à l'intention du participant, sous forme d'espèces ou d'actions, à l'appréciation du comité. Les dividendes ou les équivalents de dividendes qui sont ainsi versés ou portés au crédit ou qui sont réinvestis dans des actions peuvent être assujettis aux conditions, aux restrictions et aux éventualités que le comité établit, y compris le réinvestissement des sommes ainsi portées au crédit dans des équivalents d'actions.

8.8 Règlement des avantages. L'obligation d'effectuer des paiements et des distributions à l'égard des avantages peut être satisfaite au moyen du paiement d'une somme en espèces, de la remise d'actions, de l'attribution d'avantages de rechange ou d'une combinaison de ce qui précède, selon ce que décide le comité. La satisfaction de cette obligation à l'égard d'un avantage, qui est parfois appelée le « règlement » de l'avantage, peut être assujettie aux conditions,

aux restrictions et aux éventualités que le comité établit. Le comité peut autoriser ou exiger le report d'un paiement ou d'une distribution à l'égard d'un avantage, sous réserve des règles et des procédures qu'il peut établir, y compris les dispositions relatives au versement ou à l'inscription au crédit d'intérêts ou d'équivalents de dividendes et la conversion de ces intérêts ou équivalents de dividendes en équivalents d'actions à versement différé. Chaque filiale est responsable du paiement des sommes en espèces auxquelles le participant a droit dans le cadre du régime dans la mesure où cette valeur découle des services que le participant a rendus à la filiale. Les différends quant à la responsabilité d'une filiale à l'égard du paiement de sommes en espèces sont réglés par le comité.

8.9 Transférabilité.

- a) À moins que le comité n'en décide autrement, le participant ne peut pas céder, aliéner, mettre en gage, saisir, vendre ou autrement transférer ou grever un avantage attribué dans le cadre du régime, si ce n'est par voie de testament ou en vertu du droit successoral, et une telle prétendue cession, aliénation, mise en gage, saisie ou vente et un tel prétendu transfert ou grevement sont nuls et inopposables contre la Société ou un membre du même groupe que celle-ci; toutefois, la désignation d'un bénéficiaire ne constitue pas une cession, une aliénation, une mise en gage, une saisie, une vente, un transfert ou un grevement.
- b) Malgré ce qui précède, sous réserve des règles qu'il peut adopter conformément à toute convention d'octroi applicable afin de préserver les objectifs du régime, le comité peut, à sa seule appréciation, permettre au participant de transférer des avantages (à l'exception d'options d'achat d'actions incitatives), sans contrepartie, aux personnes suivantes : A) une personne qui est un « membre de la famille » du participant, au sens attribué au terme « *family member* » dans les instructions du formulaire S-8 établi en application de la Loi de 1933 (collectivement, les « membres de la famille immédiate »); B) une fiducie constituée au bénéfice exclusif du participant et des membres de sa famille immédiate; C) une société de personnes ou une société à responsabilité limitée dont les seuls associés ou actionnaires sont le participant et des membres de sa famille immédiate; ou D) tout autre cessionnaire pouvant être (I) approuvé par le conseil ou le comité, à sa seule appréciation, ou (II) prévu dans la convention d'octroi applicable;

(tout cessionnaire mentionné aux points A), B), C) et D) ci-dessus est désigné ci-après dans le présent paragraphe un « cessionnaire autorisé »), à condition que le participant donne au comité par écrit un préavis décrivant les modalités et les conditions du transfert proposé et que le comité avise le participant par écrit que le transfert est conforme aux exigences du régime; toutefois, le comité peut exiger du cessionnaire autorisé qu'il signe une convention que la Société juge satisfaisante et qui atteste qu'il convient d'être assujéti à l'ensemble des modalités et des conditions du régime et de toute convention d'octroi applicable aux avantages transférés, et d'être lié par ces modalités et conditions.

- c) Les modalités de tout avantage transféré conformément à la phrase qui précède s'appliquent au cessionnaire autorisé, et les passages se rapportant au participant dans le régime et dans toute convention d'octroi applicable sont réputés s'appliquer au cessionnaire autorisé; toutefois, (i) le cessionnaire autorisé ne peut transférer un avantage, sauf par voie de testament ou en vertu du droit successoral; (ii) le cessionnaire autorisé ne peut exercer une option transférée à moins que, si, relativement aux actions qui doivent être acquises à l'exercice de l'option, le comité détermine, conformément à toute convention d'octroi applicable, qu'une déclaration d'inscription établie sur un formulaire approprié est nécessaire ou appropriée, une telle déclaration d'inscription ne soit en vigueur; (iii) le comité et la Société ne sont pas tenus de fournir un avis au cessionnaire autorisé, peu importe s'ils sont ou auraient autrement été tenus de remettre un tel avis au participant aux termes du régime ou pour une autre raison; et (iv) les conséquences de la cessation d'emploi ou de service du participant au sein de la Société ou d'un membre du même groupe que celle-ci aux termes du régime et de la convention d'octroi applicable continuent de s'appliquer à l'égard du participant, y compris le fait qu'une option ne peut être exercée par le cessionnaire autorisé que dans la mesure et au cours des périodes précisées dans le régime et dans la convention d'octroi applicable.

8.10 Communication des choix. Sauf indication contraire dans les présentes, le participant et toute autre personne ayant droit à des avantages aux termes du régime communique par écrit (y compris par un moyen électronique) au comité les choix qu'ils peuvent ou doivent faire, ainsi que toute modification autorisée et tout avis de révocation, au moment et d'une manière compatibles avec les modalités du régime et sous réserve des restrictions qui y sont prévues, comme le comité peut l'exiger.

8.11 Convention conclue avec la Société. Les avantages octroyés dans le cadre du régime sont assujettis à des modalités et à des conditions compatibles avec le régime, que le comité peut, à sa seule appréciation, prescrire. Les modalités et les conditions des avantages attribués à un participant sont prévues dans un document écrit (qui peut être sous forme électronique) selon le modèle que le comité établit. Un exemplaire du document est fourni au participant, et le comité peut lui demander de le signer, mais cela n'est pas obligatoire. Dans le régime, ce document est appelé une « convention d'octroi » peu importe si la signature du participant est requise ou non.

8.12 Mesures prises par la Société ou une filiale. Les mesures que la Société ou une filiale doit ou peut prendre sont prises par voie de résolution du conseil d'administration ou par un ou plusieurs membres du conseil (y compris un comité du conseil) qui sont dûment autorisés à représenter le conseil ou (sauf si la législation applicable ou les règles applicables d'une bourse de valeurs l'interdisent) par un membre de la direction dûment autorisé de la Société ou de la filiale.

8.13 Genre et nombre. Selon le contexte, le masculin inclut le féminin, et le singulier inclut le pluriel, et inversement.

8.14 Limitation des droits implicites.

- a) Aucun participant ni aucune autre personne n'acquiert, en raison de sa participation au régime, un droit ou un titre de propriété à l'égard des actifs, des fonds ou des biens de la Société ou d'une filiale, y compris les fonds, les actifs ou les autres biens que la Société ou la filiale peut, à sa seule appréciation, mettre de côté en prévision de la satisfaction d'une obligation issue du régime. Le participant n'a qu'un droit contractuel sur les actions ou les valeurs, s'il y en a, payables aux termes du régime, et ce droit n'est pas garanti par les actifs de la Société ou ceux de la filiale; en outre, aucune disposition du régime ne constitue une garantie que les actifs de la Société ou de la filiale sont suffisants aux fins du versement de prestations, d'indemnités ou d'avantages à une personne.
- b) Le régime ne constitue pas un contrat de travail, et le statut de participant ne donne pas à l'employé participant le droit de demeurer au service de la Société ou d'une filiale ou de continuer à fournir des services à la Société ou à une filiale, ni un droit sur quelque avantage que confère le régime, à moins que ce droit ne lui soit expressément acquis conformément aux modalités du régime. Sauf disposition contraire dans le régime, un avantage attribué dans le cadre du régime ne confère à son titulaire les droits conférés à un actionnaire de la Société qu'au moment où le titulaire remplit toutes les conditions nécessaires à cette fin.
- c) L'uniformité de traitement des participants et des titulaires ou bénéficiaires des avantages n'est pas obligatoire, pas plus qu'il n'est obligatoire que les modalités et les conditions rattachées aux avantages ainsi que les décisions et interprétations du comité relativement à celles-ci soient identiques pour tous les participants; ces modalités et conditions et ces décisions et interprétations peuvent être appliquées sélectivement aux participants, peu importe s'ils se trouvent dans une situation semblable ou non.

8.15 Preuve. Quiconque doit fournir une preuve aux termes du régime peut la fournir au moyen d'une attestation, d'un affidavit, d'un document ou de tout autre type de documentation que la personne y donnant suite juge pertinent et fiable, et cette documentation doit être signée, établie et présentée par la ou les personnes concernées.

8.16 Versements à des personnes autres que des participants. Si le comité détermine qu'une personne à qui une somme est payable aux termes du régime est incapable de s'occuper de ses affaires du fait qu'elle souffre d'une maladie, a subi un accident, est mineure ou est décédée, la somme due à cette personne ou à sa succession peut (à moins qu'un représentant légal dûment nommé ne l'ait déjà réclamée), si le comité en donne l'instruction à la Société, être versée à son conjoint, à l'un de ses enfants, à l'un des membres de sa famille, à une institution entretenant cette personne ou en ayant la garde, ou à toute autre personne que le comité juge être un destinataire approprié pour le compte de la personne ayant par ailleurs droit à la somme. Un tel versement libère complètement le comité et la Société de leur responsabilité à cet égard.

8.17 Non-exclusivité du régime. Ni l'adoption du présent régime par le conseil, ni sa soumission à l'approbation des actionnaires de la Société ne doit être interprétée comme une limitation du pouvoir du conseil d'adopter d'autres mécanismes de rémunération incitative comme il le juge souhaitable, notamment l'octroi d'options d'achat d'actions autrement que dans le cadre du présent régime, et de tels mécanismes peuvent s'appliquer de manière générale ou dans des cas particuliers.

8.18 Création d'aucune fiducie ni d'aucun fonds. Ni le régime ni aucun avantage ne crée ou n'est réputé créer une fiducie ou un fonds distinct de quelque nature que ce soit ou une relation fiduciaire entre la Société ou un membre du même groupe que celle-ci, d'une part, et un participant ou une autre personne ou entité, d'autre part. Aucune disposition du régime ni aucun avantage n'exige de la Société, aux fins de la satisfaction d'obligations aux termes du régime, qu'elle acquière des actifs ou qu'elle place des actifs dans une fiducie ou une autre entité à laquelle des cotisations sont effectuées, ou qu'elle mette à part des actifs d'une autre manière, et la Société ne conserve pas de comptes bancaires, de livres ou de registres distincts ni d'autre preuve de l'existence d'un fonds distinct ou d'un fonds maintenu ou administré de manière distincte à de telles fins. Les participants n'ont aucun droit aux termes du régime autrement qu'à titre de créanciers ordinaires de la Société.

8.19 Utilisation des rapports. Chaque membre du comité et chaque membre du conseil est pleinement justifié d'agir ou d'omettre d'agir, selon le cas, sur le fondement de tout rapport fourni par l'expert-comptable indépendant de la Société et des membres du même groupe que celle-ci et/ou de toute autre information relative au régime fournie par un représentant de la Société, du comité ou du conseil, autre que lui-même, et n'engage aucunement sa responsabilité en agissant ainsi ou en omettant d'agir ainsi de bonne foi.

8.20 Lien avec les autres régimes d'avantages. Aucun paiement aux termes du régime n'est inclus dans le calcul des prestations aux termes d'un régime de pension, d'un régime de retraite, d'un régime de participation aux bénéficiaires, d'un régime d'assurance collective ou d'un autre régime d'avantages de la Société, sauf si cela est expressément prévu dans un tel régime.

8.21 Droit applicable. Le régime est régi par le droit interne de l'État du Delaware qui s'applique aux contrats conclus et exécutés entièrement dans cet État, compte non tenu des dispositions relatives aux conflits de lois prévues dans celui-ci, et doit être interprété conformément à ce droit.

8.22 Divisibilité. Si une disposition du régime, d'un avantage ou d'une convention d'octroi est, devient ou est réputée invalide, illégale ou inexécutoire dans un territoire ou à l'égard d'une personne, d'une entité ou d'un avantage, ou si une telle disposition avait pour effet de rendre le régime ou tout avantage inadmissible aux termes de toute loi qui, selon le comité, est applicable, cette disposition doit être interprétée ou est réputée modifiée de façon qu'elle soit conforme à la législation applicable, ou si elle ne peut être interprétée ou réputée modifiée sans que, de l'avis du comité, cela modifie de manière importante l'esprit du régime ou de l'avantage, la disposition est réputée biffée à l'égard de ce territoire, de cette personne, de cette entité ou de cet avantage, et le reste du régime et de l'avantage demeure en vigueur.

8.23 Remplaçants liés par les obligations. Les obligations de la Société aux termes du régime lient toute société remplaçante ou tout organisme remplaçant issu d'une fusion, d'un regroupement ou d'une autre réorganisation de la Société, ainsi que toute société remplaçante ou tout organisme remplaçant prenant la suite de la quasi-totalité des actifs et de l'entreprise de la Société.

8.24 Nouvelle approbation aux termes du paragraphe 162(m) du Code. Si le comité en décide ainsi, les dispositions du régime qui portent sur la rémunération fondée sur le rendement sont soumises de nouveau à l'approbation des actionnaires de la Société au plus tard à la première assemblée des actionnaires ayant lieu au cours de la cinquième année suivant celle où les actionnaires les ont approuvées pour la dernière fois, de sorte que certains avantages attribués après ce moment ne soient pas visés par les restrictions relatives aux déductions prévues au paragraphe 162(m) du Code. Toutefois, aucune disposition du présent paragraphe n'a d'incidence sur la validité des avantages attribués après ce moment si une telle approbation des actionnaires n'est pas obtenue.

8.25 Article 409A du Code. Les dispositions du présent régime se veulent conformes à l'article 409A du Code, et toutes les dispositions du présent régime doivent être interprétées d'une manière conforme aux exigences à respecter pour éviter le paiement d'impôts et de pénalités aux termes de l'article 409A. Sauf dans la mesure permise par l'article 409A du Code, aucune rémunération différée (au sens de l'article 409A du Code) payable à un participant assujéti à l'impôt américain (un « participant des États-Unis ») ou payable au bénéficiaire de celui-ci ne peut être réduite ou annulée au moyen d'une somme due par le participant à la Société ou à un membre du même groupe que celle-ci. Malgré toute disposition contraire dans le présent régime, si un participant des États-Unis est autorisé à recevoir un paiement au titre d'un avantage par suite de sa « cessation de service » (au sens attribué au terme « *separation from service* » à l'article 409A du Code) et que le participant des États-Unis est un « employé déterminé » (au sens attribué au terme « *specified employee* » à l'article 409A du Code) au moment de sa cessation de service, et que le comité détermine de bonne foi que (i) la totalité ou

une partie de l'avantage constitue une « rémunération différée » (au sens attribué au terme « *deferred compensation* » à l'article 409A du Code) et (ii) le versement de cette rémunération, qui serait autrement payable au cours de la période de six mois suivant la cessation de service, doit être différé aux termes de la règle du délai de six mois énoncée à l'article 409A du Code afin d'éviter le paiement d'impôts ou de pénalités aux termes de l'article 409A du Code, cette « rémunération différée » est versée au participant des États-Unis uniquement six mois après la date de sa cessation de service (et est versée (sans intérêt, dividende, équivalent de dividendes ou autre rémunération pour perte de valeur marchande ou autre perte survenue au cours de cette période) sous la forme d'un seul paiement forfaitaire le premier jour du septième mois suivant la date de sa cessation de service) ou, si cette date est antérieure, à la date du décès du participant des États-Unis. (Par exemple, si la cessation de service d'un participant des États-Unis qui est un employé déterminé assujéti aux dispositions énoncées dans la phrase qui précède a lieu le 16 janvier d'une année civile, les versements au titre de la rémunération différée qui lui seraient payables au cours de la période de six mois allant du 16 janvier au 16 juillet s'accumulent et font l'objet d'un seul paiement forfaitaire le 17 juillet de cette année civile, ou, si cette date est antérieure, à la date du décès du participant des États-Unis.) Le participant des États-Unis, ou son bénéficiaire ou sa succession, selon le cas, est le seul responsable du paiement des impôts et des pénalités pouvant être imposés au participant des États-Unis ou à son égard relativement au présent régime (y compris les impôts et les pénalités aux termes de l'article 409A du Code), et la Société et les membres du même groupe que celle-ci ne sont aucunement tenus d'indemniser et de dégager de toute responsabilité le participant des États-Unis, son bénéficiaire ou sa succession à l'égard de ces impôts et pénalités. Malgré toute disposition contraire dans le régime, si le comité détermine que les sommes payables aux termes des présentes sont imposables pour un participant aux termes de l'article 409A du Code avant leur versement au participant, la Société peut (i) adopter les modifications ainsi que les politiques et les procédures pertinentes, y compris les modifications et les politiques à effet rétroactif, que, selon le comité, il est nécessaire ou approprié d'apporter au régime et aux avantages ou d'adopter afin de préserver le traitement fiscal devant être réservé aux termes des présentes aux avantages conférés par le régime ou attribués dans le cadre de celui-ci et/ou (ii) prendre toute autre mesure qui, selon le comité, est nécessaire ou appropriée afin d'éviter ou de limiter l'imposition d'impôts supplémentaires aux termes de l'article 409A du Code.

ARTICLE 9 MODIFICATION ET ABOLITION

Le conseil peut, à tout moment, modifier ou abolir le régime, et le conseil ou le comité peut modifier une convention d'octroi, à condition que cette modification ou cette abolition n'ait pas d'incidence défavorable sur les droits qui sont conférés au participant (ou, si celui-ci est décédé, à son bénéficiaire) par les avantages attribués dans le cadre du régime avant la date à laquelle la modification est adoptée par le conseil (ou le comité, s'il y a lieu), à moins que le participant visé (ou son bénéficiaire) n'y ait consenti par écrit; toutefois, les rajustements faits conformément au paragraphe 8.3 ne sont pas visés par les restrictions du présent article 9 et les dispositions du paragraphe 4.4 (qui porte sur la révision du prix) ne peuvent être modifiées qu'avec l'approbation des actionnaires de la Société. Les actionnaires de la Société doivent approuver toutes les modifications importantes apportées aux modalités du régime, la question de savoir ce qui constitue une modification importante étant déterminée à la lumière de la définition donnée au terme « *material revision* » dans les règles de la Bourse de New York. Sauf si le conseil en décide autrement, aucune modification requérant l'approbation des actionnaires aux termes de l'article 1.162-27 du règlement du Trésor américain ou de l'article 422 du Code n'est valide, à moins qu'elle ne soit approuvée par les actionnaires de la manière prévue dans ces articles.

* * * * *

EN FOI DE QUOI, la Société a fait signer le présent régime par un membre de la direction dûment autorisé le _____ 2008.

ABITIBIBOWATER INC.

Par : _____
Nom : _____
Poste : _____

ANNEXE B : CERTIFICAT DE MODIFICATION

**CERTIFICAT DE MODIFICATION
DU
CERTIFICAT DE CONSTITUTION
MODIFIÉ ET MIS À JOUR
D'ABITIBIBOWATER INC.**

Conformément à l'article 242 de la loi de l'État du Delaware
intitulée *General Corporation Law*

AbitibiBowater Inc., société du Delaware (la « Société »), atteste par les présentes ce qui suit :

PREMIÈREMENT : L'article quatre du certificat de constitution modifié et mis à jour de la Société est par les présentes modifié pour se lire, dans son ensemble, comme suit :

ARTICLE QUATRE : La Société est autorisée à émettre cent soixante millions (160 000 000) d'actions au total, soit dix millions (10 000 000) d'actions privilégiées pouvant être émises en séries d'une valeur nominale de 1,00 \$ chacune et cent cinquante millions (150 000 000) d'actions ordinaires d'une valeur nominale de 1,00 \$ chacune.

DEUXIÈMEMENT : La modification précitée a été dûment adoptée en conformité avec l'article 242 de la loi de l'État du Delaware intitulée *General Corporation Law*.

Cette circulaire de sollicitation de
procurations de la direction est imprimée
sur le papier **AbiBow**^{ALTERNATIVE OFFSET}
35 lb (51,8 g/m²) fabriqué aux usines
de Beupré, d'Alma, de Calhoun et
de Fort Frances.