

**TIPO DE BOLETÍN: Aviso a los emisores**

**FECHA DEL BOLETÍN: 24 de noviembre de 2021**

**Objeto: Remuneración en valores**

TSX Venture Exchange (la “**Bolsa**”) se complace en anunciar modificaciones a sus políticas sobre la remuneración en valores. La Política 4.4 – *Opciones de Compra de Acciones con Carácter de Incentivo* (la “**política anterior**”) trataba únicamente de las opciones de compra de acciones (“**opciones de compra de acciones**”). Por lo que la Bolsa la modificó a fin de incluir diversos tipos de remuneración en valores, como las unidades de acciones diferidas (“**DSU**”), las unidades por rendimiento (“**PSU**”), las unidades de acciones restringidas (“**RSU**”) y los derechos de apreciación de acciones (“**SAR**”), que se han convertido en instrumentos de remuneración eficaces para promover los intereses de los emisores permitiéndoles atraer, motivar y retener a los mejores miembros del personal posible, de manera a asegurar su éxito en el largo plazo.

Las modificaciones a continuación se han aportado al Manual de Financiamiento Corporativo de la Bolsa (el “**Manual**”):

- La “Política 4.4 - *Opciones de compra de acciones con carácter de incentivo* ha sido modificada y renombrada Política 4.4 – *Remuneración en valores* (la “**política sobre la remuneración en valores**”).
- La Política 4.7 – *Opciones de Beneficencia en el Marco de una Oferta Pública Inicial* (la “**Política 4.7**”) ha sido suprimida y sus principales elementos de contenido han sido integrados en la política sobre la remuneración en valores;
- El Formulario 4G – *Resumen - Opciones de Compra de Acciones con Carácter de Incentivo* ha sido modificado y renombrado Formulario 4G – *Resumen - Remuneración en Valores* (el “**nuevo Formulario 4G**”); y
- El Formulario 4F – *Reconocimiento y Compromiso de una Sociedad a la que se le Otorga una Opción de Compra de Acciones con Carácter de Incentivo* (el “**Formulario 4F**”) ha sido suprimido y sus principales elementos de contenido han sido integrados en el nuevo Formulario 4G.

La política sobre la remuneración en valores y el nuevo Formulario 4G, al igual que la supresión de la Política 4.7 y del Formulario 4F, entran en vigor hoy, 24 de noviembre de 2021 (la “**fecha de entrada en vigor**”). Es posible consultar las versiones finales y las que llevan las marcas de las modificaciones de la política sobre la remuneración en valores y del nuevo Formulario 4G en el sitio web de la Bolsa, en la dirección siguiente: <https://www.tsx.com/listings/tsx-and-tsxv-issuer-resources/tsx-venture-exchange-issuer-resources?lang=en>.

Los planes de remuneración en valores actualmente en vigor permanecerán con plena fuerza y efecto, y podrán ser modificados de conformidad con la política sobre la remuneración en valores con la aprobación de los accionistas requerida. Por otra parte, todo plan de remuneración en valores que no cumpla con la política sobre la remuneración en valores deberá ser modificado a fin de asegurar su cumplimiento la próxima vez que se presente a los accionistas del emisor para su aprobación.

El presente Boletín tiene por objeto proporcionar una descripción general de las modificaciones y destaca los cambios más importantes aportados a las disposiciones actuales como se establece en el “Anexo A”, que presenta un resumen de varios elementos clave de la política sobre la remuneración en valores. La Bolsa publicará igualmente documentos en su sitio web y organizará sesiones de información en línea el jueves 2 de diciembre de 2021 a las 4:00 pm (hora del este) y el miércoles 8 de diciembre de 2021 al mediodía (hora del este).

El presente boletín no sustituye las políticas de la Bolsa. Por consiguiente, se recuerda a los participantes en el mercado que deberán referirse al texto integral de la política sobre la remuneración en valores y al nuevo Formulario 4G, a fin de conocer los requisitos de fondo de las modificaciones mencionadas en el presente boletín. En caso de divergencia o conflicto, las disposiciones de la política sobre la remuneración en valores y del nuevo Formulario 4G prevalecerán.

Salvo definición contraria en el presente boletín, los términos específicos no definidos en el presente tienen el sentido que se les atribuye en el Manual, incluida la política sobre la remuneración en valores.

Para toda pregunta relativa al presente boletín, sírvase comunicar con:

Charlotte Bell	Consejera jurídica principal en materia de políticas	604-643-6577	<a href="mailto:charlotte.bell@tmx.com">charlotte.bell@tmx.com</a>
Kyle Araki	Director, Formación de capital (Calgary)	403-218-2851	<a href="mailto:kyle.araki@tmx.com">kyle.araki@tmx.com</a>
Tim Babcock	Vicepresidente, TSX Venture Exchange	416-365-2202	<a href="mailto:tim.babcock@tmx.com">tim.babcock@tmx.com</a>
Andrew Creech	Director, Formación de capital (Vancouver)	604-602-6936	<a href="mailto:andrew.creech@tmx.com">andrew.creech@tmx.com</a>
Sylvain Martel	Director, Formación de capital (Montreal y Toronto)	514-788-2408	<a href="mailto:sylvain.martel@tmx.com">sylvain.martel@tmx.com</a>

## Anexo "A"

### Descripción general de las modificaciones relativas a la remuneración en valores

Todas las referencias a las partes y párrafos son referencias a la política sobre la remuneración en valores, salvo especificación en contrario.

1. **Tipos de remuneración en valores** (parte 1) - La política anterior trataba únicamente de opciones de compra de acciones. La Bolsa ha ampliado la política anterior a fin de cubrir diversos tipos de remuneración en valores, como las unidades de acciones diferidas (DSU), las unidades por rendimiento (PSU), las unidades de acciones restringidas (RSU) y los derechos de apreciación de acciones (SAR). Cabe destacar que según el párrafo 4.6, ninguna remuneración en valores –salvo las opciones de compra de acciones y los valores emitidos en virtud de un plan de compra de acciones– no podrá hacerse efectiva antes de que se cumpla un año después de su otorgamiento o emisión (aun cuando el proceso de efectivización pueda acelerarse en circunstancias concretas).
2. **Opciones de compra de acciones a organizaciones de beneficencia** (párrafo 4.5) – La Política 4.7 trataba de las opciones de compra de acciones otorgadas a organizaciones de beneficencia admisibles antes de la salida a bolsa de un emisor. La política sobre la remuneración en valores ahora incluye todas las opciones de compra de acciones que se otorguen a organizaciones de beneficencia admisibles (ya sea que se hayan otorgado antes o después de la oferta pública inicial de un emisor), por consiguiente, la Política 4.7 ha sido suprimida.
3. **Categorías de los planes de remuneración en valores** (párrafo 3.1) – la política anterior permitía dos tipos de planes de opciones de compra de acciones:
  - (a) un plan de opción de compra de acciones de "cantidad variable" reservado para la emisión conforme al ejercicio de opciones de compra de acciones, un número de acciones del emisor equivalente a hasta un máximo del 10% de las acciones emitidas del emisor en el momento del otorgamiento de cualquier de opción de compra de acciones; o
  - (b) un plan de opción de compra de acciones "de cantidad fija" reservado para la emisión conforme al ejercicio de opciones de compra de acciones, hasta un máximo del 20% de las acciones emitidas del emisor en la fecha de implementación del plan de opción de compra de acciones del emisor.

La Política sobre la remuneración en valores prevé cuatro categorías de planes de remuneración en valores (un emisor deberá escoger una categoría):

- (i) un "**plan de cantidad variable hasta 10%**" (párrafo 3.1(a)): un plan o planes de remuneración en valores "de cantidad variable" según los cuales, en total, la cantidad de acciones inscritas del emisor que pueden emitirse en virtud del plan o planes de remuneración en valores no excede el 10% de las acciones emitidas del emisor a la fecha del otorgamiento o emisión de una remuneración en valores en virtud de cualquiera de uno u otro de esos planes de remuneración en valores; o
- (ii) un "**plan de cantidad fija hasta 10%**" (párrafo 3.1(b)): un plan o planes remuneración en valores "de cantidad fija" según los cuales, en total, la cantidad de acciones inscritas del emisor que pueden emitirse en virtud del plan o planes de remuneración en valores corresponde a una cantidad fija y precisa de acciones inscritas del emisor que no excede el 20% de las acciones emitidas del emisor a la fecha de la implementación del o de los planes más recientes de remuneración en valores del emisor; o
- (iii) un "**plan de cantidad variable hasta 10% y de cantidad fija hasta 10%**" (párrafo 3.1(c)): un plan opción de compra de acciones "de cantidad variable" según el cual, en total, la cantidad de acciones inscritas del emisor que pueden emitirse conforme al ejercicio de opciones de compra de acciones no excede el 10% de las acciones emitidas del emisor a la fecha de todo otorgamiento de opción de compra de acciones, y un plan o planes de remuneración en valores "de cantidad fija" (distinto de

los planes de opción de compra de acciones) según los cuales, en total, la cantidad de acciones inscritas del emisor que pueden emitirse en virtud del plan o planes de remuneración en valores (distintos de los planes de opción de compra de acciones) corresponde a una cantidad fija y precisa de acciones inscritas del emisor que no excede el 10% de las acciones emitidas del emisor a la fecha de la implementación del o de los planes más recientes de remuneración en valores (distintos de los planes de opción de compra de acciones) del emisor; o

- (iv) un “**plan de opción de compra de acciones de cantidad fija hasta 10%**” (párrafo 3.1(d)): un plan de opción de compra de acciones “de cantidad fija” según el cual la cantidad de acciones inscritas del emisor que pueden emitirse conforme al ejercicio de opciones de compra de acciones corresponde a una cantidad fija y precisa de acciones inscritas del emisor que no excede el 10% de las acciones emitidas del emisor a la fecha de la implementación del plan de opción de compra de acciones del emisor.

Las categorías (i) y (ii) reflejan los dos tipos de planes que ya existían, pero se han ampliado, de manera a permitir, además de las opciones de compra de acciones, los nuevos tipos de remuneración en valores adicionales.

La categoría (iii) es una nueva categoría híbrida, cuyo objeto es proporcionar una flexibilidad adicional a los emisores, a fin de que puedan responder a sus necesidades en materia de remuneración.

La categoría (iv) es efectivamente un subconjunto de la categoría "cantidad fija hasta el 20%", ya que permite una cantidad fija hasta el 10% solamente, y se limita además a las opciones de compra de acciones únicamente (y ningún otro tipo de remuneración en valores). Se trata de la única categoría de plan de remuneración en valores que un emisor puede aplicar después de que los valores comienzan a operar sin obtener la aprobación de los accionistas, siempre que se cumplan los criterios establecidos en el párrafo 5.2(a), incluida la ausencia de una disposición relativa a un ejercicio neto. Además, la cantidad de acciones inscritas que se pueden emitir con arreglo a un "plan de opción de compra de acciones de cantidad fija hasta 10%" no puede aumentarse más de una vez en un período de 24 meses, como se prevé en el párrafo 7.1.

#### **NOTAS:**

**Las sociedades de capital generador y los emisores inscritos en NEX** están únicamente autorizados a otorgar opciones de compra de acciones y ningún otro tipo de remuneración en valores (párrafo 3.4).

Se podrá otorgar a los **proveedores de servicios de relaciones con inversores** opciones de compra de acciones (el número total máximo es del 2% de las acciones emitidas en un periodo de 12 meses) y ningún otro tipo de remuneración en valores (párrafo 4.4(a)). Asimismo, estas opciones de compra de acciones deberán hacerse efectivas gradualmente sobre un periodo de al menos 12 meses (párrafo 4.4(c)).

Los **ajustes** a una remuneración en valores otorgada o emitida en virtud de un plan de remuneración en valores, que no estén relacionados con una consolidación de valores o un fraccionamiento de valores, están sujetos a la previa aceptación de la Bolsa (párrafo 4.7(d)).

En el caso de un **ejercicio sin desembolso** o de un **ejercicio neto** de opciones de compra de acciones (ver el ítem 5 a continuación) la cantidad de opciones de compra de acciones ejercidas, rescatadas o convertidas —y no la cantidad de acciones inscritas realmente emitidas por el emisor—, será incluida en el cálculo de los límites pertinentes del plan de remuneración en valores. De lo contrario, la remuneración en valores que haya sido liquidada en efectivo, anulada, rescindida, rescatada, perdida o que haya vencido sin ser ejercida, y en virtud de la cual no se hayan emitido valores, permanece otorgable con arreglo al plan de remuneración en valores según el cual fue aprobada. (párrafo 4.11)

4. **Aprobación de los accionistas** (párrafo 5.2) – La política sobre la remuneración en valores precisa la aprobación de los accionistas que se requiere para cada categoría de plan de remuneración en valores:
- (i) **"Plan de opción de compra de acciones de cantidad fija hasta 10%"**(párrafo 5.2(a)): Salvo en la situación prevista en el párrafo 5.2(k), la única circunstancia en la que no se requiere la aprobación por parte de los accionistas de un plan de remuneración en valores es en relación con la implementación de un plan de opción de compra de acciones "de cantidad fija", descrita en el párrafo 3.1(d) que no permite ningún ejercicio neto y que cumple ciertos criterios adicionales enunciados en el párrafo 5.2(a). Se requerirá la aprobación de los accionistas desinteresados en las circunstancias enunciadas en el párrafo 5.3(a).
  - (ii) **"Plan de cantidad fija hasta 20%"**(párrafo 5.2(b)): Salvo indicación contraria expresa en el párrafo 5.2(a) descrito anteriormente, un plan de remuneración en valores "de cantidad fija" como se describe en el párrafo 3.1(b) debe recibir la aprobación de los accionistas en el momento en que el plan se implementa (sujeto a la excepción establecida en el apartado 5.2(k)), y en el momento en que se modifique la cantidad de acciones inscritas que pueden emitirse con arreglo al plan de remuneración en valores. Se requerirá la aprobación de los accionistas desinteresados en las circunstancias enunciadas en el párrafo 5.3(a).
  - (iii) **"Plan de cantidad variable hasta 10%"** (párrafo 5.2(c)): Un plan de remuneración en valores "de cantidad variable" como se describe en el párrafo 3.1(a), debe recibir la aprobación de los accionistas en el momento en que el plan se implementa (salvo según lo establecido en el párrafo 5.2(k)) y cada año posteriormente, en la asamblea general ordinaria del emisor. Si los accionistas desinteresados deben aprobar un plan de remuneración en valores "de cantidad variable" en cumplimiento del párrafo 5.3(a), la aprobación inicial y anual relativa al plan de remuneración en valores por parte de los accionistas deberá ser una aprobación de accionistas desinteresados.
  - (iv) **"Plan de cantidad variable hasta 10% y de cantidad fija hasta 10%"**(párrafo 5.2(d)): cuando un emisor adopta un plan de opción de compra de acciones "de cantidad variable" y un plan o planes de remuneración en valores "de cantidad fija" (distinto de los planes de opción de compra de acciones), como se describe en el párrafo 3.1(c), el emisor debe (salvo lo establecido en el apartado 5.2(k)) recibir la aprobación anual del plan de opción de compra de acciones "de cantidad variable" según lo dispuesto en el párrafo 5.2(c). Asimismo, debe obtener la aprobación de los accionistas en lo relativo al plan o los planes de remuneración en valores "de cantidad fija" como se describe en el párrafo 5.2(b). Si el emisor ha elegido implementar un plan de remuneración en valores que incluye a la vez un plan de opción de compra de acciones "de cantidad variable" y un plan de remuneración en valores "de cantidad fija", entonces, el emisor debe recibir la aprobación anual de ese plan de remuneración en valores como se describe en el párrafo 5.2(c).
5. **Ejercicio sin desembolso/ejercicio neto** (párrafo 4.8(d)) – Según la política anterior, había que pagar en efectivo el precio de ejercicio de una opción de compra de acciones. La política sobre la remuneración en valores permite asimismo el ejercicio de las opciones de compra de acciones con arreglo a un "ejercicio neto", como se prevé en el párrafo 4.8(d)(ii). Cabe mencionar que, en el marco del cálculo del ejercicio neto, hay que utilizar el precio de negociación medio ponderado (VWAP). La política sobre la remuneración en valores también permite expresamente el "ejercicio sin desembolso" como se describe en el párrafo 4.8(d)(i), que es simplemente un mecanismo en virtud del cual una empresa de corretaje facilita el ejercicio de una opción de compra de acciones, y el emisor recibe de igual manera el precio de ejercicio de la opción de compra de acciones en efectivo.
6. **Remuneración en valores fuera de un plan de remuneración en valores** (parte 6) – En determinadas circunstancias, la Bolsa considerará la solicitud de un emisor para otorgar o emitir una remuneración en valores fuera de un plan de remuneración en valores y a menos de que se especifique lo contrario en los párrafos 6.2, 6.3 y 6.4, dicho otorgamiento o emisión deberá recibir la aprobación de los accionistas desinteresados, la cual puede obtenerse durante una asamblea o mediante consentimientos escritos.
- a. **Valores por servicios** (párrafo 6.2) – En virtud de la Política 4.3 – *Acciones Emitidas para Saldar una Deuda* (la "**Política 4.3**"), la Bolsa establece un número de requisitos relativos a un contrato en virtud del cual un emisor prevé remunerar a una persona mediante valores por servicios prestados. Dado que un acuerdo de este tipo puede considerarse remuneración en valores en determinadas circunstancias cuando se paga a determinadas personas, estos requisitos figuran ahora en la

política sobre la remuneración en valores. Cuando la persona que suministra los servicios es una persona que tiene relación de dependencia con el emisor o con alguna de sus coligadas, únicamente se le emitirán acciones inscritas en virtud del párrafo 6.2 (p. ej. ningún bono de suscripción). Cabe mencionar que el párrafo 6.2 no puede ser empleado para emitir valores por servicios relativos a actividades de relaciones con inversores o actividades de promoción y de creación de mercado descritas en la Política 3.4 – *Relaciones con Inversores, Actividades de Promoción y de Creación de Mercado*. Cabe destacar además que, en caso de disposición en contrario en la Política 5.1 – *Préstamos, Bonificaciones, Honorarios por Intermediación y Comisiones* (p. ej. honorarios por intermediación/comisiones), sus disposiciones prevalecerán. No obstante, en caso de divergencia o de conflicto entre la política sobre la remuneración en valores y la Política 4.3, las disposiciones de la política sobre la remuneración en valores prevalecerán.

- b. **Remuneración liquidable a personas que tienen relación de dependencia** (párrafo 6.3) – En virtud de la Política 4.3, la Bolsa establece determinado número de requisitos para saldar deudas pendientes mediante la emisión de valores. En particular, el párrafo 3.12(f) de la Política 4.3 prevé que la Bolsa puede denegar la aceptación de cualquier transacción de acciones emitidas para saldar una deuda si dicha deuda se relaciona con comisiones de gestión que se elevan a más de \$ 2.500 por mes. La Bolsa aumenta este límite a \$5.000 por mes por persona y a \$10.000 por mes en total por emisor, y ha incluido esta disposición en la política sobre la remuneración en valores, ya que este tipo de remuneración puede considerarse como una remuneración en valores. Sólo las acciones inscritas pueden emitirse en virtud de esta disposición (p. ej. ningún bono de suscripción). Una vez más, en caso de divergencia o de conflicto entre la política sobre la remuneración en valores y la Política 4.3, las disposiciones de la política sobre la remuneración en valores prevalecerán.
  - c. **Pagos únicos por incentivos o indemnizaciones de despido** (párrafo 6.4) – Esta disposición permite a los emisores emitir una remuneración en acciones inscritas por concepto de incentivos o indemnizaciones de despido sin obtener la aprobación de los accionistas, siempre que la cantidad máxima de acciones inscritas que un emisor puede emitir de conformidad con el párrafo 6.4 no exceda:
    - i. el 1% de las acciones emitidas en el marco de toda emisión precisa;
    - ii. el 1% de las acciones emitidas a una persona en un período de 12 meses; y
    - iii. el 2% de las acciones emitidas a todas las personas durante un periodo de 12 meses.
  - d. **Préstamos** (párrafo 6.5) – Cuando un emisor desea prestar fondos a una persona con el fin de adquirir valores del emisor, ese préstamo deberá primero recibir la aprobación de los accionistas desinteresados.
  - e. **Periodo de conservación impuesto por la Bolsa** (párrafo 6.6) – Esta disposición recuerda al emisor que además de toda restricción aplicable a la reventa de valores en virtud de las leyes sobre valores, en determinadas circunstancias, el periodo de conservación impuesto por la Bolsa también se aplicará.
7. **Formulario 4G** – El Formulario 4G anterior ha sido ampliado para tomar en cuenta otros tipos de remuneración en valores que los emisores pueden emitir, y a fin de incluir "instantáneas" que presentan un resumen de los planes de remuneración en valores en vigor y de la remuneración en valores en circulación. El nuevo Formulario 4G integra ahora el Formulario 4G anterior en calidad de Anexo "A". Además, ahora se trata de un simple formulario de informe que ya no se utilizará para presentar una solicitud con miras a obtener el consentimiento de la Bolsa con arreglo a una proposición de modificación de la remuneración en valores (en vez de ello, ahora habrá que presentar una carta de solicitud al respecto).
8. **Formulario 4F** – El nuevo formulario 4G comprende como anexo el Formulario 4F anterior (actualizado a fin de que se aplique al conjunto de tipos de remuneración en valores y no únicamente a las opciones de compra de acciones). Por consiguiente, la Bolsa ha suprimido el Formulario 4F.
9. **Comisiones** – Todas las referencias en la Política 1.3 – *Cronograma de Comisiones* y en el Apéndice 1A – *Notificación de Prácticas de Facturación* a las expresiones "opción de compra de acciones" y "opción" aludirán ahora a la "remuneración en valores".

### **Disposiciones relativas a la transición**

Todos los planes de remuneración en valores que han sido presentados ante la Bolsa antes del 24 de noviembre de 2021 (un "**antiguo plan de remuneración en valores**"), al igual que toda remuneración en valores otorgada, emitida o modificada antes o después del 24 de noviembre de 2021 en virtud de tales antiguos planes de remuneración en valores (una "**antigua remuneración en valores**"), permanecen en vigor de conformidad con sus términos establecidos. Sin embargo:

- (a) todo antiguo plan de remuneración en valores que debe presentarse a los accionistas de un emisor a los fines de aprobación (incluida la aprobación anual de un plan de remuneración en valores "de cantidad variable" según se describe en el párrafo 5.2(c) o la aprobación de una modificación según se describe en el párrafo 5.2(f)); y
- (b) todo otro plan de remuneración en valores que debe ser implementado o modificado;

después del 23 de noviembre de 2021 debe cumplir con la política sobre la remuneración en valores.

Además, toda remuneración en valores que ha sido aceptada condicionalmente por la Bolsa antes del 24 de noviembre de 2021 permanece en vigor de conformidad con sus términos actuales. Salvo por las antiguas remuneraciones en valores, toda remuneración en valores otorgada, emitida o modificada después del 23 de noviembre de 2021 debe cumplir con la política sobre la remuneración en valores.

### **Resumen**

Un cuadro recapitulativo figura en la página a continuación.

	<b>Plan de cantidad variable hasta 10%</b>	<b>Plan de cantidad fija hasta 20%</b>	<b>Plan de cantidad variable hasta 10% y otros planes de cantidad fija hasta 10%</b>	<b>Plan de opción de compra de acciones hasta 10%</b>
<b>Tipos de remuneración en valores</b>	Todos los tipos descritos en la política sobre la remuneración en valores <sup>1</sup>	Todos los tipos descritos en la política sobre la remuneración en valores <sup>1</sup>	Todos los tipos descritos en la política sobre la remuneración en valores <sup>1</sup>	Opciones de compra de acciones únicamente
<b>Aceptación de la Bolsa</b>	Requerida para la implementación, la modificación y cada año	Requerida para la implementación y la modificación	Requerida para la implementación, la modificación y, en el caso de un plan de "cantidad variable", cada año	Requerida para la implementación y la modificación
<b>Aprobación de los accionistas</b>	Requerida para la implementación <sup>2</sup> , la modificación y cada año	Requerida para la implementación <sup>2</sup> y la modificación	Requerida para la implementación <sup>2</sup> , la modificación y en el caso de un plan de "cantidad variable", cada año	Requerida para la implementación
<b>Ejercicio neto de opciones de compra de acciones</b>	Permitido (excepto proveedores de servicios de relaciones con inversores)	Permitido (excepto proveedores de servicios de relaciones con inversores)	Permitido (excepto proveedores de servicios de relaciones con inversores)	Prohibido
<b>Requisitos relativos a las modalidades de efectivización</b>	<p>Todos los tipos de remuneración en valores (salvo las opciones de compra de acciones y los valores emitidos en virtud de un plan de compra de acciones) están sujetos a un requisito relativo a la efectivización de al menos un año.</p> <p>Las opciones de compra de acciones otorgadas a los proveedores de servicios de relaciones con inversores deben hacerse efectivas gradualmente sobre un periodo de al menos 12 meses.</p>	<p>Todos los tipos de remuneración en valores (salvo las opciones de compra de acciones y los valores emitidos en virtud de un plan de compra de acciones) están sujetos a un requisito relativo a la efectivización de al menos un año.</p> <p>Las opciones de compra de acciones otorgadas a los proveedores de servicios de relaciones con inversores deben hacerse efectivas gradualmente sobre un periodo de al menos 12 meses.</p>	<p>Todos los tipos de remuneración en valores (salvo las opciones de compra de acciones y los valores emitidos en virtud de un plan de compra de acciones) están sujetos a un requisito relativo a la efectivización de al menos un año.</p> <p>Las opciones de compra de acciones otorgadas a los proveedores de servicios de relaciones con inversores deben hacerse efectivas gradualmente sobre un periodo de al menos 12 meses.</p>	<p>Las opciones de compra de acciones otorgadas a los proveedores de servicios de relaciones con inversores deben hacerse efectivas gradualmente sobre un periodo de al menos 12 meses.</p>
<b>Participantes admisibles</b>	<p>Los directores, funcionarios, empleados, empleados de la sociedad de gestión y consultores al igual que las organizaciones de beneficencia admisibles.</p> <p>Nota: Los proveedores de servicios de relaciones con inversores y las organizaciones de beneficencia admisibles pueden únicamente verse otorgar opciones de compra de acciones.</p>			
<b>Términos a incluir en un plan de remuneración en valores.</b> (párrafos 4.11 y 4.12)	<p>Se debe precisar el límite global del plan.</p> <p>La remuneración en valores no es asignable ni transferible.</p>			



	<p>Los límites están establecidos en el párrafo 5.3(a)(i), salvo si se obtiene la aprobación de los accionistas desinteresados.</p> <p>La cantidad total máxima de acciones inscritas del emisor que pueden emitirse en virtud del conjunto de la remuneración en valores otorgada o emitida en un periodo de 12 meses a un solo consultor no debe exceder el 2% de las acciones emitidas.</p> <p>Los proveedores de servicios de relaciones con inversores no están autorizados a recibir ninguna clase de remuneración en valores que no sean las opciones de compra de acciones.</p> <p>El emisor debe confirmar si el participante es verdaderamente un empleado, consultor o empleado de una sociedad de gestión.</p> <p><i>Disposiciones en materia de extinción:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Los reclamos por parte de los herederos o administradores deben presentarse en el plazo de un año después del deceso del participante.</li><li>• La remuneración en valores debe vencer en un plazo razonable (de máximo 12 meses) después de la fecha en que el participante deja de ser un participante admisible.</li></ul> <p><i>Términos adicionales del plan de opción de compra de acciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La duración máxima de las opciones de compra de acciones es de 10 años.</li><li>• La cantidad total máxima de acciones inscritas que pueden emitirse a los proveedores de servicios de relaciones con inversores en virtud del conjunto de opciones de compra de acciones otorgadas en un periodo de 12 meses no debe exceder el 2% de las acciones emitidas.</li><li>• Deberá obtenerse la aprobación de los accionistas desinteresados con relación a determinadas modificaciones aportadas a las opciones de compra de acciones en posesión de iniciados.</li></ul>
--	--

1 Las sociedades de capital generador y los emisores inscritos en NEX sólo pueden otorgar opciones de compra de acciones y ningún otro tipo de remuneración en valores.

2 En relación con una operación admisible, adquisición inversa, cambio en las actividades, adquisición o reorganización, puede ser necesario obtener la aprobación de accionistas de un plan de remuneración en valores nuevo o modificado por un emisor. Véase el párrafo 5.2(e) sobre el tratamiento de la remuneración en valores de una sociedad objeto.