

**Avis de convocation  
à l'assemblée annuelle  
des actionnaires  
et circulaire  
de procurations**

4 mai 2011



**Domtar**





Domtar Corporation  
395, boulevard De Maisonneuve Ouest  
Montréal (Québec) H3A 1L6  
Canada

Le 30 mars 2011

Cher actionnaire,

Vous êtes cordialement invité à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2011 de Domtar Corporation. Cette année, l'assemblée se tiendra le 4 mai 2011 dans le Salon Cartier de l'hôtel Marriott Château Champlain, 1, Place du Canada, Montréal (Québec) H3B 4C9, à 9 h (HAE).

L'avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires et la circulaire de sollicitation de procurations ci-joints présentent des renseignements sur toutes les questions devant être soumises aux actionnaires, y compris des renseignements sur les 12 candidats aux postes d'administrateur, notre système de gouvernance et la rémunération des membres de la haute direction. Des renseignements financiers et autres renseignements concernant Domtar Corporation sont inclus dans le rapport annuel 2010 sur formulaire 10-K.

Votre vote et votre participation sont importants pour nous. À titre de porteur de nos actions ordinaires ou d'actions échangeables de Papier Domtar (Canada) Inc., veuillez prendre le temps de passer en revue la circulaire de sollicitation de procurations et les documents qui l'accompagnent et de voter sur les points soumis à l'assemblée. Si vous n'êtes pas en mesure d'assister à l'assemblée en personne, vous pouvez exercer vos droits de vote par téléphone, par Internet ou en signant, en datant et en retournant sans délai le formulaire de procuration ci-joint. Nous diffuserons aussi l'assemblée sur le Web, sur le site [www.domtar.com](http://www.domtar.com).

Au nom du conseil d'administration, nous vous remercions de votre appui à Domtar Corporation.

Veuillez agréer l'expression de nos sentiments distingués.

Harold H. MacKay  
Président du conseil

John D. Williams  
Président et chef de la direction

[PAGE LAISSÉE INTENTIONNELLEMENT EN BLANC]

## TABLE DES MATIÈRES

Information importante concernant l'assemblée annuelle et les procédures relatives à la sollicitation de procurations .....	1
Points sur lesquels les actionnaires doivent se prononcer .....	7
Point 1 — Élection des administrateurs .....	7
Point 2 — Vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction .....	14
Point 3 — Vote consultatif sur la fréquence de la tenue des futurs votes consultatifs sur la rémunération des membres de la haute direction .....	16
Point 4 — Ratification de la nomination du cabinet d'experts-comptables inscrit indépendant .....	17
Gouvernance de la Société .....	18
Rapport du comité de vérification concernant les questions financières .....	25
Analyse de la rémunération .....	26
Rapport du comité des ressources humaines .....	48
Liens d'interdépendance au sein du comité des ressources humaines et participation des initiés .....	49
Rémunération des membres de la haute direction .....	50
Titres appartenant à certains propriétaires véritables, administrateurs et membres de la direction .....	68
Conformité à l'obligation de déclaration de la propriété véritable prévue à l'article 16(a) .....	71
Honoraires du cabinet d'experts-comptables inscrit indépendant .....	72
Autres questions .....	73
Rapport annuel pour 2010 .....	74

[PAGE LAISSÉE INTENTIONNELLEMENT EN BLANC]

**AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE  
DOMTAR CORPORATION**

- Heure :** Le mercredi 4 mai 2011, à 9 h (heure avancée de l'Est)
- Lieu :** Salon Cartier de l'hôtel Marriott Château Champlain, 1, Place du Canada, Montréal (Québec) H3B 4C9
- Propositions :** Les actionnaires seront appelés à voter sur les questions suivantes :
1. L'élection des 12 membres de notre conseil d'administration désignés dans la circulaire de sollicitation de procurations;
  2. L'approbation, par vote consultatif non contraignant, de la rémunération versée par la Société aux membres de la haute direction visés;
  3. Le choix, par vote consultatif non contraignant, de la fréquence à laquelle il sera demandé aux actionnaires de la Société d'approuver, par vote consultatif non contraignant, la rémunération versée par la Société aux membres de la haute direction visés;
  4. La ratification de la nomination de PricewaterhouseCoopers LLP en qualité de cabinet d'experts-comptables inscrit indépendant de la Société pour l'exercice 2011; et
  5. La délibération de toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée annuelle.
- Qui peut voter :** La date de référence aux fins de l'assemblée annuelle est le 14 mars 2011. Seules les actions ordinaires de la Société et l'action à droit de vote spécial détenue au profit des porteurs d'actions échangeables de Papier Domtar (Canada) Inc. émises dans le cadre du regroupement de Domtar Inc. et du secteur des papiers fins de Weyerhaeuser Company en mars 2007 confèrent le droit de voter à l'assemblée annuelle.
- Date d'envoi par la poste :** L'envoi postal aux actionnaires de la présente circulaire de sollicitation de procurations et des documents qui l'accompagnent commence le 30 mars 2011 ou vers cette date.

*NOTE : Si vous prévoyez assister à l'assemblée annuelle, veuillez noter que vous pourrez vous inscrire et prendre place dans la salle à compter de 8 h. Chaque actionnaire sera prié de signer une carte d'admission et pourrait devoir présenter une pièce d'identité valide avec photo. Les actionnaires qui détiennent des actions dans des comptes de courtage devront apporter une copie du relevé de compte de courtage attestant leur propriété d'actions à la date de référence, soit le 14 mars 2011. Il est interdit d'apporter à l'assemblée des appareils photo et d'enregistrement. Pour obtenir des indications en vue de participer à l'assemblée et d'y voter en personne, veuillez communiquer avec Louise Larouche au 514-848-5536.*

**Avis important concernant la disponibilité des documents de sollicitation  
de procurations relativement à l'assemblée des actionnaires devant avoir lieu le 4 mai 2011 :**

**La circulaire de sollicitation de procurations et notre rapport annuel 2010 sur  
formulaire 10-K sont disponibles au  
[www.edocumentview.com/ufs](http://www.edocumentview.com/ufs).**



Razvan L. Theodoru  
Vice-président, droit corporatif et secrétaire

Montréal (Québec)  
Le 30 mars 2011

[PAGE LAISSÉE INTENTIONNELLEMENT EN BLANC]

**DOMTAR CORPORATION**  
**395, boulevard De Maisonneuve Ouest**  
**Montréal (Québec) H3A 1L6, Canada**

---

**Circulaire de sollicitation de procurations**  
**Assemblée annuelle des actionnaires**  
**Le 4 mai 2011**

---

**INFORMATION IMPORTANTE CONCERNANT L'ASSEMBLÉE ANNUELLE ET LES  
PROCÉDURES RELATIVES À LA SOLLICITATION DE PROCURATIONS**

Le conseil d'administration sollicite des procurations devant servir à l'assemblée annuelle des actionnaires devant être tenue le mercredi 4 mai 2011, à 9 h (heure avancée de l'Est), dans le Salon Cartier de l'hôtel Marriott Château Champlain, 1, Place du Canada, Montréal (Québec) H3B 4C9. La présente circulaire de sollicitation de procurations et les documents qui l'accompagnent sont envoyés par la poste aux actionnaires à compter du 30 mars 2011 ou vers cette date. Nous assumerons les coûts liés à la préparation, à l'impression et à la distribution de la circulaire de sollicitation de procurations et des documents qui l'accompagnent.

*À moins que le contexte ne l'exige autrement, dans la présente circulaire de sollicitation de procurations*  
*i) « Société », « Domtar », « nous », « nos » et « notre » renvoient à Domtar Corporation, une société du Delaware et, à moins d'indication contraire, à ses filiales; ii) « notre conseil » ou « le conseil » désigne le conseil d'administration de la Société; iii) « nos actions ordinaires » désigne les actions ordinaires de la Société; iv) « actions échangeables » désigne les actions échangeables de Papier Domtar (Canada) Inc.; v) « actionnaires » désigne les porteurs de nos actions ordinaires et les porteurs des actions échangeables de Papier Domtar (Canada) Inc.; et vi) toutes les mentions de dollars dans les présentes désignent des dollars américains.*

**Q : Qui peut voter à l'assemblée annuelle?**

R : Notre conseil a établi le 14 mars 2011 comme date de référence aux fins de l'assemblée annuelle. Seules les actions ordinaires de la Société et l'action à droit de vote spécial détenue au profit des porteurs d'actions échangeables de Papier Domtar (Canada) Inc. confèrent le droit de voter à l'assemblée annuelle.

Les porteurs de nos actions ordinaires et le fiduciaire agissant au nom des porteurs d'actions échangeables voteront ensemble en tant que catégorie unique sur toutes les questions.

La présente circulaire de sollicitation de procurations et les documents qui l'accompagnent sont envoyés aux porteurs de nos actions ordinaires et aux porteurs des actions échangeables suivant les instructions du conseil. Vous pouvez exercer les droits de vote attachés à toutes nos actions ordinaires ou fournir des instructions de vote visant toutes les actions échangeables dont vous étiez propriétaire à la fermeture des bureaux à la date de référence. Chaque action ordinaire et chaque action échangeable qui ne sont pas détenues par la Société ou des sociétés membres de son groupe confèrent au porteur une voix à l'égard de l'élection de chacun des 12 candidats aux postes d'administrateur et une voix à l'égard de toutes les autres questions soumises à l'assemblée. À la date de référence, nous comptons 41 090 048 actions ordinaires en circulation qui conféraient le droit de voter à l'assemblée et il y avait 770 862 actions échangeables en circulation qui conféraient le droit de donner des instructions de vote aux fins de l'assemblée.

**Q : Comment puis-je fournir des instructions de vote visant mes actions échangeables?**

R : Un fiduciaire, la Société de fiducie Computershare du Canada, détient l'action à droit de vote spécial en vertu d'une convention de fiducie. La convention de fiducie prévoit que chaque porteur d'actions échangeables émises par Papier Domtar (Canada) Inc., une filiale canadienne de la Société, est fondé à

donner au fiduciaire des instructions sur la façon de voter à l'assemblée des actionnaires de la Société. Les formulaires d'instructions de vote sont joints pour les porteurs d'actions échangeables. À la date de référence, chaque action échangeable est échangeable contre une de nos actions ordinaires et, par conséquent, confère à son porteur le droit de donner des instructions à l'égard d'un vote sur chaque question soumise à l'assemblée. Le fiduciaire exercera le nombre de droits de vote correspondant au nombre d'actions échangeables en circulation à l'égard desquelles le fiduciaire aura reçu en temps opportun les instructions de vote des porteurs. Si le fiduciaire ne reçoit pas d'instructions de vote de la part d'un porteur d'actions échangeables, les droits de vote de ce porteur ne seront pas exercés à l'assemblée annuelle, à moins que l'actionnaire assiste à la réunion en personne, obtienne une procuration du fiduciaire et exerce les droits de vote attachés à ses actions à l'assemblée à titre de fondé de pouvoir du fiduciaire.

**Q : Quelles sont les propositions qui feront l'objet d'un vote à l'assemblée annuelle?**

R : À l'assemblée annuelle, les actionnaires seront appelés à délibérer des questions suivantes :

1. L'élection des 12 membres du conseil d'administration de la Société désignés dans la circulaire de sollicitation de procurations;
2. L'approbation, par vote consultatif non contraignant, de la rémunération versée par la Société aux membres de la haute direction visés;
3. Le choix, par vote consultatif non contraignant, de la fréquence à laquelle il sera demandé aux actionnaires de la Société d'approuver, par vote consultatif non contraignant, la rémunération versée par la Société aux membres de la haute direction visés;
4. La ratification de la nomination de PricewaterhouseCoopers LLP, en qualité de cabinet d'experts-comptables inscrit indépendant de la Société pour l'exercice 2011; et
5. La délibération de tout autre point qui pourrait être dûment soumis à l'assemblée annuelle et à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

Des membres de la haute direction de la Société présenteront également de l'information relative au rendement financier de la Société au cours de 2010 et répondront aux questions des actionnaires.

**Q : Comment le conseil me recommande-t-il de voter?**

R : Notre conseil vous recommande à l'unanimité de voter « POUR » l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur, « POUR » l'approbation de la rémunération versée aux membres de la haute direction visés de la Société aux termes du vote consultatif sur la rémunération, pour le choix de « UNE FOIS L'AN » quant à la fréquence à laquelle il sera demandé aux actionnaires de la Société de se prononcer par vote consultatif sur la rémunération et « POUR » la ratification de la nomination de PricewaterhouseCoopers LLP en qualité de cabinet d'experts-comptables inscrit indépendant pour 2011. Veuillez vous reporter à l'information incluse dans la présente circulaire de sollicitation de procurations relative à chaque point qui est soumis au vote des actionnaires à l'assemblée.

**Q : Qu'arrive-t-il si d'autres questions sont soumises à l'assemblée annuelle?**

R : Nous n'avons connaissance d'aucun autre point que ceux qui sont décrits dans la présente circulaire de sollicitation de procurations devant être soumis à l'assemblée annuelle. Si vous accordez une procuration à l'égard de nos actions ordinaires ou si vous donnez des instructions de vote à l'égard d'actions échangeables, les personnes qui sont nommées à titre de fondés de pouvoir ou le fiduciaire, selon le cas, pourront exercer les droits de vote attachés à vos actions à leur gré à l'égard de toute autre question dûment soumise au vote à l'assemblée conformément aux lois du Delaware et à nos règlements administratifs.

**Q : Quel est le vote requis pour approuver chacune des propositions?**

R : Chaque action ordinaire et chaque action échangeable qui ne sont pas détenues par la Société ou des sociétés membres de son groupe confèrent au porteur une voix à l'égard de l'élection de chacun des 12 candidats aux postes d'administrateur et une voix à l'égard de toutes les autres questions soumises à l'assemblée. En ce qui a trait au point 1, les candidats aux postes d'administrateur doivent recevoir une majorité des voix exprimées (le nombre de droits de vote exercés « pour » un candidat à un poste d'administrateur doit être supérieur au nombre de droits de vote exercés « contre » ce candidat) pour être élus. L'adoption de la proposition au point 2 « Vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction » et de la proposition au point 4 « Ratification de la nomination du cabinet d'experts-comptables inscrit indépendant » exige le vote affirmatif de la majorité des droits de vote conférés par les actions dont les porteurs sont présents à l'assemblée annuelle ou représentés par procuration et habiles à voter sur cette question. En ce qui a trait au point 3, « Vote consultatif sur la fréquence de la tenue des futurs votes consultatifs sur la rémunération des membres de la haute direction », le choix de la fréquence de la tenue d'un vote par les actionnaires sur la rémunération des membres de la haute direction sera décidé par la pluralité des voix exprimées en faveur des fréquences disponibles aux termes de cette proposition.

**Q : Qu'arrive-t-il si un candidat à un poste d'administrateur ne reçoit pas la majorité des voix exprimées?**

R : Conformément à nos lignes directrices en matière de gouvernance, le conseil proposera aux fins de réélection aux postes d'administrateur uniquement les candidats qui acceptent de remettre une démission irrévocable et conditionnelle qui ne prendra effet que si i) l'administrateur n'obtient pas la majorité des voix exprimées dans le cadre d'une élection des administrateurs non contestée à une assemblée des actionnaires de la Société dûment tenue à cette fin et ii) le conseil accepte cette démission. Si un administrateur en poste n'obtient pas le nombre de voix requis aux fins de sa réélection, alors, dans les 90 jours suivant l'assemblée des actionnaires en question, le comité de nomination et de gouvernance déterminera s'il y a lieu d'accepter la démission de l'administrateur et il soumettra au conseil une recommandation que ce dernier étudiera sans délai, et le conseil donnera suite à la recommandation du comité. Par la suite, le conseil annoncera publiquement sans délai sa décision d'accepter ou non cette offre de démission de l'administrateur. Aucun administrateur ne peut prendre part aux délibérations sous-jacentes à la recommandation du comité de nomination et de gouvernance ni à la décision du conseil d'accepter ou de rejeter l'offre de démission de l'administrateur.

**Q : Quelle est la différence entre un actionnaire inscrit et un porteur d'actions immatriculées au nom du courtier?**

R : Il s'agit de deux façons de détenir des actions. Si vos actions sont immatriculées directement à votre nom par l'entremise de Computershare Trust Company, N.A., notre agent des transferts, vous êtes un actionnaire inscrit. Si vos actions sont détenues au nom d'une maison de courtage, d'une banque, d'une fiducie ou d'un autre prête-nom, vous êtes un porteur d'actions immatriculées au nom d'un courtier.

**Q : Comment puis-je exercer les droits de vote attachés à mes actions?**

R : Sous réserve des limites décrites ci-dessous, vous pouvez voter par procuration ou fournir vos instructions de vote :

1. en remplissant et en signant chaque formulaire de procuration ou d'instructions de vote qui vous aura été fourni et en le retournant à l'adresse indiquée sur le formulaire de procuration ou sur le formulaire d'instructions de vote;
2. par téléphone en composant le numéro sans frais qui est indiqué sur le formulaire de procuration ci-joint; ou
3. par Internet, tel qu'il est décrit sur le formulaire de procuration ci-joint.

**Remise d'un formulaire de procuration ou d'un formulaire d'instructions de vote.** Un actionnaire peut accorder une procuration afin que les droits de vote attachés à ses actions soient exercés à l'assemblée annuelle en remettant les formulaires de procuration qui lui auront été fournis. Un porteur d'actions échangeables de Papier Domtar (Canada) Inc. peut donner des instructions au fiduciaire quant à la façon d'exercer ses droits de vote à l'assemblée annuelle en remettant le formulaire d'instructions de vote qui lui aura été fourni. Lorsque vous retournez un formulaire de procuration ou d'instructions de vote qui est dûment rempli et signé, les droits de vote attachés aux actions ordinaires ou aux actions échangeables représentés par ce formulaire seront exercés selon les instructions que vous aurez fournies.

**Remise d'une procuration par téléphone ou vote par Internet.** Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez aussi remettre une procuration ou fournir vos instructions de vote par téléphone ou par Internet. Veuillez consulter les directives qui figurent sur le formulaire de procuration pour savoir comment accéder aux systèmes de vote par téléphone ou par Internet. Si vos actions sont immatriculées au nom d'un courtier pour votre compte, votre courtier ou autre prête-nom vous avisera si vous pouvez remettre une procuration par téléphone ou par Internet. Un certain nombre de banques et de maisons de courtage adhèrent aux systèmes qui permettent aux actionnaires de remettre une procuration par téléphone ou par Internet. Si vos actions sont détenues par une telle banque ou maison de courtage, vous pouvez remettre une procuration pour que les droits de vote attachés à ces actions soient exercés à l'assemblée annuelle par téléphone ou par Internet en suivant les directives qui figurent sur le formulaire d'instructions de vote qui est joint à la présente circulaire de sollicitation de procurations.

**Q : Puis-je exercer les droits de vote attachés à mes actions en personne à l'assemblée annuelle?**

R : Si vous êtes un porteur inscrit d'actions ordinaires, vous pouvez exercer les droits de vote attachés à vos actions en personne à l'assemblée annuelle. Si vos actions ordinaires sont immatriculées au nom d'un courtier, vous devez obtenir un formulaire de procuration ou d'instructions de vote auprès de votre courtier, banquier, fiduciaire ou prête-nom, vous accordant le droit d'exercer les droits de vote attachés aux actions à l'assemblée annuelle. Si vous êtes un porteur inscrit d'actions échangeables, vous devez obtenir une procuration auprès du fiduciaire et exercer les droits de vote attachés à vos actions en qualité de fondé de pouvoir du fiduciaire pour être en mesure d'exercer les droits de vote attachés à vos actions à l'assemblée annuelle.

**Q : En quoi constitue un quorum et pourquoi y a-t-il exigence de quorum?**

R : Il y a exigence de quorum pour que les actionnaires de la Société puissent délibérer des questions soumises à l'assemblée des actionnaires. La présence des porteurs d'un tiers des droits de vote conférés par l'ensemble des actions de la Société en circulation donnant généralement droit de voter à l'élection des administrateurs, présents en personne ou représentés par fondé de pouvoir, constituera le quorum à l'assemblée annuelle.

**Q : Qu'arrive-t-il si je n'exerce pas les droits de vote attachés à mes actions ordinaires ou si je m'abstiens de voter? Comment les actions sans vote du courtier sont-elles traitées?**

R : Les actions faisant l'objet d'une abstention et les actions sans vote du courtier sont comptées aux fins de la détermination de la présence ou de l'absence du quorum. Les abstentions ne sont pas prises en compte à titre de vote « pour » ou « contre » l'élection des administrateurs. Si vous vous abstenez de voter à l'égard de la proposition indiquée au point 2 ou au point 4, votre abstention aura le même effet qu'un vote exercé contre cette proposition. Si vos actions sont immatriculées au nom d'un courtier ou d'un autre prête-nom auquel vous, à titre de propriétaire véritable, n'avez donné aucune instruction de vote à l'égard d'une proposition particulière, ce dernier ne pourra exercer les droits de vote attachés à vos actions à l'égard de cette proposition particulière puisqu'il n'a pas de droit de vote discrétionnaire ni n'a reçu d'instructions de vote à l'égard de cette proposition. Étant donné qu'aux termes des règles actuelles de la NYSE la ratification des cabinets d'experts-comptables inscrits indépendants constitue une question de nature courante, votre courtier est autorisé à voter sur la proposition indiquée au point 4 de la présente circulaire de sollicitation de

procurations s'il ne reçoit pas d'instructions de vote à cet égard de votre part. **Toutefois, votre courtier n'a pas le pouvoir discrétionnaire de voter pour ou contre l'élection des administrateurs, d'approuver la rémunération des membres de la haute direction visés aux termes du vote consultatif sur la rémunération ou de choisir la fréquence de la tenue du vote consultatif sur la rémunération. Afin d'éviter qu'un courtier n'exerce pas les droits de vote rattachés à vos actions à l'égard de l'élection des administrateurs ou à l'égard des propositions relatives au vote consultatif sur la rémunération, nous vous encourageons à signer et à retourner votre formulaire de procuration et à exercer vos droits de vote avant l'assemblée de sorte que vos actions seront représentées et les droits de vote qui y sont attachés seront exercés à l'assemblée même si vous ne pouvez assister en personne à l'assemblée.**

**Q : Si mes actions ordinaires sont détenues au nom de mon courtier, ce dernier pourra-t-il exercer les droits de vote attachés à mes actions pour mon compte?**

R : Si vos actions sont immatriculées au nom d'un courtier et que vous souhaitez donner des instructions de vote à votre courtier sur la façon d'exercer les droits de vote attachés à vos actions, vous devriez suivre les directives de votre courtier. Veuillez noter que, puisqu'aux termes des règles de la NYSE la ratification des cabinets d'experts-comptables inscrits indépendants est considérée actuellement comme une question de nature courante, votre courtier est autorisé à voter sur la proposition indiquée au point 4 des présentes s'il ne reçoit pas d'instructions de vote de votre part. Toutefois, votre courtier n'a pas le pouvoir discrétionnaire de voter pour ou contre l'élection des administrateurs, d'approuver la rémunération des membres de la haute direction visés aux termes du vote consultatif sur la rémunération ou de choisir la fréquence de la tenue du vote consultatif sur la rémunération. Afin d'éviter qu'un courtier n'exerce pas les droits de vote rattachés à vos actions à l'égard de l'élection des administrateurs ou à l'égard des propositions relatives au vote consultatif sur la rémunération, nous vous encourageons à signer et à retourner votre formulaire de procuration et à exercer vos droits de vote avant l'assemblée de sorte que vos actions seront représentées et les droits de vote qui y sont attachés seront exercés à l'assemblée même si vous ne pouvez assister en personne à l'assemblée.

**Q : Qu'arrive-t-il si je ne donne pas d'instructions de vote concernant mes actions échangeables?**

R : Les droits de vote attachés aux actions échangeables pour lesquelles aucune instruction de vote n'a été donnée ne seront pas exercés par le fiduciaire à l'assemblée annuelle. Un porteur d'actions échangeables peut obtenir une procuration auprès du fiduciaire afin d'exercer le nombre de voix égal au nombre d'actions ordinaires contre lesquelles les actions échangeables de ce porteur sont échangeables et assister à l'assemblée annuelle en personne pour exprimer ces voix à titre de fondé de pouvoir pour le fiduciaire.

**Q : Puis-je modifier mon vote après avoir remis mon formulaire de procuration ou d'instructions de vote?**

R : Oui. Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez révoquer votre procuration ou vos instructions de vote en tout temps avant que ne soient exercés les droits de vote attachés à vos actions à l'assemblée annuelle en transmettant une lettre de révocation signée au vice-président, droit corporatif et secrétaire de la Société ou au fiduciaire, selon le cas, ou en soumettant un nouveau formulaire de procuration ou d'instructions de vote portant une date postérieure à celle qui figurait sur votre premier formulaire de procuration ou d'instructions de vote, de l'une ou de l'autre des façons décrites dans les présentes. Si vous assistez en personne à l'assemblée et que vous avez précédemment envoyé par la poste votre formulaire de procuration, vous pouvez révoquer votre procuration et voter en personne à l'assemblée. Votre présence à l'assemblée annuelle ne révoque pas en soi votre procuration. Si vous êtes un actionnaire dont les actions sont immatriculées au nom de votre courtier et que vous avez donné instruction à votre courtier d'exercer les droits de vote attachés à vos actions, vous devriez donner instruction à votre courtier de modifier votre vote ou obtenir une procuration pour exercer les droits de vote attachés à vos actions si vous souhaitez voter en personne à l'assemblée.

**Q : Y aura-t-il sollicitation de procurations dans le cadre de l'assemblée annuelle?**

R : Oui. Des procurations peuvent être sollicitées pour le compte de notre conseil par la poste, par téléphone ou par d'autres moyens électroniques ou en personne et la Société assumera les frais afférents à la sollicitation. Des exemplaires des documents de sollicitation de procurations et de notre rapport annuel de 2010 à l'intention des actionnaires seront fournis aux courtiers, aux banques et aux fiduciaires ayant droit de vote, ou à leurs prête-noms aux fins de la sollicitation de procurations auprès des propriétaires véritables et la Société remboursera à ces porteurs inscrits les dépenses raisonnables qu'ils auront engagées pour le compte de la Société. La Société a retenu les services de Georgeson afin de faciliter la distribution des documents de sollicitation de procurations en contrepartie d'honoraires d'environ 50 000 \$.

**Q : Où puis-je trouver les résultats des votes de l'assemblée annuelle?**

R : Nous annoncerons des résultats préliminaires des votes à l'assemblée et nous publierons les résultats définitifs dans un rapport courant sur formulaire 8-K déposé auprès de la Securities and Exchange Commission (« SEC ») dans les quatre (4) jours ouvrables suivant l'assemblée.

**Q : Comment puis-je soumettre une proposition à la Société pour que celle-ci soit incluse dans la circulaire de sollicitation de procurations de 2012?**

R : La Société examinera les propositions d'actionnaires qu'elle aura reçues au plus tard le 30 novembre 2011 en vue de leur inclusion dans la circulaire de sollicitation de procurations de l'année prochaine. Les propositions devraient être envoyées à Razvan L. Theodoru, vice-président, droit corporatif et secrétaire de la Société, au 395, boulevard De Maisonneuve Ouest, Montréal (Québec) H3A 1L6, Canada.

Les propositions d'actionnaires qui ne seront pas incluses dans la circulaire de sollicitation de procurations de l'année prochaine peuvent être soumises à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2012 par un actionnaire de la Société qui est habile à voter à l'assemblée, qui a donné un avis écrit au secrétaire de la Société renfermant certains renseignements précisés dans les règlements administratifs et qui était un actionnaire inscrit au moment où cet avis a été donné. Cet avis doit être livré ou envoyé par la poste et reçu à l'adresse susmentionnée au plus tôt le 4 janvier 2012 et au plus tard le 3 février 2012. Toutefois, si l'assemblée annuelle des actionnaires de 2012 est tenue avant le 4 avril 2012 ou après le 3 juillet 2012, cet avis doit être livré à l'adresse susmentionnée au plus tôt 120 jours et au plus tard 90 jours avant la nouvelle date de cette assemblée annuelle. Si l'avis ou la communication publique par la Société de la date de l'assemblée aux actionnaires est émis moins de 100 jours avant l'assemblée, l'avis donné par l'actionnaire, pour être considéré valide, doit être reçu au plus tard à la fermeture des bureaux le 10<sup>e</sup> jour suivant le jour où l'avis portant sur la date de l'assemblée annuelle a été mis à la poste ou, s'il survient avant, le jour où la communication publique a été faite par la Société.

**Q : Comment puis-je obtenir des renseignements additionnels concernant la Société?**

R : Des renseignements généraux concernant la Société sont disponibles sur notre site Web à l'adresse [www.domtar.com](http://www.domtar.com). Vous pouvez consulter la rubrique Investisseurs de notre site Web à l'adresse <http://www.domtar.com/fr/investisseurs/index.asp> pour obtenir d'autres copies de la présente circulaire de sollicitation de procurations et des documents que nous avons déposés auprès de la SEC, dont tout actionnaire peut obtenir une copie papier sans frais, sur demande. De plus, la rubrique Gouvernance de notre site Web à l'adresse <http://www.domtar.com/fr/corporative/gouvernance/2215.asp> renferme les documents relatifs à la gouvernance de la Société, tels qu'ils ont été adoptés par notre conseil, y compris les chartes des comités, les lignes directrices en matière de gouvernance de la Société, le Code de conduite des affaires à l'intention des administrateurs ainsi que les normes d'indépendance applicables aux administrateurs.

Toute demande de copie papier des documents susmentionnés doit être adressée à Domtar Corporation, 395, boulevard De Maisonneuve Ouest, Montréal (Québec) H3A 1L6, Canada, à l'attention du vice-président, droit corporatif et secrétaire.

Pour obtenir plus de renseignements, vous pouvez aussi communiquer avec le service des relations avec les investisseurs de la Société à l'adresse suivante : Domtar Corporation, 395, boulevard de Maisonneuve Ouest, Montréal (Québec) H3A 1L6, Canada.

## POINTS SUR LESQUELS LES ACTIONNAIRES DOIVENT SE PRONONCER

### POINT 1

#### ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

##### Élection

Aux termes de nos règlements administratifs, notre conseil d'administration a établi la taille de notre conseil à 12 membres et il a approuvé la nomination des personnes désignées dans cette circulaire de sollicitation de procurations aux fins de l'élection à l'assemblée annuelle de cette année, par vote majoritaire.

Le nom des 12 candidats à l'élection aux postes d'administrateur figure ci-dessous. S'ils sont élus, les candidats à l'élection aux postes d'administrateur auront un mandat d'une durée de un an qui expirera à notre assemblée annuelle de 2012 ou au moment de l'élection de leurs successeurs admissibles.

*À moins que vous ne fournissiez des indications contraires au moyen d'une procuration, nous exercerons les droits de vote représentés par les procurations valides POUR l'élection de ces candidats. Si pour quelque raison que ce soit un candidat ne peut agir ou n'agira pas à titre d'administrateur, nous pouvons exercer les droits de vote représentés par ces procurations en vue de l'élection d'un candidat de remplacement désigné par le conseil d'administration.*

**Veillez noter que si vos actions sont immatriculées au nom d'un courtier, votre courtier n'est pas fondé à voter en votre nom à l'égard de l'élection des administrateurs sans instructions de vote précises de votre part. Par conséquent, si vous êtes un porteur d'actions immatriculées au nom d'un courtier, il est important de fournir à votre courtier des instructions de vote ou d'exercer vos droits de vote comme il est prévu dans les présentes.**

##### Candidats

Pour être élu, un candidat doit recevoir la majorité des voix exprimées à l'égard du candidat à l'assemblée annuelle. La norme de vote majoritaire signifie que le nombre de droits de vote exercés « pour » un candidat à un poste d'administrateur doit être supérieur au nombre de droits de vote exercés « contre » ce candidat. Aucun autre candidat à un poste d'administrateur ne dispute ces sièges au conseil d'administration, ce qui signifie qu'il s'agit d'élections non contestées. Des renseignements sont fournis ci-dessous concernant chacun des candidats aux postes d'administrateur, y compris des renseignements concernant l'expérience particulière de chacun des candidats, leurs compétences, leurs attributs et leurs aptitudes qui ont porté notre conseil à croire que ces personnes devaient siéger au conseil d'administration. Pour de plus amples renseignements concernant le processus de sélection des candidats aux postes d'administrateur, voir « Gouvernance de la Société — Sélection des candidats à l'élection aux postes d'administrateur » dans les présentes.

<u>Candidat</u>	<u>Âge, principales occupations, expérience d'affaires et autres postes d'administrateur détenus</u>	<u>Administrateur depuis</u>
<b>Jack C. Bingleman</b>	M. Bingleman est administrateur de la Société et/ou de Domtar Inc. depuis 2005. Il siège actuellement à notre comité de vérification et à notre comité de nomination et de gouvernance. En 1991, M. Bingleman a fondé la société The Business Depot Ltd. et en a été le chef de la direction jusqu'à ce que cette société soit acquise par Staples, la plus importante société d'articles de bureau au monde, en 1994. Ensuite, il a occupé bon nombre de postes de haute direction au sein de Staples Inc., dont celui de président de Staples International de 1997 à 2000. De 2001 à 2007, M. Bingleman a été président d'Indian River Asset Management Inc., société de placements fermée, et il est actuellement président et administrateur de JCB Consulting, LLC, société de placements et de services-conseils fermée. M. Bingleman est aussi administrateur et	2007

<u>Candidat</u>	<u>Âge, principales occupations, expérience d'affaires et autres postes d'administrateur détenus</u>	<u>Administrateur depuis</u>
	<p>membre du comité de vérification de Tractor Supply Co. depuis 2006. M. Bingleman apporte à notre conseil et aux comités où il siège une vaste expérience sur les plans de l'entrepreneuriat, de la direction, des finances et de l'industrie. M. Bingleman est âgé de 68 ans.</p>	
<b>Louis P. Gignac</b>	<p>M. Gignac est administrateur de la Société et/ou de Domtar Inc. depuis 1995. Il siège actuellement à notre comité de vérification et à notre comité de l'environnement et de la santé et sécurité. De 1986 à 2006, il a agi à titre de président et chef de la direction de Cambior Inc., société minière et d'exploration internationale menant des activités et des projets de développement et d'exploration dans les Amériques, qui a été acquise par IAMGOLD Corporation en 2006. Outre ce poste de direction chez Cambior, M. Gignac a occupé des postes de haute direction au sein de Falconbridge Copper Corp. et d'Exxon Minerals Company. Il est actuellement président de G Mining Services Inc., société fermée de services-conseils qui exerce ses activités dans le domaine minier à l'échelle internationale. M. Gignac est aussi président du conseil de Gaz Metro Inc. et de St. Andrew Goldfields Ltd. et administrateur de Franco-Nevada Corporation. Il a également agi à titre de président du conseil d'Andean Resources Ltd. jusqu'en décembre 2010 et d'administrateur de Revett Minerals Ltd. de 2007 à 2009, d'administrateur de Norsemont Mining de décembre 2010 à mars 2011 et de Cambior Inc. jusqu'à 2006. Nous estimons que la vaste expérience de M. Gignac à titre de chef de la direction d'une société d'exploitation de ressources naturelles conjuguée à son expérience des finances et de la gestion du risque et à sa connaissance des questions internationales font en sorte qu'il réunit les compétences voulues à titre de membre de notre conseil et des comités où il siège. M. Gignac est aussi un membre de l'Institut des administrateurs de sociétés canadien. Il est âgé de 60 ans.</p>	2007
<b>Brian M. Levitt</b>	<p>M. Levitt est administrateur de la Société et/ou de Domtar Inc. depuis 1997. Il est président de notre comité des finances. Avant la création de la Société en mars 2007, il était président du conseil de Domtar Inc. depuis 2004. De 1991 à 2000, M. Levitt a agi à titre de président puis de chef de la direction d'Imasco Limited, une société ouverte de biens de consommation et de services. M. Levitt est avocat-conseil chez Osler Hoskin &amp; Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l, important cabinet d'avocats canadien. De 2001 à 2010, il a été coprésident du cabinet et, avant son passage chez Imasco, il était un associé du cabinet. M. Levitt siège au conseil d'administration de sociétés ouvertes depuis 1987 et il agit actuellement à titre de président du conseil de La Banque Toronto-Dominion et à titre d'administrateur de BCE Inc., où il est également président du comité des ressources en cadres et de rémunération. Nous estimons que la vaste expérience de M. Levitt à titre de chef de la direction d'une grande société ouverte, de membre et de président de conseil d'administration, et d'avocat-conseil auprès du conseil d'administration de plusieurs sociétés ouvertes, ainsi que son expérience et sa compréhension du fonctionnement des marchés financiers, des pratiques en matière de gouvernance et des questions de réglementation acquises au cours de plus de 25 ans de pratique du droit, font de lui un membre de grande valeur au sein de notre conseil d'administration et du comité où il siège. M. Levitt est âgé de 63 ans.</p>	2007

<u>Candidat</u>	<u>Âge, principales occupations, expérience d'affaires et autres postes d'administrateur détenus</u>	<u>Administrateur depuis</u>
<b>Harold H. MacKay</b>	<p>M. MacKay est président du conseil de la Société depuis 2007, et il est président également de notre comité de nomination et de gouvernance. Il agit depuis 2005 à titre d'avocat-conseil au sein du cabinet d'avocats MacPherson Leslie &amp; Tyerman LLP situé à Regina, en Saskatchewan, avant quoi, de 1969 à 2004, il a été associé au sein de ce cabinet. Dans le cadre de sa pratique du droit, M. MacKay a représenté des sociétés d'exploitation de ressources naturelles et de fabrication relativement à leurs opérations commerciales et il a fourni des conseils relativement à des questions de structure d'entreprise et de gouvernance. M. MacKay a présidé le groupe de travail sur l'avenir du secteur des services financiers canadien en 1997 et en 1998, et il a ensuite agi à titre de conseiller en politique Clifford Clark au ministère des Finances du Canada. Depuis 2004, il agit à titre d'administrateur de La Banque Toronto-Dominion et de The Mosaic Company, producteur mondial et commerçant international de nutriments cultureux. M. MacKay a agi à titre d'administrateur de plusieurs sociétés de fabrication, d'exploitation de ressources naturelles et de services financiers et il a également été président de comités de gouvernance. Il possède une expérience particulière dans l'industrie des produits forestiers, ayant agi à titre d'administrateur de Weyerhaeuser Canada Ltd. et de conseiller auprès du comité international du conseil de Weyerhaeuser Company. Nous estimons que l'expertise juridique de M. MacKay, sa connaissance des affaires gouvernementales et réglementaires, son travail dans le domaine de la gouvernance et sa vaste expérience au sein de conseils d'un large éventail d'entreprises font de lui un membre de premier plan au sein de notre conseil. M. MacKay est également Officier de l'Ordre du Canada. Il est âgé de 70 ans.</p>	2007
<b>David G. Maffucci</b>	<p>La candidature de M. Maffucci au poste d'administrateur est présentée pour la première fois. Depuis 2005, M. Maffucci siège au conseil d'administration de Martin Marietta Materials Inc., le deuxième plus important groupe de construction aux États-Unis, où il préside le comité de vérification et où il est également membre du comité des finances. M. Maffucci a siégé au conseil d'administration de Xerium Technologies, Inc., fabricant et fournisseur de produits consommables utilisés dans la production du papier, de novembre 2008 à août 2010, siégeant également aux comités de vérification et de la rémunération de Xerium de 2008 à 2009. De juin 2009 à août 2010, il a aussi agi à titre de vice-président exécutif et chef des finances de Xerium et il a aidé à guider Xerium dans le cadre d'une requête de mise en faillite préétablie en vertu du chapitre 11. Xerium a déposé une demande de libération en vertu du chapitre 11 de la loi fédérale américaine en matière de faillite dans le cadre du plan de restructuration convenu d'avance avec l'appui de ses prêteurs le 30 mars 2010, et elle s'est affranchie de la protection en vertu du chapitre 11 le 25 mai 2010. De 2005 à 2006, M. Maffucci a agi à titre de vice-président exécutif de Bowater Incorporated et président de sa division de papier journal. Il a agi à titre de chef de la direction financière de Bowater Incorporated de 1995 à 2005 et il a occupé divers postes au sein de sa fonction financière au cours de sa carrière. M. Maffucci a travaillé auparavant chez KPMG.</p>	

<u>Candidat</u>	<u>Âge, principales occupations, expérience d'affaires et autres postes d'administrateur détenus</u>	<u>Administrateur depuis</u>
	<p>La grande expérience de M. Maffucci sur les plans de la finance et de l'exploitation au sein de notre secteur, acquise en occupant les postes de chef de la direction financière et président de division, son expérience en tant que membre de comités de vérification, sa profonde connaissance et compréhension des finances d'entreprise, de la planification stratégique et des processus de gestion du risque ainsi que son expérience au sein d'un grand cabinet comptable feront de lui un ajout de grande valeur à notre conseil. M. Maffucci a 60 ans.</p>	
<b>W. Henson Moore</b>	<p>M. Moore siège à notre conseil depuis 2007. Il est membre de notre comité de vérification et président de notre comité de l'environnement et de la santé et sécurité. Depuis 2001, M. Moore siège au conseil d'administration d'USEC Inc., société d'énergie internationale, où il est également membre du comité de vérification depuis 2006. Il a représenté le sixième district de la Louisiane en qualité de membre de la Chambre des représentants des États-Unis de 1975 à 1987. Il a été sous-secrétaire du ministère de l'Énergie des États-Unis de 1989 à 1992 et ensuite adjoint au président et chef de cabinet adjoint à la Maison-Blanche de 1992 à 1993. De 1995 à 2006, M. Moore a agi à titre de président et chef de la direction d'American Forest &amp; Paper Association, association commerciale nationale de l'industrie des produits forestiers aux États-Unis, où il a acquis une expérience substantielle et une connaissance approfondie des relations entre l'industrie et les divers organismes commerciaux et de réglementation aux niveaux national et international. Il a également été le premier président de l'International Council of Forest Products Association. Nous estimons que la vaste expérience de M. Moore et sa grande connaissance des relations gouvernementales et de l'élaboration de politiques gouvernementales, des questions relatives à la santé et sécurité et à l'environnement propres à notre secteur, ainsi que des risques, défis et possibilités de notre secteur en général, lui permettent de fournir un apport important à titre d'administrateur et de membre des comités où il siège. M. Moore est âgé de 71 ans.</p>	2007
<b>Michael R. Onustock</b>	<p>M. Onustock est membre de notre conseil depuis 2007 et il est actuellement membre de notre comité des ressources humaines et de notre comité de l'environnement et de la santé et sécurité. M. Onustock a passé sa carrière de 43 ans dans le secteur des pâtes et papiers, avant de prendre sa retraite de son poste de vice-président principal, pâte et papier blanc de Weyerhaeuser Company en 2004. Au cours de son mandat, M. Onustock était responsable de bon nombre d'installations de pâte et papier qui ont été acquises par Domtar en 2007. Avant de se joindre à Weyerhaeuser en 2002, M. Onustock a occupé plusieurs postes de haute direction au sein de Willamette Industries, Inc., dont celui de premier vice-président, commercialisation de la pâte et des papiers fins de 1989 à 2002. Nous estimons que les connaissances et la compréhension approfondies de M. Onustock en ce qui a trait aux produits et marchés de notre entreprise, et sa connaissance des risques, défis et possibilités de notre secteur, lui permettent de fournir un apport important à notre conseil et aux comités où il siège. M. Onustock est âgé de 71 ans.</p>	2007

<u>Candidat</u>	<u>Âge, principales occupations, expérience d'affaires et autres postes d'administrateur détenus</u>	<u>Administrateur depuis</u>
<b>Robert J. Steacy</b>	M. Steacy est administrateur de la Société et/ou de Domtar Inc. depuis 2005. Il est actuellement membre de notre comité de nomination et de gouvernance et il est président de notre comité de vérification. Il siège actuellement au conseil d'administration de la Banque Canadienne Impériale de Commerce et de Cineplex/Galaxy Income Trust, où il préside aussi le comité de vérification. De 2005 à 2007, il a été aussi administrateur d'Alliance Atlantic Communications Inc. et de Somerset Entertainment Income Fund. En plus d'avoir travaillé chez Ernst & Young de 1973 à 1978 dans la pratique de la vérification, M. Steacy possède plus de 20 ans d'expérience à titre de haut dirigeant en finances, notamment en tant que vice-président finances et vice-président exécutif et chef des finances de Torstar Corporation, éditeur international et importante société canadienne du secteur des médias, de 1989 jusqu'à son départ à la retraite en 2005. Nous estimons que la grande expertise financière de M. Steacy ainsi que son expérience en évaluation et gestion du risque font de lui un membre unique de notre conseil et des comités où il siège, plus particulièrement à titre de président de notre comité de vérification. M. Steacy est âgé de 61 ans.	2007
<b>Pamela B. Strobel</b>	M <sup>me</sup> Strobel est membre de notre conseil d'administration depuis 2007 et elle préside actuellement notre comité des ressources humaines et elle siège à notre comité de nomination et de gouvernance. En 2005, M <sup>me</sup> Strobel a quitté son poste de vice-présidente exécutive et chef des services administratifs d'Exelon Corporation, l'une des plus importantes sociétés de services publics d'électricité des États-Unis, pour prendre sa retraite. Chez Exelon Corporation, elle avait la responsabilité globale du rendement financier des sociétés de services publics desservant les régions de Chicago et de Philadelphie. Durant son mandat auprès d'Exelon et de ses sociétés devancières, elle a également agi, à compter de 1993, à titre de vice-présidente exécutive et chef des services administratifs et à titre de chef de la direction de Commonwealth Edison Company, à titre de vice-présidente exécutive et chef du contentieux d'Unicom Corporation et de Commonwealth Edison Company, à titre de présidente d'Exelon Business Services Company et à titre de présidente du conseil et chef de la direction d'Exelon Energy Delivery, société de portefeuille des entreprises de fourniture d'énergie d'Exelon. Les divers postes qu'elle a occupés chez Exelon comportaient des rapports avec les clients, les autorités de réglementation et les législateurs. M <sup>me</sup> Strobel a été nommée parmi les 50 femmes d'affaires les plus influentes par le magazine <i>Fortune</i> en 2002. Elle est actuellement administratrice de State Farm Mutual Automobile Insurance Company et d'Illinois Tool Works, Inc., où elle préside également le comité de vérification et siège au comité de la rémunération. Nous estimons que la vaste expérience de M <sup>me</sup> Strobel dans des postes de haute direction et ses profondes connaissances et compréhension du secteur de l'énergie rendent son apport à notre conseil et aux comités où elle siège exceptionnel. M <sup>me</sup> Strobel est âgée de 58 ans.	2007

<u>Candidat</u>	<u>Âge, principales occupations, expérience d'affaires et autres postes d'administrateur détenus</u>	<u>Administrateur depuis</u>
<b>Richard Tan</b>	<p>M. Tan est administrateur de la Société depuis 2007 et il siège actuellement à notre comité des ressources humaines et à notre comité de l'environnement et de la santé et sécurité. M. Tan est un entrepreneur qui cumule plus de 30 ans d'expérience au sein du secteur des pâtes et papiers. Il est président de Pacific Millennium Holdings Corporation et fondateur et administrateur de nombreuses sociétés du groupe Pacific Millennium. Sous sa gouverne, Pacific Millennium a occupé une place importante sur les marchés mondiaux des pâtes et papiers, devenant l'un des plus grands distributeurs de pâtes et papiers en Asie. Pacific Millennium, par l'entremise de coentreprises constituées avec des sociétés internationales d'envergure, a bâti bon nombre d'usines de fabrication de boîtes en Asie. M. Tan est également administrateur de Samling Global Limited, société intégrée de produits de bois et ressources forestières dont les actions sont inscrites à la cote de la bourse de Hong Kong. M. Tan joue un rôle actif au sein de la fonction publique. Il est membre du comité national consultatif politique de la Chine, membre du comité consultatif politique de la province d'Anhui, conseiller commercial de la municipalité de Chongqing, vice-président du conseil de la Chambre de commerce internationale de Shanghai et conseiller du Centre de gestion moderne de Shanghai. Nous estimons que le leadership de M. Tan sur les plans de l'entrepreneuriat et des affaires et sa connaissance et sa compréhension approfondies du secteur et des marchés des pâtes et papiers de l'Asie et plus particulièrement de la Chine constituent un apport unique à notre conseil et aux comités où il siège. M. Tan est âgé de 55 ans.</p>	2007
<b>Denis Turcotte</b>	<p>M. Turcotte siège à notre conseil d'administration depuis 2007 et il est actuellement membre de notre comité des ressources humaines et de notre comité des finances. De 1992 à 2002, il a occupé plusieurs postes de haute direction au sein de sociétés du secteur des pâtes et papiers, dont celui de président du groupe des papiers et de vice-président exécutif, expansion commerciale et stratégie au sein de Tembec Inc., société intégrée de produits forestiers de premier plan exerçant ses activités en Amérique du Nord et en France. De 2002 à 2008, M. Turcotte a agi à titre de président et chef de la direction et d'administrateur d'Algoma Steel Inc. M. Turcotte est actuellement président et chef de la direction de North Channel Management, une société fermée de services-conseils commerciaux et de placements. Il est également membre du comité consultatif de Brookfield Special Situations Funds et administrateur et membre du comité de vérification de Coalspur Mines Ltd., société d'exploration et développement charbonniers. M. Turcotte apporte au conseil et aux comités où il siège une vaste expérience à titre de haut dirigeant d'entreprises des secteurs des produits de base caractérisées par des dépenses en capital élevées. M. Turcotte est âgé de 49 ans.</p>	2007

<u>Candidat</u>	<u>Âge, principales occupations, expérience d'affaires et autres postes d'administrateur détenus</u>	<u>Administrateur depuis</u>
<b>John D. Williams</b>	M. Williams est président et chef de la direction et administrateur de la Société depuis qu'il s'est joint à Domtar le 1 <sup>er</sup> janvier 2009. M. Williams a occupé des postes de haute direction durant plus de huit ans chez SCA Packaging Ltd. et SCA Packaging Europe, le deuxième plus important producteur européen de carton-caisse destiné à la fabrication de caisses en carton ondulé, et il a agi à titre de président de SCA Packaging Europe de 2005 à décembre 2008, où il a assumé son leadership dans les domaines des ventes, de la commercialisation, des finances, de l'exploitation, de la fabrication, de la distribution, de la chaîne d'approvisionnement et des ressources humaines. Avant de se joindre à SCA Packaging, M. Williams a occupé des postes de responsabilité grandissante en ventes, en commercialisation, en gestion et en exploitation, pour le compte de Rexam PLC, de Packaging Resources, Inc., de Huhtamaki, d'Alberto Culver UK Ltd. et de MARS Group. Nous estimons que la vaste expérience internationale de M. Williams dans des postes de leadership clés au sein de notre secteur, sa connaissance et sa compréhension approfondies des risques, des défis et des possibilités qu'affronte l'industrie des pâtes et papiers à l'échelle internationale ainsi que ses compétences exceptionnelles en matière de direction constituent des atouts de très grande valeur pour notre conseil et notre Société. M. Williams est âgé de 56 ans.	2009

***Le conseil d'administration recommande à l'unanimité de voter POUR l'élection des 12 candidats aux postes d'administrateur.***

#### **Administrateur qui ne se présente pas en vue d'une réélection**

**William C. Stivers.** M. Stivers est administrateur de la Société depuis 2007. Il siège actuellement à notre comité de vérification et à notre comité de finance. Conformément à nos lignes directrices en matière de gouvernance, M. Stivers ne se présentera pas en vue de sa réélection à l'assemblée annuelle des actionnaires de cette année puisqu'il a atteint 72 ans, l'âge de la retraite.

Depuis 2003, M. Stivers est administrateur de Minerals Technologies, Inc., une société axée sur les ressources et la technologie qui conçoit et produit des minéraux de rendement amélioré, des produits à base de minéraux et des produits minéraux synthétiques destinés aux secteurs du papier, de l'acier, des polymères et d'autres secteurs de fabrication à l'échelle internationale, et il agit actuellement à titre de président de son comité de vérification. M. Stivers est un ancien administrateur de Factory Mutual Insurance Company, où il a agi à titre de président du comité des finances et membre du comité de vérification, et un ancien membre du conseil consultatif national de la Chase Manhattan Bank. Après s'être joint à Weyerhaeuser Company en 1970 à titre de directeur des finances, M. Stivers a occupé des postes aux échelons élevés de responsabilité croissante, dont le point culminant a été sa nomination au poste de vice-président principal et chef des finances en 1990, et, ensuite, au poste de vice-président exécutif jusqu'à sa retraite en 2003. M. Stivers est membre du Financial Executives Institute. La vaste expérience de M. Stivers à titre de chef des finances d'une société devancière et à titre de président du comité de vérification d'une société industrielle, ses profondes connaissances et compréhension de l'évaluation et de la gestion du risque dans notre secteur ainsi que son expertise dans les marchés des capitaux et les finances ont fait de lui un membre de grande valeur au sein de notre conseil et des comités où il a siégé.

## POINT 2

### VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Les membres de la haute direction sont rémunérés de façon à soutenir notre stratégie, nos exigences relatives à la concurrence, nos principes rigoureux en matière de gouvernance et les intérêts et les préoccupations des actionnaires. Nous estimons que notre programme de rémunération est harmonisé avec les intérêts à long terme de nos actionnaires.

Comme il est décrit dans la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire, le programme de rémunération des membres de la haute direction de Domtar est conçu pour attirer, fidéliser et motiver des membres de la haute direction talentueux et essentiels à l'accomplissement de nos objectifs sur les plans opérationnel, financier et stratégique à long terme en mettant l'accent sur la rémunération variable et la rémunération liée au rendement. Les principaux aspects du programme de rémunération des membres de la haute direction de la Société, comme il est décrit à la rubrique « Analyse de la rémunération », comprennent :

- des programmes de rémunération que nous estimons être 1) concurrentiels en regard de ceux de sociétés de taille semblable à la nôtre affrontant des défis commerciaux semblables aux nôtres et 2) principalement fondés sur le rendement mesuré au moyen de multiples barèmes de rendement (internes et externes);
- aucune prime garantie sur plusieurs années;
- des primes plafonnées à un versement potentiel maximum;
- la divulgation des facteurs de rendement financier pour les primes incitatives à court terme, en termes de chiffres;
- le contrôle des programmes par un comité des ressources humaines indépendant qui retient les services de son propre consultant en rémunération indépendant;
- un programme d'encouragement à long terme qui est entièrement à base d'actions en vue d'harmoniser les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires;
- les dispositions du programme interdisent de modifier le prix des options d'achat d'actions sans le consentement des actionnaires;
- aucun versement de dividende ou d'équivalent de dividende sur des actions ou des unités liées au rendement qui n'ont pas été gagnées;
- la mise en place de lignes directrices en matière d'actionariat et d'exigences quant à la période de détention des actions en vue d'atteindre les lignes directrices à compter de 2011;
- l'usage limité d'avantages indirects;
- aucune majoration fiscale aux fins de la taxe d'accise dans le cas de paiements liés à un changement de contrôle, lesquels sont tous fondés sur ce que nous estimons être des multiplicateurs raisonnables auxquels est associé une condition double pour tous les paiements d'indemnités de cessation d'emploi;
- une disposition de récupération qui permet le recouvrement de primes dans certaines situations.

En ce qui concerne notre rémunération de 2010, nous estimons que nos programmes ont produit les résultats escomptés. L'équipe de direction a affiché un rendement excellent eu égard à l'ensemble des mesures, ce qui a conduit à de solides résultats financiers de l'entreprise, et la rémunération reflète ce rendement de façon appropriée.

Nous vous prions instamment de lire la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire pour obtenir plus de renseignements sur la rémunération des membres de la haute direction, y compris sur notre approche et nos objectifs et sur la rémunération de 2010 versée aux membres de la haute direction visés.

Comme l'exigent les dispositions de la loi américaine intitulée *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act of 2010* (« Loi Dodd-Frank »), que l'on désigne comme les règles en matière de vote consultatif sur la rémunération, nous vous demandons de voter, sur une base consultative, sur l'adoption de la résolution suivante :

**« IL EST RÉSOLU QUE** les actionnaires approuvent, sur une base consultative, la rémunération versée aux membres de la haute direction visés de Domtar Corporation comme il est stipulé à la rubrique 402 du Regulation S-K, y compris l'analyse de la rémunération, les tableaux de rémunération et l'information connexe divulguée dans la présente circulaire de sollicitation de procurations ».

Puisqu'il s'agit d'un vote consultatif, la présente proposition n'est pas contraignante. Toutefois, le conseil d'administration et le comité des ressources humaines accordent de l'importance aux opinions de nos actionnaires et, conformément aux principes de saine gouvernance, tiendront compte du résultat du vote lorsqu'ils prendront de futures décisions en matière de rémunération des membres de la haute direction visés.

Le vote affirmatif des porteurs de la majorité des actions ordinaires présents ou représentés par fondés de pouvoir et votant sur ce point 2 à l'assemblée annuelle est requis aux fins de l'approbation de la présente proposition. Vous avez le choix de voter « pour » ou « contre », ou de vous abstenir de voter sur la résolution ci-dessus.

*À moins que vous ne fournissiez des indications contraires au moyen d'une procuration, nous exercerons les droits de vote représentés par les procurations valides POUR l'approbation de la rémunération versée aux membres de la haute direction visés de la Société.*

**Veillez noter que si vos actions sont détenues au nom d'un courtier, votre courtier n'est pas habilité à voter en votre nom à l'égard de l'approbation de la rémunération versée par la Société aux membres de la haute direction visés sans instructions précises de votre part. Par conséquent, si vos actions sont détenues au nom d'un courtier, il est important que vous lui fournissiez des instructions ou que vous exerciez les droits de vote rattachés à vos actions comme il est prévu dans la présente circulaire de sollicitation de procurations.**

*Le conseil d'administration recommande à l'unanimité de voter POUR l'approbation de la rémunération des membres de la haute direction visés comme elle est présentée dans la présente circulaire de sollicitation de procurations.*

### POINT 3

#### **VOTE CONSULTATIF SUR LA FRÉQUENCE DE LA TENUE DES FUTURS VOTES CONSULTATIFS SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION**

Dans le cadre des règles en matière de vote consultatif sur la rémunération aux termes de la Loi Dodd-Frank, les actionnaires de Domtar peuvent indiquer, par voie de vote consultatif non contraignant, la fréquence à laquelle ils souhaitent que le vote consultatif sur la rémunération versée aux membres de la haute direction visés de Domtar soit tenu, soit la fréquence à laquelle une proposition semblable à celle que renferme le point 2 de cette année sera incluse dans les questions qui feront l'objet d'un vote à l'assemblée annuelle. Les règles en matière de vote consultatif sur la rémunération permettent quatre options : une fois l'an, à tous les deux ans, à tous les trois ans ou s'abstenir de voter. La fréquence choisie par les actionnaires à l'égard de la tenue du vote consultatif sur la rémunération aux assemblées annuelles des actionnaires de la Société ne constitue pas une décision contraignante. Toutefois, la fréquence choisie sera dûment prise en compte par la Société, à sa discrétion.

Notre conseil d'administration estime qu'un vote consultatif annuel sur la rémunération des membres de la haute direction procure à nos actionnaires, outre notre pratique du dialogue régulier et ouvert, un moyen de communication constant, clair et opportun quant aux programmes de rémunération des membres de la haute direction de la Société. Le conseil d'administration et le comité des ressources humaines prennent des décisions en matière de rémunération des membres de la haute direction chaque année et un vote consultatif annuel procurerait à nos administrateurs des renseignements à considérer au moment de prendre des décisions à l'égard de notre approche, de nos politiques et de nos pratiques en matière de rémunération. Nous sommes conscients que les points de vue de nos actionnaires pourraient différer à cet égard et nous aimerions connaître les préférences de nos actionnaires quant à la fréquence de ce vote consultatif.

**Le conseil d'administration vous recommande de choisir UNE FOIS L'AN à titre de fréquence souhaitée à l'égard du vote des actionnaires sur la rémunération des membres de la haute direction aux termes des règles en matière de vote consultatif sur la rémunération, et à moins que vous nous donniez des instructions par voie de procuration sur une façon différente de voter, nous exercerons les droits de vote représentés par les procurations valides aux fins du choix UNE FOIS L'AN comme la fréquence souhaitée à l'égard d'un vote des actionnaires sur la rémunération versée par la Société aux membres de la haute direction visés.**

Veillez indiquer votre préférence à l'égard de ce point 3 sur votre formulaire de procuration ou votre abstention si vous souhaitez vous abstenir. La pluralité des voix exprimées sur ce point 3 déterminera la fréquence choisie par les actionnaires, ce qui signifie que nous tiendrons compte du fait que les actionnaires ont exprimé une préférence non contraignante quant à l'option qui recueille le plus grand nombre de votes favorables.

**Veillez noter que si vos actions sont détenues au nom d'un courtier, votre courtier n'est pas habilité à voter en votre nom à l'égard du choix de la fréquence à laquelle les actionnaires de la Société seront invités à approuver la rémunération versée par la Société aux membres de la haute direction visés. Par conséquent, si vos actions sont détenues au nom d'un courtier, il est important que vous lui fournissiez des instructions ou que vous exerciez les droits de vote rattachés à vos actions comme il est prévu dans la présente circulaire de sollicitation de procurations.**

*Le conseil d'administration recommande à l'unanimité le vote choisissant la fréquence souhaitée d'UNE FOIS L'AN à l'égard d'un vote des actionnaires sur la rémunération versée par la Société aux membres de la haute direction visés.*

#### POINT 4

##### **RATIFICATION DE LA NOMINATION DU CABINET D'EXPERTS-COMPTABLES INSCRIT INDÉPENDANT**

Le comité de vérification du conseil d'administration a nommé PricewaterhouseCoopers LLP (« PwC » ) en qualité de cabinet d'experts-comptables inscrit indépendant de la Société pour l'exercice 2011.

La Société a nommé PwC en qualité d'auditeur indépendant aux fins de l'audit des états financiers de la Société en commençant par les états financiers au 30 décembre 2007 et pour l'exercice terminé à cette date. L'engagement de PwC a été approuvé par le comité de vérification du conseil le 7 mars 2007. PwC était l'auditeur indépendant de Domtar Inc. avant le 7 mars 2007.

Depuis sa constitution en août 2006, la Société n'a pas consulté PwC i) quant à l'application des principes comptables à une opération particulière, qu'elle ait été réalisée ou projetée, ni quant au type d'opinion de l'auditeur pouvant être exprimée à l'égard des états financiers de la Société, et PwC n'a fourni aucun rapport écrit ni avis verbal à la Société qui, de l'avis de PwC, constituait un facteur important pris en compte par la Société au moment de prendre une décision concernant la question relative à la comptabilité, à l'audit ou à la communication de l'information financière; ni ii) quant à une question qui était soit l'objet d'un « désaccord » (au sens du terme anglais *disagreement* à l'alinéa 304(a)(1)(iv) du Regulation S-K et aux instructions connexes), soit un « événement à déclarer » (au sens du terme anglais *reportable event* à l'alinéa 304(a)(1)(v) du Regulation S-K).

Bien que nous ne soyons pas tenus d'obtenir la ratification par nos actionnaires de la nomination de PwC en qualité de notre cabinet d'experts-comptables inscrit indépendant, le conseil d'administration demande aux actionnaires de ratifier cette nomination au titre de pratique de gouvernance saine. Un représentant de PwC sera présent à l'assemblée annuelle et il aura l'occasion de prendre la parole s'il le désire et de répondre aux questions appropriées.

***Le conseil d'administration recommande à l'unanimité de voter POUR la ratification de la nomination de PricewaterhouseCoopers LLP en qualité de cabinet d'experts-comptables inscrit indépendant de la Société pour 2011.***

## GOUVERNANCE DE LA SOCIÉTÉ

### Gouvernance du conseil

Notre conseil a adopté des lignes directrices en matière de gouvernance écrites qui sont conformes aux normes d'inscription de la NYSE. Ces lignes directrices énoncent les exigences relatives aux responsabilités des administrateurs, les critères d'admissibilité des administrateurs, notamment l'indépendance, la rémunération des administrateurs, notre politique en matière de démission des administrateurs à l'égard du vote majoritaire dans le cadre d'élections non contestées, l'orientation et la formation continue des administrateurs, la planification de la relève du chef de la direction et l'évaluation du rendement du conseil. Des exemplaires de nos lignes directrices en matière de gouvernance sont disponibles sans frais dans la section de notre site Web consacrée à la gouvernance à l'adresse <http://www.domtar.com/fr/corporative/gouvernance/2215.asp> ou sur demande écrite à Domtar Corporation, 395, boulevard De Maisonneuve Ouest, Montréal (Québec) H3A 1L6, Canada, à l'attention du vice-président, droit corporatif et secrétaire de la Société. La Société se conforme également aux normes d'inscription de la TSX.

### Membres actuels de notre conseil d'administration

Les membres du conseil en date des présentes et les comités du conseil auxquels ils siègent sont indiqués ci-dessous.

<u>Administrateur</u>	<u>Comité de vérification</u>	<u>Comité de nomination et de gouvernance</u>	<u>Comité des ressources humaines</u>	<u>Comité de l'environnement et de la santé et sécurité</u>	<u>Comité de finance<sup>1)</sup></u>
Jack C. Bingleman	*	*			
Louis P. Gignac	*			*	
Brian M. Levitt					Président
Harold H. MacKay		Président			
W. Henson Moore	*			Président	
Michael R. Onustock			*	*	
Robert J. Steacy	Président	*			
William C. Stivers	*				*
Pamela B. Strobel		*	Présidente		
Richard Tan			*	*	
Denis Turcotte			*		*
John D. Williams					

1) Le comité de finance a été créé en août 2010.

### Réunions du conseil

Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2010, notre conseil a tenu 10 réunions. Tous les administrateurs ont assisté à 75 % ou plus du nombre total de réunions du conseil et de réunions des comités du conseil auxquels ils siégeaient.

### Comités du conseil

Le conseil compte les comités permanents suivants : le comité de vérification, le comité de nomination et de gouvernance, le comité des ressources humaines, le comité de l'environnement et de la santé et sécurité et le comité de finance.

### ***Comité de vérification***

Le comité de vérification est composé uniquement d'administrateurs qui remplissent les exigences en matière d'indépendance de la NYSE et de la *Securities Exchange Act of 1934*, dans sa version modifiée (« Exchange Act ») et qui possèdent des compétences financières, comme l'exige la NYSE. De plus, le conseil a déterminé que M. Steacy et M. Stivers répondaient chacun à la définition d'« expert financier du comité de vérification » et possédaient une expertise en comptabilité ou en gestion financière connexe au sens des normes d'inscription de la NYSE.

Le comité de vérification, au moyen de réunions régulières ou extraordinaires avec la direction, le vice-président de l'audit interne et les auditeurs indépendants de la Société, exerce une surveillance sur la qualité et l'intégrité des pratiques en matière de comptabilité, d'audit et de présentation de l'information financière de la Société, y compris la conformité de la Société aux exigences réglementaires et légales. Le comité de vérification a l'autorité exclusive en matière de nomination, de rémunération et de surveillance des auditeurs indépendants de la Société et il lui incombe d'examiner les risques associés aux questions qui relèvent de ses responsabilités.

Le comité de vérification est régi par sa charte qui peut être consultée sur le site Web de la Société à l'adresse <http://www.domtar.com/fr/corporative/directeurs/4534.asp>. Les actionnaires peuvent recevoir un exemplaire de la charte sans frais sur demande écrite en ce sens.

Le comité de vérification a tenu huit réunions en 2010.

### ***Comité de nomination et de gouvernance***

Le comité de nomination et de gouvernance est composé uniquement d'administrateurs qui remplissent les exigences en matière d'indépendance de la NYSE.

Il incombe au comité de nomination et de gouvernance d'examiner les risques associés aux questions qui relèvent de ses responsabilités et d'exercer un leadership dans l'établissement de la structure de gouvernance de la Société, l'examen de la rémunération des administrateurs de la Société et la supervision et la direction relatives au fonctionnement et aux activités du conseil d'administration, y compris l'examen des candidatures aux postes d'administrateur et la formulation de recommandations au conseil d'administration à cet égard, ainsi que la supervision de la relation entre la Société et ses actionnaires. En outre, le comité de nomination et de gouvernance supervise le processus de sélection du chef de la direction de la Société et, de concert avec le comité des ressources humaines, formule des recommandations à cet égard au conseil.

Le comité de nomination et de gouvernance est régi par sa charte qui peut être consultée sur le site Web de la Société à l'adresse <http://www.domtar.com/fr/corporative/directeurs/4534.asp>. Les actionnaires peuvent recevoir un exemplaire de la charte sans frais sur demande écrite en ce sens.

Le comité de nomination et de gouvernance a tenu cinq réunions en 2010.

### ***Comité des ressources humaines***

Le comité des ressources humaines est composé uniquement d'administrateurs qui remplissent les exigences en matière d'indépendance de la NYSE, les exigences applicables à un « administrateur non employé » en vertu de l'Exchange Act et les exigences applicables à un « administrateur externe » en vertu de l'*Internal Revenue Code of 1986*, dans sa version modifiée (« Code »). Au cours d'une partie de 2010, un administrateur siégeant au comité n'a pas rempli les exigences applicables à un « administrateur externe » aux termes du Code. Par conséquent, le comité des ressources humaines du conseil d'administration a créé un sous-comité constitué uniquement des membres qui répondent à la fois aux critères d'« administrateur externe » en vertu du paragraphe 162(m) du Code et d'« administrateur non employé » en vertu de l'Exchange Act, dont la responsabilité est d'approuver toute la rémunération fondée sur le rendement, sous réserve du paragraphe 162(m) du Code, et toute la rémunération à base de titres de participation jusqu'à ce que l'administrateur ait cessé d'être un membre du comité, avec prise d'effet le 29 avril 2010.

Il incombe au comité des ressources humaines : d'examiner les risques associés aux questions qui relèvent de ses responsabilités; de passer en revue et d'approuver la stratégie et la composition du système de rémunération et des programmes d'avantages sociaux de la Société; de formuler des recommandations au conseil à l'égard des régimes de rémunération incitative et programmes de rémunération à base de titres de participation; de gérer les processus appliqués par le conseil pour évaluer le chef de la direction de la Société; d'examiner et d'approuver la rémunération du chef de la direction de la Société; d'examiner et d'approuver les salaires et la rémunération incitative versés par la Société aux membres de la haute direction; de gérer les régimes d'options d'achat d'actions et de rémunération incitative de la Société; de superviser, conjointement avec le comité de finance, le travail du comité d'administration des régimes de retraite de la Société et, de concert avec le comité de nomination et de gouvernance, de formuler des recommandations au conseil quant à la sélection du chef de la direction de la Société.

Le comité des ressources humaines est régi par sa charte, qui peut être consultée sur le site Web de la Société à l'adresse <http://www.domtar.com/fr/corporative/directeurs/4534.asp>. Les actionnaires peuvent recevoir un exemplaire de la charte sans frais sur demande écrite en ce sens.

Le comité des ressources humaines a tenu sept réunions en 2010.

#### ***Comité de l'environnement et de la santé et sécurité***

Il incombe au comité de l'environnement et de la santé et sécurité : d'examiner les risques associés aux questions qui relèvent de ses responsabilités; de passer en revue les politiques en matière d'environnement et de santé et sécurité et de faire des recommandations au conseil quant aux systèmes importants d'audit et de contrôle en matière d'environnement et de santé et sécurité et quant aux rapports connexes émanant de la direction; d'examiner les normes, procédures et pratiques en matière d'environnement et de santé et sécurité en regard des exigences réglementaires applicables et d'assurer une surveillance quant à la conformité à celles-ci; d'examiner les objectifs et plans visant à mettre en œuvre les politiques, les procédures, les pratiques, les mesures de conformité et les programmes de gestion du risque en ce qui concerne la protection environnementale et la santé et sécurité au travail; et de discuter avec la direction de la portée des audits du rendement en matière d'environnement et de santé et sécurité et des plans à cet égard, des résultats importants d'audit et des procédures importantes en cours ou imminentes ou des plaintes relatives à des questions d'environnement et de santé et sécurité.

Le comité de l'environnement et de la santé et sécurité est régi par sa charte, qui peut être consultée sur le site Web de la Société à l'adresse <http://www.domtar.com/fr/corporative/directeurs/4534.asp>. Les actionnaires peuvent recevoir un exemplaire de la charte sans frais sur demande écrite en ce sens.

Le comité de l'environnement et de la santé et sécurité a tenu quatre réunions en 2010.

#### ***Comité de finance***

Il incombe au comité de finance, créé en août 2010, d'exercer son rôle premier de supervision du programme de gestion des risques de la Société et de passer en revue la structure du capital et la répartition des capitaux, les opérations de financement importantes, les fusions, les acquisitions et les dessaisissements, la couverture et les programmes d'assurance, les questions financières relatives aux régimes de retraite de la Société et, de façon générale, d'aider le conseil d'administration dans la supervision des stratégies et politiques en matière de ressources financières, y compris la supervision des risques associés aux questions qui relèvent de ses responsabilités.

Le comité de finance est régi par sa charte, qui peut être consultée sur le site Web de la Société à l'adresse <http://www.domtar.com/fr/corporative/directeurs/9623.asp>. Les actionnaires peuvent recevoir un exemplaire de la charte sans frais sur demande écrite en ce sens.

Le comité de finance a tenu cinq réunions en 2010.

## **Structure de direction du conseil d'administration**

Conformément à nos lignes directrices en matière de gouvernance, les postes de président du conseil et de chef de la direction sont séparés et distincts. Actuellement, le poste de président du conseil est occupé par M. Harold H. MacKay et le poste de chef de la direction est occupé par M. John D. Williams. Le fait de séparer ces postes permet à notre chef de la direction de se concentrer sur la gestion de la Société tout en permettant à notre président du conseil de diriger le conseil d'administration dans l'exercice de son rôle de conseiller auprès de la direction et d'en superviser le fonctionnement en toute indépendance. Nous estimons que cette structure permet à notre chef de la direction de consacrer le temps et l'effort voulus à son poste, facilite le fonctionnement indépendant du conseil et partant, favorise l'accomplissement des responsabilités de supervision du conseil et instaure au profit de ce dernier un climat propice à la prise de décisions éthiques et responsables ainsi qu'à la mise en œuvre de saines pratiques de gouvernance.

## **Rôle du conseil d'administration dans la surveillance des risques**

Nos lignes directrices en matière de gouvernance reconnaissent expressément qu'il incombe au conseil d'évaluer les risques auxquels fait face la Société et de revoir les stratégies en vue d'atténuer les risques. Les risques importants auxquels fait face la Société relèvent des aspects suivants : les facteurs économiques (comme la conjoncture générale et la situation des marchés des capitaux et du crédit, la nature cyclique de l'industrie et le récent repli de la demande relative au papier non couché sans pâte mécanique), l'incidence de la concurrence, les questions liées à l'exploitation (comme les coûts des matières premières, les relations de travail et le rendement des installations d'exploitation de la Société), les questions de réglementation (comme celles qui touchent l'environnement et la sécurité sur les lieux de travail) et les politiques gouvernementales.

Les comités de notre conseil aident le conseil à remplir ses responsabilités de surveillance des risques dans certains domaines de risque. Par exemple, le comité de vérification revoit les principaux risques d'ordre financier auxquels est exposée la Société et les mesures que la direction a prises pour superviser et contrôler ces risques; il incombe au comité des ressources humaines de superviser les risques rattachés à la planification de la relève et les conséquences des risques commerciaux de nos politiques et programmes de rémunération; il incombe au comité de nomination et de gouvernance de se pencher sur les questions et les risques liés à l'organisation, à la composition et à la gouvernance du conseil et à la conformité; le comité de l'environnement et de la santé et sécurité passe en revue les questions de risque opérationnel liées à la protection de l'environnement et à la santé et sécurité au travail et notre comité de finance passe en revue les risques liés à la structure du capital, au financement, aux assurances et aux régimes de retraite auxquels fait face la Société et, de plus, il exerce un rôle premier de supervision du programme de gestion des risques de la Société. Les comités de notre conseil remplissent ces fonctions dans le cadre de leurs réunions régulières et extraordinaires avec les membres de la direction (et d'autres parties au besoin) responsables des facteurs de risque particuliers, y compris dans le cas du comité de vérification, des auditeurs internes et des auditeurs indépendants, et les comités font régulièrement un rapport au conseil.

Au cours du dernier exercice, le conseil et notre comité de nomination et de gouvernance ont travaillé de pair avec la direction pour superviser la mise en œuvre d'un processus de gestion des risques formel afin de cerner et de prioriser les principaux risques auxquels fait face la Société. Le conseil d'administration a également passé en revue et modifié les chartes des comités pour formuler certaines modifications à la lumière de l'examen et de l'évaluation des risques associés aux responsabilités des comités.

## **Évaluation des risques liés aux programmes, politiques et pratiques de rémunération**

La Société a mené une évaluation de ses programmes, de ses politiques et de ses pratiques de rémunération visant tous les employés, y compris les membres de la haute direction visés, relativement aux risques et à la possibilité raisonnable que ces programmes, politiques et pratiques aient une incidence défavorable importante sur la Société. En fonction de cette évaluation, qui a aussi tenu compte des contrôles exercés et des processus

d'approbation en place, la Société a conclu que ses programmes, ses politiques et ses pratiques de rémunération n'incitent pas à une prise de risques inutiles et ne sont pas raisonnablement susceptibles d'avoir une incidence défavorable importante sur la Société. Les conclusions de la Société ont fait l'objet d'un rapport au comité des ressources humaines et au comité de finance.

### **Indépendance des administrateurs et autres décisions**

Aux termes des lignes directrices en matière de gouvernance de la Société, le conseil a entrepris son examen annuel portant sur l'indépendance des administrateurs en février 2011. Au cours des examens annuels, le conseil prend en considération les opérations et les relations entre chaque administrateur ou membre de sa famille immédiate et la Société et ses filiales et les membres de son groupe. Le conseil examine également les opérations et les relations entre les administrateurs ou les membres de leur groupe et les membres de la haute direction de la Société ou des membres de leur groupe. L'objet de cet examen est de déterminer si une telle relation ou opération est incompatible avec la définition d'indépendance d'un administrateur.

Dans le cadre de l'examen annuel de 2011 portant sur l'indépendance des administrateurs, le conseil a examiné la relation de M. Stivers avec Minerals Technologies, Inc. M. Stivers, administrateur de Domtar Corporation depuis mars 2007, siège également au conseil d'administration de Minerals Technologies, Inc. depuis 2003 et il est actionnaire de Minerals Technologies, Inc. Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2010, la Société a acheté, dans le cours normal des activités, du carbonate de calcium précipité pour un montant d'environ 31,1 M\$ auprès de Minerals Technologies, Inc. aux termes de contrats conclus avant le 7 mars 2007 ou renouvelés après cette date. La Société continue d'acheter du carbonate de calcium précipité auprès de Minerals Technologies, Inc. en 2011. Le conseil a conclu que cette relation n'a pas d'incidence sur l'indépendance de M. Stivers puisque la seule relation qu'entretient M. Stivers avec Minerals Technologies, Inc. est celle d'administrateur et d'actionnaire de cette société. Les ventes en cause sont établies dans le cadre d'opérations sur le marché sans lien de dépendance. M. Stivers a atteint l'âge de la retraite; donc, il ne se présentera pas en vue de sa réélection à l'assemblée annuelle des actionnaires de cette année.

Le conseil s'est également penché sur le fait qu'au cours de 2010, la Société a versé au cabinet d'avocats Osler Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l., duquel M. Levitt est avocat-conseil et a été coprésident en 2010 des honoraires juridiques d'environ 93 200 \$ CA en 2010. Le conseil a conclu que cette relation n'avait aucune incidence sur l'indépendance de M. Levitt.

À la suite d'un examen, le conseil a déterminé que MM. Bingleman, Gignac, Moore, Steacy et Stivers remplissent les exigences en matière d'indépendance de la SEC et des règles de la NYSE applicables aux membres de comités de vérification. De plus, à la suite d'un examen, le conseil a aussi déterminé qu'à titre de membres du comité des ressources humaines, M<sup>me</sup> Strobel et MM. Onustock, Tan et Turcotte sont des « administrateurs non employés » aux fins de l'Exchange Act et des « administrateurs externes » aux fins du Code et des règlements pris en application de celui-ci.

Par suite de cet examen, le conseil a déterminé que chacun des administrateurs, autres que M. Williams qui est président et chef de la direction de la Société, est indépendant aux termes des exigences en matière d'indépendance des normes d'inscription de la NYSE et de la TSX et des lignes directrices en matière de gouvernance ainsi que des critères d'indépendance des administrateurs de la Société, qui peuvent être consultés sur le site Web de la Société à l'adresse <http://www.domtar.com/fr/corporative/governance/2215asp>.

### **Sélection des candidats à l'élection aux postes d'administrateur**

Le conseil estime qu'afin de s'acquitter de sa responsabilité globale de gérance envers la Société et ses actionnaires, il est impératif qu'il fonctionne efficacement comme une équipe et que pour ce faire, il est essentiel que l'expérience, les connaissances et les compétences de chacun des membres du conseil se complètent les unes les autres. Lorsque la Société a été créée en 2007 par voie du regroupement de Domtar Inc. et du secteur des papiers fins de Weyerhaeuser Company, un examen minutieux a été entrepris en vue d'identifier les compétences

et l'expérience qu'il était souhaitable de regrouper au sein du conseil pour assurer que la nouvelle société soit chapeautée par une gouvernance efficace. Le choix des premiers candidats aux postes d'administrateur du conseil a été effectué en fonction d'une grille de compétences pour assurer que les compétences identifiées se retrouvent au sein du conseil. Depuis 2009, lorsqu'un premier examen de la grille de compétences initiale a été effectué, le comité de nomination et de gouvernance a mis à jour sa grille sur une base continue à la lumière des conditions commerciales courantes et du caractère évolutif à la fois du secteur et de la Société. L'analyse qui suit reflète le processus et les facteurs pris en compte par le comité de nomination et de gouvernance dans les recommandations au conseil quant aux candidats aux postes d'administrateur décrites dans les présentes, formulées en fonction des lignes directrices en matière de gouvernance de la Société et de la grille de compétences.

Le comité de nomination et de gouvernance prend en considération les candidats potentiels à l'élection aux postes d'administrateur que lui suggèrent ses membres, d'autres membres du conseil, les membres de la direction et les actionnaires ainsi que les consultants en recrutement dont les services peuvent être retenus par le comité pour trouver des candidats potentiels remplissant les critères de nomination. Comme il a été mentionné ci-dessus, le comité de nomination et de gouvernance évalue les candidats potentiels en regard de la grille de compétences et de critères personnels et autres critères énoncés dans les lignes directrices en matière de gouvernance de la Société. Lors de cette évaluation, le comité prend en compte la nécessité pour le conseil, dans son ensemble, d'être le plus diversifié possible et de compter parmi ses membres des personnes détenant a) une expérience professionnelle pertinente et des compétences techniques, une connaissance et une expérience du secteur, une expertise financière et des connaissances des marchés des capitaux ainsi qu'une expérience commerciale internationale et une expérience de haute direction de même que b) un profil minimal d'aptitudes personnelles, y compris une grande force de caractère, un jugement sûr, une liberté de pensée et une capacité à travailler en collaboration. Le comité de nomination et de gouvernance recommande au conseil plénier les personnes qui devraient être nommées à titre de candidats par le conseil, et le conseil détermine les candidats après avoir pris en considération les recommandations et le rapport du comité de nomination et de gouvernance.

Le comité de nomination et de gouvernance prendra en considération les candidats à l'élection aux postes d'administrateur recommandés par les actionnaires conformément aux procédures énoncées dans les règlements administratifs de la Société. Un actionnaire qui désire recommander un candidat potentiel à l'élection au conseil devrait en donner un avis au vice-président, droit corporatif et secrétaire de la Société, dans les délais et de la façon prescrits par les règlements administratifs de la Société, qui doit énoncer : le nom et l'adresse de l'actionnaire qui propose la candidature; le nom et l'adresse du candidat proposé; une déclaration selon laquelle l'actionnaire qui propose la candidature est un porteur inscrit d'actions de la Société conférant le droit de voter à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires et qu'il a l'intention d'être présent en personne ou d'être représenté par fondé de pouvoir à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires pour proposer le candidat; une description de tout arrangement ou entente intervenu entre l'actionnaire qui propose le candidat et le candidat et toute autre personne engagée dans le processus de présentation de candidature; toute autre information relative au candidat qui aurait été requise dans une circulaire de procuration déposée aux termes des règles de la SEC si ce candidat avait été proposé par le conseil; le consentement du candidat à agir en qualité d'administrateur de la Société s'il est élu; et une déclaration quant à savoir si l'actionnaire qui propose le candidat a l'intention de solliciter ou non des procurations à l'appui du candidat. La Société peut exiger d'un candidat proposé qu'il fournisse tout renseignement qu'elle peut raisonnablement exiger afin de déterminer l'admissibilité de ce candidat proposé à agir en qualité d'administrateur.

### **Code d'éthique et de conduite des affaires de la Société**

La Société a adopté un Code d'éthique et de conduite des affaires qui est applicable à tous les employés de la Société, y compris le chef de la direction, le principal dirigeant responsable des finances et le principal dirigeant responsable de la comptabilité; ce code peut être consulté sur le site Web de la Société à l'adresse [www.domtar.com](http://www.domtar.com). En outre, la Société a adopté un Code d'éthique et de conduite des affaires à l'intention des membres du conseil d'administration; ce code peut être consulté sur le site Web de la Société à l'adresse [www.domtar.com](http://www.domtar.com). Les actionnaires peuvent recevoir un exemplaire de ces codes sur demande écrite en ce sens.

### **Politique en matière d'opérations entre apparentés**

Notre conseil a également adopté des Procédures relatives à l'examen d'opérations entre apparentés écrites. Ces procédures visent les opérations auxquelles la Société ou l'une de ses filiales est ou sera partie, dont le montant est supérieur à 120 000 \$ et dans lesquelles une « personne apparentée », au sens du paragraphe 404(a) du Regulation S-K, a ou aura, directement ou indirectement, un intérêt important. Chaque administrateur, candidat à l'élection à un poste d'administrateur et haut dirigeant de la Société doit aviser le vice-président, droit corporatif et secrétaire de la Société par écrit d'une telle opération entre apparentés. Le vice-président, droit corporatif et secrétaire de la Société fournit une copie de l'avis au comité de vérification qui examine l'opération et l'approuve si le comité de vérification détermine que l'opération est juste et raisonnable à l'égard de la Société et est au mieux des intérêts de la Société (voir les relations approuvées indiquées sous la rubrique « Indépendance des administrateurs et autres décisions » des présentes).

### **Communications entre les actionnaires et le conseil**

Les actionnaires et les autres parties intéressées qui désirent communiquer avec le président du conseil, avec nos administrateurs ne faisant pas partie de la direction en tant que groupe ou avec tout président de comité du conseil doivent le faire par correspondance écrite adressée aux soins du vice-président, droit corporatif et secrétaire de la Société, à Domtar Corporation, 395, boulevard De Maisonneuve Ouest, Montréal (Québec) H3A 1L6, Canada. Les procédures de soumission de telles communications, y compris toute plainte ou préoccupation quant à des questions de comptabilité ou d'autres questions de conformité, sont énoncées dans notre Politique relative aux communications qui est disponible sur le site Web de la Société à l'adresse [www.domtar.com](http://www.domtar.com).

Les communications adressées aux administrateurs qui abordent des questions relatives à l'entreprise ou d'autres questions pertinentes aux activités du conseil seront examinées premièrement par le bureau du secrétaire de la Société. Un résumé ou une copie du texte intégral de ces communications sera distribué à l'administrateur ou au groupe d'administrateurs à qui elles sont adressées. Les communications reçues par la Société qui s'adressent à un ou plusieurs administrateurs, comme des offres d'abonnement, des invitations à des conférences, des demandes des médias et des demandes de contributions, seront dirigées au bureau du secrétaire et traitées conformément à notre Politique relative aux communications.

### **Présence des administrateurs du conseil aux assemblées des actionnaires**

La Société s'attend à ce que ses administrateurs assistent à l'assemblée annuelle des actionnaires.

## RAPPORT DU COMITÉ DE VÉRIFICATION CONCERNANT LES QUESTIONS FINANCIÈRES

La responsabilité première du comité de vérification consiste à superviser le processus de communication de l'information financière de la Société pour le compte du conseil d'administration. La direction a la responsabilité d'établir et de maintenir les contrôles internes de la Société, de préparer les états financiers et de diriger le processus de communication de l'information financière. Il incombe au cabinet d'experts-comptables inscrit indépendant de réaliser l'audit des états financiers de la Société conformément aux principes comptables généralement reconnus et de publier un rapport à l'égard de cet audit. Le cabinet d'experts-comptables inscrit indépendant publie également un rapport sur l'efficacité du contrôle interne à l'égard de l'information financière de la Société. Le comité de vérification passe en revue le travail de la direction et il a la responsabilité directe de retenir les services du cabinet d'experts-comptables inscrit indépendant pour le compte du conseil d'administration.

Pour le compte du conseil d'administration, le comité de vérification a nommé PricewaterhouseCoopers LLP (« PwC ») à titre de cabinet d'experts-comptables inscrit indépendant de la Société dans le but d'auditer les états financiers consolidés de la Société et le contrôle interne à l'égard de l'information financière de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010.

Parallèlement aux activités qu'il a réalisées dans l'acquittement de son rôle de surveillance, le comité de vérification a publié le rapport suivant en date du 22 février 2011 :

1) Le comité de vérification a examiné les états financiers audités en date du 31 décembre 2010 et pour l'exercice terminé à cette date et en a discuté avec la direction de la Société et PwC. En outre, le comité de vérification a passé en revue l'évaluation faite par la direction de l'efficacité du contrôle interne à l'égard de l'information financière de la Société ainsi que l'évaluation de PwC du système de contrôles internes de la Société et en a discuté avec la direction. Ces discussions ont eu lieu notamment dans le cadre de réunions avec PwC en l'absence de représentants de la direction.

2) Le comité de vérification a discuté avec PwC des questions devant être traitées aux termes de la Statement on Auditing Standards (« SAS ») No. 61 (Communication with Audit Committees), en sa version modifiée (AICPA, Professional Standards, AU Section 380) et en vigueur en date du présent rapport, comme ces normes ont été adoptées par le Public Company Accounting Oversight Board dans la Rule 3200T.

3) Le comité de vérification a discuté avec PwC de son indépendance par rapport à la Société et le comité de vérification a reçu de PwC, conformément aux exigences applicables du Public Company Accounting Oversight Board :

i) une déclaration écrite décrivant toutes les relations, s'il en est, entre PwC et ses entités reliées et la Société et ses entités reliées et qui, selon le jugement professionnel de PwC, peuvent raisonnablement être considérées comme susceptibles d'influer sur l'indépendance de PwC, et

ii) une lettre de PwC confirmant que, selon son jugement professionnel, il est indépendant par rapport à la Société au sens des lois sur les valeurs mobilières administrées par la SEC.

iii) Le comité de vérification a déterminé que la prestation par PwC de services d'audit et de services non liés à l'audit à la Société ne compromet pas l'indépendance des auditeurs.

Sur la foi des examens et des discussions dont il est fait mention aux points 1) à 3) ci-dessus, le comité de vérification a recommandé au conseil d'administration que les états financiers audités soient inclus dans le rapport annuel de la Société sur formulaire 10-K pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010 aux fins de dépôt auprès de la SEC.

### LE COMITÉ DE VÉRIFICATION :

Robert J. Steacy, président  
Jack C. Bingleman  
Louis P. Gignac  
W. Henson Moore  
William C. Stivers

## ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

### *Introduction et aperçu*

La présente analyse décrit le programme de rémunération des membres de la haute direction de Domtar pour 2010 et les éléments clés du programme de 2011. Les tableaux qui l'accompagnent et l'exposé connexe fournissent des renseignements supplémentaires sur notre programme de 2010.

Notre programme est conçu pour motiver les membres de la haute direction à réaliser les objectifs sur les plans opérationnel, financier et stratégique établis par le conseil d'administration et pour les récompenser lorsqu'ils y parviennent. La présente analyse explique comment le comité des ressources humaines du conseil a pris ses décisions en matière de rémunération à l'égard des membres de la haute direction, y compris les membres de la haute direction visés, pour 2010. Elle décrit aussi les décisions du comité des ressources humaines relativement au programme de 2011.

L'organisation générale de la présente analyse est la suivante :

- Approche et buts du programme de rémunération des membres de la haute direction;
- Faits saillants du marché et de la conjoncture commerciale de 2010 et résultats obtenus;
- Sommaire des principales modifications du programme pour 2011;
- Processus de prise de décision en matière de rémunération des membres de la haute direction;
- Éléments de la rémunération, dont le rôle de l'étude comparative et la composition de la rémunération;
- Considérations connexes comme les dispositions relatives aux indemnités de cessation d'emploi et aux indemnités consécutives à la cessation d'emploi, les politiques en matière de recouvrement de la rémunération et d'interdiction d'opérations de couverture et les questions techniques (relatives à la fiscalité et à la comptabilité).

### *Approche et buts du programme de rémunération des membres de la haute direction*

Notre approche déterminante repose sur le postulat que la structure de notre programme de rémunération des membres de la haute direction devrait impulser les comportements que nous souhaitons voir adopter l'équipe de direction. Nos programmes de rémunération des membres de la haute direction sont conçus pour attirer, fidéliser et motiver les membres de la haute direction talentueux et essentiels au succès à long terme de Domtar et ils sont articulés autour des principes de base suivants :

- Accent sur la rémunération variable : accorder davantage d'importance à la rémunération qui est liée au rendement de la Société, de l'unité d'exploitation et/ou le rendement individuel, plutôt que sur la rémunération « fixe »;
- Compensation liée au rendement : s'assurer que la majorité de la rémunération des membres de la haute direction est gagnée uniquement lorsque les objectifs qui soutiennent nos objectifs financiers et stratégiques sont atteints.

Une partie importante de la rémunération totale potentielle pour chacun des membres de la haute direction (y compris les membres de la haute direction visés) est directement liée à notre rendement financier et au rendement du cours de nos actions et à d'autres facteurs de rendement qui mesurent notre avancée par rapport aux objectifs de nos plans stratégiques et opérationnels.

### *Faits saillants du marché et de la conjoncture commerciale de 2010 et résultats obtenus*

Notre Société continue de faire face au déclin de la demande à long terme dans nos activités de papier de base ainsi qu'à la volatilité des prix dans les activités de pâte. Au cours de 2010, les prix du papier et de la pâte ont augmenté considérablement en dépit de la faiblesse de l'économie. Bien que les volumes de papier aient

baissé légèrement, les volumes de pâte ont augmenté. Toutefois, malgré une baisse des coûts des produits chimiques et de l'énergie, nous avons enregistré des coûts plus élevés au chapitre de la maintenance, de la fibre et du transport et nous avons subi l'incidence défavorable de la force du dollar canadien.

Malgré ces défis, nous avons mis en œuvre vigoureusement notre stratégie à trois facettes « Exécuter, Croître et Se démarquer » au cours de 2010. Cette stratégie a été conçue afin d'améliorer notre efficacité opérationnelle par l'entremise de la focalisation accrue sur les clients et la gestion des dépenses, de la rationalisation de notre portefeuille d'actifs existant en termes de risques et de rendement et de la recherche active de nouvelles occasions d'affaires affichant un potentiel de bénéfices attirant. À titre d'exemple, la vente de notre usine de pâte de feuillus de Woodland, dans le Maine, a réduit notre exposition au secteur des feuillus de 395 000 tonnes métriques, ce qui nous laisse avec un portefeuille de produits davantage axé sur l'entreprise de la pâte de résineux plus favorable. Nous avons également vendu notre entreprise de bois d'œuvre de résineux. Nos avons aussi réalisé des investissements stratégiques dans des marchés en croissance, notamment en réalisant la conversion de notre usine de Plymouth, en Caroline du Nord, en une usine entièrement consacrée à la production de pâte en flocons ainsi qu'en nous engageant à investir substantiellement dans la cellulose nanocristalline.

Parmi d'autres réalisations particulières en 2010 figurent les suivantes :

- Nous avons enregistré des résultats sans précédent au chapitre de la rentabilité et des flux de trésorerie;
- Nous avons remboursé progressivement notre prêt à terme garanti en cours et d'autres billets totalisant 914 M\$;
- Nous avons maintenu une solide position de liquidités;
- Nous avons racheté environ 738 000 actions ordinaires.

En fonction de ce qui précède, le comité des ressources humaines estime que Domtar a obtenu un excellent rendement en 2010. Il estime aussi que ses objectifs à l'égard du programme de rémunération pour 2010 ont été réalisés, car nous avons maintenu une continuité au sein de notre équipe de haute direction qui a su se concentrer sur des aspects précis de l'entreprise qui étaient fondamentaux pour notre succès continu. Ainsi, une partie importante de la rémunération réelle réalisée par les membres de la haute direction visés quant au rendement de 2010 a été liée à nos solides résultats en matière de rendement, comme il est présenté de façon circonstanciée plus loin dans la présente analyse.

### ***Sommaire des principales modifications du programme pour 2011***

Au cours de 2010, la direction et le comité des ressources humaines ont entrepris un examen exhaustif de la structure du programme de rémunération des membres de la haute direction, comme il a été envisagé au début de l'exercice, car ces programmes n'avaient pas été revus en profondeur depuis la création de Domtar en 2007. Par conséquent, et après un examen minutieux et une longue discussion entre les membres du comité des ressources humaines, plusieurs éléments du programme ont été révisés pour 2011 en vue d'améliorer la structure globale qui soutient les objectifs du conseil quant à notre entreprise et à notre programme de rémunération. Les principales modifications sont résumées ci-dessous et chacune de ces modifications est abordée en détail dans le reste de la présente analyse.

- **Étude comparative** : nous avons créé un groupe de référence mixte nord-américain (comprenant des sociétés américaines et canadiennes) à des fins de comparaison de la rémunération des postes de haute direction, plutôt que de maintenir l'approche antérieure fondée sur des groupes de référence américains, canadiens et des groupes de référence mixtes distincts.
- **Régime incitatif annuel (« RIA »)** : nous avons établi une structure permanente pour notre régime incitatif annuel qui comprend deux mesures qui demeurent constantes d'un exercice à l'autre en raison de leur importance pour notre entreprise (mesures « fixes ») et d'autres qui peuvent varier en fonction des besoins commerciaux à court terme (mesures « variables »). En outre, le versement d'une partie des attributions octroyées aux membres de la haute direction visés sera aussi fonction de l'atteinte d'objectifs individuels liés à leurs responsabilités globales.

- **Régime incitatif à long terme (« RILT ») :** nous avons conçu un régime permanent qui est simple et qui reflète tant la nature cyclique de notre secteur que le déclin de la demande à long terme. Notre nouveau régime comprend un élément lié au rendement important et supprime le recours aux options d'achat d'actions.
- **Lignes directrices en matière d'actionnariat :** nous avons établi des lignes directrices en matière d'actionnariat pour les membres de la haute direction afin de mieux harmoniser leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires.
- **Report :** nous avons adopté un programme qui permet les reports en actions d'une partie des attributions annuelles et à long terme gagnées par les membres de la haute direction.
- **Indemnités de cessation d'emploi :** nous avons revu les modalités de notre politique d'indemnités de cessation d'emploi pour a) augmenter aux niveaux du marché les indemnités de cessation d'emploi en espèces potentielles payables aux membres de la haute direction après un changement de contrôle (il est à noter que cette modification n'a pas d'incidence sur le président et chef de la direction puisque le multiplicateur aux fins de la détermination des indemnités de cessation d'emploi dans son cas était déjà aux niveaux du marché) et b) prévoir le versement de ces indemnités de cessation d'emploi en espèces après un changement de contrôle seulement s'il est mis fin à l'emploi des membres de la haute direction sans motif valable ou si ceux-ci mettent fin à leur emploi pour des « raisons valables » (si des événements défavorables importants se produisaient).

Comme il est susmentionné, une revue de chaque élément de la rémunération est présentée de façon circonstanciée après l'analyse du programme de 2010 afin de fournir le contexte des modifications.

### *Aperçu*

Les membres de la haute direction visés pour 2010 étaient :

- John D. Williams, président et chef de la direction
- Daniel Buron, premier vice-président et chef des finances
- Michael Edwards, premier vice-président, Fabrication de pâtes et papiers
- Richard L. Thomas, premier vice-président, Ventes et commercialisation
- Mark Ushpol, premier vice-président, Distribution

### *Processus de prise de décision du comité des ressources humaines*

Le comité des ressources humaines supervise notre programme de rémunération des membres de la haute direction. Pour obtenir une description de notre comité des ressources humaines et de ses fonctions, voir la rubrique « Comité des ressources humaines » des présentes.

Le conseil et le comité des ressources humaines reconnaissent l'importance des décisions en matière de rémunération des membres de la haute direction pour la direction et les actionnaires de la Société. Par conséquent, ils ont examiné minutieusement la charte du comité, son calendrier de réunions et ses ordres du jour, ainsi que le processus de prise de décision. Les ordres du jour des réunions du comité pour l'année sont passés en revue en avance afin de s'assurer que suffisamment de temps a été alloué à l'examen des divers scénarios avant la prise de décision. D'ordinaire, les propositions relatives à la structure du programme de la rémunération des membres de la haute direction sont revues par le comité des ressources humaines dans le cadre de plusieurs réunions. Ainsi, les membres du comité des ressources humaines disposent de temps pour poser des questions et pour faire toute analyse de suivi avant que ne soit prise la décision finale.

### *Consultant indépendant en matière de rémunération*

Le comité des ressources humaines a retenu les services d'un consultant indépendant, Hugessen Consulting Inc. (« Hugessen »), afin que celui-ci lui fournisse des avis et conseils sur une base continue. Sous la direction du président du comité des ressources humaines, Hugessen travaille avec la direction afin d'examiner les

recommandations et les documents connexes avant les réunions du comité des ressources humaines ou toute autre communication. Hugessen tient le président du comité des ressources humaines informé de tout sujet de préoccupation et il participe aux réunions du comité des ressources humaines à la demande du président du comité des ressources humaines. Pour s'assurer d'une plus grande indépendance, le comité a retenu les services de Hugessen en ayant établi que le consultant n'acceptera pas de mandat de la direction sans les directives ou le consentement exprès du président du comité des ressources humaines et, à ce jour, Hugessen n'a présenté aucune demande en ce sens. Les décisions prises par le comité des ressources humaines ne relèvent que de sa responsabilité et peuvent refléter d'autres facteurs que les recommandations et les renseignements fournis par Hugessen.

Les domaines particuliers sur lesquels Hugessen a fourni des services-conseils au comité au cours de 2010 comprennent l'examen et des commentaires relatifs aux modifications du programme proposées par la direction, y compris le groupe de référence aux fins de l'étude comparative, la structure du régime incitatif annuel et à long terme et les considérations d'ordre technique y afférentes, les lignes directrices en matière d'actionnariat, la rémunération du chef de la direction, les indemnités de cessation d'emploi et les considérations connexes touchant les actionnaires.

Le comité se réunit à l'occasion avec son consultant indépendant en matière de rémunération sans la présence de membres de la direction afin de discuter de questions de rémunération.

#### *Commentaires de la direction*

Au cours de 2010, la première vice-présidente, Ressources humaines a assisté régulièrement aux réunions du comité des ressources humaines. Entre autres questions, elle a présenté les recommandations du chef de la direction concernant les modifications du salaire de base, des primes, de la rémunération à base de titres de participation ou des prestations de retraite et autres avantages sociaux des autres membres de la haute direction, conformément à l'information comparative appropriée et au rendement individuel. Elle a aussi présenté les recommandations de la direction visant les modifications du programme dans le cadre de l'examen exhaustif du programme qui a été mené aux cours de l'exercice, et elle a compilé d'autres données pertinentes à la demande du comité des ressources humaines.

La direction retient périodiquement les services de ses propres consultants pour que ceux-ci lui prêtent assistance, lui fassent des recommandations, effectuent des calculs ou fournissent des données sur le marché, au besoin. En 2010, la direction a retenu les services de la société d'experts-conseils Hewitt Associates afin d'obtenir son aide pour un examen global du programme de la rémunération et des services-conseils généraux relatifs à diverses questions de rémunération de la haute direction. Ce mandat de services-conseils a été transféré à Meridian Compensation Partners LLP en octobre 2010 alors que les experts-conseils de Hewitt qui travaillaient avec Domtar ont été affectés chez Meridian dans le cadre de la scission par Hewitt d'une partie de sa pratique dans le domaine de la rémunération de la haute direction.

Le comité des ressources humaines n'est pas lié par les recommandations de la direction, mais il les prend en considération avant de prendre ses décisions finales relatives au programme de rémunération.

Le chef de la direction apporte des commentaires au comité des ressources humaines relativement aux objectifs de rendement de la Société et de résultats obtenus. Il mène aussi un examen exhaustif avec le comité des ressources humaines du rendement des membres du comité de direction (ce terme renvoie aux membres de la haute direction qui relèvent directement du chef de la direction). Selon son examen et ses évaluations du rendement, le chef de la direction formule des recommandations au comité des ressources humaines relativement aux salaires de base annuels, à la rémunération incitative à court terme et à long terme et à d'autres avantages sociaux des membres du comité de direction.

Pour évaluer le rendement du chef de la direction et prendre des décisions quant à sa rémunération, le comité des ressources humaines suit un processus structuré. La direction fournit au comité des ressources humaines des données pertinentes quant à la rémunération et au rendement de la Société qu'il passe en revue

avec son consultant indépendant Hugessen. Au besoin, le comité des ressources humaines peut demander des renseignements supplémentaires à la direction ou à son consultant. Le président du comité des ressources humaines ou le président du conseil d'administration reçoit les commentaires du chef de la direction quant à son rendement et au rendement de la Société. À titre de commentaires supplémentaires et conformément aux pratiques en matière de saine gouvernance, tous les administrateurs indépendants remplissent une évaluation officielle du rendement du chef de la direction aux fins de la prise de décisions. Après un examen de cette information et des diverses possibilités, s'appuyant sur une analyse du marché et du rendement, le comité des ressources humaines approuve la rémunération du chef de la direction et en fait rapport au conseil. Le président du conseil et le comité des ressources humaines font part au chef de la direction des décisions finales quant au rendement et à la prise de mesures en matière de rémunération qui en résultent.

### *Analyse comparative*

Pour établir la rémunération des membres de la haute direction visés en 2010, nous avons employé la même méthode d'analyse comparative que celle que nous avons employée au cours des exercices précédents et nous avons évalué la compétitivité de leur rémunération totale en fonction de leur emplacement géographique et leurs responsabilités :

- **Membres de la haute direction établis aux États-Unis** : nous avons réalisé une évaluation relativement à un groupe de référence de base en matière de rémunération composé de sociétés homologues de taille semblable à la nôtre, dont les activités sont axées aux États-Unis ou dont les actions sont négociées dans le public aux États-Unis et qui exercent des activités d'envergure dans le secteur des produits du papier et/ou des produits d'emballage en carton. En raison du nombre relativement petit de sociétés composant le groupe de référence de base, nous avons évalué également des données concernant la rémunération provenant d'un groupe élargi de sociétés américaines qui, selon nous, font aussi concurrence à Domtar quant au recrutement de cadres supérieurs talentueux. Ce groupe englobe des sociétés de taille semblable actives dans des secteurs à forte intensité capitalistique, ainsi que des clients réels et/ou potentiels de la Société.
- **Membres de la haute direction établis au Canada occupant des postes assortis de grandes priorités et responsabilités aux États-Unis** : nous avons réalisé une évaluation en fonction d'une combinaison de groupes de référence en matière de rémunération américain et canadien, pondéré chacun à 50 %. Aux fins de la détermination des salaires de base pour les personnes au sein du groupe de référence en matière de rémunération mixte américain/canadien, nous avons évalué les pratiques en matière de salaire de base au sein du groupe de référence en matière de rémunération américain et, aux fins de la détermination des primes incitatives annuelles cibles et des prestations de retraite, nous avons évalué les pratiques au sein de notre groupe de référence en matière de rémunération canadien.
- **Autres postes établis au Canada** : nous avons réalisé une évaluation en nous servant d'un groupe de référence en matière de rémunération canadien.

Les sociétés comprises dans les groupes de référence en matière de rémunération américain, canadien et mixte américain/canadien pour l'étude comparative de 2010 sont les suivantes :

<b>Groupe de référence en matière de rémunération de 2010 de Domtar</b>			
<b>Groupe de référence en matière de rémunération mixte américain /canadien (50 % américain/50 % canadien)</b>			
<b>Groupe de référence en matière de rémunération américain</b>		<b>Groupe de référence en matière de rémunération canadien</b>	
<b>Produits du papier ou produits d'emballage en papier — sociétés américaines</b>	<b>Autres sociétés américaines</b>	<b>Produits du papier et/ou produits forestiers — sociétés canadiennes</b>	<b>Autres sociétés canadiennes</b>
International Paper Company Kimberly-Clark Corporation MeadWestvaco Corporation Smurfit-Stone Container Corporation Weyerhaeuser Company	Alcoa Inc. Lafarge North America Inc. Noranda Aluminum, Inc. Société aurifère Barrick Sonoco Products Company	Canfor Corporation Catalyst Paper Corporation Papiers Fraser Inc. Tembec Inc. West Fraser Timber Co. Ltd.	Bombardier Inc. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada Groupe SNC-Lavalin inc. Lafarge Canada Inc. Petro-Canada Shell Canada Limitée Société aurifère Barrick Société d'énergie Talisman Inc. Suncor Énergie Inc. Syncrude Canada Ltd. Transcontinental inc.

Au cours de 2010, le comité des ressources humaines a revu son approche en matière d'étude comparative de la rémunération de la haute direction pour 2011 afin de refléter plus étroitement notre secteur, notre taille (ajustée à l'égard de certaines acquisitions et cessions), nos défis commerciaux continus et l'importance grandissante de nos activités d'exploitation établies aux États-Unis en regard de nos résultats globaux. Plutôt que de se servir de multiples groupes de référence qui varient selon les emplacements géographiques des membres de la haute direction et/ou de leurs responsabilités, le comité des ressources humaines a décidé qu'une approche nord-américaine aux fins de l'étude comparative de la rémunération de la haute direction serait davantage conforme à son approche globale qui est décrite précédemment.

Après avoir examiné diverses approches relatives aux groupes de référence, le comité des ressources humaines a arrêté son choix sur deux groupes :

- Un groupe de référence fondé sur les circulaires de sollicitation de procurations qui inclue 21 sociétés du secteur des produits du papier et produits forestiers et du secteur des contenants et de l'emballage affichant des produits d'exploitation qui représentent généralement ½ fois à 2 fois nos produits d'exploitation ainsi que de plus grandes sociétés concurrentes clés du secteur. Ce groupe de référence est employé à titre de première référence du marché en ce qui concerne les comparaisons de la rémunération du chef de la direction et du chef de direction financière et en ce qui concerne l'examen de la structure du régime incitatif.
- Bien que les sociétés faisant partie du groupe de référence fondé sur les circulaires de sollicitation de procurations aient déclaré des données en matière de rémunération pour les autres membres de haute direction, aucun autre appariement pertinent n'a pu être fait en raison de la taille insuffisante de l'échantillon. Par conséquent, un groupe de référence distinct composé de sociétés qui faisaient partie de la base de données relatives à la rémunération de la haute direction de Hewitt Associates a servi à

l'étude comparative en matière de rémunération à l'égard des autres postes du comité de direction. Ce groupe Hewitt comprend 22 sociétés des secteurs des produits du papier et des produits forestiers, de l'emballage, des produits de consommation non durables et autres secteurs de fabrication connexes.

Afin de compenser les différences quant à la taille des sociétés, des niveaux de rémunération du marché médians à l'égard des membres de la haute direction ont été déterminés pour chaque élément de la rémunération et pour la rémunération totale en fonction de la taille, en recourant à une analyse de régression fondée sur les produits d'exploitation.

Le tableau suivant présente les sociétés de chacun des groupes de référence. Bien que les sociétés qui font partie de la base de données de Hewitt puissent varier d'un exercice à l'autre, nous estimons qu'il existe une uniformité appropriée entre les deux groupes de référence, puisque les deux tiers des sociétés faisant partie groupe de référence fondé sur les circulaires de sollicitation de procurations chevauchent celles du groupe de Hewitt.

Les sociétés comprises dans chacun des groupes de référence aux fins de l'étude comparative qui ont servi à prendre les décisions en matière de rémunération pour 2011 sont les suivantes :

Société	Groupe de référence fondé sur les circulaires de sollicitation de procurations	Groupe de référence Hewitt
ACCO Brands Corporation		X
Avery Dennison Corporation		X
Ball Corporation	X	X
Bemis Co. Inc.	X	
Boise Cascade LLC		X
Boise Inc.		X
Canfor Corporation	X	X
Cascades Inc.	X	
Crown Holdings Inc.	X	
Graham Packaging Co.	X	
Graphic Packaging Corporation	X	X
Greif Inc.	X	
International Paper Company	X	X
Kimberly-Clark Corporation	X	X
MeadWestvaco Corporation	X	X
NewPage Corporation		X
Owens-Illinois, Inc.	X	X
Packaging Corporation of America	X	X
Pactiv Corporation	X	X
Rayonier Inc.	X	X
Rock-Tenn Co.	X	
Sealed Air Corporation		X
Silgan Holdings	X	
Solo Cup		X
Sonoco Products Company	X	X
Temple-Inland, Inc.	X	X
Tupperware Corporation		X
West Fraser Timber	X	X
Weyerhaeuser Company	X	X
<b>Produits d'exploitation — médiane du groupe de référence pour 2009</b>		
— en millions	3 597 \$	3 469 \$
<b>Domtar — produits d'exploitation en 2009</b>	5 465 \$	5 465 \$

Pour faire en sorte que la rémunération globale potentielle demeure compétitive, la rémunération totale pour 2010 et pour les exercices précédents ciblait la médiane du marché pour le groupe de référence approprié. Comme il est présenté plus en détail ci-dessous, la composition de la rémunération ciblée a différé légèrement du marché car les salaires de base ont été fixés à 110 % de la médiane du marché applicable alors que la rémunération incitative à long terme potentielle a été établie à des niveaux sous le marché. Ces décisions ont été prises compte tenu de la volatilité historique des niveaux de rémunération au sein de notre industrie en raison de sa nature cyclique et aussi à la lumière de certains facteurs touchant le rendement de la Société qui sont jugés indépendants de la volonté de la direction.

### *Éléments de la rémunération des membres de la haute direction*

Les principaux éléments de notre programme de rémunération continu pour les membres de la haute direction visés et leurs buts premiers sont indiqués ci-dessous :

- **Salaires de base :** assure un niveau concurrentiel de la rémunération en espèces fixe visant à refléter les obligations premières associées au poste;
- **Primes en espèces annuelles fondées sur le rendement aux termes du RIA :** offrent la possibilité de toucher une rémunération en espèces supplémentaire en fonction du degré d'atteinte d'objectifs de rendement prédéterminés;
- **Primes incitatives à long terme à base de titres de participation aux termes du RILT :** offrent la possibilité de toucher une rémunération supplémentaire en fonction du rendement dans le but d'harmoniser les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires;
- **Prestations de retraite et autres avantages en matière de santé et de prévoyance :** des programmes qui permettent aux membres de la haute direction de pourvoir à leurs besoins en matière de revenu à la retraite et de fournir aux membres de la haute direction une sécurité advenant une maladie, une invalidité ou le décès; et
- **Avantages accessoires des membres de la haute direction :** des avantages liés aux fonctions en guise de reconnaissance du temps considérable à consacrer au poste et d'autres exigences particulières.

### *Composition de la rémunération directe — à la cible*

La répartition de la rémunération directe totale cible potentielle pour 2010 entre le salaire de base et les primes incitatives annuelles et à long terme pour les membres de la haute direction visés est indiquée dans les tableaux ci-dessous. Cette répartition reflète la transition d'une partie de la rémunération incitative à long terme vers des primes incitatives à court terme qui a été adoptée en 2009 et qui s'est poursuivie en 2010 afin d'amener les membres de la haute direction à atteindre nos objectifs financiers et opérationnels à court terme. Elle reflète aussi le fait que nous mettons davantage l'accent sur la rémunération variable liée au rendement pour le chef de la direction et le chef de la direction financière que pour les autres membres de la haute direction visés en raison de leur plus grande influence potentielle sur le rendement global de la Société.

Poste	Salaires de base	Prime incitative annuelle cible	Valeur de la prime incitative à long terme cible	Rémunération directe totale cible	% de la rémunération fixe	% de la rémunération liée au rendement
Chef de la direction	29 %	34 %	37 %	100 %	29 %	71 %
Chef de la direction financière	40 %	30 %	30 %	100 %	40 %	60 %
Premier vice-président, Fabrication de pâtes et papiers	45 %	31 %	24 %	100 %	45 %	55 %
Premier vice-président, Ventes et commercialisation	47 %	29 %	24 %	100 %	47 %	53 %
Premier vice-président, Distribution	50 %	29 %	21 %	100 %	50 %	50 %

### *Salaires de base*

Chaque année, le comité des ressources humaines examine s'il doit octroyer aux membres de la haute direction des augmentations de salaire au mérite et/ou des ajustements fondés sur les données du marché. Pour ce faire, il tient compte de plusieurs facteurs dont les suivants :

- Les montants octroyés sur le marché par les concurrents tirés des analyses qui ressortent de notre étude comparative;
- Le rendement des membres de la haute direction et l'évolution de leurs responsabilités au cours de l'exercice;
- La conjoncture mondiale et le rendement de la Société.

À titre contextuel, les salaires de base des membres de la haute direction pour 2009 ont été maintenus aux niveaux de 2008 à l'échelle de la Société en raison de la conjoncture à ce moment. Compte tenu du rendement plus solide qui a été atteint au cours de 2009 et compte tenu de la nécessité de maintenir les salaires à des niveaux concurrentiels sur le marché, des ajustements ont été apportés au début de 2010, comme il est indiqué ci-dessous :

Poste	2009	Après l'ajustement de 2010	Variation en pourcentage
Chef de la direction*	900 000 \$	1 030 000 \$	14 %
Chef de la direction financière*	425 000 \$	500 000 \$	18 %
Premier vice-président, Fabrication de pâtes et papiers	370 000 \$	415 000 \$	12 %
Premier vice-président, Ventes et commercialisation	360 000 \$	415 000 \$	15 %
Premier vice-président, Distribution	s.o.**	350 000 \$	s.o.

\* Versé en dollars canadiens

\*\* M. Ushpol a assumé ses fonctions au sein de la Société le 4 janvier 2010.

Au nombre des facteurs particuliers qui ont été pris en compte pour déterminer les augmentations salariales de chaque membre de la haute direction et les niveaux de salaire en conséquence figurent le rendement global au sein du poste occupé et la contribution aux très bons résultats de la Société en 2009, les augmentations des responsabilités associées au poste de 2009 à 2010 (pour MM. Buron, Thomas et Edwards), l'équité salariale interne relativement aux autres membres de la haute direction visés (pour tous à l'exception du chef de la direction) et l'augmentation de l'expérience et de la compétence globale.

### *Primes annuelles fondées sur le rendement*

Le RIA de Domtar Corporation, notre régime incitatif annuel, prévoit des primes incitatives pour amener les membres de la haute direction à se concentrer sur l'atteinte de résultats financiers et opérationnels annuels précis. Ce régime joue un rôle clé pour faire en sorte que notre rémunération en espèces totale potentielle demeure concurrentielle.

**Attributions cibles.** Chacun des membres de la haute direction visés a une prime cible pour l'année de régime, exprimée en pourcentage du salaire de base réel versé au membre de la haute direction visé au cours de l'année. Les attributions cibles pour chacun des membres de la haute direction visés pour 2010 sont présentées ci-dessous. Les pourcentages des primes cibles sont demeurés inchangés par rapport aux pourcentages de 2009.

Poste	Cible en % du salaire
Chef de la direction	118,75 %
Chef de la direction financière	75 %
Premier vice-président, Fabrication de pâtes et papiers	67,5 %
Premier vice-président, Ventes et commercialisation	62,5 %
Premier vice-président, Distribution	58,75 %

En fonction du rendement obtenu, les attributions réelles gagnées varieront, en termes de pourcentage de la cible, entre le niveau seuil de 0 % et le niveau maximum de 200 %.

**Mesures de rendement.** Le RIA mesure des résultats à l'égard d'« indicateurs de rendement clés » choisis par le comité des ressources humaines en tant qu'indicateurs essentiels pour positionner notre entreprise pour l'avenir. Les mesures choisies pour le RIA de 2010 et les raisons à l'appui de ce choix sont présentées ci-dessous :

- **BAIIA :** Le BAIIA s'entend, aux fins du RIA de 2010, des bénéfices avant intérêts, impôts et amortissement et exclut les coûts rattachés aux fermetures et aux restructurations ainsi que les gains et les pertes sur l'aliénation d'actifs. Il est considéré comme un indicateur prépondérant de notre capacité à gérer avec succès l'entreprise compte tenu des défis que pose la concurrence.
- **Rotation des stocks :** Il s'agit de l'indication du nombre de fois dans une année où nous vendons, ou renouvelons, nos stocks. Cet indicateur mesure la vitesse à laquelle nous convertissons notre inventaire en ventes; il s'agit donc d'une mesure importante de la chaîne d'approvisionnement et de l'investissement.
- **FVGA :** Les FVGA s'entendent des frais de vente et frais généraux et administratifs (à l'exclusion d'autres produits/charges consolidés avant rajustements) réduits/augmentés par la charge des primes et la charge de rémunération à base d'actions, les rajustements au titre des opérations de change, l'impôt sur le capital, les frais de restructuration (y compris les indemnités de cessation d'emploi), les FVGA liés aux activités abandonnées et les rajustements liés aux exercices précédents. La gestion de nos coûts est fondamentale pour notre succès à long terme et le fait de mesurer des réductions ciblées des FVGA nous permet d'accorder une attention continue sur la réduction des dépenses.
- **Santé et sécurité :** Un environnement de travail sécuritaire pour nos employés constitue un élément crucial de notre succès à long terme et continu; de fait, nous estimons qu'un rendement solide sur le plan de la santé et sécurité est lié à l'efficacité sur le plan des activités d'exploitation et à l'excellence sur le plan de la fabrication. Cette mesure est axée sur notre capacité à réduire le nombre d'accidents de travail devant faire l'objet de rapports auprès de l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA) des États-Unis.

Le tableau suivant présente chaque indicateur de rendement clé, sa pondération et les objectifs de rendement seuil, cible et maximum établis au début de 2010 pour l'exercice.

Pour 2010, les objectifs particuliers pour chaque catégorie étaient les suivants :

Composante*	Pondération	Seuil	Cible	Maximum
<b>BAIIA</b>	<b>50 %</b>	624 M\$	724 M\$	824 M\$
<b>Rotation des stocks</b>	<b>20 %</b>	8,2	8,7	9,2
<b>FVGA</b>	<b>15 %</b>	318 M\$	308 M\$	298 M\$
<b>Santé et sécurité</b>	<b>15 %</b>	1,485	1,425	1,375
<b>Pourcentage de l'attribution cible payable</b>		0 %	100 %	200 %

\* Note : Les versements seront interpolés dans les cas d'un rendement se situant entre le seuil et la cible, et entre la cible et le maximum.

**Détermination des attributions et des versements.** Chaque année, généralement au mois de février, le comité des ressources humaines détermine dans quelle mesure les objectifs de rendement pour l'année précédente ont été atteints. Pour l'exercice de rendement 2010, les résultats obtenus à l'égard de chaque mesure de rendement sont indiqués ci-dessous, de même que les versements gagnés en tant que pourcentage de la cible attribuée à cette mesure :

Mesure de rendement	Résultat obtenu	Pondération	Versement en % de la cible
BAIIA	1,108 M\$	50 %	100 %
Rotation des stocks	10,48	20 %	40 %
FVGA	279 M\$	15 %	30 %
Santé et sécurité	1,411	15 %	19,2 %
<b>Total</b>		<b>100 %</b>	<b>189,2 %</b>

Les attributions en vertu du RIA pour 2010 qui sont situées au-dessus des niveaux cibles sont payées à raison de 50 % sous forme d'espèces et de 50 % sous forme d'unités d'actions de négociation restreinte de sorte que l'attribution de primes incitatives annuelles non seulement récompense le rendement à court terme mais aussi favorise la fidélisation à plus long terme. Compte tenu du fait que nous avons enregistré un rendement solide, donnant lieu à des versements de primes au-dessus de la cible, les membres de la haute direction visés recevront des octrois d'unités d'actions de négociation restreinte à l'égard d'une partie de leurs attributions. Bien que la partie en espèces des versements aux termes du RIA soit indiquée dans le Tableau sommaire de la rémunération, les octrois d'unités d'actions de négociation restreinte ne seront déclarés qu'en 2012.

Le tableau suivant présente les attributions de primes incitatives cibles et réelles gagnées par les membres de la haute direction visés pour 2010 :

Poste	Salaire	Attribution cible en tant que % du salaire	Attribution cible (\$)	Attribution gagnée aux termes du RIA totale	Partie de l'attribution aux termes du RIA gagnée versée en espèces	Partie de l'attribution aux termes du RIA gagnée versée en UANR et/ou d'actions différées
Chef de la direction*	1 030 000 \$	118,75 %	1 223 125 \$	2 314 153 \$	1 768 639 \$	545 514 \$
Chef de la direction financière*	500 000 \$	75 %	375 000 \$	709 500 \$	542 250 \$	167 250 \$
Premier vice-président, Fabrication de pâtes et papiers	415 000 \$	67,5 %	280 125 \$	529 997 \$	405 061 \$	124 936 \$
Premier vice-président, Ventes et commercialisation	415 000 \$	62,5 %	259 375 \$	490 738 \$	375 056 \$	115 681 \$
Premier vice-président, Distribution	350 000 \$	58,75 %	201 671 \$	381 561 \$	291 616 \$	89 945 \$

\* Versé en dollars canadiens

Les versements des primes sont fondés sur le salaire réel gagné au cours de l'exercice plutôt que sur le taux de salaire à la fin de l'exercice.

**Modifications pour 2011.** Dans le cadre de l'examen exhaustif du programme de rémunération des membres de la haute direction, le comité des ressources humaines a approuvé plusieurs modifications à l'égard du RIA pour 2011. Au nombre de ces modifications figurent les suivantes :

- La catégorisation des mesures de rendement en tant que mesures « fixes » ou « variables ». Les mesures fixes BAIIA et Santé et sécurité demeureront constantes d'un exercice à l'autre. Les mesures variables changeront de temps à autre en fonction des défis commerciaux à plus court terme qui, de l'avis du comité des ressources humaines, devront faire l'objet d'une attention particulière au cours d'un exercice donné.
- Pour 2011, les mesures variables consisteront en la rotation des stocks et en une nouvelle mesure qui met en relief la qualité du service et la satisfaction de nos clients en cette matière (« indice du service à la clientèle et de la qualité du service »).
- Augmentation des attributions cibles pour le chef de la direction et les membres du comité de direction, afin de faire ressortir davantage l'importance d'accentuer la focalisation sur les objectifs commerciaux à court terme. Pour 2011, la prime cible du chef de la direction a été augmentée et portée à 130 % du salaire de base. Les membres de la haute direction de la même ligne hiérarchique (comprenant le chef de la direction financière, les premiers vice-présidents Fabrication de pâtes et papiers, Ventes et commercialisation et Distribution) auront des attributions cibles égales à 100 % de leur salaire de base. Les autres membres du comité de direction auront des attributions cibles aux termes du RIA de 75 % ou de 81,25 % de leur salaire de base, les différences reflétant les différences dans les responsabilités d'ensemble. Les versements dans le cas de l'atteinte d'un rendement seuil seront fixés à 30 % de la cible, les primes potentielles maximales demeurant à 200 % de la cible.
- Comme c'était le cas en 2010, le comité des ressources humaines estime qu'il est approprié d'établir des attributions potentielles de primes incitatives à long terme sous le niveau du marché de sorte que la rémunération totale ne dépasse pas le niveau du marché approprié.
- Pour tous les membres du comité de direction, la pondération des mesures de rendement a été revue afin d'assujettir aussi 10 % des attributions à l'atteinte d'objectifs individuels relatifs au champ de responsabilités du membre de la haute direction.

Le tableau suivant présente les mesures de rendement et la pondération pour 2010 ainsi que les modifications qui y ont été apportées pour 2011 :

Mesure de rendement	Pondération 2010	Pondération 2011
BAIIA	50 %	45 %
Santé et sécurité	15 %	18 %
Rotation des stocks	20 %	18 %
FVGA	15 %	—
Indice du service à la clientèle et de la qualité du service	—	9 %
Objectifs individuels	—	10 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

#### *Primes incitatives à long terme à base de titres de participation*

Nos primes incitatives à long terme à base de titres de participation sont conçues dans les buts suivants :

- Récompenser l'atteinte des objectifs à long terme de l'entreprise au profit de nos actionnaires;
- Harmoniser les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires; et
- Fidéliser une équipe de direction compétente et expérimentée.

**Composition de l'attribution.** Le RILT de la Société pour les cadres supérieurs, y compris les membres de la haute direction visés, est fondé sur une approche de portefeuille qui, en 2010, comprenait 1) des primes sous forme d'unités d'actions de négociation restreinte (« UANR ») fondées sur l'ancienneté au titre de mesure incitative à la fidélisation et 2) des options d'achat d'actions dans le but de récompenser les membres de la haute direction pour l'accroissement de la valeur de nos actions. La valeur globale de la rémunération à long terme potentielle a été répartie selon un pourcentage de 50 % pour chaque attribution.

La répartition 50/50 entre les UANR et les options a été déterminée comme étant celle qui créait le meilleur équilibre possible entre le risque lié à la rémunération et les récompenses potentielles compte tenu des objectifs de notre programme, de la nature cyclique liée aux prix des marchandises de notre secteur et du rôle de membres de la haute direction visés au sein de la Société.

Cette approche à l'égard des attributions de 2010 traduit l'opinion du comité des ressources humaines selon laquelle la structure des attributions de 2009 s'est révélée efficace et appropriée pour 2010 compte tenu des conditions commerciales auxquelles Domtar était confrontée à ce moment.

Environ 200 de nos cadres supérieurs participent à notre programme de rémunération à base de titres de participation; toutefois les octrois faits aux membres de la haute direction à un échelon inférieur au comité de direction sont octroyés uniquement sous forme d'unités d'actions de négociation restreinte.

**Attributions cibles.** Les valeurs des titres de participation cibles aux fins des attributions de 2010 aux membres de la haute direction visés (exprimés en pourcentage du salaire de base) sont indiquées dans le tableau ci-dessous :

Poste	Attribution à base de titres de participation cible en % du salaire de base
Chef de la direction	131,25 %
Chef de la direction financière	75 %
Premier vice-président, Fabrication de pâtes et papiers	52,5 %
Premier vice-président, Ventes et commercialisation	52,5 %
Premier vice-président, Distribution	41,25 %

Comme il a été mentionné précédemment, ces attributions se situent généralement sous les niveaux médians du marché. Ce positionnement sous le marché intentionnel contrebalance partiellement l'accent prononcé qui a été mis sur l'élément incitatif annuel de notre programme.

Nous octroyons généralement des primes à base de titres de participation annuellement à tous les employés admissibles, en février ou en mars, après un examen et l'approbation par le comité des ressources humaines. À l'occasion, en fonction de l'information sur le marché et/ou des opérations qui sont en cours, nous pouvons être tenus de retarder les octrois à base de titres de participation.

*Unités d'actions de négociation restreinte fondées sur l'ancienneté.* Les UANR attribuées aux membres de la haute direction visés seront acquises en bloc trois ans après l'octroi et seront réglées en actions ordinaires à la date d'acquisition. Les UANR qui s'acquièrent en bloc sur une période de trois ans qui se chevauchent devraient constituer un incitatif soutenu et significatif pour les membres de la haute direction à aligner leurs intérêts sur ceux des actionnaires et une mesure de fidélisation de nos contributeurs clés durant nos cycles d'affaires qui sont parfois volatiles.

*Options d'achat d'actions.* Nos options d'achat d'actions sont conçues pour motiver les membres de la haute direction à faire augmenter le cours de nos actions sur une longue période. Les options d'achat d'actions ont été octroyées uniquement aux membres de notre comité de direction, car nous estimons que ces personnes occupent des positions leur permettant d'influer sur le cours de nos actions. Chacun des membres de la haute

direction visés s'est vu octroyer des options en mai 2010 (octroi retardé par rapport aux dates d'octroi d'usage en février et mars en raison d'une opération en cours). Les options ont été octroyées au cours de clôture à la date d'octroi et ne deviennent susceptibles d'être exercées qu'après la satisfaction des conditions d'acquisition liées au passage du temps et l'atteinte des objectifs de rendement du cours de l'action. Aux termes des conditions en matière de rendement à l'égard des options octroyées en 2010, les options ne seront susceptibles d'être exercées après l'acquisition que si le cours de nos actions a atteint une valeur moyenne d'au moins 20 % supérieure à la juste valeur marchande à la date d'octroi pendant au moins 20 jours de négociation consécutifs à tout moment après l'octroi. Ce jalon du cours de l'action a été franchi à la fin du mois de janvier 2011.

La valeur de la rémunération des octrois d'options a été fixée selon le modèle d'établissement de prix des options Black-Scholes au moyen d'un ratio d'évaluation de 50 %.

Des renseignements additionnels relatifs aux modalités des attributions d'UANR et d'options sont fournis dans le texte qui accompagne le Tableau des attributions en vertu d'un régime.

**Détermination des attributions et versements.** Des unités d'actions de négociation restreinte fondées sur le rendement (« UANR-R ») attribuées aux membres de la haute direction en 2008 à l'égard de la période de rendement de 2008 à 2010 sont arrivées à échéance à la fin de 2010 en fonction du rendement obtenu. En ce qui concerne ces octrois, les indicateurs comprenaient 1) le rendement total pour l'actionnaire (« RTA ») en regard de celui des sociétés faisant partie du groupe de référence et 2) les flux de trésorerie rajustés. Le comité des ressources humaines a choisi cette combinaison d'indicateurs car il estime qu'ensemble ils mesurent le rendement des actions de Domtar par rapport à d'autres occasions d'investissement disponibles pour nos actionnaires.

*RTA du groupe de référence.* En ce qui concerne les attributions des UANR-R de 2008, 50 % pourraient être gagnées en fonction du RTA de Domtar en regard de celui des sociétés faisant partie du groupe de référence, soit :

Groupe de référence en matière de rendement RTA — UANR-R de 2008	
AbitibiBowater Inc.	Packaging Corp. of America
Boise Inc.	Sappi Ltd.
M-Real Corp.	Smurfit-Stone Container Corp.
Glatfelter Corporation	Stora-Enso Corp.
International Paper Co.	UPM-Kymmene Corp.
MeadWestvaco Corp.	Wausau Paper Corporation

Si le RTA de Domtar se situait 1) au-dessus de la médiane du RTA sans être parmi les trois premiers ou 2) sous la médiane du RTA sans être parmi les trois derniers, l'interpolation linéaire entre les niveaux de rendement serait utilisée pour déterminer quelle partie des attributions serait acquise.

*Critères liés aux flux de trésorerie.* Les 50 % restants des attributions d'UANR-R de 2008 pouvaient être gagnées à l'atteinte des cibles liées aux flux de trésorerie ajustés cumulatifs pour une période de rendement de trois ans qui s'étendait de janvier 2008 jusqu'à décembre 2010. À cette fin, les flux de trésorerie ajustés s'entendent du BAIIA moins les charges d'intérêts en espèces et paiements d'impôts en espèces, rajustés pour les aliénations d'actifs, les coûts liés à la réalisation de synergies et les coûts liés aux fermetures et aux restaurations. Les versements ont été interpolés entre les niveaux seuils et maximum en fonction du rendement.

Les objectifs en matière de rendement et les périodes de mesure visant les UANR-R 2008 à 2010 sont résumés comme suit :

Structure des UANR-R			
Rendement total pour l'actionnaire 50 % Rang du RTA de Domtar au sein du groupe de référence		Flux de trésorerie ajustés 50 %	
Quatre périodes d'évaluation pour le RTA en termes relatifs 25 % - 2008 25 % - 2009 25 % - 2010 25 % - 2008 à 2010		Flux de trésorerie ajustés cumulatifs sur trois ans Période de mesure : trois ans de 2008 à 2010	
Rang	Acquisition	Rendement	Acquisition (en tant que % de la cible)
Parmi les 3 premiers	150 %	1,917 G\$ US	150 %
Médiane	100 %	1,480 G\$ US	100 %
Au-dessus des 3 derniers	50 %	1,000 G\$ US	50 %

*Octrois de 2008 — Résultats aux fins de l'acquisition fondée sur le rendement*

- **RTA 50 %** : Nous avons atteint un RTA pour la période de mesure de 2010 de 41,9 % et le 5<sup>e</sup> rang au sein du groupe de référence, soit une position entre la médiane et les 3 premiers. Par conséquent, le rendement de la Société quant à la période de mesure du RTA de 2010 s'est établi à 135 %.
- En ce qui concerne la période de mesure du RTA 2008 à 2010, notre RTA s'est établi au 7<sup>e</sup> rang au sein du groupe de référence, soit légèrement sous la médiane, ce qui a donné lieu à un versement à 93 % de la cible.
- Les versements globaux à l'égard du cycle de rendement 2008 à 2010 se sont établis à 107 % de la cible.
- **Flux de trésorerie ajustés 50 %** : Nos flux de trésorerie ajustés de 2008 à 2010 se sont chiffrés à 2,590 G\$. Ce rendement s'est établi au niveau maximum pour la période.

En fonction de ces résultats, les attributions à l'égard de la période de rendement de trois ans ont été gagnées à 128,5 % de la cible. Le tableau suivant résume ces résultats en matière de rendement :

Octroi de 2008					
Rendement total pour l'actionnaire			Flux de trésorerie		
Période de rendement et pondération	Rendement total pour l'actionnaire	% de la cible atteint	Période de rendement et pondération	Résultats atteints en matière de flux de trésorerie	% de la cible atteint
25% - 2008	50 %	12,50 %			
25% - 2009	150 %	37,50 %			
25% - 2010	135 %	33,75 %			
25% - 2008 à 2010	93 %	23,25 %	100 % - 2008 à 2010	150 %	150 %
<b>Total</b>		<b>107,00 %</b>			<b>150 %</b>
<b>Pondéré à 50 %</b>		<b>53,50 %</b>			<b>75 %</b>

En fonction de ces résultats, les UANR-R ont été gagnées par les membres de la haute direction visés pour le cycle de rendement 2008 à 2010 à 128,5 % de la cible. Les UANR-R réelles gagnées sont présentées dans le tableau suivant :

Poste	Octroi d'UANR-R à la cible	Facteur de rendement	UANR-R cibles ajustées en fonction du rendement	Valeur à l'acquisition (en date du 02/22/2011)*
Chef de la direction	<i>s.o. – n'était pas à l'emploi de Domtar lorsque les octrois on été faits</i>			
Chef de la direction financière	2 891	128,5 %	3 714	320 110 \$
Premier vice-président, Fabrication de pâtes et papiers	1 783	128,5 %	2 291	197 461 \$
Premier vice-président, Ventas et commercialisation	1 741	128,5 %	2 237	192 807 \$
Premier vice-président, Distribution	<i>s.o. – n'était pas à l'emploi de Domtar lorsque les octrois on été faits</i>			

\* Calculée en fonction du cours de clôture à la NYSE d'une action ordinaire de la Société le 22 février 2011 de 86,19 \$

**Modifications du programme pour 2011.** Compte tenu du fait que l'économie et notre entreprise se sont stabilisées, le comité des ressources humaines estime qu'il est approprié et conforme à son approche de recommencer à octroyer des UANR-R aux membres de la haute direction de même que des UANR dont les conditions d'acquisition sont liées au passage du temps. Ainsi, le comité des ressources humaines, après un examen approfondi, a approuvé la structure du programme de 2011 selon laquelle une tranche de 65 % des attributions de primes incitatives à long terme pour les membres de la haute direction sera liée au rendement et prendra la forme d'UANR-R et la tranche restante de 35 % sera octroyée sous forme d'UANR dont les conditions d'acquisition sont liées au passage du temps.

Les mesures de rendement à l'égard des UANR-R comprennent le RTA en termes relatifs et le rendement du capital investi (RCI) en termes absolus pour nos activités de base en Amérique du Nord, chaque mesure étant pondérée à 50 %. Le comité des ressources humaines estime que ces deux mesures constituent ensemble des indicateurs fiables du degré de la valeur créée pour nos actionnaires. Les mesures de rendement ont été établies à des niveaux qui, aux yeux du comité des ressources humaines, pourraient être difficiles à atteindre en l'absence d'un rendement durable. De l'avis du comité des ressources humaines, afin d'atteindre ces niveaux de rendement, la direction devrait apporter des améliorations importantes d'un exercice à l'autre sur le plan de nos activités d'exploitation et maintenir des prix et des volumes aux niveaux actuels ou à des niveaux accrus.

Aux début du cycle de trois ans, des objectifs pour chacune des mesures seront établis à l'égard de chaque exercice au cours de la période de mesure de trois ans, ainsi que sur une base cumulative pour la période de trois ans complète. À l'instar des autres octrois, les attributions gagnées seront de 0 % lorsque le rendement se situe sous le seuil, et par la suite elles pourront varier de 50 % à 200 % de la cible selon les niveaux de rendement atteints. Le versement potentiel maximum quant à un rendement supérieur a été augmenté afin qu'il soit mieux harmonisé aux pratiques de nos concurrents dans le cas d'attributions structurées de façon semblable. Toute UANR-R gagnée pour les périodes de rendement sera acquise entièrement à la fin de la période de trois ans.

Le groupe de référence en regard duquel le RTA en termes relatifs sera mesuré sera généralement le même que celui qui a servi à mesurer les octrois d'UANR-R de 2008. Les modifications qui seront apportées au groupe de référence en vue d'harmoniser davantage nos pratiques avec celles de nos concurrents en termes d'offre de produits et de portée géographique devront être approuvées par le comité des ressources humaines.

Afin de permettre d'éventuels regroupements au sein du secteur, le groupe de référence comprendra 12 sociétés de la liste ci-dessous qui demeurent des sociétés ouvertes au cours de la période de rendement complète de trois ans.

1. Boise, Inc.
2. Glatfelter Corporation
3. International Paper Co.
4. MeadWestvaco Corporation
5. Packaging Corp. of America
6. Sappi Ltd.
7. Smurfit-Stone Container Corp.
8. UPM-Kymenne Corp.
9. Wausau Paper Corporation
10. Buckeye Technologies Inc.
11. Clearwater Paper Corporation
12. RockTenn Company
13. Temple-Inland Inc.
14. Kapstone Paper & Packaging Corporation
15. Schweitzer-Mauduit International Inc.
16. Sonoco Products Company

Les objectifs de rendement quant à l'indicateur RCI ont été établis à des niveaux que le comité des ressources humaines juge exigeants mais réalistes et motiveront les membres de la haute direction à bien équilibrer, dans la gestion de l'entreprise, les enjeux et les risques.

#### *Lignes directrices en matière d'actionnariat*

Le comité des ressources humaines a approuvé l'adoption de lignes directrices en matière d'actionnariat afin de mieux harmoniser les intérêts du comité de direction avec ceux de nos actionnaires.

Aux termes des nouvelles lignes directrices, les membres de la haute direction disposent de cinq ans pour atteindre les niveaux d'actionnariat requis, soit trois fois le salaire de base dans le cas du chef de la direction et deux fois le salaire de base dans le cas des autres membres de la haute direction. En outre, jusqu'à ce que les niveaux d'actionnariat requis aient été atteints, les membres de la haute direction doivent détenir 50 % des actions nettes réalisées au moment où les options sont exercées ou au moment où les attributions des UANR-R ou les UANR dont l'acquisition est fondée sur le passage du temps sont acquises ou gagnées.

Pour aider les membres de la haute direction à se conformer aux lignes directrices en matière d'actionnariat, le comité des ressources humaines a aussi décidé de permettre aux membres de la haute direction de reporter tout ou partie de leurs attributions de primes incitatives gagnées sous forme d'unités d'actions différées (« UAD »).

#### *Prestations de retraite*

Domtar offre des prestations de retraite afin d'attirer et de fidéliser les cadres supérieurs du plus haut calibre qui soit.

Le programme de retraite à l'intention des membres de la haute direction de Domtar comprend les prestations décrites ci-dessous.

*Régimes canadiens.* En 2010, MM. Williams et Buron participaient au volet à cotisations déterminées du régime de retraite de Domtar, un régime de retraite canadien enregistré auprès des autorités fiscales qui vise tous les employés canadiens de Domtar.

*Régimes américains.* MM. Edwards, Thomas et Ushpol participent au régime 401(k) à l'intention des salariés américains de Domtar, un régime de retraite à cotisations déterminées enregistré auprès des autorités fiscales offert à tous les employés américains de Domtar. Domtar offre aussi un régime de retraite à l'intention des salariés américains de Domtar, un régime à prestations déterminées à solde de caisse enregistré auprès des autorités fiscales qui vise tous les employés américains de Domtar embauchés jusqu'au 31 décembre 2007. MM. Edwards et Thomas participent à ce régime.

*Régimes complémentaires de retraite à l'intention des membres de la haute direction (« RCRD ») canadiens et américains.* La Société offre des prestations complémentaires de retraite à l'intention de certains dirigeants et employés clés en vertu de deux régimes de retraite complémentaires. Les RCRD ont été conçus afin d'assurer des prestations de retraite concurrentielles mais néanmoins à un coût raisonnable au cours de la carrière d'un membre de la haute direction et une uniformité entre les régimes de retraite payés par l'employeur offerts aux membres de la haute direction canadiens et américains, dans la mesure du possible, compte tenu des différentes règles fiscales. Nous estimons que cet avantage demeure un outil pour attirer et fidéliser des membres de la haute direction clés.

- *RCRD-CD à l'intention des membres de la haute direction nommés de Domtar (« RCRD-CD »).* Le RCRD-CD est un régime complémentaire de retraite à cotisations déterminées visant à offrir aux membres de la haute direction nommés des prestations de retraite en plus des prestations qui peuvent être payables aux termes des régimes de retraite généraux et/ou du régime 401(k) applicables. Chacun de nos membres de la haute direction visés participe à ce régime. Les prestations aux termes du RCRD-CD sont réduites des prestations de retraite aux termes des régimes canadien ou américain, selon le cas.
- *RCRD-PD à l'intention des membres du comité de direction de Domtar (« RCRD-PD »).* Le RCRD-PD est un régime complémentaire de retraite à prestations déterminées visant à offrir aux membres de la haute direction qui sont membres de notre comité de direction des prestations de retraite en plus des prestations qui peuvent être payables aux termes des régimes de retraite généraux et/ou du régime 401 (k) applicables, et du RCRD-CD. Chacun de nos membres de la haute direction visés participe à ce régime.

Les prestations aux termes du RCRD-CD et du RCRD-PD sont présentées en de plus amples détails dans le texte qui accompagne le Tableau sur les prestations de retraite figurant ci-après dans les présentes.

*Autres ententes.* MM. Williams et Buron sont parties à d'autres ententes de retraite outre les régimes susmentionnés. Ces ententes sont les suivantes :

- *M. Williams.* Dans le but de compenser les avantages qu'il a perdus aux termes des régimes de retraite de son ancien employeur, M. Williams est fondé à recevoir deux mois supplémentaires de service décompté aux termes du RCRD-PD pour chaque 12 mois de service réel (calculé proportionnellement dans le cas de toute période de service de moins de 12 mois), jusqu'à un maximum de 1 an supplémentaire de service décompté.
- *M. Buron.* Au moment de sa nomination en qualité de membre du comité de direction en 2004, M. Buron est devenu un participant au régime complémentaire de retraite à l'intention des membres de la haute direction (« RCR »). Puisque les prestations aux termes du RCRD-PD sont censées remplacer les prestations accumulées par M. Buron aux termes du RCR, les prestations accumulées de M. Buron aux termes du RCRD-PD à l'égard des années de service décomptées jusqu'au 7 mars 2007 (moment

où M. Buron a commencé à participer au RCRD-PB) ne seront pas inférieures à celles qui auraient été constituées à l'endroit de M. Buron aux termes du RCR compte tenu de ses gains et de ses années de service au sein du comité de direction à cette date.

Outre les prestations de retraite, Domtar offre à ses employés retraités canadiens une assurance vie, une assurance de soins de santé et une assurance de soins dentaires payées par l'employeur. L'assurance de soins dentaires prend fin à 65 ans. Les employés retraités américains peuvent participer à un régime de soins de santé dont le coût est payé entièrement par le retraité. Les membres de la haute direction visés peuvent participer à ces régimes.

#### *Avantages sociaux en matière de santé et de prévoyance*

Domtar offre une assurance de soins de santé, une assurance de soins dentaires, une assurance vie, une assurance décès et mutilation accidentels et une assurance invalidité à long terme à tous les employés salariés par le truchement d'un programme d'avantages flexibles. Nous offrons ces programmes pour des raisons d'ordre concurrentiel et car nous estimons qu'ils permettent aux membres de la haute direction de se concentrer davantage entièrement sur les exigences liées à la gestion de l'entreprise.

Aux termes du programme d'avantages flexibles, les employés choisissent le niveau de protection qui convient à leurs besoins à partir d'une gamme de choix. Des coûts sont attachés à chaque avantage et l'employeur offre des crédits aux employés afin de couvrir une partie de ces coûts. Les employés paient la différence entre le coût rattaché à l'avantage et le crédit de l'employeur par le truchement de retenues salariales. Tous les crédits excédentaires fournis aux employés canadiens doivent être alloués au compte de dépenses de soins de santé de l'employé. Les membres de la haute direction établis au Canada reçoivent un niveau plus élevé de couverture et de crédits de l'employeur.

MM. Edwards, Thomas et Ushpol participent à des programmes d'assurance vie, d'assurance individuelle contre les accidents et d'assurance accident de groupe à l'intention des membres de la haute direction offerts par la Société à ses membres de la haute direction américains.

#### *Avantages accessoires des membres de la haute direction*

La Société offre actuellement un nombre limité d'avantages accessoires aux membres de la haute direction visés et à certains autres membres de la haute direction. Au nombre de ces avantages figurent des services de planification financière, offerts à faibles coûts, en vue d'aider les membres de la haute direction eu égard aux complexités accrues associées à notre présence dans de multiples territoires, et des examens médicaux périodiques. Le programme actuel reflète toujours l'abolition progressive des avantages liés à l'automobile et des frais d'adhésion à des clubs pour les membres du comité de direction autres que le chef de la direction.

Pour des raisons d'ordre concurrentiel, le comité des ressources humaines a convenu, au moment de l'embauche de M. Williams, de payer ses droits d'adhésion et ses droits de cotisation annuelle à des clubs, l'utilisation de l'avion de la Société à des fins de déplacement d'affaires au besoin, et jusqu'à concurrence de 24 heures par année dans le cas d'une utilisation à des fins personnelles, l'utilisation d'une voiture fournie par la Société et d'un chauffeur à des fins de déplacement d'affaires, l'utilisation d'un condominium à Fort Mill, en Caroline du Sud, lorsque sa présence est requise dans la région pour des raisons d'affaires, le remboursement de certains frais de réinstallation couverts en vertu de la politique de réinstallation en Amérique du Nord de la Société, et d'offrir l'avantage lié à la planification financière fourni aux membres du comité de gestion en général ainsi que les frais liés aux soins de santé. Depuis, M. Williams a acheté une résidence dans la région de Fort Mill, en Caroline du Sud. Ainsi, il a déchargé la Société de son obligation aux termes de son contrat d'emploi de lui fournir un condominium lorsqu'il se déplace dans cette région à des fins d'affaires.

Ces avantages procurent une flexibilité aux membres de la haute direction et assure une plus grande efficacité sur le plan du déplacement (dans le cas du chef de la direction) et, partant, une utilisation plus

productive de leur temps et une plus grande focalisation sur les activités liées à Domtar. Nous n'offrons pas de majoration fiscale sur les avantages accessoires sauf dans le cas des frais de réinstallation qui sont imposables.

### ***Politiques et contreparties connexes***

#### *Contrats d'emploi et indemnités en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle*

De temps à autre, le comité des ressources humaines estime qu'il est dans l'intérêt de Domtar de conclure des contrats d'emploi en vue d'attirer des membres de haute direction talentueux pour qu'ils se joignent à notre équipe de direction. La nature hautement compétitive du marché pertinent pour les postes de direction clés fait en sorte que nous pourrions nous retrouver dans une position concurrentielle désavantageuse si nous cherchions à embaucher des membres de haute direction ne provenant pas de la Société sans pouvoir leur offrir le type de protections que renferment d'ordinaire ces contrats d'emploi.

En septembre 2008, dans le cadre de son offre d'embauche, M. Williams a conclu un contrat d'emploi avec Domtar visant son entrée en fonction à titre de président et chef de la direction de la Société avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> janvier 2009. Le contrat de M. Williams est décrit plus en détail sous la rubrique « Contrats d'emploi et paiements potentiels en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle ».

Aux termes des modalités de son contrat d'emploi, M. Williams ou la Société peuvent mettre fin à son emploi. Si la Société met fin à l'emploi de M. Williams pour des raisons autres que i) le décès ou un motif valable (au sens défini dans le contrat) ou ii) le manquement par M. Williams à l'égard de certaines obligations prévues dans son contrat d'emploi et d'autres modalités de son contrat d'emploi, et si M. Williams décharge la Société de toute réclamation qu'il pourrait avoir à son encontre, M. Williams sera fondé à recevoir :

- une indemnité de départ représentant 24 mois (« période visée par l'indemnité ») de son salaire de base en vigueur au moment de la cessation d'emploi; une tranche proportionnelle de sa prime annuelle aux termes du RIA pour l'année au cours de laquelle il est mis fin à son emploi, en fonction de l'atteinte des critères de rendement applicables;
- si cette cessation d'emploi survient après la fin d'une année civile, toute prime gagnée mais non payée aux termes du RIA;
- et pour toute année civile au cours de la période visée par l'indemnité, un paiement équivalent à la moyenne des paiements de primes reçus par M. Williams aux termes du RIA pour les deux années précédant l'année de la cessation de son emploi ou si la cessation de l'emploi de M. Williams survient avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011, sa prime cible pour l'année de la cessation d'emploi, dans l'un ou l'autre cas, proportionnellement au nombre de jours dans la période de rendement aux termes du RIA représentée par la période visée par l'indemnité;
- le maintien de la couverture aux termes des polices d'assurance de soins de santé de la Société au cours de la période visée par l'indemnité;
- les attributions à base de titres de participation de M. Williams qui n'auront pas été acquises continueront de s'acquérir comme s'il demeurait un employé pour la durée de la période visée par l'indemnité;
- les années de service continueront d'être décomptées aux termes du RCRD-PD pour la durée de la période visée par l'indemnité; et
- tout paiement ou avantage supplémentaire prévu aux termes du programme d'indemnités de cessation d'emploi de Domtar, aux termes de la politique d'affectation en Amérique du Nord de Domtar et d'autres politiques de Domtar qui ne sont pas énoncées dans le contrat de M. Williams.

La Société a décidé que cette couverture en cas de cessation d'emploi était nécessaire pour recruter M. Williams chez Domtar et pour atténuer les risques liés à son départ de chez son ancien employeur et à son entrée en fonction au sein d'une nouvelle société.

En septembre 2009, dans le cadre d'une offre d'embauche, M. Ushpol a conclu un contrat d'emploi avec Domtar pour que celui-ci devienne premier vice-président, Distribution de la Société, avec prise d'effet le 4 janvier 2010. Les dispositions relatives aux indemnités de cessation d'emploi du contrat conclu avec M. Ushpol sont décrites dans la rubrique intitulée « Contrats d'emploi et paiements potentiels en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle ».

À titre de dédommagement à l'égard des versements de primes incitatives annuelles et à moyen terme de son ancien employeur qu'il a perdus en acceptant un poste au sein de la Société, M. Ushpol a reçu un versement en espèces de 70 000 \$ et des attributions aux termes du régime incitatif général d'unités d'actions de négociation restreinte d'une valeur globale à la date d'octroi de 70 000 \$ et des options d'une valeur globale à la date d'octroi de 70 000 \$ qui seront acquises essentiellement en trois versements égaux au cours des trois prochains exercices, sous réserve de son emploi continu jusqu'aux dates d'acquisition applicables.

La Société a décidé que ces dispositions étaient nécessaires pour recruter M. Ushpol chez Domtar et pour atténuer les risques liés à son départ de chez son ancien employeur et à son entrée en fonction au sein d'une nouvelle société.

Les membres du comité de direction peuvent participer à une politique d'indemnités de cessation d'emploi qui vise à assurer qu'ils sont traités de façon équitable s'il est mis fin à leur emploi. Aux termes de ce programme, les membres de la haute direction visés (autre que le chef de la direction) seraient en droit de recevoir un montant correspondant jusqu'à 24 mois de leur salaire payable sous forme de somme forfaitaire au moment de la cessation d'emploi par la Société sans motif valable, avec des prestations dont les niveaux varient en fonction des années de service. Les indemnités de cessation d'emploi sont équivalentes à un an de salaire de base sans égard aux années de service en tant que membre du comité de direction, avec trois mois supplémentaires de salaire versé pour chaque année de service complète au sein du comité de direction, jusqu'à un maximum de 24 mois du salaire de base. Tous les membres de la haute direction visés sont dorénavant admissibles aux indemnités maximales, sauf M. Ushpol. Ils seraient aussi en droit de bénéficier de la protection des soins de santé durant la période visée par l'indemnité et des services de remplacement.

Notre programme d'indemnités de cessation d'emploi a été revu en 2011 par le comité des ressources humaines afin de prévoir une indemnité en espèces dans le cas d'un changement de contrôle mieux harmonisée avec les pratiques concurrentes du marché américain et qui comprend un montant égal à 2 ans du salaire de base (sans égard à l'ancienneté) ainsi qu'un montant équivalent à 2 fois la prime cible. Conformément à ce qu'il considère comme des dispositions appropriées, le comité des ressources humaines a réaffirmé que la direction ne devrait pas recevoir de majoration fiscale dans le cadre d'un changement de contrôle et a laissé cette disposition relative à la politique d'indemnités de cessation d'emploi inchangée.

Notre régime incitatif général fournit des indemnités limitées en cas de changement de contrôle. Généralement, sauf dans le cas des UANR octroyées aux employés admissibles à la retraite, les octrois ne sont pas acquis lors d'un changement de contrôle, à moins que l'un des événements suivants ne se produise : 1) le conseil exerce son pouvoir discrétionnaire d'accélérer l'acquisition, 2) il est mis fin à l'emploi d'un membre de la haute direction peu de temps avant ou après le changement de contrôle ou 3) l'opération est de nature telle qu'aucune attribution de remplacement ne sera octroyée. Cette caractéristique de condition double empêche une rémunération excessive induite au moment d'un changement de contrôle et aligne notre programme sur les tendances du marché actuelles. Pour des raisons fiscales, les UANR octroyées aux employés admissibles à la retraite s'acquiescent dans des cas limités de changement de contrôle qui donnent lieu à des paiements en espèces à nos actionnaires.

Les avantages prévus aux termes des arrangements et des programmes susmentionnés sont présentés en détail et quantifiés sous la rubrique « Contrats d'emploi et paiements potentiels en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle » ci-après.

### *Incidences fiscales et comptables*

En vertu du paragraphe 162(m) de l'*Internal Revenue Code*, la rémunération des membres de la haute direction supérieure à 1 M\$ versée au chef de la direction et aux trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés d'une société ouverte n'est pas déductible aux fins de l'impôt sur le revenu fédéral, à moins que la rémunération des membres de la haute direction ne soit octroyée en vertu d'un régime fondé sur le rendement approuvé par les actionnaires. Les actionnaires de la Société ont adopté précédemment les modalités aux termes desquelles les attributions incitatives fondées sur le rendement annuel et à long terme de la Société peuvent être admissibles à titre de rémunération fondée sur le rendement.

Le comité des ressources humaines entend préserver la déductibilité fiscale de la rémunération versée à nos membres de la haute direction, dans la mesure où cela est compatible avec les objectifs et l'approche d'ensemble de nos programmes, mais il reconnaît qu'il peut être parfois impossible d'y parvenir. La Société prévoit que toute déduction fiscale perdue de la rémunération non dispensée de l'application du paragraphe 162(m) versée à chacun des membres de la haute direction visés sera modeste.

La rémunération que nous versons aux membres de la haute direction visés est passée en charges dans nos états financiers, tel que l'exigent les principes comptables généralement reconnus aux États-Unis.

### *Calendrier des octrois à base de titres de participation*

Bien que la Société ne fasse pas coïncider le calendrier des attributions à base de titres de participation avec la publication d'information importante et inconnue du public, lorsqu'il y a de l'information importante et inconnue du public, elle pourrait retarder les octrois jusqu'à ce que cette information soit rendue publique ou qu'elle perde son caractère important. Tel a été le cas pour les octrois de 2010, qui ont été faits en mai plutôt qu'en février, ce qui aurait sinon été le calendrier habituel.

### *Disposition de récupération en cas d'inconduite dans la présentation de l'information financière*

Tout participant à notre régime incitatif général qui, sciemment ou par négligence grossière, fait preuve d'inconduite dans la présentation de l'information financière doit restituer à la Société toutes les attributions et les gains réalisés par suite de l'exercice d'options ou de droits à la plus-value des actions au cours de la période de 12 mois précédant la date de la publication des états financiers trompeurs, ainsi que tout octroi qui a été acquis sur le fondement d'états financiers trompeurs.

### *Relevé de calcul*

Au cours de 2011, le comité des ressources humaines passera en revue des relevés de calcul pour chaque membre de la haute direction visé. À ses yeux, les relevés de calcul fournissent un portrait exhaustif des versements de la rémunération réelle et éventuelle des membres de la haute direction aux termes de divers scénarios, et il estime que cette information apportera des renseignements contextuels de grande valeur aux fins du processus de prise de décision.

## **RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES**

Nous avons examiné l'analyse de la rémunération qui précède et en avons discuté avec la direction tel que l'exige le paragraphe 402(b) du Regulation S-K. En fonction de notre examen et de notre discussion avec la direction, nous avons recommandé au conseil que cette analyse de la rémunération soit incluse dans la présente circulaire de sollicitation de procurations et dans le rapport annuel sur formulaire 10-K de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010.

Rapport soumis en date du 22 février 2011 par :

LE COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES :

Pamela B. Strobel, présidente

Michael R. Onustock

Richard Tan

Denis Turcotte

## **LIENS D'INTERDÉPENDANCE AU SEIN DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET PARTICIPATION DES INITIÉS**

En date de la présente circulaire de sollicitation de procurations, le comité des ressources humaines est composé de M<sup>me</sup> Strobel et de MM. Onustock, Tan et Turcotte, tous des administrateurs indépendants ne faisant pas partie de la direction. Aucun des membres du comité des ressources humaines n'a agi en qualité de dirigeant ni d'employé de la Société, et aucun des membres de la haute direction de la Société n'a agi en qualité de membre d'un comité de rémunération ou d'un conseil d'administration d'une autre entité au sein de laquelle un membre de la haute direction agit en qualité de membre du conseil de la Société.

## RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

### *Tableau sommaire de la rémunération et exposé narratif*

Le tableau et les notes ci-dessous décrivent la rémunération totale versée ou octroyée aux membres suivants de la haute direction visés ou gagnée par ceux-ci :

- John D. Williams (chef de la direction de Domtar) pour 2009 et 2010;
- Daniel Buron (chef des finances de Domtar) pour 2008, 2009 et 2010; et
- les trois autres personnes les mieux rémunérées qui étaient membres de la haute direction de Domtar le 31 décembre 2010, dernier jour de l'exercice.

Les éléments de la rémunération totale présentés dans le Tableau sommaire de la rémunération sont décrits ci-dessous. Pour obtenir une description du rôle de chaque élément dans l'enveloppe de rémunération totale, voir la description sous la rubrique « Analyse de la rémunération » commençant à la page 26 des présentes.

### *Tableau sommaire de la rémunération*

Nom et poste principal	Année	Salaire <sup>2)</sup> (\$)	Prime (\$)	Attributions d'actions <sup>3)</sup> (\$)	Attributions d'options <sup>4)</sup> (\$)	Rémunération	Variation de	Autre rémunération <sup>7)</sup> (\$)	Total (\$)
						en vertu de régimes incitatifs autres qu'à base d'actions <sup>5)</sup> (\$)	la valeur des prestations et rémunération différée non admissible <sup>6)</sup> (\$)		
<b>John D. Williams<sup>1)</sup></b> . . . . . Président et chef de la direction	2010	1 000 027	—	1 181 869	850 273	1 778 189	121 628	350 859	5 282 845
	2009	792 836	734 373 <sup>10)</sup>	655 187	915 108	1 209 305	47 805	310 408 <sup>8)</sup>	4 665 022
<b>Daniel Buron<sup>1)</sup></b> . . . . . Premier vice-président et chef des finances	2010	485 450	—	338 726	235 804	545 178	249 302	119 448	1 973 908
	2009	374 395	273 819 <sup>9)</sup>	86 096	247 234	456 848	68 019	56 080	1 562 491
	2008	393 767	—	395 722	109 358	61 172	—	99 496	1 059 515
<b>Michael Edwards</b> . . . . . Premier vice-président, Fabrication des pâtes et papiers	2010	414 308	—	234 169	140 708	405 061	89 478	104 287	1 388 011
	2009	384 231	301 870 <sup>9)</sup>	65 092	185 434	374 625	79 375	44 682	1 435 309
<b>Richard Thomas</b> . . . . . Premier vice-président, Ventes et commercialisation	2010	414 154	—	221 809	140 708	375 056	79 947	89 539	1 321 213
	2009	373 846	300 030 <sup>9)</sup>	63 000	180 912	337 500	50 335	44 460	1 350 083
<b>Mark Ushpol</b> . . . . . Premier vice-président, Distribution	2010	343 269	70 000 <sup>11)</sup>	142 305	180 809	291 616	3 508	346 088	1 377 595

- 1) Les montants au titre du salaire et les primes aux fins du présent tableau ont été convertis en dollars américains au cours au comptant à la date où ils ont été versés.
- 2) Les montants qui figurent dans cette colonne pour 2010 représentent le salaire de base gagné pour la période allant du 4 janvier au 31 décembre 2010 pour M. Ushpol et le salaire pour tout l'exercice en 2008, en 2009 et en 2010 pour les autres.
- 3) Les montants qui figurent dans cette colonne représentent la juste valeur globale à la date d'octroi des unités d'actions de négociation restreinte (UANR), des unités d'actions différées (UAD) et des unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement (UANR-R) octroyées au cours de l'exercice applicable. En ce qui concerne les UANR et les UAD, la juste valeur est calculée en fonction du cours de clôture de nos actions à la date d'octroi. En ce qui concerne les UANR-R octroyées en 2008, cette colonne représente la juste valeur à la date d'octroi en fonction des résultats probables des conditions de rendement. La juste valeur des attributions a été déterminée au moyen de la méthode d'évaluation et des hypothèses énoncées à la note 4 afférente aux états financiers de la Société compris dans le rapport annuel de la Société sur formulaire 10-K pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010, qui sont intégrés par renvoi aux présentes, sauf que les montants qui figurent dans cette colonne ont été modifiés pour ne pas tenir compte des hypothèses quant aux attributions perdues en raison des conditions d'acquisition fondées sur les années de service. Les montants ne reflètent pas la valeur véritablement réalisée ou qui pourrait être réalisée en dernier ressort par les membres de la haute direction visés.
- 4) Les montants qui figurent dans cette colonne représentent la juste valeur à la date d'octroi des options octroyées au cours de l'exercice applicable. Les options constituent le droit d'acquérir des actions ordinaires de Domtar à un prix défini, au cours d'une période donnée (habituellement sept ans) suivant la date d'octroi. La juste valeur des attributions a été déterminée au moyen de la méthode d'évaluation et des hypothèses énoncées à la note 4 afférente aux états financiers de la Société compris dans le rapport annuel de la Société sur

formulaire 10-K pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010, qui sont intégrés par renvoi aux présentes, sauf que les montants qui figurent dans cette colonne ont été modifiés pour ne pas tenir compte des hypothèses quant aux attributions perdues en raison des conditions d'acquisition fondées sur les années de service. Les montants ne reflètent pas la valeur, s'il en est, qui peut être réalisée en dernier ressort par les membres de la haute direction visés.

- 5) Les montants qui figurent dans cette colonne représentent les primes en espèces réelles gagnées par les membres de la haute direction visés pour 2008, 2009 et 2010 en vertu du régime incitatif annuel de Domtar en fonction du niveau de rendement atteint. Voir « Primes en espèces annuelles fondées sur le rendement » dans l'analyse de la rémunération pour obtenir plus de détails concernant les niveaux de rendement cibles.
- 6) Les montants qui figurent dans cette colonne représentent l'augmentation au cours de l'exercice applicable de la valeur actuarielle des prestations aux termes des régimes de retraite auxquels participe chaque membre de la haute direction visé. Domtar ne paie pas de taux au-dessus des taux du marché ni de taux préférentiels en vertu de ses programmes de rémunération différée non admissibles.
- 7) Les montants qui figurent dans la colonne « Autre rémunération » incluent ce qui suit (pour 2010 seulement) :

Nom	Cotisations de la Société aux régimes à cotisations déterminées <sup>a)</sup>	Examens médicaux réalisés en clinique privée	Utilisation d'un moyen de transport de la Société à des fins personnelles	Primes d'assurance payées par la Société <sup>c)</sup>	Services de conseillers financiers	Frais de clubs	Frais de déménagement <sup>e)</sup>	Dividendes <sup>f)</sup>	Versement en espèces au titre des vacances accumulées <sup>g)</sup>	Total
	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
<b>John D.</b>										
Williams <sup>d)</sup>	281 128	963	22 900	7 624	—	3 312	—	34 932	—	350 859
<b>Daniel Buron<sup>d)</sup></b>	104 431	904	—	7 495	—	—	—	6 618	—	119 448
<b>Michael</b>										
Edwards	67 735	—	—	17 785	1 250	—	—	4 747	12 770	104 287
<b>Richard</b>										
Thomas	61 606	—	—	20 178	—	—	—	4 563	3 192	89 539
<b>Mark Ushpol</b>	45 010	—	—	19 160	—	—	280 850	1 068	—	346 088

- a) Les cotisations de la Société ont été faites au régime 401(k) à l'intention des salariés américains de Domtar pour MM. Edwards (67 735 \$), Thomas (61 606 \$) et Ushpol (45 010 \$) et au RCRD-CD à l'intention des membres de la haute direction nommés de Domtar pour MM. Williams (281 128 \$) et Buron (104 431 \$).
  - b) Inclut l'utilisation à des fins personnelles de l'avion de la Société (9 623 \$) et d'une voiture (13 277 \$) pour M. Williams.
  - c) Les montants qui figurent dans cette colonne représentent les coûts payés par la Société de l'assurance des soins de santé et de prévoyance, de l'assurance invalidité, de l'assurance vie et de l'assurance décès et mutilation accidentels pour les membres de la haute direction visés.
  - d) Aux fins du présent tableau, montants convertis en dollars américains au cours au comptant moyen en vigueur durant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2010.
  - e) Ce montant comprend une allocation de déménagement (158 819 \$), des montants au titre de la majoration aux fins d'impôts (42 031 \$) et une allocation pour résidence (80 000 \$) pour M. Ushpol.
  - f) Les montants présentés dans cette colonne représentent la juste valeur à la date d'octroi d'unités d'actions différées supplémentaires octroyées en tant qu'équivalents de dividendes pour l'exercice 2010 sur les UANR, les UANR en prime et les unités d'actions différées (UAD) aux termes du régime incitatif général. La juste valeur des attributions a été déterminée au moyen de la méthode d'évaluation et des hypothèses présentées dans la note 4 afférente aux états financiers de la Société compris dans le rapport annuel de la Société sur formulaire 10-K pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010, qui sont intégrés par renvoi dans les présentes. Ces équivalents de dividendes ont été portés au crédit des administrateurs au même moment où les dividendes ont été versés aux actionnaires, soit le 15 juillet 2010 et le 15 octobre 2010.
  - g) Ces montants représentent des versements en espèces au titre des vacances accumulées pour MM. Edwards et Thomas.
- 8) Ce montant comprend aussi une allocation de déménagement (197 034 \$) pour M. Williams convertie en dollars américains au cours au comptant moyen en vigueur pendant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2009.
  - 9) Cette colonne représente le paiement des attributions en espèces supplémentaires fondées sur la réalisation des synergies pour MM. Buron, Edwards et Thomas. Pour M. Buron, le montant est converti en dollars américains au cours comptant à la date de paiement.
  - 10) Ce montant représente la tranche garantie du régime incitatif annuel pour M. Williams (322 481 \$) convertie en dollars américains au cours au comptant au 31 décembre 2009 ainsi qu'un montant au titre de prime à la signature du contrat (411 892 \$) converti en dollars américains au cours au comptant à la date de paiement.
  - 11) Ce montant représente une prime à la signature du contrat pour M. Ushpol.

### ***Tableau des attributions en vertu d'un régime***

Au cours de 2010, les membres de la haute direction visés ont reçu les primes suivantes en vertu d'un régime :

*Régime incitatif annuel* — Le RIA de Domtar est un régime incitatif annuel fondé sur l'atteinte d'objectifs annuels préétablis. Pour 2010, une tranche des attributions de primes en vertu du RIA était payable en espèces et une tranche était payable sous forme d'UANR (voir « Analyse de la rémunération — Primes annuelles fondées sur le rendement » à la page 34 des présentes). Dans les 90 jours suivant le début d'une période de rendement, mais en aucun cas après la date à laquelle une période de temps correspondant à 25 % de la période de rendement s'est écoulée, le comité des ressources humaines est tenu de déterminer les objectifs de rendement qui doivent être atteints pour qu'une prime soit payable en vertu du régime. Les objectifs de rendement peuvent être fondés sur diverses mesures énoncées dans le régime. Le comité peut décider que certains éléments spéciaux non récurrents ou extraordinaires, déterminés conformément aux principes comptables généralement reconnus des États-Unis et tels qu'ils sont identifiés dans les états financiers, les notes afférentes aux états financiers ou le rapport de gestion contenu dans le rapport annuel, devraient ou ne devraient pas être inclus dans le calcul de ces mesures.

Pour chaque année de régime, un pourcentage précis de chaque prime est fondé sur chacun des objectifs de rendement établis par le comité des ressources humaines pour cette année de régime. L'atteinte de chaque objectif de rendement donne lieu au paiement d'une tranche correspondante de la prime. À chaque objectif de rendement correspond un niveau seuil qui doit être atteint pour que la prime associée à cet objectif soit payée. La prime maximale pouvant être payée en vertu du régime à un membre de la haute direction visé pour une année de régime est de 5 M\$. Le comité des ressources humaines peut, à son entière discrétion, réduire ou supprimer le montant autrement payable à un participant en vertu du RIA. Aucun paiement n'est fait dans le cas d'un rendement qui n'atteint pas le niveau de rendement seuil.

*Régime incitatif général* — Les attributions à base de titres de participation suivantes ont été faites aux membres de la haute direction visés en 2010 en vertu du régime incitatif général.

*Options d'achat d'actions* — Des options d'achat d'actions liées au rendement non admissibles (« OAR ») ont été octroyées le 10 mai 2010 en vertu du régime incitatif général de 2007 de Domtar. Les options octroyées à MM. Williams, Buron, Edwards, Thomas et Ushpol ne peuvent être exercées que lorsque les conditions d'acquisition fondées sur le passage du temps et les conditions d'acquisition fondées sur le rendement sont réunies. En vertu des conditions d'acquisition fondées sur le passage du temps, ces options s'acquièrent en trois tranches annuelles égales à compter du 10 mai 2011, généralement sous réserve que le membre de la haute direction concerné soit encore un employé à la date d'acquisition. En vertu des conditions d'acquisition fondées sur le rendement, aucune tranche de l'option ne peut être exercée avant que le cours de clôture des actions ordinaires de Domtar se situe à au moins 120 % du prix d'exercice des options pour une période d'au moins 20 jours consécutifs. Si les conditions d'acquisition fondées sur le rendement sont remplies, les options peuvent être exercées dans la mesure où elles s'acquièrent en vertu des conditions d'acquisition fondées sur le passage du temps. De plus, des options d'achat d'actions régulières non admissibles (« NA ») supplémentaires ont été octroyées le 10 mai 2010 à M Ushpol. Ces options s'acquièrent en trois tranches annuelles égales, à compter du 10 mai 2011, généralement sous réserve que le membre de la haute direction concerné soit encore un employé à la date d'acquisition.

*UANR* — Ces attributions ont été octroyées le 10 mai 2010 en vertu de notre régime incitatif général. Les UANR s'acquièrent le 10 mai 2013, généralement sous réserve que le membre de la haute direction concerné soit encore un employé à la date d'acquisition.

### Tableau des attributions en vertu d'un régime

Nom	Type d'octroi	Date d'octroi	Paiements potentiels estimatifs au titre d'attributions en vertu de régimes incitatifs autres qu'à base d'actions <sup>1)</sup>			Autres attributions d'actions : nombre d'actions ou d'unités d'actions <sup>2)</sup> (nbre)	Autres attributions d'options : nombre de titres sous-jacents aux options (nbre)	Prix d'exercice ou prix de base des options attribuées <sup>6)</sup> (\$/action)	Juste valeur à la date d'octroi des actions et des options <sup>3)</sup> (\$)
			Seuil (\$)	Cible (\$)	Plafond (\$)				
John D. Williams	RIA	03/15/2010	0	1 229 730 <sup>7)</sup>	2 459 460 <sup>7)</sup>				
	Options (OAR) <sup>4)</sup>	05/10/2010				19 760	66,81	850 273	
	UANR	05/10/2010				9 880		660 083	
	UANR en prime <sup>8)</sup>	05/10/2010				7 810		521 786	
Daniel Buron	RIA	03/15/2010	0	377 025 <sup>7)</sup>	754 050 <sup>7)</sup>				
	Options (OAR) <sup>4)</sup>	05/10/2010				5 480	66,81	235 804	
	UANR	05/10/2010				2 740		183 059	
	UANR en prime <sup>8)</sup>	05/10/2010				2 330		155 667	
Michael Edwards	RIA	03/15/2010	0	280 125	560 250				
	Options (OAR) <sup>4)</sup>	05/10/2010				3 270	66,81	140 708	
	UANR	05/10/2010				1 635		109 234	
	UANR en prime <sup>8)</sup>	05/10/2010				1 870		124 935	
Richard Thomas	RIA	03/15/2010	0	259 375	518 750				
	Options (OAR) <sup>4)</sup>	05/10/2010				3 270	66,81	140 708	
	UANR	05/10/2010				1 635		109 234	
	UANR en prime <sup>8)</sup>	05/10/2010				1 685		112 575	
Mark Ushpol	RIA	03/15/2010	0	205 625	411 250				
	Options (OAR) <sup>4)</sup>	05/10/2010				2 160	66,81	92 945	
	Options (NA) <sup>5)</sup>	05/10/2010				2 100	66,81	87 864	
	UANR	05/10/2010				2 130		142 305	

- 1) Ces colonnes représentent les attributions en vertu du RIA pour 2010. La colonne intitulée « Seuil » représente le montant minimal payable lorsque le rendement seuil est atteint. La colonne intitulée « Cible » représente le montant payable lorsque les cibles de rendement précitées sont atteintes. La colonne intitulée « Plafond » représente le paiement maximal possible en vertu du régime. (Voir « Primes en espèces annuelles fondées sur le rendement » dans l'analyse de la rémunération pour plus de renseignements sur les niveaux de rendement cible/maximum). Cinquante pourcent du versement au-dessus de la cible est versé sous forme d'UANR. Pour 2010, en fonction du rendement, 189,2 % de la cible ont été versés. De ce montant, 76,4 % ont été payés en espèces et les 23,6 % restants ont été payés sous forme d'UANR (octroyées en 2011). Voir le « Tableau sommaire de la rémunération » pour les montants en espèces réels versés en vertu du régime incitatif annuel pour 2010.
- 2) Cette colonne représente les octrois d'UANR, y compris les UANR octroyées au titre d'un rendement au-dessus de la cible aux termes du RIA 2009 (les octrois d'« UANR en prime »). Le nombre d'actions visées par le régime incitatif général de 2007 qui s'acquerront le 10 mai 2013 et les UANR en prime représentent les actions qui s'acquerront en tranches égales le 10 mai 2011, le 10 mai 2012 et le 10 mai 2013.
- 3) Cette colonne représente la juste valeur à la date d'octroi conformément au FASB ASC Topic 718, sans tenir compte des hypothèses quant aux attributions perdues en raison des conditions d'acquisition fondées sur les années de service, tel que le prescrivent les règles de la SEC. Voir les notes 3 et 4 du Tableau sommaire de la rémunération.
- 4) Les options s'acquèrent en trois tranches annuelles égales à chacun des trois premiers anniversaires à compter du 10 mai 2010 et celles-ci ne peuvent être exercées que si le cours de clôture des actions ordinaires de la Société se situe à au moins 120 % du prix d'exercice des options pour une période d'au moins 20 jours de bourse consécutifs.
- 5) Les options s'acquèrent en trois tranches annuelles égales à chacun des trois premiers anniversaires à compter du 10 mai 2010. Aucune condition de rendement n'est rattachée à l'exercice de ces options.
- 6) Le prix d'exercice de chaque option est égal au cours de clôture des actions ordinaires de Domtar à la date à laquelle l'option a été octroyée.
- 7) Aux fins du présent tableau, les montants estimatifs cibles et plafonds au titre de primes pour MM. Williams et Buron ont été calculés en fonction d'un salaire converti en dollars américains au cours au comptant en vigueur au 31 décembre 2010.
- 8) Représente les montants des primes aux termes du RIA versés sous forme d'UANR.

### Tableau des attributions à base de titres de participation en cours à la fin de l'exercice

Le tableau suivant présente les renseignements concernant les attributions à base de titres de participation en cours pour chaque membre de la haute direction visé à la fin de l'exercice 2010, qui comprennent les options, les UANR, les UAD et les UANR-R. Les montants qui figurent dans le tableau sont fondés sur le cours des actions ordinaires de Domtar de 75,92 \$, soit le cours de clôture le 31 décembre 2010.

*Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées — Pouvant être exercées* — Les nombres qui figurent dans cette colonne représentent les options pour lesquelles les exigences en matière d'années de service ont été remplies et, s'il en est, les objectifs de rendement, atteints.

*Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées — Ne pouvant être exercées* — Les nombres qui figurent dans cette colonne représentent les options pour lesquelles les exigences en matière d'années de service ont été remplies sans que les objectifs de rendement aient été atteints.

*Attributions en vertu d'un régime incitatif à base de titres de participation : nombre de titres sous-jacents aux options non exercées et non gagnées* — Les nombres qui figurent dans cette colonne représentent les options qui s'acquerront dans la mesure où les exigences en matière d'années de service et les rendements cibles prédéterminés, s'il en est, sont atteints.

*Nombre d'actions ou d'unités d'actions qui n'ont pas été acquises* — Les nombres qui figurent dans cette colonne représentent les UANR qui s'acquerront si les exigences en matière d'années de service sont remplies. Ces nombres comprennent également les UAD octroyées à M. Williams qui n'ont pas été acquises.

*Valeur marchande des actions ou des unités d'actions qui n'ont pas été acquises (\$)* — Les nombres qui figurent dans cette colonne représentent la valeur marchande des UANR et des UANR-R fondées sur le RTA pour lesquelles les objectifs de rendement ont été atteints, mais qui n'étaient pas acquises en date du 31 décembre 2010. Ces nombres comprennent également les UAD octroyées à M. Williams, mais qui n'étaient pas acquises en date du 31 décembre 2010.

*Attributions en vertu d'un régime incitatif à base de titres de participation : nombre d'actions, d'unités et d'autres droits non gagnés qui n'ont pas été acquis* — Les nombres qui figurent dans cette colonne représentent les UANR-R qui s'acquerront dans la mesure où les objectifs de rendement prédéterminés sont atteints au niveau de rendement maximum pour les UANR-R fondées sur le RTA et les UANR-R fondées sur les flux de trésorerie.

*Attributions en vertu d'un régime incitatif à base de titres de participation : valeur marchande ou de paiement des actions, des unités et des autres droits non gagnés qui n'ont pas été acquis (\$)* — Les nombres qui figurent dans cette colonne représentent la valeur marchande des UANR-R non gagnées et qui n'ont pas été acquises.

*Tableau des attributions à base de titres de participation en cours à la fin de l'exercice*

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 en vertu d'un régime incitatif à base de titres de participation : nombre de titres sous-jacents aux options non exercées et non gagnées (n <sup>brev</sup> )	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Nombre d'actions ou d'unités d'actions qui n'ont pas été acquises	Valeur marchande des actions ou des unités d'actions qui n'ont pas été acquises (\$)	Attributions en vertu d'un régime incitatif à base de titres de participation : nombre d'actions, d'unités et d'autres droits non gagnés qui n'ont pas été acquis <sup>6)</sup> (n <sup>brev</sup> )	Attributions en vertu d'un régime incitatif à base de titres de participation : valeur marchande ou de paiement des actions, des unités et des autres droits non gagnés qui n'ont pas été acquis (\$)
<b>John D. Williams</b> . . . . .						51 913	3 941 235	—	—
OAR 2009 . . . . .	—	—	33 722 <sup>7)</sup>	12,60	8-avr-16				
NA 2009 . . . . .	—	—	33 722 <sup>8)</sup>	12,60	8-avr-16				
OAR 2010 . . . . .	—	—	19 760 <sup>7)</sup>	66,81	10-mai-17				
<b>Total</b> . . . . .	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>87 204</b>			<b>51 913</b>	<b>3 941 235</b>	<b>—</b>	<b>—</b>
<b>Daniel Buron</b> . . . . .						13 193	1 001 613	—	—
2001 . . . . .	122 <sup>1)</sup>	—	—	102,24	6-fév-11				
2002 . . . . .	545 <sup>1)</sup>	—	—	102,24	5-fév-12				
2003 . . . . .	156 <sup>2)</sup>	—	466 <sup>2)</sup>	102,24	4-fév-13				
2004 . . . . .	170 <sup>3)</sup>	—	510 <sup>3)</sup>	102,24	3-fév-14				
2005 . . . . .	—	1 695 <sup>4)</sup>	—	102,24	23-fév-11				
2006 . . . . .	—	2 416 <sup>5)</sup>	— <sup>5)</sup>	63,48	26-fév-12				
2007 . . . . .	—	3 150 <sup>7)</sup>	— <sup>7)</sup>	127,68	27-fév-14				
2008 . . . . .	—	2 994 <sup>7)</sup>	1 497 <sup>7)</sup>	80,52	19-fév-15				
OAR 2009 . . . . .	—	—	9 111 <sup>7)</sup>	12,60	8-avr-16				
NA 2009 . . . . .	—	—	9 111 <sup>8)</sup>	12,60	8-avr-16				
OAR 2010 . . . . .	—	—	5 480 <sup>7)</sup>	66,81	10-mai-17				
<b>Total</b> . . . . .	<b>993</b>	<b>10 255</b>	<b>26 175</b>			<b>13 193</b>	<b>1 001 613</b>	<b>—</b>	<b>—</b>
<b>Michael Edwards</b> . . . . .						9 471	719 038	—	—
2007 . . . . .	—	2 066 <sup>7)</sup>	— <sup>7)</sup>	127,68	27-fév-14				
2008 . . . . .	—	1 850 <sup>7)</sup>	925 <sup>7)</sup>	80,52	19-fév-15				
OAR 2009 . . . . .	—	—	6 834 <sup>7)</sup>	12,60	8-avr-16				
NA 2009 . . . . .	—	—	6 834 <sup>8)</sup>	12,60	8-avr-16				
OAR 2010 . . . . .	—	—	2 370 <sup>7)</sup>	66,81	10-mai-17				
<b>Total</b> . . . . .	<b>—</b>	<b>3 916</b>	<b>16 963</b>			<b>9 471</b>	<b>719 038</b>	<b>—</b>	<b>—</b>
<b>Richard Thomas</b> . . . . .						9 103	691 100	—	—
2007 . . . . .	—	2 058 <sup>7)</sup>	— <sup>7)</sup>	127,68	27-fév-14				
2008 . . . . .	—	1 800 <sup>7)</sup>	900 <sup>7)</sup>	80,52	19-fév-15				
OAR 2009 . . . . .	3 333	—	6 667 <sup>7)</sup>	12,60	8-avr-16				
NA 2009 . . . . .	3 333	—	6 667 <sup>8)</sup>	12,60	8-avr-16				
OAR 2010 . . . . .	—	—	3 270 <sup>7)</sup>	66,81	10-mai-17				
<b>Total</b> . . . . .	<b>6 666</b>	<b>3 858</b>	<b>17 504</b>			<b>9 103</b>	<b>691 100</b>	<b>—</b>	<b>—</b>
<b>Mark Ushpol</b> . . . . .						2 130	161 710	—	—
OAR 2010 . . . . .	—	—	2 160 <sup>7)</sup>	66,81	10-mai-17				
NA 2010 . . . . .	—	—	2 100 <sup>8)</sup>	66,81	10-mai-17				
<b>Total</b> . . . . .	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>4 260</b>			<b>2 130</b>	<b>161 710</b>	<b>—</b>	<b>—</b>

- 1) Les options ont été acquises en tranches presque égales à chacun des quatre premiers anniversaires de la date d'octroi et sont actuellement acquises en totalité.
- 2) Les options s'acquèrent en tranches annuelles presque égales à chacun des quatre premiers anniversaires de la date d'octroi si les conditions d'acquisition liées au rendement sont remplies, ou à toute autre date d'anniversaire ultérieure dès que les conditions d'acquisition liées au rendement sont remplies. Les options ont été octroyées le 4 février 2003. Au 31 décembre 2010, seulement vingt-cinq pour cent des options étaient acquises en fonction du rendement.
- 3) Les options s'acquèrent en tranches annuelles presque égales à chacun des quatre premiers anniversaires de la date d'octroi si les conditions d'acquisition liées au rendement sont remplies, ou à toute autre date d'anniversaire ultérieure dès que les conditions

d'acquisition liées au rendement sont remplies. Les options ont été octroyées le 3 février 2004. Au 31 décembre 2010, seulement vingt-cinq pour cent des options étaient acquises en fonction du rendement.

- 4) Les options s'acquièrent en tranches annuelles presque égales à chacun des quatre premiers anniversaires de la date d'octroi et celles-ci deviennent susceptibles d'être exercées si les conditions d'exercice sont remplies. Les options ont été octroyées le 24 février 2005. La totalité des options ont été acquises au 31 décembre 2010 mais ne sont pas susceptibles d'être exercées.
- 5) Les options s'acquièrent en tranches annuelles presque égales à chacun des quatre premiers anniversaires de la date d'octroi et celles-ci deviennent susceptibles d'être exercées si les conditions d'exercice sont remplies. Les options ont été octroyées le 27 février 2006. La totalité des options ont été acquises au 31 décembre 2010 mais ne sont pas susceptibles d'être exercées.
- 6) Aucune UANR-R n'a été octroyée en 2009 ni en 2010.
- 7) Les options s'acquièrent sur une période de trois ans en tranches annuelles égales aux trois premiers anniversaires de la date d'octroi, mais ne deviennent pas susceptibles d'être exercées jusqu'à ce que les conditions d'acquisition liées au rendement soient remplies. Aux termes des conditions d'acquisition liées au rendement, les options ne peuvent être exercées que si le cours des actions ordinaires de Domtar se situe à au moins 120 % du prix d'exercice des options pour une période d'au moins 20 jours consécutifs. Si les conditions d'acquisition liées au rendement sont remplies, les options sont susceptibles d'être exercées dans la mesure où elles sont acquises aux termes des conditions d'acquisition fondées sur le passage du temps à la date d'exercice. Les options qui expirent le 8 avril 2016 ont été octroyées le 8 avril 2009. Les options qui expirent le 10 mai 2017 ont été octroyées le 10 mai 2010.
- 8) Les options s'acquièrent sur trois ans en tranches annuelles égales, aucune condition liée au rendement ne doit être remplie avant l'exercice. Les options qui expirent le 8 avril 2016 ont été octroyées le 8 avril 2009. Les options qui expirent le 10 mai 2017 ont été octroyées le 10 mai 2010.

### **Tableau de la valeur réalisée à l'exercice des options et à l'acquisition des actions**

Le tableau ci-dessous fournit des renseignements quant aux attributions d'actions faites aux membres de la haute direction visés qui ont été acquises et les options d'achat d'actions qui ont été exercées par les membres de la haute direction visés en 2010. Les montants du tableau ci-dessous indiquent les actions de négociation restreinte octroyées dans le cadre de l'octroi de 2007 qui ont été acquises en 2010, les UANR-R octroyées en 2008 pour MM. Buron, Edwards et Thomas qui ont été acquises en 2010 et un tiers des unités d'actions différées qui ont été octroyées à M. Williams lorsqu'il est devenu chef de la direction qui ont été acquises en 2010.

<b>Nom</b>	<b>Attributions d'options</b>		<b>Attributions d'actions<sup>1)</sup></b>	
	<b>Nombre d'actions acquises à l'exercice des options</b>	<b>Valeur réalisée à l'exercice des options (\$)</b>	<b>Nombre d'actions acquises à l'acquisition</b>	<b>Valeur réalisée à l'acquisition (\$)</b>
<b>John D. Williams</b> .....	33 722	1 741 093	8 889	620 452
<b>Daniel Buron</b> .....	9 110	455 952	4 630	333 437
<b>Michael Edwards</b> .....	6 832	334 281	2 891	207 647
<b>Richard Thomas</b> .....	—	—	2 828	203 041
<b>Mark Ushpol</b> .....	—	—	—	—

1) La réception des actions sous-jacentes aux attributions dont les valeurs sont indiquées dans les deux premières colonnes du Tableau de la rémunération différée non admissible ci-dessous a été différée, comme il est décrit sous « Rémunération différée non admissible ».

### **Prestations de retraite**

Le texte et les tableaux suivants fournissent des renseignements sur les régimes de retraite à prestations déterminées auxquels participent les membres de la haute direction visés. Le tableau suivant illustre la valeur actuarielle des prestations constituées en date du 31 décembre 2010 payables aux membres de la haute direction visés en vertu des régimes et des ententes de retraite de Domtar établie au moyen de la méthode exigée par la SEC en vertu des normes comptables américaines à l'âge à partir duquel une prestation de retraite non réduite est offerte en vertu du régime.

Aux fins de tous les régimes de retraite décrits dans la présente partie, le terme « salaire » comprend le salaire de base et les primes en espèces annuelles (jusqu'à 50 % du salaire de l'année précédente ou, si ce montant est moindre, 100 % de la prime cible dans le cas du RCRD-PD pour les membres du comité de direction de Domtar).

Les membres de la haute direction visés au Canada, soit MM. Williams et Buron, participent au régime de retraite à l'intention des salariés non syndiqués de Domtar. Le régime de retraite à l'intention des salariés non syndiqués de Domtar est enregistré auprès des autorités fédérales et provinciales canadiennes. Ce régime comporte deux volets : un volet à prestations déterminées et un volet à cotisations déterminées. La participation au régime de retraite à l'intention des salariés non syndiqués de Domtar est obligatoire pour tous les employés embauchés après le 1<sup>er</sup> janvier 1998. Depuis cette date, les employés qui adhèrent au régime ne peuvent que participer au volet à cotisations déterminées. Les employés doivent adhérer au régime au plus tard le premier jour de janvier après deux ans de service continu auprès de la Société. MM. Williams et Buron participent au volet à cotisations déterminées en vertu du régime de retraite à l'intention des salariés non syndiqués de Domtar.

Dans le cadre du volet à cotisations déterminées, le régime de retraite à l'intention des salariés non syndiqués de Domtar est provisionné par la Société et par les cotisations des employés. Le niveau de cotisations varie de 1,0 % à 6,5 % du salaire, au choix de l'employé et selon son âge et ses années de service. La Société verse un montant égal à 100 % des cotisations versées par l'employé. Les cotisations totales de l'employeur et de l'employé sont assujetties aux plafonds imposés par la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Au moment de la cessation d'emploi, l'employé est en droit de transférer le solde de son compte dans un véhicule immobilisé. Les cotisations de la Société sont immédiatement pleinement acquises à l'employé.

MM. Edwards et Thomas participent au régime de retraite à l'intention des salariés américains de Domtar. Le régime de retraite à l'intention des salariés américains de Domtar est un régime à solde de caisse entièrement provisionné par la Société. La participation au régime a été gelée au 31 décembre 2007. Dans le cadre du régime de retraite à l'intention des salariés américains de Domtar, chaque année, un pourcentage du salaire de l'employé est porté au crédit de son compte, en fonction de son âge. En outre, des intérêts annuels sont portés au crédit du compte des employés d'après le taux d'intérêt annuel des « Treasury Constant Maturities » d'une durée de 30 ans publié par la Réserve fédérale américaine. Les prestations sont pleinement acquises aux employés après trois ans de service. Au moment de la cessation d'emploi, le compte de l'employé est converti en prestations de retraite au moyen de facteurs précisés dans le régime. L'employé peut choisir plutôt de recevoir un paiement forfaitaire correspondant à la valeur courante des prestations de retraite.

MM. Edwards, Thomas et Ushpol participent également au régime 401(k) à l'intention des salariés américains de Domtar. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, tout nouvel employé adhère automatiquement au régime 401(k) à l'intention des salariés américains de Domtar au moment de son embauche. La Société verse des cotisations allant de 4 % à 6 % du salaire selon l'âge du participant et verse une cotisation égale à 100 % des cotisations versées par l'employé, jusqu'à 5,5 % du salaire. Les employés qui participent au régime de retraite à l'intention des salariés américains de Domtar ne reçoivent que la cotisation de la Société sur les cotisations versées par l'employé jusqu'à concurrence du salaire maximal moyen de 5,5 % du salaire. Des gains sont également portés au crédit du compte du participant, à un taux déterminé conformément au choix en matière de placement fait par l'employé. L'employé peut modifier son choix en tout temps. Au moment de la cessation d'emploi, l'employé est en droit de toucher le solde de son compte sous forme de paiement forfaitaire. Les cotisations de la Société au régime 401(k) à l'intention des salariés américains de Domtar sont immédiatement pleinement acquises à l'employé après trois ans de service.

Avec prise d'effet en 2007, la Société a instauré deux nouveaux régimes complémentaires de retraite pour les membres de la haute direction nommés. MM. Williams, Buron, Edwards, Thomas et Ushpol participent tous à ces régimes complémentaires de retraite. Le RCRD-PD à l'intention des membres du comité de direction de Domtar est un régime de retraite à prestations déterminées, alors que le RCRD-CD à l'intention des membres de la haute direction nommés de Domtar est un régime à cotisations déterminées, comme il est décrit sous la rubrique « Rémunération différée non admissible ». Les prestations aux termes du RCRD-PD à l'intention des membres du comité de direction de Domtar sont octroyées uniquement aux membres du comité de direction et sont entièrement payées par la Société. Les prestations de retraite annuelles payables sont égales à 2 % du salaire maximal moyen du membre de la haute direction pour chaque année de service décomptée à titre de membre du comité de direction, jusqu'à hauteur de 50 % du salaire, moins un montant fondé sur la rente viagère annuelle à

laquelle le membre de la haute direction a droit aux termes du régime de retraite de Domtar à l'intention des salariés non syndiqués (pour les participants employés au Canada) ou du régime de retraite de Domtar à l'intention des salariés américains et du régime 401(k) à l'intention des salariés américains de Domtar (pour les participants employés aux États-Unis), et sur la prestation du participant aux termes du RCRD-CD à l'intention des membres de la haute direction nommés de Domtar, à l'égard de ces années de service.

En ce qui concerne les membres de la haute direction canadiens, la tranche de la réduction attribuable au régime de retraite de Domtar à l'intention des salariés non syndiqués est fixée en fonction de l'hypothèse selon laquelle le membre de la haute direction a choisi de cotiser au volet à cotisations déterminées du régime selon le taux maximum autorisé. En ce qui concerne les membres de la haute direction américains, la tranche de la réduction attribuable au régime 401(k) à l'intention des salariés américains de Domtar est fixée en fonction de l'hypothèse selon laquelle le membre de la haute direction a choisi de cotiser au régime 401(k) à l'intention des salariés américains de Domtar selon le taux maximum autorisé. L'âge normal de la retraite est de 65 ans aux termes du RCRD-PD. Les membres de la haute direction peuvent prendre leur retraite dès l'âge de 55 ans et ils sont admissibles à des prestations non réduites à l'âge de 62 ans, pourvu qu'ils aient conclu deux années de service à titre de membres du comité de direction (à 60 ans dans le cas de M. Buron), avec une réduction de 0,5 % pour chaque mois civil de retraite précédant l'âge de 62 ans (une réduction de 0,25 % pour chaque mois civil de retraite avant l'âge de 60 ans dans le cas de M. Buron).

En ce qui concerne un membre de la haute direction canadien, les prestations de retraite sont payables à vie et garanties pour au moins cinq ans. D'autres formes de paiement sont possibles sur une base actuarielle équivalente. Pour un membre de la haute direction américain, la valeur actualisée des prestations sera payée sous forme de paiement forfaitaire au moment de la retraite au lieu d'une rente. Les prestations sont acquises pleinement au membre après deux ans d'adhésion au régime. Si un membre de la haute direction décède avant le début des versements de ses prestations, une somme forfaitaire unique égale à l'équivalent actuariel des prestations auxquelles il aurait par ailleurs eu droit s'il avait été mis fin à son emploi pour une raison autre que le décès à la date de son décès sera versée à son bénéficiaire ou à sa succession. Un participant continuera d'accumuler des années de service décomptées dans le RCRD-PD s'il est considéré comme « invalide » aux termes du régime de retraite de Domtar à l'intention des salariés non syndiqués (pour les participants employés au Canada). Les prestations aux termes du RCRD-PD ne seront versées qu'au moment de la cessation d'emploi réelle d'un participant invalide. Les prestations pour un membre canadien du comité de direction aux termes du RCRD-PD sont généralement capitalisées lorsqu'un membre est âgé entre 60 ans et l'âge normal de la retraite (actuellement 65 ans). Une telle capitalisation est maintenue jusqu'à la retraite seulement si le membre prend réellement sa retraite à l'âge de 65 ans ou plus; autrement, les montants mis de côté pour le membre retourneront à la Société. En cas de cessation d'emploi dans les 12 mois suivant un changement de contrôle, les droits dans les actifs mis de côté s'acquiescent. Autrement, les membres recevront leurs prestations à même les fonds généraux de la Société.

#### *M. Williams*

La Société a conclu une convention avec M. Williams prévoyant qu'aux fins de ses prestations de retraite annuelles aux termes du RCRD-PD à l'intention des membres du comité de direction de Domtar, il gagnera deux mois de service décomptés supplémentaires pour chaque tranche de 12 mois de service réel, jusqu'à un maximum de 12 mois de service décomptés supplémentaires.

#### *M. Buron*

M. Buron est également fondé à recevoir des prestations en vertu de l'ancien régime complémentaire de retraite à l'intention des directeurs nommés de Domtar Inc. à l'égard de ses années de service antérieures à sa nomination au comité de direction de Domtar Inc. en 2004. Ce régime prévoit les mêmes prestations que celles versées dans le cadre du volet à prestations déterminées du régime de retraite à l'intention des salariés non syndiqués de Domtar (décrit ci-dessous), mais sans tenir compte des restrictions en vertu des lois fiscales, réduites du montant de la prestation qui aurait été payable aux termes du volet à prestations déterminées du régime de retraite à l'intention des salariés non syndiqués de Domtar à l'égard des mêmes années de service. Ces prestations ne sont pas constituées avant l'âge de 55 ans et sont entièrement constituées après cet âge. M. Buron

est admissible à des prestations aux termes du RCRD-PD à l'égard de ses années de service depuis sa nomination au comité de direction en 2004, en remplacement des prestations constituées par M. Buron aux termes du régime complémentaire de retraite à l'intention des cadres supérieurs auquel il a adhéré en 2004.

**Tableau des prestations de retraite**

<u>Nom</u>	<u>Nom du régime</u>	<u>Nombre d'années de service décomptées</u>	<u>Valeur actualisée des prestations constituées<sup>1)</sup> (\$)</u>	<u>Paiements au cours du dernier exercice (\$)</u>
<b>John D. Williams<sup>3)</sup></b> . . . . .	RCRD-PD à l'intention des membres du comité de direction de Domtar	2,33 <sup>2)</sup>	170 188	—
<b>Daniel Buron<sup>3)</sup></b> . . . . .	Régime complémentaire de retraite à l'intention des directeurs nommés de Domtar Inc.	3,92	237 469	—
	RCRD-PD à l'intention des membres du comité de direction de Domtar	6,67 <sup>4)</sup>	162 367	—
<b>Michael Edwards</b> . . . . .	Régime de retraite à l'intention des salariés américains	3,82	92 161	—
	RCRD-PD à l'intention des membres du comité de direction de Domtar	3,82	192 010	—
<b>Richard Thomas</b> . . . . .	Régime de retraite à l'intention des salariés américains	3,82	86 217	—
	RCRD-PD à l'intention des membres du comité de direction de Domtar	3,82	112 566	—
<b>Mark Ushpol</b> . . . . .	RCRD-PD à l'intention des membres du comité de direction de Domtar	1,00	3 508	—

- 1) La valeur actualisée des prestations constituées a été calculée sur la base suivante :
  - a. Le salaire maximal moyen et les années de service décomptées au 31 décembre 2010 ont servi aux calculs.
  - b. Selon l'hypothèse de la retraite à l'âge de 62 ans (60 ans pour M. Buron), l'âge à partir duquel une prestation de retraite non réduite est offerte aux termes du RCRD-PD.
  - c. Les hypothèses utilisées correspondent à celles qui ont été utilisées pour déterminer les obligations au titre des prestations constituées le 31 décembre 2010 des régimes de retraite à prestations déterminées pour les états financiers de la Société (soit un taux d'actualisation de 5,5 % pour les membres de la haute direction canadiens et de 5,45 % pour les membres de la haute direction américains), sauf qu'aucune hypothèse de décès ou de cessation d'emploi avant la retraite n'a été utilisée.
- 2) M. Williams a conclu une convention selon laquelle deux mois supplémentaires par année de service décomptée sont reconnus aux termes du RCRD-PD.
- 3) Montants en dollars convertis en dollars américains au cours au comptant moyen en vigueur au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2010.
- 4) Les années de service décomptées sont rétroactives à la date où M. Buron est devenu membre du comité de direction de Domtar Inc. Au moment de sa nomination à titre de membre du comité de direction en 2004, Daniel Buron, premier vice-président et chef des finances de la Société, est devenu un participant au régime complémentaire de retraite à l'intention des cadres supérieurs. Les prestations aux termes du RCRD-PD remplacent les prestations constituées par M. Buron aux termes du régime complémentaire de retraite à l'intention des cadres supérieurs.

### *Rémunération différée non admissible*

Le texte et le tableau suivants fournissent des renseignements sur les régimes de rémunération différée non admissibles auxquels participent les membres de la haute direction visés. Le tableau suivant présente l'état des comptes en 2010 de chaque membre de la haute direction visé et comprend les cotisations de chaque membre de la haute direction, les cotisations de la Société, les gains, les distributions et le solde global de son compte de report en date du 31 décembre 2010. Le solde global inclut les cotisations personnelles totales faites (et non retirées) par chaque membre de la haute direction et les cotisations faites par la Société et les sociétés devancières au cours de la carrière de chaque membre de la haute direction.

En 2007, la Société a instauré le RCRD-CD à l'intention des membres de la haute direction nommés de Domtar, un régime complémentaire de retraite non admissible à l'intention de certains membres de la haute direction qui visait à fournir aux membres de la haute direction nommés (autres que ceux qui sont couverts aux termes d'une convention de retraite complémentaire individuelle ou d'une convention bénéficiant de droits acquis) des prestations de retraite en plus des prestations qui peuvent être payables conformément au régime de retraite de Domtar à l'intention des salariés non syndiqués (pour les participants employés au Canada), ou au régime de retraite de Domtar à l'intention des salariés américains ou au régime 401(k) à l'intention des salariés américains de Domtar (pour les participants employés aux États-Unis). MM. Williams, Buron, Edwards, Thomas et Ushpol participent à ce régime, qui consiste en un régime de retraite non admissible à cotisations déterminées théoriques entièrement payées par la Société. Chaque année, un montant égal à 11 % du salaire, déduction faite de la valeur de la prestation fournie aux termes du régime de retraite de Domtar à l'intention des salariés non syndiqués, calculée en fonction de l'hypothèse selon laquelle le membre de la haute direction a choisi de cotiser au volet à cotisations déterminées du régime selon le taux maximum autorisé, est porté au crédit des comptes des membres de la haute direction canadiens. Dans le cas d'un membre de la haute direction américain, la formule de la cotisation est la même que celle qui est utilisée en vertu du régime 401(k) à l'intention des salariés américains de Domtar pour un participant du même âge qui ne participe pas au régime de retraite à l'intention des salariés américains de Domtar, compte non tenu des limites imposées par les lois fiscales applicables aux régimes admissibles à des fins fiscales, déduction faite de la cotisation de l'employeur au régime de retraite à l'intention des salariés américains de Domtar et au régime 401(k) à l'intention des salariés américains de Domtar calculée en fonction de l'hypothèse selon laquelle le membre de la haute direction a choisi de cotiser au régime 401(k) à l'intention des salariés américains de Domtar selon le taux maximum autorisé. Un montant au titre d'un rendement du capital investi en fonction du marché théorique est porté au crédit du compte du membre. Les cotisations de la Société sont acquises pleinement à l'employé après deux ans de service selon une échelle de salaire admissible. Un participant continuera de constituer des prestations s'il est considéré comme « invalide » aux termes du régime de retraite de Domtar à l'intention des salariés non syndiqués (pour les participants employés au Canada), ou du régime de retraite de Domtar à l'intention des salariés américains ou du régime 401(k) à l'intention des salariés américains de Domtar (pour les participants employés aux États-Unis). Les prestations aux termes du RCRD-CD ne seront versées qu'au moment de la cessation d'emploi réelle d'un participant invalide. Au moment du décès, de l'acquisition à la retraite ou à la cessation d'emploi, le solde du compte accumulé est payé sous forme de somme forfaitaire au membre de la haute direction. Le membre de la haute direction canadien qui prend sa retraite après l'âge de 55 ans pourrait aussi choisir de toucher ses prestations sur une période de 10 ans.

Aux fins du RCRD-CD à l'intention des membres de la haute direction nommés de Domtar, le terme « salaire » comprend le salaire de base et les primes en espèces annuelles.

M. Williams détient également des UAD acquises octroyées aux termes du régime incitatif général qui seront payables au moment de la cessation de son emploi. MM. Buron, Edwards et Thomas détiennent des UANR-R qui ont été acquises en date du 31 décembre 2010 en fonction du rendement à cette date, mais qui n'étaient payables qu'après cette date.

Chacune de ces attributions est indiquée dans le « Tableau de la valeur réalisée à l'exercice des options et à l'acquisition des actions » ci-dessus et dans le tableau ci-dessous.

**Tableau de la rémunération différée non admissible**

Nom	Nom du régime	Cotisations du membre de la haute direction au cours du dernier exercice (\$)	Cotisation de l'émetteur inscrit au cours du dernier exercice <sup>1)</sup> (\$)	Total des gains au cours du dernier exercice <sup>4)</sup> (\$)	Total des retraits/distributions (\$)	Solde global à la fin du dernier exercice <sup>3)</sup> (\$)
<b>John D. Williams<sup>2)</sup></b> . . . .	RCRD-CD	—	270 233	5 603	—	361 250
	Régime incitatif général	—	620 452	234 889	—	1 342 949
<b>Daniel Buron<sup>2)</sup></b> . . . . .	RCRD-CD	—	93 536	11 157	—	274 765
	Régime incitatif général	—	282 038	(3 328)	133 258	282 038
<b>Michael Edwards</b> . . . . .	RCRD-CD	—	54 260	5 506	—	113 377
	Régime incitatif général	—	173 944	(2 182)	87 375	173 944
<b>Richard Thomas</b> . . . . .	RCRD-CD	—	48 131	5 322	—	105 276
	Régime incitatif général	—	169 847	(2 169)	86 851	169 847
<b>Mark Ushpol</b> . . . . .	RCRD-CD	—	10 318	—	—	10 318

- 1) Les montants indiqués à l'égard du RCRD-CD sont compris dans la colonne « Autre rémunération » du « Tableau sommaire de la rémunération » et des tranches de 111 997 \$ et de 232 837 \$ des montants se rapportant au régime incitatif général en ce qui concerne M. Williams et M. Buron, respectivement, ont été déclarées dans le Tableau sommaire de la rémunération pour des exercices précédents.
- 2) Montants convertis en dollars américains au cours au comptant en vigueur au cours de la période de service du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2010.
- 3) Les montants suivants ont été déclarés dans le Tableau sommaire de la rémunération de la Société pour des exercices précédents : en ce qui concerne M. Williams, une tranche de 77 088 \$ des montants se rapportant au RCRD-CD et une tranche de 224 003 \$ des montants se rapportant au régime incitatif général; en ce qui concerne M. Buron, une tranche de 130 802 \$ des montants se rapportant au RCRD-CD et une tranche de 232 837 \$ des montants se rapportant au régime incitatif général; en ce qui concerne M. Edwards, une tranche de 14 225 \$ des montants se rapportant au RCRD-CD et en ce qui concerne M. Thomas, une tranche de 12 055 \$ des montants se rapportant au RCRD-CD.
- 4) Les montants à l'égard du régime incitatif général reflètent la hausse (la baisse) de la valeur des UANR et des UANR-R acquises.

La Société ne considère pas les unités d'actions de négociation restreinte qui sont présentées dans le « Tableau des attributions à base de titres de participation en cours à la fin de l'exercice » comme de la rémunération différée et n'a pas inclus ces dernières dans le tableau ci-dessus.

**Contrats d'emploi et paiements potentiels en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle**

*Indemnités de cessation d'emploi.* Aux termes de la politique en matière de cessation d'emploi applicable aux membres du comité de direction, MM. Williams, Buron, Edwards et Thomas auraient le droit de recevoir un montant correspondant à 24 mois de salaire et M. Ushpol aurait le droit de recevoir un montant correspondant à 12 mois de salaire payable sous forme de somme forfaitaire au moment de la cessation de leur emploi par la Société pour des raisons autres qu'un motif valable. Les membres de la haute direction auraient également le droit de continuer à recevoir des avantages en matière de soins de santé durant la période visée par l'indemnité, sauf si les avantages du membre de la haute direction sont assujetties à l'impôt des États-Unis, auquel cas les polices d'assurance de soins de santé maintenues par la Société demeureraient en vigueur jusqu'à la survenance des premières des deux dates suivantes : le dernier jour de la période visée par l'indemnité et l'anniversaire des 18 mois de la date de cessation d'emploi du membre de la haute direction. Les membres de la haute direction auront aussi le droit à des services de remplacement. En outre, en vertu du contrat d'emploi de M. Williams, ce dernier serait fondé à recevoir une prime fondée sur sa prime cible de l'exercice de la cessation d'emploi pour chaque année civile au cours de la période visée par l'indemnité (24 mois). Le contrat d'emploi de M. Williams prévoit aussi que les attributions de titres de participation non acquises qu'il détient au moment de la cessation de son emploi continueront de s'acquérir, deviendront susceptibles d'être exercées, seront payées ou réglées, selon le cas, et seront autrement traitées comme s'il demeurait employé jusqu'au dernier jour de la période visée par l'indemnité. De plus, le contrat d'emploi de M. Williams prévoit que ce dernier accumulera des années de service aux termes du RCRD-PD pour la durée

de la période visée par l'indemnité. L'indemnité de cessation d'emploi de M. Ushpol est prévue aux termes de son contrat d'emploi. Ce contrat donne droit à M. Ushpol à une indemnité de cessation d'emploi équivalente à 12 mois de salaire de base et à 3 mois de salaire de base supplémentaires pour chaque année d'emploi complète en tant que membre du comité de direction, jusqu'à un maximum de 24 mois de salaire de base. Les versements de l'indemnité de cessation d'emploi dans tous les cas sont subordonnés à la signature, à la livraison et à la non-révocation dans une période de temps prévue par la loi par le membre de la haute direction d'une décharge de réclamations.

Notre politique en matière d'indemnités de cessation d'emploi à l'intention des membres de notre comité de direction a été revue en 2011 dans le but de prévoir une indemnité de cessation d'emploi en espèces advenant le cas où il est mis fin à l'emploi des membres de la haute direction en cause involontairement sans motif valable ou advenant le cas où le membre de la haute direction met fin à son emploi pour une raison valable dans les 3 mois avant un changement de contrôle de la Société ou dans les 24 mois suivant un tel changement de contrôle. Aux termes de la politique en matière d'indemnités de cessation d'emploi revue, MM. Buron, Edwards, Thomas et Ushpol auraient droit à une indemnité en espèces équivalente à 24 mois de salaire plus 2 fois leur prime cible en date de la cessation d'emploi ou, si ce montant est supérieur, à la date du changement de contrôle. Voir « Analyse de la rémunération — Politiques et contreparties connexes — Contrats d'emploi et indemnités en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle ».

*Autres avantages postérieurs à l'emploi.* M. Williams est fondé à recevoir, dans le cas d'une cessation d'emploi en raison d'invalidité, des prestations d'invalidité mensuelles au cours de la période visée par l'indemnité qui seront réduites d'un montant équivalant à son taux de salaire de base mensuel en vigueur au moment de la cessation d'emploi, mais la réduction ne dépassera jamais le montant des prestations d'invalidité pour un mois donné. Si M. Williams demeure invalide à la fin de la période visée par l'indemnité, il est fondé à recevoir des prestations d'invalidité aux termes des politiques en matière d'invalidité de la Société, en leur version modifiée de temps à autre, comme si son invalidité était survenue en premier lieu immédiatement avant la fin de la période visée par l'indemnité.

Dans le cas d'un décès, un montant égal à 2,5 fois le salaire de base de l'année du décès est payable aux bénéficiaires des membres de la haute direction canadiens aux termes du régime d'assurance-vie offert en vertu du programme d'avantages flexibles de la Société auquel peuvent participer les membres de la haute direction canadiens. Dans le cas du décès d'un membre de la haute direction américain, le bénéficiaire recevra un montant égal au montant calculé de l'assurance-vie en fonction du salaire de base annuel du membre de la haute direction de l'année de son décès, aux termes du programme d'assurance vie à l'intention des membres de la haute direction de la Société auquel participent les membres de la haute direction américains selon le tableau suivant :

Âge	Multiplicateur
45 ans et moins	5 fois
45 à 49 ans	4 fois
50 à 54 ans	3 fois
55 ans et plus	2 fois

Les prestations du régime complémentaire de retraite de MM. Williams, Buron, Edwards et Thomas leur sont pleinement acquises en vertu du RCRD-PD à l'intention des membres du comité de direction de Domtar et en vertu du RCRD-CD à l'intention des membres de la haute direction nommés de Domtar. Ils recevront des prestations en vertu de ces régimes advenant leur décès ou advenant la cessation involontaire de leur emploi. Les prestations du régime complémentaire de retraite de M. Ushpol aux termes du RCRD-PD à l'intention des membres du comité de direction de Domtar et aux termes du RCRD-CD à l'intention des membres de la haute direction nommés de Domtar lui seront acquises le 1<sup>er</sup> février 2012. Toutefois, M. Ushpol recevra des prestations aux termes de ces régimes s'il est mis fin à son emploi en raison de son décès.

*Indemnités en cas de changement de contrôle.* La Société n'a pas d'entente avec ses employés en cas de changement de contrôle. En vertu de notre régime incitatif général, au moment d'un changement de contrôle, à moins que le comité des ressources humaines n'en décide autrement, les attributions d'un participant seront remplacées par des attributions de la société acheteuse, assorties de modalités tout aussi ou plus avantageuses. En cas de changement de contrôle et de cessation d'emploi du participant pour des raisons commerciales au cours de la période de trois mois précédant le changement de contrôle ou de vingt-quatre mois suivant le changement de contrôle, les droits afférents aux attributions de ce participant dont les conditions d'acquisition sont liées au passage du temps seront acquis entièrement et les droits afférents à ses attributions dont les conditions d'acquisition sont liées au rendement seront acquis dans la mesure où les objectifs de rendement applicables auront été atteints en date du changement de contrôle ou, à la fin du trimestre précédant la date de cessation d'emploi, selon la date à laquelle les objectifs les plus élevés auront été atteints.

Si des attributions de remplacement ne sont pas offertes, à moins que le comité des ressources humaines n'en décide autrement, toutes les attributions dont les conditions d'acquisition sont liées au passage du temps s'acquerront entièrement et les attributions dont les conditions d'acquisition sont liées au rendement s'acquerront dans la mesure où les objectifs de rendement relatifs à l'octroi auront été atteints en date du changement de contrôle. Par ailleurs, le comité peut décider que les attributions acquises seront annulées en échange d'un paiement en espèces (ou d'une autre forme de contrepartie liée au changement de contrôle) établi en fonction de la valeur du paiement lié au changement de contrôle et que les attributions qui ne sont pas acquises seront perdues. Le conseil peut aussi accélérer l'acquisition de tout ou partie des attributions au moment d'un changement de contrôle.

Aux fins du régime incitatif général, l'expression « changement de contrôle » s'entend d'une acquisition par un tiers de 50 % ou plus des actions ordinaires de la Société, d'un changement dans la composition de la majorité du conseil d'administration en raison d'une course aux procurations ou d'une offre publique de rachat ou d'échange, ou encore d'une fusion, d'une restructuration ou d'une opération similaire (y compris la vente de la quasi-totalité des actifs) faisant en sorte que les personnes qui étaient actionnaires de la Société avant cette opération ne contrôlent pas au moins la majorité de l'entité issue de l'opération. Les droits afférents aux attributions assujetties au paragraphe 409A du Code seront acquis et celles-ci seront réglées à la survenance d'événements de changement de contrôle plus limités, et lors de tous les autres événements de changement de contrôle, les octrois seront remplacés par des octrois de l'acquéreur (ou, si des octrois de remplacement ne sont pas disponibles, par un droit à un paiement en espèces équivalent).

Aux termes des régimes régissant les attributions à base de titres de participation octroyées en échange d'anciennes attributions à base de titres de participation de Domtar Inc. et de Weyerhaeuser Company, en cas de changement de contrôle, les options et les actions de négociation restreinte non acquises deviennent généralement acquises.

Les membres de notre comité de direction ont aussi droit aux indemnités de cessation d'emploi majorés susmentionnées advenant le cas où il est mis fin à l'emploi des membres de la haute direction en cause involontairement sans motif valable ou advenant le cas où le membre de la haute direction met fin à son emploi pour une raison valable dans les 3 mois avant un changement de contrôle de la Société ou dans les 24 mois suivant un tel changement de contrôle.

Le tableau suivant présente les paiements potentiels aux membres de la haute direction visés dans le cas hypothétique d'une cessation de leur emploi et/ou d'un changement de contrôle en date du 31 décembre 2010, dernier jour ouvrable de 2010. S'il y a lieu, les montants qui figurent dans le tableau ont été calculés en fonction du cours de clôture de 75,92 \$ des actions ordinaires de Domtar le 31 décembre 2010. Les montants réels qui seraient payés aux membres de la haute direction visés ne peuvent être déterminés qu'au moment de la cessation d'emploi réelle et seraient différents de ceux qui sont présentés ci-dessous. Les montants estimatifs présentés ci-dessous s'ajoutent à tout montant au titre d'avantages de retraite, d'avantages en matière de prévoyance ou de tous autres avantages qui sont offerts aux employés salariés en général. En outre, le tableau ne présente pas les

indemnités de cessation d'emploi majorés par suite d'un changement de contrôle aux termes de notre programme d'indemnités de cessation d'emploi puisque ces indemnités ont été mises en place après le 31 décembre 2010.

<b>Nom</b>	<b>Indemnité de cessation d'emploi (\$)</b>	<b>Titres de participation dont l'acquisition est accélérée (\$)</b>	<b>Prestations en vertu d'un régime de retraite : RCRD (\$)</b>	<b>Prestations en cas de décès (\$)</b>	<b>Avantages indirects et avantages sociaux maintenus<sup>1)</sup> (\$)</b>	<b>Total (\$)</b>
<b>John D. Williams</b>						
Décès .....	—	9 741 357	529 863 <sup>2)</sup>	2 588 905 <sup>2)</sup>	—	12 860 125
Invalidité .....	—	9 741 357	529 863 <sup>2)</sup>	—	517 781 <sup>2)</sup>	10 789 001
Retraite .....	—	—	529 863 <sup>2)</sup>	—	—	529 863
Cessation d'emploi involontaire .....	6 546 816 <sup>2)</sup>	9 631 135	1 276 804 <sup>2)</sup>	—	5 956 <sup>2)</sup>	17 460 711
Changement de contrôle .....	—	—	—	—	—	—
Cessation d'emploi involontaire dans les deux ans suivant un changement de contrôle ....	6 546 816 <sup>2)</sup>	9 741 357	1 276 804 <sup>2)</sup>	—	5 956 <sup>2)</sup>	17 570 933
<b>Daniel Buron</b>						
Décès .....	—	2 517 445	312 188 <sup>2)</sup>	1 256 750 <sup>2)</sup>	—	4 086 383
Invalidité .....	—	2 517 445	—	—	—	2 517 445
Retraite .....	—	—	—	—	—	—
Cessation d'emploi involontaire .....	1 005 400 <sup>2)</sup>	176 134	312 188 <sup>2)</sup>	—	10 104 <sup>2)</sup>	1 503 826
Changement de contrôle .....	—	—	—	—	—	—
Cessation d'emploi involontaire dans les deux ans suivant un changement de contrôle ....	1 005 400 <sup>2)</sup>	2 517 445	312 188 <sup>2)</sup>	—	10 104 <sup>2)</sup>	3 845 137
<b>Michael Edwards</b>						
Décès .....	—	1 780 031	192 010	800 000	—	2 772 041
Invalidité .....	—	1 780 031	192 010	—	—	1 972 041
Retraite .....	—	948 350	192 010	—	—	1 140 360
Cessation d'emploi involontaire .....	830 000	141 970	192 010	—	15 632	1 179 612
Changement de contrôle .....	—	—	—	—	—	—
Cessation d'emploi involontaire dans les deux ans suivant un changement de contrôle ....	830 000	1 780 031	192 010	—	15 632	2 817 673
<b>Richard Thomas</b>						
Décès .....	—	1 735 045	113 654	775 000	—	2 623 699
Invalidité .....	—	1 735 045	113 654	—	—	1 848 699
Retraite .....	—	915 725	113 654	—	—	1 029 379
Cessation d'emploi involontaire .....	830 000	127 925	113 654	—	23 208	1 094 787
Changement de contrôle .....	—	—	—	—	—	—
Cessation d'emploi involontaire dans les deux ans suivant un changement de contrôle ....	830 000	1 735 045	113 654	—	23 208	2 701 907
<b>Mark Ushpol</b>						
Décès .....	—	200 518	—	1 600 000	—	1 800 518
Invalidité .....	—	200 518	—	—	—	200 518
Retraite .....	—	—	—	—	—	—
Cessation d'emploi involontaire .....	350 000	79 716	—	—	15 472	445 188
Changement de contrôle .....	—	—	—	—	—	—
Cessation d'emploi involontaire dans les deux ans suivant un changement de contrôle ....	350 000	200 518	—	—	15 472	565 990

1) Les montants qui figurent dans la colonne « Avantages indirects et avantages sociaux maintenus » représentent les coûts d'une assurance de soins de santé, d'une assurance de soins dentaires, d'une assurance vie, d'une assurance décès et mutilation accidentels et d'une assurance invalidité à long terme payées par la Société pour tous les membres de la haute direction visés.

2) Aux fins de ce tableau, les montants sont convertis en dollars américains en fonction du cours au comptant le 31 décembre 2010.

## **Rémunération des administrateurs**

### ***Processus et objectifs***

Il incombe au conseil d'administration, sur recommandation du comité de nomination et de gouvernance, de fixer la rémunération des administrateurs. La direction ne prend pas part à ce processus et les administrateurs qui sont des employés de Domtar Corporation ne reçoivent pas de rémunération au titre des services qu'ils fournissent en qualité d'administrateurs.

En établissant la rémunération des administrateurs, le comité de nomination et de gouvernance et le conseil visent à faire ce qui suit :

- a. attirer des candidats de grand calibre pour siéger au conseil en offrant une rémunération aux administrateurs externes qui est compétitive avec celle versée par des sociétés comparables;
- b. faire correspondre les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires en favorisant un engagement à long terme en ce qui a trait à la détention des actions de la Société; et
- c. établir la rémunération totale en fonction d'une méthode simple et facile à comprendre axée sur le principe de la rémunération forfaitaire, en tenant compte des différents niveaux de responsabilité (dont le fait d'assurer la présidence d'un comité).

### ***Éléments de la rémunération des administrateurs***

Nos administrateurs qui ne sont pas des employés reçoivent une rémunération forfaitaire annuelle en espèces (70 000 \$ en 2010 et 85 000 \$ en 2011) ainsi qu'une rémunération annuelle à base de titres de participation d'une même valeur. Le président du conseil reçoit une rémunération forfaitaire annuelle en espèces (120 000 \$ en 2010 et 150 000 \$ en 2011) et une rémunération annuelle à base de titres de participation d'une même valeur. Les membres du comité de vérification touchent une rémunération forfaitaire en espèces additionnelle de 10 000 \$. Le président du comité de vérification et celui du comité des ressources humaines reçoivent une rémunération forfaitaire en espèces additionnelle de 30 000 \$ et de 20 000 \$, respectivement, alors que les présidents des autres comités touchent une rémunération forfaitaire en espèces additionnelle de 10 000 \$. Le président du conseil n'est pas admissible à la rémunération forfaitaire versée aux membres des comités, qui est décrite ci-dessus. En règle générale, aucun jeton de présence n'est prévu pour la participation aux réunions du conseil ou des comités. Cependant, si plus de 10 réunions du conseil sont tenues au cours d'une année civile, les administrateurs peuvent toucher des jetons de présence de 1 500 \$ pour chaque réunion additionnelle du conseil à laquelle ils assistent. De plus, chaque administrateur ne faisant pas partie de la direction qui est appelé à traverser au moins trois fuseaux horaires depuis sa résidence pour s'acquitter de son rôle de membre du conseil est fondé à recevoir une indemnité de déplacement annuelle de 10 000 \$ en guise de compensation des heures de déplacement additionnelles.

Au cours de 2010, le comité de nomination et de gouvernance a mené une étude sur la rémunération des administrateurs et a recommandé les modifications pour 2011 qui sont décrites ci-dessus. Les éléments de la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs ont été établis à la fin de 2006, en fonction essentiellement de l'étude comparative de 2005, et elle était demeurée inchangée depuis. Dans le cadre de son étude, le comité de nomination et de gouvernance a retenu les services de Hugessen Consulting Inc. (« Hugessen ») à titre de consultant en rémunération indépendant dans le but de mener une étude comparative pour évaluer la compétitivité des programmes de rémunération des administrateurs de la Société. Hugessen a fait ressortir dans son avis que la rémunération des administrateurs était décalée par rapport à la médiane du marché à l'égard d'un groupe de comparaison et il recommandé les modifications qui ont été apportées. Le comité de nomination et de gouvernance a conclu que les modifications placeraient la rémunération des administrateurs en une position concurrentielle appropriée et il a recommandé les modifications, qui ont été approuvées par le conseil d'administration en décembre 2010. Le comité continuera de revoir la rémunération des administrateurs mais, comme par le passé, il ne propose pas de procéder à une telle étude chaque année.

La composante en titres de participation de la rémunération des administrateurs est versée sous forme d'unités d'actions différées aux termes du régime incitatif général de la Société. Un administrateur qui n'est pas un employé peut également choisir de recevoir la composante en espèces de sa rémunération forfaitaire annuelle sous forme d'unités d'actions différées, sous réserve du respect des exigences fiscales applicables et des règles établies par le comité des ressources humaines. Les unités d'actions différées sont versées trimestriellement, terme échu. Le nombre d'unités d'actions différées devant être versées est déterminé en divisant le montant en dollars de la partie de la rémunération forfaitaire pour un trimestre donné devant être versée sous forme d'unités d'actions différées par le cours de clôture d'une action ordinaire de Domtar le dernier jour du trimestre en question. Les dividendes, s'ils sont déclarés, sur les actions ordinaires de Domtar sont investis théoriquement dans des unités d'actions différées additionnelles d'après le cours de clôture des actions à la date de versement du dividende. Les unités d'actions différées sont généralement réglées en espèces ou en actions ordinaires, au choix de l'administrateur, au moment de la fin de son mandat à titre d'administrateur admissible (ou, si le paiement doit être reporté après la date de la cessation du mandat en vertu de l'article 409A du Code, les unités d'actions différées seront réglées le premier jour ouvrable après l'expiration d'une période de six mois suivant la cessation du mandat de l'administrateur ou dès que possible par la suite, mais dans tous les cas au plus tard le 31 décembre de l'année marquant l'expiration de la période de six mois). Dans le cas d'un changement de contrôle (au sens défini dans le régime incitatif général de la Société), où des octrois de remplacement ne sont pas disponibles, chaque unité d'action différée est réglée en espèces pour un montant égal au prix établi aux termes du changement de contrôle, majoré des intérêts courus à partir de la date du changement de contrôle jusqu'à la date de paiement.

#### *Exigences en matière d'actionnariat des administrateurs*

Afin de faire correspondre les intérêts financiers à long terme de nos administrateurs à ceux des actionnaires, les administrateurs doivent être propriétaires d'un bloc important d'actions de la Société dont la valeur doit être égale ou supérieure à 425 000 \$ (a été augmentée : 350 000 \$ en 2010), établie au coût ou à la valeur du marché, selon le plus élevé des deux. Les administrateurs disposent d'une période de cinq ans suivant leur entrée en fonction pour se conformer à cette exigence, soit 2012 dans le cas des administrateurs actuels. Il est tenu compte de toutes les actions détenues directement, de même que des unités d'actions différées, dans le cadre de la détermination de la conformité à ces lignes directrices en matière d'actionnariat. En date des présentes, tous les administrateurs actuels ont atteint les exigences en matière d'actionnariat.

#### *Tableau de la rémunération des administrateurs*

(a) Nom	(b) Rémunération gagnée ou versée en espèces <sup>1)</sup> (\$)	(c) Attributions d'actions <sup>2)</sup> (\$)	(g) Autre rémunération <sup>3)</sup> (\$)	(h) Total (\$)
Harold H. MacKay . . . . .	120 000	120 000	5 286	245 286
Jack C. Bingleman . . . . .	80 000	70 000	7 329	157 329
Louis P. Gignac . . . . .	80 000	70 000	4 302	154 302
Brian M. Levitt . . . . .	80 000	70 000	6 696	156 696
W. Henson Moore . . . . .	90 000	70 000	3 115	163 115
Michael R. Onustock . . . . .	80 000	70 000	3 442	153 442
Robert J. Steacy . . . . .	100 000	70 000	4 359	174 359
William C. Stivers . . . . .	90 000	70 000	3 119	163 119
Pamela B. Strobel . . . . .	90 000	70 000	3 084	163 084
Richard Tan . . . . .	80 000	70 000	3 103	153 103
Denis Turcotte . . . . .	70 000	70 000	5 811	145 811

1) Les montants présentés dans cette colonne représentent la rémunération des administrateurs gagnée ou versée en espèces, y compris les montants que les administrateurs ont différés volontairement aux termes du programme de rémunération des administrateurs et qui ont

été versés en unités d'actions différées conformément au régime incitatif général. Quant aux montants au titre de la rémunération gagnée, un administrateur a choisi d'en différer une partie conformément au régime incitatif général; cette partie a été versée en unités d'actions différées, lesquelles ont été portées à leur crédit comme suit :

<u>Nom</u>	<u>Rémunération différée (\$)</u>	<u>Nombre d'unités d'actions différées portées au crédit de l'administrateur</u>
Jack C. Bingleman . . . . .	80 000	1 289

- 2) Les montants présentés dans cette colonne représentent la juste valeur à la date d'octroi des unités d'actions différées octroyées aux termes du régime incitatif général pendant l'exercice 2010. La juste valeur des attributions a été déterminée au moyen de la méthode d'évaluation et des hypothèses actuarielles énoncées dans la note 4 afférente aux états financiers de la Société figurant dans le rapport annuel sur formulaire 10-K de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010, lesquels sont intégrés par renvoi dans les présentes. Les montants présentés dans le tableau ne sont pas représentatifs de la valeur, s'il en est, que pourraient ultimement toucher les administrateurs. Comme il est décrit ci-dessus, le nombre d'unités d'actions différées devant être versées aux termes du régime incitatif général est établi en divisant le montant en dollars de la partie de la rémunération forfaitaire pour un trimestre donné devant être versée sous forme d'unités d'actions différées par le cours de clôture d'une action ordinaire de Domtar le dernier jour du trimestre en question.
- 3) Les montants présentés dans cette colonne représentent la juste valeur à la date d'octroi d'unités d'actions différées supplémentaires octroyées en tant qu'équivalents de dividendes pour l'exercice 2010 sur les unités d'actions différées des administrateurs aux termes du régime incitatif général. La juste valeur des attributions a été déterminée au moyen d'une méthode d'évaluation et d'hypothèses présentées dans la note 4 afférente aux états financiers de la Société compris dans le rapport annuel de la Société sur formulaire 10-K pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010, qui sont intégrés par renvoi dans les présentes. Ces équivalents de dividendes ont été portés au crédit des administrateurs au même moment où des dividendes ont été versés aux actionnaires, soit le 15 juillet 2010 et le 15 octobre 2010. Les montants diffèrent pour chaque administrateur puisque a) un certain nombre d'administrateurs ont accumulé des unités d'actions différées aux termes du régime d'unités d'actions différées de la société devancière Domtar Inc. et b) un certain nombre d'administrateurs ont choisi de différer la rémunération versée en espèces en unités d'actions différées aux termes du régime incitatif général.

Le tableau suivant présente, par date d'octroi, le nombre d'unités d'actions différées portées au crédit de chaque administrateur et la juste valeur à la date d'octroi de chaque attribution à l'égard du service en qualité d'administrateur en 2010. Tous les droits afférents aux unités d'actions différées ont été acquis au moment de l'octroi.

***Attributions à base de titres de participation pour les services fournis en qualité d'administrateur de Domtar Corporation***

<u>Nom</u>	<u>31 mars 2010</u>		<u>30 juin 2010</u>		<u>30 septembre 2010</u>		<u>31 décembre 2010</u>	
	<u>Nombre d'unités</u>	<u>Juste valeur à la date d'octroi (\$)</u>	<u>Nombre d'unités</u>	<u>Juste valeur à la date d'octroi (\$)</u>	<u>Nombre d'unités</u>	<u>Juste valeur à la date d'octroi (\$)</u>	<u>Nombre d'unités</u>	<u>Juste valeur à la date d'octroi (\$)</u>
Harold H. MacKay . . . . .	465	30 000	610	30 000	465	30 000	395	30 000
Jack C. Bingleman <sup>a)</sup> . . . . .	271	17 500	356	17 500	271	17 500	231	17 500
Louis P. Gignac . . . . .	271	17 500	356	17 500	271	17 500	231	17 500
Brian M. Levitt . . . . .	271	17 500	356	17 500	271	17 500	231	17 500
W. Henson Moore . . . . .	271	17 500	356	17 500	271	17 500	231	17 500
Michael R. Onustock . . . . .	271	17 500	356	17 500	271	17 500	231	17 500
Robert J. Steacy . . . . .	271	17 500	356	17 500	271	17 500	231	17 500
William C. Stivers . . . . .	271	17 500	356	17 500	271	17 500	231	17 500
Pamela B. Strobel . . . . .	271	17 500	356	17 500	271	17 500	231	17 500
Richard Tan . . . . .	271	17 500	356	17 500	271	17 500	231	17 500
Denis Turcotte . . . . .	271	17 500	356	17 500	271	17 500	231	17 500

a) Ne comprend pas les unités octroyées à l'égard d'honoraires volontairement différés aux termes du programme de rémunération différée des administrateurs comme il est décrit à la note 1) ci-dessus.

## **TITRES APPARTENANT À CERTAINS PROPRIÉTAIRES VÉRITABLES, ADMINISTRATEURS ET MEMBRES DE LA DIRECTION**

Au 31 décembre 2010, il y avait 41 635 174 actions ordinaires de Domtar Corporation émises et en circulation. Selon l'information dont la Société disposait concernant la propriété d'actions ordinaires de la Société au 31 décembre 2010, il y avait trois propriétaires véritables détenant plus de 5 % des actions ordinaires de la Société :

- a. Dodge and Cox, 555 California Street, 40th Floor, San Francisco, CA 94104, détient en propriété véritable 2 858 433 actions, ou 6,9 % des actions ordinaires de la Société. Cette information est tirée du rapport de l'entité déposé sur l'annexe 13G daté du 10 février 2011.
- b. BlackRock, Inc., 40 East 52nd Street, New York, NY 10022, détient en propriété véritable 2 579 977 actions, ou 6,2 % des actions ordinaires de la Société. Cette information est tirée du rapport de l'entité déposé sur l'annexe 13G daté du 4 février 2011.
- c. Vanguard Group Inc, 100 Vanguard Boulevard, Malvern, PA 19355, détient en propriété véritable 2 216 674 actions, ou 5,3 % des actions ordinaires de la Société. Cette information est tirée du rapport de l'entité déposé sur annexe 13G daté du 10 février 2011.

Papier Domtar (Canada) Inc., filiale indirecte de la Société, avait un total de 812 694 actions échangeables émises et en circulation, équivalant à moins de 5 % des actions ordinaires de la Société au 31 décembre 2010. Ces actions échangeables doivent représenter essentiellement l'équivalent financier des actions ordinaires de la Société et elles sont échangeables au gré du porteur contre des actions ordinaires de Domtar Corporation, à raison de une action contre une.

Le nombre combiné total des actions ordinaires et des actions échangeables émises et en circulation s'élevait à 42 447 868 au 31 décembre 2010.

Les nombres et pourcentages d'actions détenues en propriété véritable sont déclarés conformément aux règlements de la SEC régissant la détermination de la propriété véritable de titres. Suivant les règles de la SEC, une personne est réputée un « propriétaire véritable » (*beneficial owner*) d'un titre si elle détient ou partage le pouvoir d'exercer les droits de vote attachés aux titres ou le pouvoir de placement sur ce titre, ce qui comprend le pouvoir d'aliéner le titre ou d'ordonner son aliénation. Une personne est également réputée un propriétaire véritable de titres si elle a le droit d'en acquérir la propriété véritable dans un délai de 60 jours. Les titres qui peuvent être ainsi acquis sont réputés être en circulation aux fins du calcul du pourcentage de propriété de cette personne, mais non aux fins du calcul du pourcentage d'une autre personne. Selon ces règles, plus d'une personne peut être réputée un propriétaire véritable des mêmes titres et une personne peut être réputée un propriétaire véritable de titres dans lesquels elle n'a aucun intérêt économique.

Le tableau qui suit présente le nombre d'actions ordinaires de la Société qui sont détenues en propriété véritable par chacun des administrateurs et des membres de la haute direction de la Société et par l'ensemble des administrateurs et des membres de la haute direction en tant que groupe (y compris, dans chaque cas, les actions échangeables de Papier Domtar (Canada) Inc. qui leur appartiennent en propriété véritable), d'après l'information dont disposait la Société le 14 mars 2011. L'adresse postale de ces personnes est la suivante : a/s Domtar Corporation, 395, boul. De Maisonneuve Ouest, Montréal (Québec) H3A 1L6, Canada.

<u>Nom du propriétaire véritable</u>	<u>Propriété véritable d'actions<sup>1)</sup></u>	
	<u>Nombre</u>	<u>Pourcentage</u>
<b>Administrateurs ne faisant pas partie de la haute direction</b>		
Harold H. MacKay .....	13 586 <sup>1)</sup>	*
Jack C. Bingleman .....	17 922 <sup>2)</sup>	*
Louis P. Gignac .....	9 598 <sup>3)</sup>	*
Brian M. Levitt .....	14 680 <sup>4)</sup>	*
W. Henson Moore .....	7 802 <sup>5)</sup>	*
Michael R. Onustock .....	8 462 <sup>6)</sup>	*
Robert J. Steacy .....	9 896 <sup>7)</sup>	*
William C. Stivers .....	7 043 <sup>8)</sup>	*
Pamela B. Strobel .....	7 323 <sup>9)</sup>	*
Richard L. Tan .....	6 944 <sup>10)</sup>	*
Denis A. Turcotte .....	13 662 <sup>11)</sup>	*
<b>Membres de la haute direction</b>		
John D. Williams .....	40 308 <sup>12)</sup>	*
Melissa Anderson .....	700 <sup>13)</sup>	*
Daniel Buron .....	14 627 <sup>14)</sup>	*
Michael Edwards .....	9 969 <sup>15)</sup>	*
Zygmunt Jablonski .....	5 642 <sup>16)</sup>	*
Patrick Loulou .....	11 449 <sup>17)</sup>	*
Richard L. Thomas .....	19 286 <sup>18)</sup>	*
Mark Ushpol .....	1 770 <sup>19)</sup>	*
Tous les administrateurs et membres de la haute direction en tant que groupe .....	220 669	*

\* Moins de 1 %

- 1) Comprend 11 838 unités d'actions différées de la Société.
- 2) Comprend 16 255 unités d'actions différées de la Société.
- 3) Comprend 9 365 unités d'actions différées de la Société.
- 4) Comprend 14 197 unités d'actions différées de la Société.
- 5) Comprend 6 969 unités d'actions différées de la Société.
- 6) Comprend 7 629 unités d'actions différées de la Société.
- 7) Comprend 9 479 unités d'actions différées de la Société.
- 8) Comprend 6 976 unités d'actions différées de la Société.
- 9) Comprend 6 906 unités d'actions différées de la Société.
- 10) Comprend 6 944 unités d'actions différées de la Société.
- 11) Comprend 12 412 unités d'actions différées de la Société.
- 12) Comprend 40 308 actions pouvant être émises par suite de l'exercice d'options visant l'acquisition d'actions de la Société.
- 13) Comprend 700 actions pouvant être émises par suite de l'exercice d'options visant l'acquisition d'actions de la Société.
- 14) Comprend 11 808 actions pouvant être émises par suite de l'exercice d'options visant l'acquisition d'actions de la Société.
- 15) Comprend 7 923 actions pouvant être émises par suite de l'exercice d'options visant l'acquisition d'actions de la Société.

- 16) Comprend 4 948 actions pouvant être émises par suite de l'exercice d'options visant l'acquisition d'actions de la Société.
- 17) Comprend 5 103 actions pouvant être émises par suite de l'exercice d'options visant l'acquisition d'actions de la Société.
- 18) Comprend 14 423 actions pouvant être émises par suite de l'exercice d'options visant l'acquisition d'actions de la Société.
- 19) Comprend 350 unités d'actions de négociation restreinte et 1 420 actions pouvant être émises par suite de l'exercice des options visant l'acquisition d'actions de la Société.

**CONFORMITÉ À L'OBLIGATION DE DÉCLARATION DE LA PROPRIÉTÉ  
VÉRITABLE PRÉVUE À L'ARTICLE 16(a)**

L'article 16(a) de l'Exchange Act exige que les administrateurs et membres de la haute direction de la Société déposent auprès de la SEC des déclarations concernant la propriété et les changements de propriété de leurs titres de participation de la Société et fournissent à la Société des exemplaires de ces rapports. D'après les renseignements compilés uniquement par suite d'un examen des formulaires 3, 4 et 5 fournis à la Société au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2010, aucun administrateur, membre de la direction, propriétaire véritable de plus de 10 % de nos actions ordinaires en circulation, ni aucune personne assujettie à l'article 16 de l'Exchange Act, n'a omis de déposer ces rapports dans les délais impartis au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2010, à l'exception de M. Jablonski, qui n'a pas déposé dans le délai imparti un formulaire 4 en raison d'une erreur administrative de la part de la Société.

## HONORAIRES DU CABINET D'EXPERTS-COMPTABLES INSCRIT INDÉPENDANT

Les honoraires facturés à la Société en contrepartie des services fournis par son auditeur indépendant, PricewaterhouseCoopers LLP (« PwC »), au cours des exercices 2010 et 2009 se sont établis comme suit :

	<u>2010</u>	<u>2009</u>
Honoraires d'audit <sup>1)</sup> . . . . .	2 224 153 \$	2 289 000 \$
Honoraires pour services liés à l'audit <sup>2)</sup> . . . . .	47 110 \$	—
Honoraires pour services fiscaux <sup>3)</sup> . . . . .	729 889 \$	828 286 \$
Autres honoraires <sup>4)</sup> . . . . .	177 370 \$	6 386 \$
Total . . . . .	<u>3 178 522 \$</u>	<u>3 123 672 \$</u>

- 1) Les honoraires d'audit se rapportaient principalement aux services fournis relativement à l'audit des états financiers inclus dans le rapport annuel de la Société sur formulaire 10-K et aux examens des états financiers inclus dans les rapports trimestriels de la Société sur formulaire 10-Q et à la fourniture de lettres d'accord présumé et de consentement relativement à l'émission de titres d'emprunt à long terme. Les honoraires d'audit comprennent également des honoraires pour des services professionnels fournis dans le cadre de l'audit de l'efficacité du contrôle interne à l'égard de l'information financière et l'audit prévu par la loi d'une filiale détenue à 100 % en 2010.
- 2) Les honoraires pour services liés à l'audit en 2010 visaient des procédures particulières d'audit dans le cadre du dessaisissement de l'entreprise de bois.
- 3) Les honoraires pour services fiscaux avaient trait à la conformité fiscale, à la planification fiscale et aux conseils d'ordre fiscal.
- 4) Les honoraires de 2010 comprenaient des montants liés à une recherche sur le marché, à l'appui à la gestion du risque d'entreprise et à des droits de licence visant un outil de recherche destiné à la comptabilité et à la préparation des rapports. Le montant de 2009 ci-dessus a trait à des droits de licence visant un outil de recherche destiné à la comptabilité et à la préparation de rapports.

Le comité de vérification a établi des politiques relatives à l'approbation préalable des services d'audit et des services non liés à l'audit fournis par le cabinet d'experts-comptables inscrit indépendant. Les politiques exigent que le comité approuve chaque année au préalable les services d'audit et les services liés à l'audit expressément décrits. Pour ce qui est des services devant faire l'objet d'une approbation préalable chaque année, le comité approuve les catégories de services d'audit et de services liés à l'audit, ainsi que les budgets d'honoraires connexes. Pour tous les services devant faire l'objet d'approbations préalables, le comité de vérification détermine si la prestation de ceux-ci compromet l'indépendance du cabinet d'experts-comptables inscrit indépendant de la Société. Conformément à ses politiques, le comité de vérification a confié à Robert J. Steacy, à titre de président du comité de vérification, la responsabilité en matière d'approbation préalable. Tous les honoraires d'audit et les honoraires pour services non liés à l'audit ont été approuvés en vertu de la politique en 2010 et en 2009.

## **AUTRES QUESTIONS**

Le conseil d'administration n'est au courant d'aucune autre question devant être présentée à l'assemblée annuelle. Si une autre question pouvant dûment faire l'objet de délibérations lors de l'assemblée devait être présentée, les fondés de pouvoir désignés dans la procuration ci-jointe exerceront les droits de vote attachés aux actions de la manière qu'ils jugent la plus appropriée. Si une question ne pouvant pas dûment faire l'objet de délibérations lors de l'assemblée est présentée, les fondés de pouvoir désignés dans la procuration voteront contre l'examen de la question ou la mesure proposée.

## **RAPPORT ANNUEL POUR 2010**

Des exemplaires du rapport annuel sur formulaire 10-K de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010 accompagnent la présente circulaire de sollicitation de procurations envoyée aux personnes qui étaient des actionnaires inscrits en date du 14 mars 2011, soit la date de référence aux fins de l'assemblée annuelle. Ces documents ne font pas partie de la documentation relative à la sollicitation de procurations. Par les présentes, nous intégrons par renvoi dans la présente circulaire de sollicitation de procurations la « Rubrique 10 : Administrateurs et membres de la haute direction de l'émetteur inscrit » de notre rapport annuel sur formulaire 10-K pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010.

Par ordre du conseil d'administration,

Razvan L. Theodoru  
Vice-président, droit corporatif et secrétaire

Montréal (Québec)  
Le 30 mars 2011

# Renseignements à l'intention des actionnaires

## Services aux actionnaires

Si vous avez des questions concernant les renseignements contenus dans le présent document ou si vous avez besoin d'assistance pour remplir votre formulaire de procuration, veuillez communiquer avec Georgeson, notre agent de sollicitation de procurations à :

199 Water Street  
26th Floor  
New York, NY 10038

100 University Avenue  
11th Floor, South Tower  
Toronto, ON M5J 2Y1

Numéro sans frais en Amérique du Nord  
1-866-568-7442

Pour vous prévaloir d'un des services aux actionnaires – règlements de succession, pertes de certificat d'actions, changements de nom ou d'adresse, transferts d'actions ou envois postaux en double, etc. – veuillez communiquer avec l'agent des transferts à :

### Computershare Investor Services

P.O. Box 43078  
Providence, RI 02940-3078  
Sans frais : (877) 282-1168  
À l'extérieur des É.-U. : (781) 575-2723  
[www.computershare.com](http://www.computershare.com)

Les actionnaires canadiens sont priés de communiquer avec l'agent des transferts à :

### Services aux investisseurs

#### Computershare Inc.

100 University Avenue, 9<sup>e</sup> étage  
Toronto, ON M5J 2Y1 Canada  
Tél : 1-866-245-4053  
Télécopieur : 1-888-453-0330  
[service@computershare.com](mailto:service@computershare.com)

Prière d'envoyer les dossiers SEDAR™ à :  
[e3filing@computershare.com](mailto:e3filing@computershare.com)

## Information boursière

Les actions ordinaires de Domtar Corporation sont transigées sur le New York Stock Exchange et à la Bourse de Toronto sous le symbole « UFS ». Les actions échangeables de Domtar (Canada) Paper Inc. sont transigées à la Bourse de Toronto sous le symbole « UFX ».

## Demande de renseignements

Pour obtenir d'autres exemplaires de la circulaire, du rapport annuel ou de l'information financière additionnelle, veuillez communiquer avec :

### Service des communications et des relations avec les investisseurs

Domtar Corporation  
395, boul. de Maisonneuve Ouest  
Montréal, QC H3A 1L6 Canada  
Tél. : (514) 848-5555

Reconnaissance vocale : « Relations avec les investisseurs »  
Courriel : [ir@domtar.com](mailto:ir@domtar.com)

### Site Web

[www.domtar.com](http://www.domtar.com)

**Vous pouvez obtenir une version électronique de la présente circulaire, du rapport annuel, des dépôts à la SEC et d'autres publications de l'entreprise en consultant le site Web de la Société.**

## Notes de production

### Papier

Couverture imprimée sur du Cougar®, lissé, 80 lb couverture, certifié FSC®.

Pages intérieures imprimées sur du Domtar Donnelley Financier opaque, certifié FSC®.

---

**DOMTAR EarthChoice®**  
Le bon choix. En toute conscience.

---



FSC® C001844  
La marque de la gestion forestière responsable



[www.domtar.com](http://www.domtar.com)