

INFORMACIÓN IMPORTANTE PARA LOS ACCIONISTAS

Anuncio de la Junta General Anual de los Accionistas

y

Circular de Información

4 de Marzo 2011



A Responsible Care® Company

www.methanex.com

TABLA DE CONTENIDO

	<u>page</u>
INVITACION A LOS ACCIONISTAS	i
ANUNCIO DE LA JUNTA GENERAL ANUAL DE LOS ACCIONISTAS	ii
CIRCULAR DE INFORMACION	1
PARTE I VOTACION	1
PARTE II MOTIVO DE LA REUNION	4
RECIBIR LOS ESTADOS FINANCIEROS.....	4
ELECCION DE DIRECTORES.....	4
REELECCION Y REMUNERACIONES DE LOS AUDITORES.....	13
PROPOSICION DE VOTO SOBRE EL ENFOQUE DE INDEMNIZACIÓN A LOS EJECUTIVOS.....	Error! Bookmark not defined.
INTERES DE CIERTAS PERSONAS SOBRE ASUNTOS QUE SE DEBE TOMAR ACCION Error!	Bookmark not defined.
INTERES DE PERSONAS INFORMADAS EN TRANSACCIONES MATERIALES.....	15
PARTE III GOBIERNO CORPORATIVO	16
PARTE IV COMPENSACIONES	27
REMUNERACION DE LOS DIRECTORES.....	27
DISCUSION Y ANALISIS DE LAS REMUNERACIONES DE LOS EJECUTIVOS	36
DECLARACION SOBRE COMPENSACION A LOS EJECUTIVOS	53
ENDEUDAMIENTO DE DIRECTORES Y EJECUTIVOS	62
COBERTURA DE DE SEGURO PARA DIRECTORES Y EJECUTIVOS	Error! Bookmark not defined.
PARTE V OTRA INFORMACION.....	63
ACCIONES AUTORIZADAS PARA SER EMITIDAS BAJO PLANES DE COMPENSACION EN ACCIONES. Error!	Bookmark not defined.
PROPUESTAS DE LOS ACCIONISTAS	68
INFORMACION ADICIONAL	68
APROBACION DE LOS DIRECTORES.....	68
ANEXO A	A-1
PRINCIPIOS DE GOBIERNO CORPORATIVO DE METHANEX	A-1

**Methanex
Corporation**

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

Telephone: 604 661 2600
Facsimile: 604 661 2602

www.methanex.com



4 de Marzo 2011

INVITACION A LOS ACCIONISTAS

A nombre del Directorio de Methanex Corporation, quisiera invitar a ustedes a nuestra Reunión General Anual de Accionistas. La reunión se celebrará en Vancouver Convention Centre en East Building in Vancouver, Columbia Británica el Jueves, 28 de abril 2011 a las 11:00 am.

En la reunión, vamos a votar sobre una serie de importantes materias incluyendo, por primera vez, una recomendación a los accionistas en relación con la votación de “opinión sobre las remuneraciones” de nuestro enfoque de la remuneración de los ejecutivos. Esperamos que usted tome el tiempo para revisar la información que describe estos asuntos en la Circular de Información que se acompaña. Le animamos a ejercer su voto, ya sea en la reunión o completando y enviando a su representante. El uso del formulario para el representante se explica en la Circular de Información. Si usted es un accionista "no registrado", siga las instrucciones que debe recibir de o a nombre de su intermediario para asegurar que sus acciones sean votadas en la reunión de conformidad con sus deseos.

Además de la recomendación de voto de “opinión sobre las remuneraciones” tenemos una encuesta basada en la web para permitir a los accionistas proporcionar información directa sobre nuestro enfoque de la remuneración de los ejecutivos y animamos a todos los accionistas a hacernos llegar sus comentarios utilizando esta encuesta. Por favor, consulte la página 21 de la Circular de Información para obtener más información.

La reunión es un foro valioso para que usted pueda aprender más sobre nuestro rendimiento de 2010 y oír de primera fuente nuestra estrategia para el futuro. También se le proporcionará una excelente oportunidad de conocer a los directores de la Compañía y la alta dirección y hacerles cualquier pregunta que pueda tener.

Esperamos que usted asista a la Junta General de Accionistas y esperamos verlo allí. Si usted no puede asistir, la reunión también quedará grabada en vivo en webcast en la sección de relaciones con los inversionistas en nuestro sitio web: www.methanex.com.

Atentamente,

Bruce Aitken
Presidente y Gerente General

METHANEX CORPORATION

ANUNCIO DE LA JUNTA GENERAL ANUAL DE LOS ACCIONISTAS

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

FECHA: Jueves, 28 de Abril 2011
HORA: 11:00 a.m. (Hora del Pacífico)
LUGAR: Meeting Rooms 1 to 3 (Parkview Terrace)
Vancouver Convention Centre - East Building
999 Canada Place
Vancouver, British Columbia

La Junta se celebrará con los siguientes propósitos:

1. para recibir los Estados Financieros Consolidados para el año financiero terminado al 31 de Diciembre, 2010 y el Informe de los Auditores sobre tales estados financieros;
2. para elegir a los directores;
3. para reelegir a los auditores y autorizar al Directorio para fijar las remuneraciones de los auditores;
4. para considerar y aprobar, con carácter consultivo, una resolución para aceptar el enfoque de la compañía sobre la compensación de los ejecutivos que se describe en la Circular de Información que acompaña; y
5. para tratar cualquier otro tema que pueda apropiadamente ser presentado ante esta Junta.

Si usted posee acciones ordinarias de la Compañía y no espera asistir a la Junta en persona, por favor complete el formulario del poder adjunto y, envíelo por fax al (416) 368 2502 o bien gratis en North América al 1 866 781 3111 o hágala llegar a CIBC Mellon Trust Company usando el sobre adjunto con este material. Los poderes deben ser recibidos a más tardar 24 horas (excluyendo sábados, domingos y días festivos) antes de la fecha fijada para el inicio de la Junta o de la suspensión de la misma.

FECHADO en Ciudad de Vancouver, en la Provincia de British Columbia, este día 4 de Marzo, 2011.

POR ORDEN DEL DIRECTORIO



RANDY MILNER
Vice Presidente Senior, Abogado General y
Secretario Corporativo

METHANEX CORPORATION

CIRCULAR DE INFORMACION

La información contenida en esta Circular de Información es otorgada el 4 de Marzo 2011 salvo que se indique lo contrario.

PARTE I VOTACIONES

Solicitud de poderes

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

Se prevé que esta Circular Informativa y el formulario de poder serán enviados por correo en o alrededor del 25 de marzo de 2011 a los titulares de acciones ordinarias de la Compañía ("Acciones Ordinaria").

¿Que materias serán votadas en la Junta?

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

¿Quién tiene derecho a voto?

Sólo los titulares registrados de Acciones Ordinarias ("Accionistas Registrados") el 11 de marzo de 2011 (la "Fecha de Registro") tienen derecho a voto en la Junta o en cualquier aplazamiento de la misma. Cada Accionista Registrado tiene derecho a un voto por cada Acción Ordinaria que se posea al cierre del periodo en la Fecha de Registro. Al 4 de Marzo 2011, había 92.699.307 Acciones Ordinarias en circulación. A dicha fecha, de acuerdo al conocimiento de los directores y altos ejecutivos de la Compañía, la única persona que es dueña beneficiariamente, directa o indirectamente, o ejerce control o dirección sobre Acciones Ordinarias que tienen más del 10% de derecho a voto de la Compañía fue Wellington Management Company, LLP. En base a la información presentada por ellos el 10 de marzo de 2011, Wellington Management Company, LLP es propietario beneficiario y ejerce el control o la dirección sobre 12.273.831 Acciones Ordinarias, que representan aproximadamente el 13,2% de los derechos a voto inherentes de las acciones con derecho a voto de la Compañía.

¿Puedo votar por Acciones Ordinarias que he adquirido después de la Fecha de Registro (11 de marzo de 2011)?

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

¿Cómo puedo votar?

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

Votación por poder

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

Votación en persona

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

¿Qué pasa si yo no soy un Accionista Registrado?

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

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

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

¿Qué es un poder?

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

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

¿Cómo nombrar a un representante?

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

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

Para que el poder sea válido, debe ser completado, fechado y firmado por el titular de las Acciones Ordinarias (o el abogado del titular autorizado por escrito) y luego entregado al agente de transferencia de la Compañía, CIBC Mellon Trust Company, en el sobre adjunto o por fax al (416) 368 2502 o llamando gratis en América del Norte al 1 866 781 3111 y recibido a más tardar 24 horas (excluyendo sábados, domingos y días festivos) antes de la Junta o alguna suspensión de la misma.

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

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

Si no ha especificado cómo votar sobre un tema en particular, su representante puede votar sus acciones como le parezca conveniente. Sin embargo, si usted no ha especificado cómo votar sobre un tema en particular y el Sr. Hamilton o el Sr. Aitken han sido designados como su representante, sus acciones serán votadas a favor de todas las resoluciones propuestas por la administración. Para obtener más información sobre estas cuestiones, véase la Parte II "TEMAS DE LA JUNTA". El formulario adjunto de poder confiere facultades discrecionales al representante que usted nombre con respecto a las modificaciones o las variaciones de los asuntos señalados en el Anuncio de la Junta General Anual de los Accionistas que se adjunta y otros asuntos que pueden ser tratados en la Junta. Si cualquiera de tales modificaciones o variaciones, son propuestos sobre los temas descritos en el Anuncio, o en el caso de cualquier otro asunto adecuadamente considerado en la Junta, su representante podrá votar sus acciones en la forma que estime más conveniente.

¿Cómo puedo revocar un poder?

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

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

¿Quién paga por este requerimiento de poderes?

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

¿Quién cuenta los votos?

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

¿Cómo puedo contactar al agente de transferencia?

Si usted tiene alguna pregunta, el secretario principal y agente de transferencia de la Compañía es CIBC Mellon Trust Company, y puede ser contactado de la siguiente manera:

Email: inquiries@cibcmellon.com
Toll-free: 1 800 387 0825
Telephone: (416) 643 5500
Fax: (416) 643 5501
Mail: CIBC Mellon Trust Company
PO Box 7010
Adelaide Street Postal Station
Toronto, Ontario M5C 2W9

El co-secretario y co-agente de transferencia de la Compañía en los Estados Unidos es Registrar and Transfer Company, sin embargo todas las consultas de los accionistas deben dirigirse a CIBC Mellon Trust Company.

PARTE II TEMAS DE LA JUNTA

RECIBIR LOS ESTADOS FINANCIEROS

Los estados financieros consolidados para el año terminado al 31 de diciembre de 2010 serán recibidos por los accionistas de la Compañía en la Junta General Anual de la Compañía y se incluyen en el Informe Anual que han sido enviados por correo a los Accionistas Registrados según lo dispuesto por el *Canada Business Corporations Act* ("CBCA") y a los accionistas no-registrados que han solicitado tales estados financieros con el Anuncio de la Junta General Anual de Accionistas y esta Información Circular.

ELECCION DE DIRECTORES

Los directores de la Compañía son elegidos cada año en la Junta General Anual de la Compañía y mantienen su mandato hasta el cierre de la próxima Junta General Anual, o hasta que sus sucesores sean elegidos o designados. La Compañía tiene una política de votación por mayoría para la elección de directores que se describe en la página 21. Los artículos de incorporación de la Compañía prevén que la Compañía tenga un mínimo de 3 y un máximo de 15 directores. Los artículos de incorporación de la Compañía señalan que, cuando los estatutos de la Compañía proveen un número mínimo y máximo de directores, el número de directores dentro del rango puede ser determinado de vez en cuando por resolución de la Junta de Directores. El Directorio, sobre una base anual, considera el tamaño del Directorio y el 4 de marzo de 2011, los directores determinaron que el Directorio estará compuesto de 11 directores, dicho tamaño es consistente con un proceso de toma de decisiones efectivo.

El Comité de Gobierno Corporativo recomienda al Directorio candidatos para la elección de directores. El proceso por el cual la Comisión identifica a nuevos candidatos para ser nominados al Directorio se describe comenzando en la página 19, bajo el título "Nombramiento de Directores". Las personas que figuran a continuación se proponen para ser nominadas para la elección en la Junta. Las personas nombradas como representantes en el poder que se adjunta, si no se dice expresamente otra cosa, votarán las Acciones Ordinarias por las cuales han sido nombrados representantes a favor de elegir aquellas personas que figuran a continuación como candidatos a directores.

La siguiente tabla contiene los nombres, edades y lugares de residencia de todas las personas que van a ser designados para la elección de los directores y otra información pertinente, incluyendo el número y valor de mercado de Acciones Ordinarias (1), Unidades de Acciones Diferidas ("DSUs")(2) y Unidades de Acciones Restringidos ("RSUs")(3) poseídas por cada una de ellas a la fecha de la presente Circular de Información. En el caso del Sr. Aitken, Presidente y Gerente General de la Compañía, la tabla muestra el número de Unidades de Acciones de Rendimiento ("PSU") (4) y DSUs de las que es titular. La información relativa a las opciones de acciones del Sr. Aitken de (5) y otros valores se puede encontrar en la tabla de la página 46, "Premiación Basada en Acciones por Excelencia y la Premiación Basada en Opciones". El cuadro también establece si un candidato es independiente o no independiente. Vea la página 16 para obtener información sobre cómo se determina la independencia de un director. Salvo indicación en contrario, todas las cantidades en dólares Canadienses en la tabla siguiente se han convertido a dólares de EE.UU. a un tipo de cambio de 1.0299, que representa la tasa promedio del mediodía para 2010 del Banco de Canadá.



BRUCE AITKEN
Edad: 56
Vancouver, BC, Canada
Director desde: Julio 2004
No Independiente

El Sr. Aitken es el Presidente y Chief Executive Officer de la Compañía. Antes de su nominación en Mayo 2004, el Sr. Aitken fue Presidente y Chief Operating Officer de la Compañía desde Septiembre 2003 y antes de esa fecha fue Senior Vice President, Asia Pacific de la Compañía (basado en Nueva Zelanda). El también ha tenido el cargo de Vice President, Corporate Development (basado en Vancouver). El ha sido empleado de la Compañía y otras Compañías de metanol por cerca de 20 años. Antes de unirse a la Compañía, el Sr. Aitken fue Director Ejecutivo de Cape Horn Methanol (ahora Methanex Chile) en Santiago.

El Sr. Aitken tiene un Bachelor en Comercio de la Universidad Auckland y es miembro del Institute of Chartered Accountants, ACA (Associate Chartered Accountant) de Nueva Zelanda.

Directorio / Miembro Comité ⁽⁶⁾	2010 Asistencia	Asistencia Total 2010 al Directorio y Juntas del Comité		Participación en Otros Directorios			
Miembro del Directorio	7 de 7	7 de 7	100%	Chair, Advisory Board, Centre for CEO Leadership, Sauder School of Business, UBC (institución educacional) (desde 2009) Enerkem Inc. (desde 2010)			
Acciones y Equivalentes en Acciones al 4 de Marzo 2011:							
Acciones Ordinarias	Total DSUs y PSUs	Total de PSUs (50% del saldo), Acciones Ordinarias y DSUs	Valor de Mercado Total de Acciones Ordinarias, DSUs y PSUs ⁽⁷⁾		Requerimientos de Tenencia Mínima		Cumple con las Pautas Propiedad? ⁽⁸⁾
			US\$	CDN\$	US\$	CDN\$	
130,048	447,674	443,718	\$12,489,936	\$12,863,385	\$5,709,292	5,880,000	Si

	<p>HOWARD BALLOCH Edad: 59 Beijing, China Director desde: Diciembre 2004 Independiente</p>	<p>El Sr. Balloch llegó a ser el Presidente de Canaccord Genuity Asia Limited en Enero 2011. Con base en Beijing Canaccord Genuity Asia Limited es un banco mercantil de inversión privado que se especializa en China y otras firmas internacionales activas en el mercado Chino. Antes de esta fecha Sr. Balloch fue Presidente de The Balloch Group desde 2001 hasta Enero 2011 cuando fue adquirida por Canaccord Financial Inc. El Grupo Balloch Group (también con base en Beijing) era un banco mercantil de inversión privado que se especializa en China y otros mercados Asiáticos. Con anterioridad a estas fechas, desde 1996 hasta el 2001, el Sr. Balloch fue Embajador Canadiense en la Republica de China.</p> <p>El Sr. Balloch tiene un Bachelor en Artes (Honores) en Ciencias Políticas y Económicas y un Master en Relaciones Internacionales ambos de la Universidad McGill, Montreal.</p>
---	--	--

Directorio / Miembro Comité	Asistencia 2010	Asistencia Total 2010 al Directorio y Juntas del Comité		Participación en Otros Directorios
Miembro del Directorio Comité Gobierno Corporativo Comité Recursos Humanos Comité Políticas Públicas (Presidente)	6 de 7 3 de 3 4 de 4 1 de 1	14 de 15	93%	BeiKai Capital (privado) (desde 2011) Canaccord Financial Inc. (desde 2011) Ivanhoe Mines Ltd. (desde 2005) Ivanhoe Energy Inc. (desde 2002)

Acciones y Equivalentes en Acciones al 4 de Marzo 2011:

Acciones Ordinarias	Total DSUs y RSUs	Total de Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs	Valor de Mercado Total de Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs ⁽⁷⁾		Requerimientos de Tenencia Mínima		Cumple con las Pautas Propiedad? ⁽⁸⁾
			US\$	CDN\$	US\$	CDN\$	
4,000	25,812	29,812	839,159	864,250	194,194	200,000	Si

	<p>PIERRE CHOQUETTE Edad: 68 Vancouver, BC, Canada Director desde: Octubre 1994 Independiente</p>	<p>El Sr. Choquette es un director corporativo. El fue Presidente del Directorio de la Compañía desde Septiembre 2003 hasta Mayo 2010. El Sr. Choquette fue Presidente del Directorio y Gerente General de la Compañía desde Septiembre 2003 a Mayo 2004 y Presidente y Gerente General de la Compañía desde Octubre 1994 a Septiembre 2003. El fue empleado de la Compañía por nueve años</p> <p>El Sr. Choquette tiene un Bachelor en Artes, Bachelor en Ciencias y un Master de Ciencias en Ingeniería Química de la Universidad Laval, Quebec City. El también es graduado del Programa de Administración Avanzado de Harvard Graduate School of Business Administration.</p>
---	---	---

Directorio / Miembro Comité	Asistencia 2010	Asistencia Total 2010 al Directorio y Juntas del Comité		Participación en Otros Directorios
Miembro del Directorio Comité de Auditoría, Finanzas & Riesgo Comité Recursos Humanos Comité Cuidado Responsable	7 de 7 3 de 4 1 de 2 1 de 1	12 de 14	86%	Canada Pension Plan Investment Board (government agency) (desde 2008)

Acciones y Equivalentes en Acciones al 4 de Marzo 2011:

Acciones Ordinarias	Total DSUs y RSUs	Total de Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs	Valor de Mercado Total de Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs ⁽⁷⁾		Requerimientos de Tenencia Mínima		Cumple con las Pautas Propiedad? ⁽⁸⁾
			US\$	CDN\$	US\$	CDN\$	
28,201	60,887	89,088	2,507,681	2,582,661	194,194	200,000	Si

	<p>PHILLIP COOK Edad: 64 Austin, Texas, USA Director desde: Mayo 2006 Independiente</p>	<p>El Sr. Cook es un director corporativo. El ocupa el cargo de Senior Advisor de The Dow Chemical Company desde Junio 2006 hasta su jubilación en Enero 2007. Dow Chemical abastece productos químicos, plásticos y agrícolas, y servicios. Con anterioridad a su posición de Senior Advisor, el Sr. Cook fue Vice Presidente Corporativo de Strategic Development and New Ventures of Dow Chemical desde 2005. Con anterioridad el Sr. Cook ocupó posiciones ejecutivas con Dow Chemical incluyendo el cargo de Senior Vice President, Performance Chemicals and Thermosets desde 2003, y desde 2000 ocupó el cargo de Business Vice President, Epoxy Products and Intermediates</p> <p>El Sr. Cook tiene un Bachelor en Ingeniería Mecánica de la Universidad de Texas at Austin.</p>
---	--	--

Directorio / Miembro Comité	Asistencia 2010	Asistencia Total 2010 al Directorio y Juntas del Comité		Participación en Otros Directorios
Miembro del Directorio Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgo Comité Políticas Públicas Comité Responsabilidad Social (Pdte.)	6 de 7 7 de 7 1 de 1 2 de 2	16 de 17	94%	Cockrell School of Engineering Advisory Board (desde 2004) and the Environmental Sciences Institute Advisory Board (desde 2010) of the University of Texas at Austin (educational institution)

Acciones y Equivalentes en Acciones al 4 de Marzo 2011:							
Common Shares	Total DSUs and RSUs	Total of Common Shares, DSUs and RSUs	Total Market Value of Common Shares, DSUs and RSUs ⁽⁷⁾		Minimum Shareholding Requirements		Meets Stock Ownership Guidelines? ⁽⁸⁾
			US\$	CDN\$	US\$	CDN\$	
12,500	11,909	24,409	687,074	707,617	194,194	200,000	Si

	<p>THOMAS HAMILTON Edad: 67 Houston, Texas, USA Director desde: Mayo 2007 Independiente</p>	<p>El Sr. Hamilton ha sido el Presidente del Directorio de la Compañía desde Mayo 2010. El ha sido propietario en forma compartida de Medora Investments, una firma de inversión privada en Houston, Texas, desde Abril 2003. El Sr. Hamilton fue Presidente, Presidente y Gerente Genral de EEX Corporation, una empresa de exploración de petróleo y gas natural, desde Enero 1997 hasta su jubilación en Noviembre 2002. Desde 1992 a 1997, el Sr. Hamilton se desempeñó como Executive Vice President de Pennzoil Company y como Presidente de Pennzoil Exploration and Production Company, una de las compañías de petróleo y gas independientes más grandes de U.S.A. Anteriormente, el Sr. Hamilton ocupó cargos ejecutivos en otras empresas de petróleo y incluyendo BP y Standard Oil Company.</p> <p>El Sr. Hamilton tiene un Master en Ciencias y un PhD en Geología de la Universidad de North Dakota. El también tiene un Bachelor de Ciencia en Geología de la Universidad Capital, Columbus, Ohio.</p>
---	--	--

Directorio / Miembro Comité	Asistencia 2010	Asistencia Total 2010 al Directorio y Juntas del Comité		Participación en Otros Directorios
Miembro del Directorio Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgo Comité Gobierno Corporativo Comité Responsabilidad Social	7 de 7 3 de 3 2 de 2 1 de 1	13 de 13	100%	FMC Technologies, Inc. (desde 2001) HCC Insurance Holdings, Inc. (desde 2008) Hercules Offshore Inc. (desde 2004) Mental Health and Mental Retardation Authority, Harris County, Texas (non-profit quasi-government agency) (desde 2000)

Acciones y Equivalentes en Acciones al 4 de Marzo 2011:							
Acciones Ordinarias	Total DSUs y RSUs	Total de Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs	Valor de Mercado Total de Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs ⁽⁷⁾		Requerimientos de Tenencia Mínima		Cumple con las Pautas Propiedad? ⁽⁸⁾
			US\$	CDN\$	US\$	CDN\$	
24,000	15,445	39,445	1,110,313	1,143,511	728,226	750,000	Si

	<p>ROBERT KOSTELNIK Edad: 59 Corpus Christi, Texas, USA Director desde: Septiembre 2008 Independiente</p>	<p>El Sr. Kostelnik ha sido el Presidente y Director General de Cinatra Clean Technologies, Inc. desde 2008. Cinatra es el proveedor exclusivo en los Estados Unidos de BLABO sistema automatizado de limpieza de estanques de refinación, oleoductos y terminales de los sectores de la industria de petróleo y el gas. El ocupó el cargo de Vice Presidente de Refinería en CITGO Petroleum Corporation desde Julio 2006 hasta su jubilación en 2007. El Sr. Kostelnik ocupó numerosas posiciones ejecutivas durante sus 16 años con CITGO. CITGO de productos de refinería y mercados de productos petroquímicos. Anteriormente, el Sr. Kostelnik ocupó diversos cargos ejecutivos en Shell Oil Company</p> <p>El Sr. Kostelnik tiene un Bachelor en Ciencias (Ingeniería Mecánica) con honores de la Universidad de Missouri y es un Ingeniero Registrado.</p>
---	---	--

Directorio / Miembro Comité	Asistencia 2010	Asistencia Total 2010 al Directorio y Juntas del Comité		Participación en Otros Directorios
Miembro del Directorio Comité Gobierno Corporativo Comité Políticas Públicas Comité Responsabilidad Social	7 de 7 1 de 1 1 de 1 2 de 2	11 de 11	100%	Association of Chemical Industry of Texas (industry association) (desde 2004) Frontier Oil Corporation (desde 2010) Port of Corpus Christi (Texas) Authority (government agency) (desde 2010)

Acciones y Equivalentes en Acciones al 4 de Marzo 2011:

Acciones Ordinarias	Total DSUs y RSUs	Total de Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs	Valor de Mercado Total de Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs ⁽⁷⁾		Requerimientos de Tenencia Mínima		Cumple con las Pautas Propiedad? ⁽⁸⁾
			US\$	CDN\$	US\$	CDN\$	
18,300	11,909	30,209	850,334	875,759	194,194	200,000	Si

	<p>DOUGLAS MAHAFFY Edad: 65 Toronto, Ontario, Canada Director desde: Mayo 2006 Independiente</p>	<p>El Sr. Mahaffy es un director corporativo. El fue el Chairman de McLean Budden Limited desde Febrero 2008 hasta Marzo 2010. Con anterioridad a esas fechas el ocupó la posición de Presidente y Gerente General de McLean Budden desde Octubre 1989 hasta febrero 2008. El Sr. Mahaffy fue también presidente de McLean Budden desde Octubre 1989 hasta Septiembre 2006. McLean Budden es una firma de administración de inversiones que administras más de \$35 billones en activos para fondos de pensiones y clientes privados en Canadá, en Estados Unidos, Europa y Asia.</p> <p>El Sr. Mahaffy tiene un Bachelor en Artes y un Master en Administración de Negocios, ambos de la Universidad de York, Toronto.</p>
---	--	---

Directorio / Miembro Comité	Asistencia 2010	Asistencia Total 2010 al Directorio y Juntas del Comité		Participación en Otros Directorios
Miembro del Directorio Comité Gobierno Corporativo Comité Recursos Humanos Comité Políticas Públicas	7 de 7 3 de 3 4 de 4 1 de 1	15 de 15	100%	Canada Pension Plan Investment Board (government agency) (desde 2009) ⁽¹⁰⁾

Acciones y Equivalentes en Acciones al 4 de Marzo 2011:

Acciones Ordinarias	Total DSUs y RSUs	Total de Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs	Valor de Mercado Total de Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs ⁽⁷⁾		Requerimientos de Tenencia Mínima		Cumple con las Pautas Propiedad? ⁽⁸⁾
			US\$	CDN\$	US\$	CDN\$	
0	32,652	32,652	919,100	946,581	194,194	200,000	Si

	<p>A. TERENCE (TERRY) POOLE Edad: 68 Calgary, Alberta, Canadá Director desde: Febrero 1994⁽¹¹⁾ Independiente</p>	<p>El Sr. Poole es un director corporativo. El ocupó el cargo de Executive Vice President, Corporate Strategy and Development de NOVA Chemicals Corporation, una compañía química, desde Mayo 2000 a Junio 2006. Con anterioridad, el Sr. Poole ocupó el cargo de Executive Vice President, Finance and Strategy de NOVA desde 1998 al 2000 y el cargo de Senior Vice President and Chief Financial Officer de NOVA Corporation desde 1994 al 1998</p> <p>El Sr. Poole es un Chartered Accountant y tiene un Bachelor en Comercio de la Universidad Dalhousie, Halifax. El es Miembro de la Canadian, Quebec and Ontario Institutes of Chartered Accountants y también es miembro del Financial Executives Institute.</p>
---	---	---

Directorio / Miembro Comité	Asistencia 2010	Asistencia Total 2010 al Directorio y Juntas del Comité		Participación en Otros Directorios
Miembro del Directorio Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgo (Presidente) ⁽¹²⁾ Comité Gobierno Corporativo Comité Políticas Públicas	7 de 7 7 de 7 3 de 3 1 de 1	18 de 18	100%	Pengrowth Energy Corporation (desde 2005)

Acciones y Equivalentes en Acciones al 4 de Marzo 2011:

Acciones Ordinarias	Total DSUs y RSUs	Total de Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs	Valor de Mercado Total de Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs ⁽⁷⁾		Requerimientos de Tenencia Mínima		Cumple con las Pautas Propiedad? ⁽⁸⁾
			US\$	CDN\$	US\$	CDN\$	
35,000	35,348	70,348	1,980,182	2,039,389	194,194	200,000	Si

	<p>JOHN REID Edad: 63 Vancouver, British Columbia, Canada Director desde: Septiembre 2003 Independiente</p>	<p>El Sr. Reid es un director corporativo. El Sr. Reid ocupó el cargo de President and Chief Executive Officer de Terasen Inc., una compañía de distribución y transporte eléctrica, desde Noviembre 1997 a Noviembre 2005. Con anterioridad el fue Executive Vice President and Chief Financial Officer de Terasen por dos años.</p> <p>El Sr. Reid tiene un título en economía de la Universidad de Newcastle Upon Tyne in del Reino Unido y es un Fellow del British Columbia, England and Wales Institutes of Chartered Accountants.</p>
--	---	--

Directorio / Miembro Comité	Asistencia 2010	Asistencia Total 2010 al Directorio y Juntas del Comité		Participación en Otros Directorios
Miembro del Directorio Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgo Comité Recursos Humanos Comité Responsabilidad Social	7 de 7 7 de 7 4 de 4 2 de 2	20 de 20	100%	Corix Infrastructure Inc. (private) (desde 2006) Corix Water Products Inc. (private) (desde 2006) Finning International Inc. (desde 2006)

Acciones y Equivalentes en Acciones al 4 de Marzo 2011:

Acciones Ordinarias	Total DSUs y RSUs	Total de Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs	Valor de Mercado Total de Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs ⁽⁷⁾		Requerimientos de Tenencia Mínima		Cumple con las Pautas Propiedad? ⁽⁸⁾
			US\$	CDN\$	US\$	CDN\$	
10,000	40,443	50,443	1,419,888	1,462,343	194,194	200,000	Si

	JANICE RENNIE Edad: 53 Edmonton, Alberta, Canada Director desde: Mayo 2006 Independiente	Ms. Rennie is a corporate director. Desde 2004 to 2005, Ms. Rennie fue Senior Vice President, Human Resources and Organizational Effectiveness para EPCOR Utilities Inc. En esa fecha EPCOR construye, es dueña de y opera plantas de energía, redes de transmisión y distribución eléctricas, plantas de agua y de tratamiento de aguas e infraestructura en Canadá y Estados Unidos. Con anterioridad a 2004 la Srta. Rennie fue Directora de Rennie & Associates que provee asesorías de inversiones y temas relacionados a compañías pequeñas y medianas. La Srta. Rennie tiene un Bachelor en Comercio de la Universidad de Alberta y es Fellow del Institute of Chartered Accountants de Alberta.
---	--	--

Directorio / Miembro Comité	Asistencia 2010	Asistencia Total 2010 al Directorio y Juntas del Comité		Participación en Otros Directorios
Miembro del Directorio Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgo Comité Recursos Humanos Comité Responsabilidad Social	7 de 7 7 de 7 4 de 4 1 de 1	19 de 19	100%	Capital Power Corporation (desde 2009) Greystone Capital Management Inc. (private) (desde 2003) Major Drilling Group International Inc. (desde 2010) Teck Resources Limited (desde 2007) West Fraser Timber Co. Ltd. (desde 2004)

Acciones y Equivalentes en Acciones al 4 de Marzo 2011:							
Acciones Ordinarias	Total DSUs y RSUs	Total de Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs	Valor de Mercado Total de Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs ⁽⁷⁾		Requerimientos de Tenencia Mínima		Cumple con las Pautas Propiedad? ⁽⁸⁾
			US\$	CDN\$	US\$	CDN\$	
2,000	18,661	20,661	581,573	598,962	194,194	200,000	Si

	MONICA SLOAN Edad: 56 Calgary, Alberta, Canada Director desde: Septiembre 2003 Independiente	La Srta. Sloan es una directora corporativa. Ella fue Chief Executive Officer de Intervera Ltd. desde Enero 2004 a Diciembre 2008. Intervera provee productos de datos de calidad y servicios a la industria energética. Con anterioridad a este cargo la Srta. Sloan fue una Consultora Independiente para ME Sloan Associates desde Octubre 1999. La Srta. Sloan tiene un Master en Ingeniería de la Universidad de Stanford y un Master en Administración de Empresas de Harvard Graduate School of Business Administration.
---	--	--

Directorio / Miembro Comité	Asistencia 2010	Asistencia Total 2010 al Directorio y Juntas del Comité		Participación en Otros Directorios
Miembro del Directorio Comité de Gobierno Corporativo Comité de Recursos Humanos Comité Responsabilidad Social	7 de 7 3 de 3 4 de 4 2 de 2	16 de 16	100%	Industrial Alliance Pacific Insurance and Financial Services Inc. (desde 2003) Biovantage Inc. (non-profit) (desde 2010)

Acciones y Equivalentes en Acciones al 4 de Marzo 2011:							
Acciones Ordinarias	Total DSUs y RSUs	Total de Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs	Valor de Mercado Total de Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs ⁽⁷⁾		Requerimientos de Tenencia Mínima		Cumple con las Pautas Propiedad? ⁽⁸⁾
			US\$	CDN\$	US\$	CDN\$	
4,000	46,219	50,219	1,413,583	1,455,849	194,194	200,000	Si

- (1) El número de Acciones Ordinarias incluye Acciones Ordinarias con beneficio directo o indirecto o bajo el control o dirección de un nominado.
- (2) Para información sobre Unidades de Acciones Diferidas, vea "Plan Unitario Acciones Diferidas (Director DSUs)" en página 29.
- (3) Para información sobre Unidades de Acciones Restringidas, vea "Premios de Incentivos a Largo Plazo - Plan Unitario Acciones Restringidas para Directores" en página 29.

- (4) Para información sobre Unidades de Acciones de Rendimiento, vea “Plan Unitario Acciones de Rendimiento” en página 46. Los directores que no están en la administración no participan de este plan.
- (5) Los directores que no están en la administración perdieron el derecho a opciones de acciones en 2003 y por lo tanto directores que no están en la administración en la actualidad no tienen opciones de acciones.
- (6) El Sr. Aitken no es miembro de ningún Comité, pero asiste a todas las reuniones de los Comités en su capacidad de Presidente y Gerente General.
- (7) Este valor se calcula usando \$28.99, que es el dólar promedio de cierre Canadiense de las Acciones Ordinarias en la Bolsa de Toronto (“TSX”) para el periodo de 90 días terminado al 4 de Marzo 2011.
- (8) Vea página 30 para mayor información sobre pautas de propiedad de acciones por parte de los directores. Vea página 451 para las directrices de propiedad de las acciones del Sr. Aitken.
- (9) El Sr. Hamilton se convirtió en Presidente de la Junta en mayo de 2010 y dejó de ser un miembro de todos los Comités. Desde su nombramiento el asiste a todas las reuniones de los Comités sobre la base de ex-oficio en su calidad de Presidente de la Junta.
- (10) El Sr. Mahaffy fue un director de Stelco Inc. una productora de acero Canadiense, desde 1993 a Marzo 2006. En Enero 2004, Stelco Inc. anunció que había recibido una Orden de la Corte Superior de Justicia de Ontario Superior para iniciar una reestructuración supervisada por la corte bajo el *Companies’ Creditors Arrangement Act* (“CCAA”). Stelco Inc. emergió de la protección de CCAA en Abril 2006 y fue adquirida en Octubre 2007 por una subsidiaria de propiedad total de United States Steel Corporation.
- (11) El Sr. Poole renunció como director de la Compañía en Junio 2003 y fue re-denominado en Septiembre 2003.
- (12) El Sr. Poole ha sido nominado como el “experto financiero del comité de auditoría.”

Resumen de Reuniones del Directorio y Comités
Para el periodo de 12-meses terminado al 31 de Diciembre 2010

Juntas de Directores	7
Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos	7
Comité Gobierno Corporativo	3
Comité Recursos Humanos	4
Comité Políticas Públicas	1
Comité Responsabilidad Social	2

Resumen de Asistencia a las Reuniones del Directorio y Comités
Para el periodo de 12-meses terminado al 31 de Diciembre 2010

Director	Asistió Junta Directorio	% Asistencia Junta Directorio	Asistió Reuniones Comité		% Asistencia Reuniones Comité	Asistencia Total Reuniones Directorio y Comité	
			#	Comité		#	%
Bruce Aitken ⁽¹⁾	7 de 7	100%	—		—	7 de 7	100%
Howard Balloch	6 de 7	100%	3 de 3 4 de 4 1 de 1 (Pdte.)	Gobierno Corporativo Recursos Humanos Políticas Públicas	100% 100% 100%	14 de 15	93%
Pierre Choquette ⁽²⁾	7 de 7	100%	3 de 4 1 de 2	Auditoría, Finanzas y Riesgos Recursos Humanos	75% 50%	12 de 14	86%
			1 de 1	Responsabilidad Social	100%		
Phillip Cook ⁽³⁾	6 de 7	100%	7 de 7 1 de 1 2 de 2 (Pdte.)	Auditoría, Finanzas y Riesgos Políticas Públicas Responsabilidad Social	100% 100% 100%	16 de 17	94%
Thomas Hamilton ⁽⁴⁾	7 de 7	100%	3 de 3 2 de 2 (Pdte.) 1 de 1	Gobierno Corporativo Políticas Públicas Responsabilidad Social	100% 100% 100%	13 de 13	100%
Robert Kostelnik	7 de 7	100%	1 de 1 1 de 1 2 de 2	Gobierno Corporativo Políticas Públicas Responsabilidad Social	100% 100% 100%	11 de 11	100%
Douglas Mahaffy	7 de 7	100%	3 de 3 4 de 4 1 de 1	Gobierno Corporativo Recursos Humanos Políticas Públicas	100% 100% 100%	15 de 15	100%
A. Terence Poole	7 de 7	100%	7 de 7 (Pdte.) 3 de 3 1 de 1	Auditoría, Finanzas y Riesgos Gobierno Corporativo Políticas Públicas	100% 100% 100%	18 de 18	100%
John Reid	7 de 7	100%	7 de 7 4 de 4 (Pdte.) 2 de 2	Auditoría, Finanzas y Riesgos Recursos Humanos Responsabilidad Social	88% 100% 100%	20 de 20	100%
Janice Rennie	7 de 7	100%	7 de 7 4 de 4	Auditoría, Finanzas y Riesgos Recursos Humanos	100% 100%	19 de 19	100%
			1 de 1	Responsabilidad Social	100%		
Monica Sloan	7 de 7	100%	3 de 3 (Pdte.) 4 de 4 2 de 2	Gobierno Corporativo Recursos Humanos Responsabilidad Social	100% 100% 100%	16 de 16	100%
Total		100%			99%		99%

- (1) En 2010 el Sr. Aitken asiste a todas reuniones del Comité en su capacidad de Presidente y Gerente General de la Compañía.
- (2) El Sr. Choquette dejó el cargo de Presidente del Directorio en mayo de 2010 y asumió como miembro del Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos, Comité de Recursos Humanos y Comité de Cuidado Responsable. Antes de incorporarse a estos Comités, asistió a todas las reuniones de los Comités sobre la base de ex-oficio en su calidad de Presidente de la Junta.
- (3) El Sr. Hamilton fue nombrado Presidente del Directorio el 1 de mayo de 2010 y dejó de ser miembro de los Comités. Desde su nombramiento asistió a todas las reuniones de los Comités sobre la base de ex- oficio en su calidad de Presidente del Directorio.
- (4) El Sr. Kostelnik se incorporó al Comité de Gobierno Corporativo en abril de 2010 y asistió a todas las reuniones del Comité en 2010 después de esa fecha.
- (5) La Sra. Rennie se incorporó al Comité de Cuidado Responsable en abril de 2010 y asistió a todas las reuniones del Comité en 2010 después de esa fecha.
- (6) La Srta. Sloan sustituyó al Sr. Hamilton como Presidente del Comité de Gobierno Corporativo en abril de 2010.

RENOMINACIÓN Y REMUNERACIONES DE LOS AUDITORES

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

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

Honorarios y Servicios Principales de los Auditores

Aprobación Preliminar de Políticas y Procedimientos

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

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

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

Honorarios facturados por KPMG LLP durante los años terminados al 31 de Diciembre 2010 y 31 de Diciembre 2009 fueron los siguientes:

US\$000s	2010	2009
Honorarios de Auditoría	1,600	1,429
Honorarios Relacionados con Auditoría	138	166
Honorarios Tributarios	304	186
Total	2,042	1,781

Cada categoría de honorarios se describe a continuación.

Honorarios de Auditoría

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

Los honorarios de auditoría por los servicios profesionales prestados por los auditores externos para la auditoría de los estados financieros consolidados de la Compañía fueron relacionados con una "auditoría integral" realizada por KPMG a nivel mundial. La auditoría integral abarca un dictamen sobre la razonabilidad de la presentación de los estados financieros de la Compañía, así como también un dictamen sobre la eficacia de los controles internos de la Compañía sobre la presentación de los informes financieros. El aumento en los honorarios de auditoría para el año 2010 en comparación con 2009 se debe principalmente a cambios en los tipos de cambio.

Honorarios Relacionados con la Auditoría

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

Honorarios Tributarios

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

RECOMENDACION DE VOTO SOBRE EL ENFOQUE DE LA INDEMNIZACIÓN DE LOS EJECUTIVOS

Una discusión detallada de nuestro enfoque sobre la remuneración de los ejecutivos se proporciona en la Discusión y Análisis de Compensación a los Ejecutivos que comienza en la página 31 de la presente Circular Informativa. Como se indica allí, el objetivo principal de nuestro programa de compensación de los ejecutivos es atraer, retener y comprometer ejecutivos de alta calidad, alto rendimiento con experiencia relevante quienes tienen la capacidad para ejecutar exitosamente nuestra estrategia y entregar valor agregado a largo plazo para nuestros accionistas.

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

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

En relación con la Junta General del año pasado, se recibió una propuesta de accionistas solicitando a la Compañía para poner en práctica una recomendación de votación anual sobre remuneración de los ejecutivos (comúnmente conocida como "opinar sobre el pago"). La mayoría de los accionistas de la Compañía votaron a favor de esta propuesta y estamos ahora poniendo en práctica la opinión de pago. La Compañía utiliza la resolución del modelo de opinar sobre el pago formulada por la Coalición Canadiense para el Buen Gobierno. Es la intención del Directorio de que la opinión de votación de pagar será sólo una parte del actual proceso de compromiso entre los accionistas y el Directorio respecto de compensación. El Directorio también ha puesto en marcha una encuesta basada en la web para permitir a los accionistas a dar su opinión sobre nuestro enfoque de la remuneración de los ejecutivos. Véase la página 21 para obtener más información sobre la encuesta.

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

RESUELVE QUE:

A nivel consultivo y sin disminuir el rol y las responsabilidades del Directorio, los accionistas aceptan el enfoque divulgado de la remuneración de los ejecutivos que se describe en la Circular de Información de la Compañía entregado antes de la reunión anual de accionistas 2011.

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

INTERÉS DE CIERTAS PERSONAS EN TEMAS QUE DEBEN TOMAR ACCION

Ninguno de los directores o ejecutivos de la Compañía, ningún candidato propuesto para la elección de director de la Compañía, ninguna de las personas que han sido directores o ejecutivos de la Compañía en algún momento desde el comienzo del último ejercicio

financiero de la Compañía, y, ningún asociado o filial de cualquiera de los anteriores tiene algún interés material, directo o indirecto, en cualquiera de los asuntos a tratarse en la Junta, excepto la elección de directores.

INTERES DE PERSONAS INFORMADAS EN TRANSACCIONES MATERIALES

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

PARTE III GOBIERNO CORPORATIVO

Declaración de las Prácticas de Gobierno Corporativo

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

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

1. Directorio

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

Objetivos del Directorio 2011

Cada año el Directorio establece un conjunto anual de "Objetivos del Directorio." A principios de 2011, el Directorio estableció varios objetivos claves para 2011 incluyendo:

- seguir centrándose en el rendimiento del primer cuartil respecto de Cuidado Responsable
- prestar especial atención a la evolución de cada una de las regiones de producción de la Compañía, en particular con respecto a la exploración y desarrollo de gas, así como a las operaciones de la nueva planta de metanol en Egipto;
- revisar las oportunidades para hacer crecer la presencia de la Compañía en el mercado de metanol de China; y
- proporcionar una supervisión y orientación sobre el desarrollo y la planificación de sucesión.

El estado y las acciones futuras para cada objetivo se debaten en cada Junta del Directorio.

Comités de la Junta de Directores

El Directorio ha establecido cinco Comités permanentes, con mandatos por escrito que definen sus responsabilidades y obligaciones de informar periódicamente al Directorio. Se ha determinado que todos los miembros del Comité son independientes de conformidad con las normas del NASDAQ y reglamentos de la Bolsa de Valores de Canadá y ningún miembro del Comité, en 2010, o en la actualidad, es funcionario o empleado de la Compañía o cualquiera de sus filiales.

La siguiente tabla muestra cada uno de nuestros Comités del Directorio, sus miembros y un resumen de sus principales responsabilidades.

Comité	Miembros	Reuniones en 2010 (#)	Asistencia General %	Resumen de Responsabilidades claves
Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos ⁽¹⁾	A. Terence Poole (Pdte) ⁽²⁾ Phillip Cook Pierre Choquette John Reid Janice Rennie	7	97%	<ul style="list-style-type: none"> • ayudar al Directorio en el cumplimiento de su responsabilidad de supervisión relativas a: <ul style="list-style-type: none"> • La integridad de los estados financieros de la Compañía • El proceso de reportes financieros • Sistemas de control interno contable y financiero • Calificaciones profesionales e independencia de los auditores externos • Desempeño de los auditores externos • Procesos de administración de riesgos • Planes financieros y planes de pensiones • Cumplimiento con las políticas éticas y marco legal por parte de la Compañía
Comité Gobierno Corporativo	Monica Sloan (Pdte.) Howard Balloch Robert Kostelnik Douglas Mahaffy A. Terence Poole	3	100%	<ul style="list-style-type: none"> • establecimiento de la adecuada composición, y gobierno del Directorio, incluida la indemnización de todos los directores que no son ejecutivos • recomendación de nominados para ser elegidos o nominados como directores • evaluar y mejorar anualmente el rendimiento del Directorio, Comités del Directorio y miembros del Directorio • configuración del gobierno corporativo de la Compañía y el desarrollo de los principios de gobierno corporativo para la Compañía • vigilar el cumplimiento con las normas éticas y legales de la Compañía y los requerimientos legales y regulatorios • proporcionar la supervisión del programa de educación de los directores.
Comité Recursos Humanos	John Reid (Pdte) Howard Balloch Pierre Choquette Douglas Mahaffy Janice Rennie Monica Sloan	4	95%	<ul style="list-style-type: none"> • aprobación de las metas y los objetivos del CEO y evaluación de su rendimiento • revisar y recomendar al Directorio para su aprobación la remuneración de los altos ejecutivos de la Compañía • aprobar la remuneración de todos los otros empleados sobre una base agregada • aprobación la compensación de los ejecutivos, discusión y análisis • informar sobre la estructura organizacional de la Compañía, planes de sucesión de ejecutivos, prácticas de compensación en general, políticas de recursos humanos y programas de desarrollo de los ejecutivos • recomendar subvenciones y temas administrativos en relación con el plan de incentivos de largo plazo • revisión de las operaciones y administración de de los planes de jubilación de la Compañía
Comité Políticas Públicas	Howard Balloch (Pdte.) Phillip Cook Douglas Mahaffy Robert Kostelnik A. Terence Poole	1	100%	<ul style="list-style-type: none"> • revisión de asuntos de políticas públicas que tienen un impacto significativo sobre la Compañía, incluyendo las relativas a las relaciones gubernamentales y asuntos públicos • supervisar las políticas de Responsabilidad Social de la Compañía

Comité	Miembros	Reunion es en 2010 (#)	Asistencia General %	Resumen de Responsabilidades claves
Comité de Responsabilidad Social	Phillip Cook (Pdte.) Pierre Choquette Robert Kostelnik John Reid Janice Rennie Monica Sloan	2	100%	<ul style="list-style-type: none"> • revisar asuntos relacionadas con el medio ambiente y salud ocupacional y temas de seguridad que tienen un impacto significativo sobre la Compañía • supervisión de la Política de Responsabilidad Social de la Compañía y revisar las políticas y normas que existen para garantizar que la Compañía está llevando a cabo todas sus operaciones de conformidad con los principios de Responsabilidad Social ®

- (1) El mandato del Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos, junto con la educación pertinente y la experiencia de sus miembros y otra información del Comité, se pueden encontrar en la sección " Información del Comité de Auditoría" del Formulario de Información Anual de la Compañía para el año terminado al 31 de Diciembre de 2010.
- (2) El Sr. Poole es el "experto financiero del Comité de auditoría."
- (3) El Sr. Balloch, en su calidad de Presidente de Canaccord Genuity Asia Limited, es el único miembro del comité que sirve como director ejecutivo de otra compañía.

Independencia del Director

Estado de Independencia de Directores

Nombre	Gerencia	Independiente	No Independiente
Bruce Aitken	x		
Howard Balloch		x	
Pierre Choquette		x	
Phillip Cook		x	
Thomas Hamilton		x	
Robert Kostelnik		x	
Douglas Mahaffy		x	
A. Terence Poole		x	
John Reid		x	
Janice Rennie		x	
Monica Sloan		x	

Diez de los 11 candidatos que se presentan en la elección para el Directorio de la Compañía, más del 90%, han sido determinados independientes, de conformidad con las normas NASDAQ y las normas de valores de Canadá. El Sr. Aitken es el Presidente y Gerente General de la Compañía y por lo tanto no es independiente.

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

Todos los Comités del Directorio están constituidos exclusivamente por directores independientes. El Sr. Aitken, en su calidad de Presidente y Director Ejecutivo de la Compañía, y el Sr. Hamilton, en su calidad de Presidente del Directorio, asisten a las reuniones del Comité.

Otros Directorios y Relaciones interconectadas

Varios de los nominados son directores de otras entidades que también reportan. Para obtener más información, por favor refiérase a las biografías de cada candidato en la sección "Elección de Directores." El Sr. Choquette y el Sr. Mahaffy actualmente sirven juntos en el consejo de Canadá Plan Investment Board d ("CPP"), el Comité de Inversiones del CPP y de los Recursos Humanos y Compensaciones de la PPC. El Sr. Choquette ha sido un miembro del directorio del CPP desde febrero de 2008 y el Sr. Mahaffy desde octubre 2009.

Aparte del Sr. Choquette y el Sr. Mahaffy no hay candidatos que oficiaron al mismo tiempo como directores en los Directorios de otras corporaciones o que hayan actuado como administradores de otras entidades durante el ejercicio que finalizó el 31 de diciembre de 2010.

Sesiones en Cámara

Después de cada reunión en persona del Directorio una sesión en "cámara" se celebra en la que sólo los directores independientes asisten según lo dispuesto en los Principios de Gobierno Corporativo. Además, sesiones a puertas cerradas se llevaron a cabo después de cada reunión de los Comités en 2010.

Registro de Asistencia a Reuniones

La tasa de asistencia acumulada al Directorio y a los Comités de todos los directores en 2010 fue del 98%. Para obtener información sobre el número de Directorios y reuniones de los Comités, celebradas en 2010, así como el registro de asistencia de cada director a esas reuniones, ver el gráfico en la página 11.

2. Mandato del Directorio

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

3. Descripciones de Posiciones

Presidente del Directorio y Presidente del Comité

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

Gerente General ("CEO")

El Gerente General tiene una descripción de la posición escrita que establece las responsabilidades claves del cargo. Además, el CEO tiene objetivos de rendimiento corporativo y personales específicos anuales que tiene la responsabilidad de lograr. Estos objetivos son revisados, aprobados y monitoreados durante el año por el Directorio a través de la Comité de Recursos Humanos. Ver "Plan de Incentivos a Corto Plazo " que comienza en la página 34 para obtener información más completa sobre estos objetivos.

Política de Retiro

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

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

examinará anualmente la composición del Directorio para que el Directorio pueda gestionar su composición general y mantener un equilibrio de directores para garantizar la continuidad a largo plazo.

4. Orientación y Educación Continua

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

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

Los CDs con información actualizada se proporcionan a todos los directores de manera continua. Además, la empresa alienta a los directores para reunirse con altos ejecutivos y visitar nuestras operaciones y plantas de producción.

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

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

El Directorio recibió una serie de presentaciones en 2010 enfocadas a profundizar el conocimiento de la empresa del Directorio, la industria y los principales riesgos y oportunidades que enfrenta la Compañía, así como los cambios normativos que afectan materialmente a la Compañía, como la transición de la Compañía a IFRS. El Directorio también lleva a cabo anualmente un día de sesión de estrategia que ofrece información detallada sobre el entorno empresarial y las tendencias que afectan a la Compañía. Además, periódicamente se celebran las sesiones del Directorio en un lugar donde la Compañía tiene operaciones de producción de metanol o importantes actividades comerciales. En noviembre de 2010, el Directorio se reunió en Nueva Zelanda, donde la compañía tiene instalaciones productivas. Esta visita les proporcionó a los directores la oportunidad de recibir varias presentaciones sobre el mercado energético de Nueva Zelanda, las políticas gubernamentales, y las operaciones de la Compañía en Nueva Zelanda. Esa visita también dio a los directores la oportunidad adicional de interactuar con los empleados, los proveedores de gas natural, asociados de negocios y funcionarios gubernamentales, así como de recorrer las instalaciones de producción de metanol y la infraestructura conexas.

5. Conducta de Negocios Ética

Código de Conducta Empresarial

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

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

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

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

Transacciones que Involucren a Directores o Ejecutivos

El Código de Conducta Empresarial contiene una disposición específica relativa a la necesidad que los directores, ejecutivos y todos los empleados eviten conflictos de intereses con la Compañía. Además, el Comité de Gobierno Corporativo tiene el mandato de examinar posibles temas de independencia y de conflictos de interés de los directores y ejecutivos. Para ello, cada director y ejecutivo completa un cuestionario anual en el cual informan a la Compañía sobre todas las transacciones materiales en las que tienen un interés material. Este informe con todas las transacciones relacionadas con la Compañía y los directores y ejecutivos, se proporciona al Comité de Gobierno Corporativo.

Política Comercial CEO

La Compañía ha implementado una política que indica que si el Presidente y el Gerente General tienen intención de comercializar acciones de la Compañía o ejercer opciones, se debe publicar un comunicado de prensa no menos de cinco días hábiles antes de la fecha de la transacción. El comunicado de prensa debe contener información que incluya la cantidad máxima de acciones u opciones que se intenta vender o ejercer, la fecha prevista de la transacción, el número aproximado de Acciones Ordinarias que el Presidente y el Gerente General tendrían después de la operación, la directriz aplicable a la propiedad las de acciones para el Presidente y Gerente General y si es razonable esperar que el Presidente y CEO cumplan con esta directriz inmediatamente después de la operación prevista.

Política de Recuperación

La Compañía tiene una Política de Recuperación, que prevé la confiscación de opciones, acciones o unidades de acciones o la devolución de compensación en efectivo recibido por los empleados en determinadas circunstancias, cuando el empleado está involucrado en delitos. Para obtener más información sobre esta política, por favor, consulte la página 41.

Otras Medidas

El Directorio toma otras medidas para alentar y promover una cultura de conducta ética en los negocios. En primer lugar, los Principios de Gobierno Corporativo de la Compañía indican que el Directorio tiene la obligación de asegurarse así mismos sobre la integridad del CEO y otros ejecutivos y que ellos están creando una cultura de integridad en toda la organización. Sobre una base anual, el Comité de Gobierno Corporativo considera e informa al Directorio sobre esta materia. Además, se realiza la encuesta anual a los empleados de la empresa sobre las cuestiones relativas al Código de Conducta, incluyendo si están satisfechos de que la alta dirección en sus sitios siempre se comportan de manera ética y honesta.

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

- ***Política Legal de Competencia*** –proporciona a los empleados con una comprensión de la política de la empresa sobre el cumplimiento de todas las leyes relacionadas con competencia y la información relativa a las actividades que están permitidas y prohibidas cuando se relacionan con la competencia, clientes y otras partes.
- ***Política sobre Información Confidencial y Comercialización de Valores*** - ofrece directrices a los empleados con respecto al tratamiento de la información confidencial y asesora a los empleados de la Compañía cuando es permitido transar las acciones de la Compañía. Esta política también prohíbe a los empleados participar en la venta de acciones a corto plazo de la Compañía, la negociación de compra o venta de opciones sobre valores de la empresa o celebrar acuerdos relacionados con la monetización relacionadas con valores de la Compañía.
- ***Política de Regalos Corporativos y Entretenimiento*** - ofrece directrices a los empleados de la empresa sobre la idoneidad de los regalos, propinas o de entretenimiento que pueden ser ofrecidos o aceptados de terceros con los que la Compañía mantiene relaciones comerciales.
- ***Política de Prevención de Pagos Corruptos*** - prohíbe el pago o la recepción de sobornos y comisiones ilegales por los empleados de la compañía y agentes.
- ***Política de Donaciones Políticas*** - prohíbe todas las donaciones políticas por la Compañía a menos que sean específicamente aprobadas con antelación por el Presidente y CEO de la compañía.

Los empleados de la empresa reciben regularmente capacitación en la web o en persona sobre el cumplimiento que se centra en la conducta ética en los negocios y las políticas anteriores. Además, en 2010 los empleados y directores que son considerados que manejan "información privilegiada" en virtud de las leyes de valores canadienses recibieron entrenamiento sobre sus obligaciones y responsabilidades bajo las leyes de valores canadienses.

6. Renovación de Directores

Comité de Designación y Proceso de Designación

El Directorio ha establecido el Comité de Gobierno Corporativo como su comité de designación. El Comité está compuesto enteramente por directores independientes. Una descripción de las responsabilidades claves del Comité de Gobierno Corporativo se puede encontrar bajo "Comités del Directorio" a partir de la página 14.

El Comité es responsable por identificar a los nuevos candidatos a ser presentados como candidatos para la elección o el nombramiento como directores a nuestra Junta de Directores. La Comisión utiliza una matriz de competencias para ayudarse en este proceso. El Comité usa una matriz de habilidades de Directorio para apoyarse en este proceso. Sobre una base anual, el Comité examina la matriz que establece las distintas habilidades y experiencias que se consideran deseables que posea el Directorio en el contexto de la dirección estratégica de la Compañía. El Comité luego evalúa las habilidades y experiencia de cada miembro del Directorio actual con esa matriz. Una vez completado, la matriz ayuda al Comité a identificar lagunas de habilidades o experiencias y constituye la base para iniciar la búsqueda que se llevará a cabo para los nuevos directores y llenar cualquier laguna. A continuación se presenta un resumen de la matriz de competencias del actual Directorio que establece las distintas categorías de competencias y experiencias y la determinación del Comité en cuanto al número de directores en el Directorio que deben poseer esos conocimientos y experiencias. El Comité ha revisado la totalidad de las competencias y experiencias de los actuales miembros del Directorio contra la matriz y ha determinado que el número objetivo se ha cumplido.

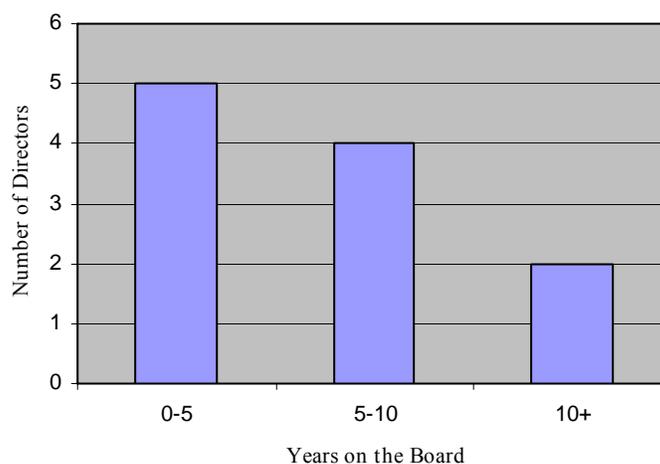
Habilidades y Experiencia	Número objetivo de Directores No Ejecutivos
Liderazgo	3-4
Experiencia de Productos	3-4
Experiencia mundial de la Industria Química	3+
CFO / Socios de Auditoría Retirados	2
Mercado de Capitales	1
Asuntos de Gobierno	1
Experiencia Previa en Directorios	7+
Medioambiente	2-3
Experiencia Internacional	5-6
Energía	1-2

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

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

En los últimos años, el Directorio se ha centrado en la renovación y esto queda reflejado en la tabla de abajo. En los últimos cinco años, se han retirado cinco directores y se han designados cinco nuevos directores.

Permanencia de los Directores



De acuerdo con nuestro enfoque sobre la renovación del Directorio, el Sr. Choquette renunció al cargo de Presidente el 1° de mayo de 2010 y el Sr. Hamilton se convirtió en el Presidente del Directorio a partir del 01 de mayo 2010. El Sr. Choquette permanece como director de la Compañía.

Mayoría de Votos para Directores

En 2006, el Directorio aprobó una política que establece que cualquier candidato para la elección de director en una Junta General Anual para quien el número de votos de abstención exceda el número de votos emitidos en su favor se considerará que no ha recibido el apoyo de los accionistas. Un Director elegido, en esas circunstancias entregará su resignación al Presidente del Comité de Gobierno Corporativo y ese Comité examinará el asunto y formulará una recomendación al Directorio. El Directorio, emitirá dentro de los 90 días de la Junta General Anual una publicación, ya sea anunciando la renuncia del director o justificando su decisión de no aceptar la renuncia.

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

7. Compensaciones de Directores y Ejecutivos

Las compensaciones de los Directores y ejecutivos son determinadas por el Directorio. El proceso que se sigue para la determinación de las compensaciones de los directores se describe a partir de la página 24 y el proceso para determinar las compensaciones de los ejecutivos se describe a partir de la página 31.

Encuesta a los accionistas sobre Compensación de los Ejecutivos

El Directorio reconoce la importancia que los accionistas dan a la compensación de ejecutivos y cree que es importante involucrar a los accionistas sobre este tema. Con esto en mente, la Compañía posee una encuesta web para permitir a nuestros accionistas para proporcionar información sobre nuestro enfoque de la remuneración de los ejecutivos como se describe en la presente Circular de Información. La encuesta está disponible para los accionistas en la sección de Relaciones con Inversoristas en nuestro sitio web (www.methanex.com) entre el 25 de marzo 2011 (fecha de la presente Circular de Información que se presenta a los reguladores de valores) hasta el 30 de junio 2011. Con el fin de presentar sus comentarios, se le pedirá que proporcione su nombre y confirmar que usted es un accionista actual. Los accionistas pueden formular comentarios en general o sobre aspectos específicos de nuestra remuneración de los ejecutivos y puede proporcionar tanto detalle como lo deseen. Los accionistas que opten por ofrecer una dirección de correo electrónico pueden ser contactados para que el Directorio comprenda mejor sus preocupaciones particulares. Todos los comentarios serán proporcionados al Presidente del Comité de Recursos Humanos y discutido en la reunión del Directorio en Julio 2011 para determinar qué acciones se deben tomar para abordar las inquietudes planteadas. Vamos a presentar un informe sobre este proceso en nuestros documentos de información anual del próximo año. Tenemos la intención de ejecutar esta encuesta basada en la web sobre una base anual.

Informe sobre la Encuesta de Accionistas 2010

El año 2010 fue el año inaugural de la encuesta de accionistas basada en la web con los resultados discutidos en el Comité de Recursos Humanos en julio de 2010 e informado en el Directorio de julio 2010. Se recibieron comentarios de tres personas con participaciones pequeñas y de dos inversionistas institucionales. Dos de los accionistas individuales expresaron su preocupación por lo que consideran un exceso de compensación de los ejecutivos. Los inversionistas institucionales se centraron en la cuestión de establecer recomendaciones de voto a los accionistas, "un decir en el pago" con uno indicando apoyo para este tipo de votación mientras que el otro indica que el Comité de Recursos Humanos está en la mejor posición para determinar los niveles de compensación para ejecutivos. El Comité determinó que no ameritan cambios en el enfoque de la Compañía de compensación de los ejecutivos como resultado de los comentarios. El Comité y el Directorio señalaron que esta encuesta es un proceso importante y debe mantenerse.

8. Evaluaciones

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

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

Nuestro Directorio lleva a cabo una evaluación de desempeño anual y el Comité de Gobierno Corporativo supervisa el proceso. El proceso está diseñado para evaluar la eficacia y la contribución al Directorio, sus Comités y directores individuales. Los resultados del proceso se informan al Directorio. En 2010, el proceso incluyó lo siguiente:

Evaluación al Presidente del Directorio

A los Directores se les proporcionó una oportunidad para evaluar el rendimiento del Presidente del Directorio y hacer sugerencias para mejorar. Los Directores evaluaron al Presidente del Directorio y proporcionaron comentarios sobre temas que abordan la conducción de las reuniones del Directorio, temas de liderazgo y la capacidad del Presidente para facilitar contribuciones positivas de otros directores. Los resultados fueron tabulados por el Secretario Corporativo y se prestaron al Presidente del Comité de Gobierno Corporativo, quien entonces tuvo una conversación privada con el Presidente del Directorio. El contenido de esa conversación fue informada por el Presidente del Comité de Gobierno Corporativo al pleno del Comité en su reunión de enero 2011.

Evaluación de Todo el Directorio

A los Directores se les proporcionó una oportunidad para evaluar la forma en que el Directorio y sus comités están funcionando y hacer sugerencias para mejorar. Los Directores clasificaron y formularon observaciones sobre varios criterios incluyendo:

- la combinación de conocimientos, la experiencia y la diversidad entre los miembros del Directorio, así como la utilización de dichos conocimientos y experiencia;
- el proceso de selección de nuevos directores;
- comunicación con la administración y la suficiencia de la información proporcionada a los directores para que puedan controlar los resultados, identificar áreas de riesgo y comprender temas importantes de la industria y las tendencias;
- comprensión de los objetivos estratégicos de la Compañía, la industria y el entorno competitivo, así como los principales riesgos que enfrenta la empresa;
- el proceso de planificación estratégica, el proceso de planificación presupuestaria y la integridad de los controles internos y sistemas de gestión de la información;
- los procesos para determinar las medidas de desempeño y la compensación del CEO, así como todas las compensaciones de la gerencia, y
- planificación de sucesión.

Los resultados fueron tabulados por el Secretario Corporativo, y entregados al Presidente del Directorio y luego presentado al Comité de Gobierno Corporativo, en su reunión de enero 2011.

Evaluación de los Comités

A los Directores se les pidió que evaluaran a los comités del Directorio en términos generales, así como a los comités específicos en los que participan. Los Directores proporcionaron clasificaciones y comentarios sobre una serie de criterios, entre ellos:

- temas de procesos tales como lo adecuado de la estructura del comité, tamaño del comité y la eficiencia y la eficacia de las reuniones y el valor de las sesiones de la cámara;
- la calidad de los materiales proporcionados al comité y de la comunicación con la administración, y
- la combinación de conocimientos, experiencia y la diversidad entre los miembros del Directorio, así como la utilización de dichos conocimientos y experiencia.

Los resultados fueron tabulados por el Secretario Corporativo de la Compañía, proporcionados al Presidente del Directorio y, a continuación presentados al Comité de Gobierno Corporativo en su reunión de enero 2011. Cada Comité también examinó los resultados de su evaluación individual del Comité.

Evaluación de Directores Individuales

A los Directores se les proporcionó la oportunidad de evaluar su propia eficacia, comentar sobre la eficacia sus compañeros y mantener una conversación privada con el Presidente del Directorio en cuanto a su rendimiento y el desempeño de sus compañeros directores. Los Directores se auto evaluaron y evaluaron a sus compañeros en relación con una serie de criterios en relación con la efectividad como Directores, incluyendo su entendimiento del negocio, su contribución en cuestiones estratégicas, interacción con la administración y áreas de fortalezas personales. El Secretario Corporativo recibió todos los cuestionarios y a cada director, se le proporcionó un informe personalizado que detalla los comentarios recibidos de sus pares en relación con el rendimiento de ese director (de forma anónima). Estos informes también se proporcionaron al Presidente del Directorio quien luego llevó a cabo un debate confidencial con cada director. El Presidente del Directorio informó al Comité de Gobierno Corporativo, en su reunión de enero 2011 con respecto a este proceso.

9. Planificación de sucesión gerencial

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

10. Rol del Directorio en el Proceso de Gestión de Riesgos

El mandato del Directorio (que figura en la sección 3 de los Principios de Gobierno Corporativo), establece que el Directorio es responsable de identificar y supervisar la implementación de los sistemas para administrar los riesgos principales del negocio de la Compañía. El mandato del Comité de Auditoría, Finanzas y de Riesgos también indica que el Comité es responsable de examinar con la administración, por lo menos anualmente, los procesos de la Compañía para identificar, supervisar, evaluar y manejar los riesgos importantes a nivel estratégico y de negocio.

Anualmente la Administración lleva a cabo un proceso formal de evaluación de riesgos que incluye identificar los principales riesgos estratégicos de la Compañía, la evaluación de la estrategia de la Compañía para mitigar cada riesgo, y determinar las responsabilidades. Los resultados de este proceso son documentados y revisados y discutidos con el Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos y el Directorio. Además, el Directorio, a través de sus Comités, supervisa las estrategias y programas de gestión de riesgo la empresa, incluyendo programas de seguros, relacionados con los principales riesgos operativos de la empresa, como la salud y la seguridad, el transporte marítimo y los riesgos financieros.

PARTE IV COMPENSACIONES

COMPENSACIONES A LOS DIRECTORES

Objetivo y Diseño del Programa de Compensación de Directores

Somos el mayor proveedor mundial de metanol, con ventas y operaciones en todo el mundo y con ventas de US\$2 billones en 2010. Como tal, el objetivo principal del programa de compensación de los directores de la Compañía es atraer y retener directores con experiencia internacional, con una amplia gama de aptitudes y conocimientos pertinentes, y la capacidad para llevar a buen término el mandato del Directorio. Una copia del mandato del Directorio se puede encontrar en la sección 3 de nuestros Principios de Gobierno Corporativo que se adjuntan a la presente Circular de Información como Anexo A y también se puede encontrar en nuestro sitio web en www.methanex.com.

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

Nuestro programa de compensaciones de directores está diseñado principalmente para:

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

Las compensaciones de los Directores se paga sólo a los directores que no son ejecutivos y se compone principalmente de honorarios en efectivo (retención anual, honorarios por reunión, honorarios por la presidencia y honorarios de viaje) y un premio por incentivos a largo plazo basado en acciones. Los directores que no son ejecutivos no son elegibles para recibir las opciones de acciones bajo los términos de los Planes de Incentivos de Opciones de Acciones de la Compañía. La tabla con el total de Compensación de los Directores en la página 27 establece el total de compensaciones ganadas por los directores en 2010.

Como parte de este programa de compensación, los Directores tienen requisitos de participación en la propiedad de acciones de la compañía que cada uno de los directores que no sean ejecutivos sean dueños de acciones o unidades de acciones con un valor a lo menos igual a cinco veces su retención anual. Vea "Directrices para la Propiedad de Acciones de los Directores" en la página 30 para más detalles. El Directorio considera que las directrices para la propiedad de acciones ayudan a promover el objetivo de retención de directores y alineamiento con los accionistas a largo plazo.

Proceso para Determinar las Compensaciones a los Directores

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

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

Durante la revisión de compensación de directores más reciente llevada a cabo a fines de 2009, el Comité reiteró que el nivel objetivo de compensación para los directores debe ser el 50° percentil de un grupo de empresas químicas basadas en América del Norte con operaciones internacionales. El grupo comparativo de empresas, que se listan a continuación, fueron elegidas por el Comité en 2009 porque, al igual que la empresa, todos eran de basadas en América del Norte y son empresas químicas con operaciones internacionales:

Agrium Inc.	Chemtura Corporation	Koppers Inc	Potash Corporation
Ashland Inc.	Cytec Industries Inc.	Westlake Chemical Corporation	Spartech Corporation
Cabot Corporation	FMC Corporation	Olin Corporation	Terra Industries Inc.
Celanese Corporation	Hercules Inc. (now Ashland Inc.)	PolyOne Corporation	

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

Elementos de las Compensaciones de Directores

Retención Anual y Otros Honorarios

Durante el año terminado el 31 de diciembre de 2010, las tasas de retenciones anuales y otros honorarios fueron pagados a miembros del Directorio que no son ejecutivos sobre las siguientes bases:

	US\$	CDN\$	
Retención anual para directores no ejecutivos	38,839	40,000	anual
Retención anual para el Presidente del Directorio	145,645	150,000	anual
Honorario de asistencia a reuniones del Directorio	2,427	2,500	por reunión
Honorario de asistencia a reuniones del Comité	2,427	2,500	por reunión
Honorario del Presidente del Comité (además del honorario de asistencia a reuniones del Comité)	2,427	2,500	por reunión
Pago por viajes en el país o entre continentes para asistir a las reuniones del Directorio y Comité	2,427	2,500	por reunión
Honorarios por viajes a terreno adicional de las visitas por separado y aparte de la asistencia al Directorio o las reuniones del comité (y no para propósitos de orientación al momento de ingresar al Directorio)	2,427	2,500	por reunión

Todas las retenciones y honorarios en el cuadro anterior se pagan en dólares canadienses y se han convertido a dólares de los EE.UU. al tipo de conversión de 1.0299, siendo la tasa promedio del mediodía del Banco de Canadá para 2010. El Presidente del Directorio recibe un honorario fijo anual de retención y no recibe ningún adicional "por sesión" honorarios o gastos de viaje. En 2010, la retención del Presidente del Directorio se prorratea entre el Sr. Choquette, quien renunció al cargo de Presidente del Directorio a partir del 01 de mayo 2010 y el Sr. Hamilton quien llegó a ser Presidente del Directorio a partir del 01 de mayo 2010,

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

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

Los Directores reciben Unidades de Acciones Restringidas ("RSUs") en virtud del Plan Unitario de Acciones Restringido para los Directores de la Compañía, como parte de los planes de los componentes de incentivos compensación a largo plazo anuales. Los directores pueden optar por recibir su premio RSU en forma de Unidades de Acciones Diferidas (DSUs), que se describen con más detalle en la sección siguiente. En el cuadro siguiente se resume los dos últimos premios de incentivos a largo plazo otorgadas a los directores en 2011 y 2010:

	2011	2010
Presidente del Directorio	4,700 RSUs or DSUs	6,900 RSUs or DSUs
Otros directores no ejecutivos	3,100 RSUs or DSUs	4,600 RSUs or DSUs

El incentivo de compensación a largo plazo del 2010 para el Presidente del Directorio incluido en este cuadro será prorrateado entre el Sr. Choquette, quien renunció como Presidente del Directorio a partir del 1 de mayo 2010 (pero permanece como director de la empresa) y el Sr. Hamilton, quien es el nuevo Presidente del Directorio efectivo 1 de mayo 2010. El 5 de marzo de 2010, al Sr. Choquette se le concedió 5.000 RSU (que él eligió recibir en la forma de DSUs). Al Sr. Hamilton se le concedió 4.600 RSUs el 5 de marzo de 2010 y, se le otorgó un adicional de 1.900 RSUs el 1 de mayo de 2010, cuando se convirtió en el nuevo Presidente del Directorio.

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

El Directorio cree que el premio de incentivo a largo plazo concedido a los directores por una parte compensa los directores por el ejercicio de sus funciones y también promueve la retención de directores y alineamiento con los intereses de los accionistas a largo plazo. El objetivo de valor en dólares de esos premios ("Objetivo LTI Valor Dólar") es determinado por el Comité de Gobierno Corporativo durante su revisión de compensación de directores y se dirige a ser similares a las otorgadas a los directores no ejecutivos en el percentil 50 del grupo de comparación como se ha comentado en el "Proceso para Determinar las Compensaciones a los Directores." Para el año 2011 y 2010, cada director recibió el número de RSUs (o DSUs) determinado dividiendo el valor en dólares LTI Meta por el precio promedio ponderado de cierre anual de las Acciones Ordinarias en la TSX para el período de 90 días que termina el 31 de diciembre del año fiscal inmediatamente anterior al año en que la concesión se hace efectiva y, a continuación se redondea.

Plan Unitario de Acciones Diferidas (Director DSUs)

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

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

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

Gratificaciones

Algunos gastos menores incurridos por los directores son pagados por la Compañía. Todos estos gastos están incluidos en la columna "Todas las demás Compensaciones" que se encuentran en el cuadro de los Directores de Compensación Total de los Directores en la página 27.

Compensación Total de Directores

En el siguiente cuadro se expone lo recibido por cada director como retención anual, honorarios por reunión y premios de incentivos a largo plazo de 2010. La Compañía presenta sus estados financieros en dólares de los EE.UU. y, por tanto, está obligada a informar todos los importes de compensación en dólares de los EE.UU. Sin embargo, dado que todas las cantidades han sido pagadas a los directores en dólares canadienses, las cantidades reportadas en todas las tablas en esta sección han sido reportadas en ambos, dólares canadienses y dólares de EE.UU. y, salvo que se indique lo contrario, han sido convertidas a dólares de EE.UU. a un tipo de conversión de 1.0299, siendo la tasa promedio del mediodía el Banco de Canadá para 2010.

Director		Retención Anual	Honorarios Asistencia Directorio	Honorarios Asistencia Comité	Honorarios Presidencia Comité	Honorarios de Viaje ⁽¹⁾	Total Honorarios Ganados ⁽²⁾	Premio Basado en Acciones ⁽³⁾	Otras Compensaciones ⁽⁴⁾	Total
Bruce Aitken ⁽⁵⁾										
Howard Balloch	US\$	38,839	14,565	19,419	2,427	12,137	87,387	116,128	12,550	216,065
	CDN\$	40,000	15,000	20,000	2,500	12,500	90,000	119,600	12,925	222,525
Pierre Choquette ⁽⁶⁾	US\$	74,441	9,710	12,137	-	7,282	103,570	126,226	39,767	269,563
	CDN\$	76,667	10,000	12,500	-	7,500	106,667	130,000	40,956	277,623
Phillip Cook	US\$	38,839	14,565	24,274	4,855	19,419	101,952	116,128	6,879	224,959
	CDN\$	40,000	15,000	25,000	5,000	20,000	105,000	119,600	7,085	231,685
Thomas Hamilton	US\$	110,043	7,282	14,565	4,855	9,710	146,455	159,721	7,767	313,943
	CDN\$	113,333	7,500	15,000	5,000	10,000	150,833	164,497	7,999	323,329
Robert Kostelnik	US\$	38,839	16,992	9,710	-	14,565	80,106	116,128	5,350	201,584
	CDN\$	40,000	17,500	10,000	-	15,000	82,500	119,600	5,510	207,610
Douglas Mahaffy	US\$	38,839	16,992	19,419	-	14,565	89,815	116,128	17,296	223,239
	CDN\$	40,000	17,500	20,000	-	15,000	92,500	119,600	17,813	229,913
A. Terence Poole	US\$	38,839	16,992	26,702	16,992	12,137	111,662	116,128	19,580	247,370
	CDN\$	40,000	17,500	27,500	17,500	12,500	115,000	119,600	20,165	254,765
John Reid	US\$	38,839	16,992	31,556	9,710	2,427	99,524	116,128	22,675	238,327
	CDN\$	40,000	17,500	32,500	10,000	2,500	102,500	119,600	23,353	245,453
Janice Rennie	US\$	38,839	16,992	29,129	-	2,427	87,387	116,128	9,448	212,963
	CDN\$	40,000	17,500	30,000	-	2,500	90,000	119,600	9,731	219,331
Monica Sloan	US\$	38,839	16,992	21,847	2,427	2,427	82,532	116,128	26,204	224,864
	CDN\$	40,000	17,500	22,500	2,500	2,500	85,000	119,600	26,988	231,588
Total	US\$	495,196	148,074	208,758	41,266	97,096	990,390	1,214,971	167,516	2,372,877
	CDN\$	510,000	152,500	215,000	42,500	100,000	1,020,000	1,251,297	172,525	2,443,822

(1) Los honorarios de viaje se pagan por viajes en el país y entre continentes para asistir reuniones del Directorio o Comités o visitas a terreno planificadas separadamente de la asistencia a las reuniones del Directorio o Comités (y no para efectos de toma de conocimiento al ingresar al Directorio).

- (2) Esta columna incluye todos los honorarios por retenciones, reunión, presidencia y viajes durante 2010, incluidos los remunerados en DSUs. En virtud del Plan de DSU para directores, los directores pueden optar por recibir el 100%, 50% o 0% de sus honorarios de retención y reuniones como DSUs. El Plan DSU se describe más detalladamente en "Plan Unitario de Acciones Diferidas (DSUs de Directores)" en la página 26. En 2010, el Sr. Balloch eligió recibir el 100% de su retención como DSUs (3,590 DSUs), el y el Sr. Mahaffy eligió recibir el 50% de sus honorarios de retención y reuniones como DSUs (1,828 DSUs). El número y el valor de las DSUs recibidas por los Srs. Balloch y Mahaffy en lugar de honorarios se reflejan en los "Premios Basados en Acciones devengados Durante el Año", en el cuadro en la página 29.
- (3) Esta columna refleja el valor razonable la fecha de la concesión de RSUs y DSUs recibidos por los directores en 2010 como premios de incentivo a largo plazo. Este valor mostrado se calcula multiplicando el número de RSUs o DSUs adjudicados en 2010 por el dólar canadiense precio de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX el 4 de marzo de 2010, el día anterior en la cual las unidades en acciones fueron concedidas, siendo Cdn \$26.00. En el caso del señor Hamilton, él recibió un adicional de 1.900 RSU el 1 de mayo de 2010, una vez nombrado Presidente del Directorio. El valor de estos RSU se calcula multiplicando RSU 1900 por el precio de cierre del dólar canadiense de las acciones ordinarias en TSX el 30 de abril de 2010, el día antes que las Unidades de acciones fueron otorgadas, siendo \$23.63. El valor justo a la fecha de la concesión que se muestra en esta columna es el mismo que el valor justo contable. Los directores pueden optar por recibir sus premios de incentivos a largo plazo como RSUs o DSUs. Por favor, vea la sección "Premios de Incentivos a Largo Plazo – Plan Unitario de Acciones restringidas para Directores" en la página 25 para más información.
- (4) Esta columna incluye el valor de las gratificaciones en el año 2010 de los directores, así como el valor de unidades de acciones adicionales ganadas por los directores en 2010 (RSUs y/o DSUs según proceda) correspondientes a los dividendos declarados para Acciones Ordinarias en 2010. Por favor vea, "Premios de Incentivos a Largo Plazo – Plan Unitario de Acciones Restringidas para Directores" en la página 25 y "Plan de Acciones Diferidas (DSUs para Directores)" en la página 26 para obtener más información sobre los dividendos equivalentes. Con respecto al dividendo equivalente a DSUs, el valor equivalente de dividendos adicionales de DSUs se calcula multiplicando el número de unidades por el dólar canadiense precio de cierre de las Acciones Ordinarias de la TSX en el día en que dichas unidades se hayan acreditado. Con respecto al dividendo equivalente a RSUs, el valor equivalente de los dividendos adicionales de RSUs se calcula multiplicando el número de unidades por el promedio ponderado del precio de cierre del dólar canadiense de las Acciones Ordinarias de la TSX para el período de quince días antes del día en que esas unidades se acreditaron.
- (5) El Sr. Aitken es el Presidente y Gerente General y, por tanto, no recibe ningún tipo de compensación como director. Véase "Declaración de Compensación Ejecutivo" que empieza en la página 44 para información sobre las compensaciones del Sr. Aitken.
- (6) El Sr. Choquette, fue Presidente del Directorio hasta el 1 de mayo de 2010 y no recibió ninguna gratificación "por sesión" de asistencia o gastos de viaje mientras fue Presidente. El recibió una parte proporcional de retención anual del Presidente.
- (7) El Sr. Hamilton fue nombrado Presidente del Directorio el 1 de mayo de 2010 y no recibió ningún honorario "por reunión" dietas o gastos de viaje tras su nombramiento. El recibió una parte proporcional de la retención anual del Presidente

Premios en Base a Acciones en Circulación de los Directores

El siguiente cuadro muestra el número de acciones basadas en los premios de cada director al 31 de diciembre de 2010 que no han sido devengadas. Los Directores no reciben premios basados en opciones. Todas las cantidades en dólares canadienses se han convertido a dólares de EE.UU. a un tipo de conversión de 1.0299, siendo la tasa promedio del mediodía del Banco de Canadá para 2010.

Director	Premios en Base a Acciones en Circulación al 31 de Diciembre 2010 ⁽¹⁾		
	Número de acciones o unidades de acciones no devengadas ⁽²⁾	Valor de Mercado o valor a pagar por premios en base a acciones no devengado ⁽²⁾	
		US\$	CDN\$
Bruce Aitken ⁽³⁾			
Howard Balloch	-	-	-
Pierre Choquette	-	-	-
Phillip Cook	8,809	258,736	266,472
Thomas Hamilton	10,745	315,600	325,036
Robert Kostelnik	8,809	258,736	266,472
Douglas Mahaffy	-	-	-
A. Terence Poole	-	-	-
John Reid	8,809	258,736	266,472
Janice Rennie	4,716	138,517	142,659
Monica Sloan	4,716	138,517	142,659

- (1) Este cuadro no incluye las DSUs pendientes porque las DSUs se materializan inmediatamente después de ser concedidas. El cuadro siguiente muestra el número total y el valor de DSUs de cada director no ejecutivo al 31 de diciembre de 2010 e incluye los dividendos equivalentes a DSUs acreditados desde la fecha del DSU original otorgado. El valor se calcula multiplicando el número de DSUs pendientes por el dólar canadiense al precio de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX el 31 de diciembre de 2010 de \$30.25 dólares. Todas las cantidades en dólares canadienses se han convertido a dólares de EE.UU. al tipo de conversión de 1.0299, siendo tasa promedio del mediodía del Banco de Canadá para 2010. El monto real pagado a un director al liquidar las DSUs depende de la fecha de valuación elegida por el director, esta fecha de valuación, podrá tener ser retroactiva en el caso de DSUs concedidas con anterioridad al 2 de marzo de 2007. Ver "Plan de Unitario de Acciones Diferidas (DSU de Directores)" en la página 26 para información más detallada sobre el Plan de Unitario de Acciones Diferidas y la fecha de la valuación que los directores pueden optar.

(2)

Director	Número de DSU en Circulación al 31 Dic.-10			Valor de DSU en Circulación al 31 Dec. -10	
	Otorgados hasta 2 Marzo 2007	Otorgados el o después del 2 Marzo 2007	Total	US\$	CDN\$
Howard Balloch	-	22,712	22,712	667,092	687,038
Pierre Choquette	11,756	46,031	57,787	1,697,308	1,748,057
Phillip Cook	-	-	-	-	-
Thomas Hamilton	-	-	-	-	-
Robert Kostelnik	-	-	-	-	-
Douglas Mahaffy	-	29,552	29,552	867,995	893,948
A. Terence Poole	16,684	15,564	32,248	947,181	975,502
John Reid	17,305	11,229	28,534	838,095	863,154
Janice Rennie	-	10,845	10,845	318,537	328,061
Monica Sloan	19,594	18,809	38,403	1,127,965	1,161,691

- (2) Estas columnas reflejan el número y el valor de RSUs pendientes no devengadas al 31 de diciembre de 2010 e incluye los dividendos equivalentes de RSUs acreditados desde la fecha original de otorgamiento de RSU. El valor de RSUs pendientes se calcula multiplicando el número de RSUs pendientes de liquidación por el precio de cierre de las Acciones Ordinarias en dólar canadiense en la TSX el 31 de diciembre de 2010 de \$30,25.
- (3) El Sr. Aitken es el Presidente y Gerente General y, por tanto, no recibe ningún tipo de compensación como director. Véase "Declaración de Compensación Ejecutivos" que empieza en la página 44 para información sobre las compensaciones del Sr. Aitken.

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

El siguiente cuadro muestra el valor total en dólares realizado por cada director al recibir los premios basados en acciones durante el año 2010. Los Directores no reciben opciones de acciones y no reciben ningún tipo plan de compensación de incentivo en acciones. Todos los montos en dólares canadienses se han convertido a dólares de EE.UU. al tipo de conversión de 1, 0299, siendo la tasa promedio del mediodía del Banco de Canadá para 2010.

Premios en Base a Acciones – Valor Devengado Durante el Año											
Director	Número Devengado Durante 2010 (#)					Valor Devengado Durante 2010 (\$)					
	RSUs ⁽¹⁾	DSUs ⁽²⁾			Total	RSUs ⁽³⁾	DSUs ⁽²⁾			Total	
		Premios Incentivos Largo-Plazo	Otorgado a cambio de Honorarios ⁽⁴⁾	Premios Incentivos Largo-Plazo ⁽⁵⁾			Equivalentes Dividendos ⁽⁶⁾	Premios Incentivos Largo-Plazo	Otorgado a cambio de Honorarios ⁽⁴⁾		Premios Incentivos Largo-Plazo ⁽⁵⁾
Bruce Aitken ⁽⁷⁾											
Howard Balloch	-	3,590	4,600	519	8,709	US\$ CDN\$	- -	87,387 90,000	116,128 119,600	12,549 12,925	216,064 222,525
Pierre Choquette	-	-	5,000	1,458	6,458	US\$ CDN\$	- -	- -	126,226 130,000	35,087 36,136	161,313 166,136
Phillip Cook	3,319	-	-	-	3,319	US\$ CDN\$	95,781 98,645	- -	- -	- -	95,781 98,645
Thomas Hamilton	3,319	-	-	-	3,319	US\$ CDN\$	95,781 98,645	- -	- -	- -	95,781 98,645
Robert Kostelnik	-	-	-	-	-	US\$ CDN\$	- -	- -	- -	- -	- -
Douglas Mahaffy	-	1,828	4,600	717	7,145	US\$ CDN\$	- -	89,815 92,500	116,128 119,600	17,296 17,813	223,239 229,913
A. Terence Poole	-	-	4,600	813	5,413	US\$ CDN\$	- -	- -	116,128 119,600	19,580 20,165	135,708 139,765
John Reid	-	-	-	720 273	720 273	US\$ CDN\$	- -	- -	- -	17,326 17,844	17,326 17,844
Monica Sloan						US\$ CDN\$	- -	- -	- -	6,584 6,781	6,584 6,781

	-	-	-	969	969	US\$	-	-	-	23,318	23,318
						CDN\$	-	-	-	24,015	24,015

- (1) Esta columna representa las RSUs que se adjudicaron en 2008 y que se devengaron el 1 de diciembre de 2010, en conjunto con el dividendo equivalente a RSUs acreditado al respecto. Por favor, consulte el apartado "Premios de Incentivos a Largo Plazo – Plan Unitario de Acciones Restringidas para Directores" en la página 25 para más información.
- (2) Las DSUs son ganadas inmediatamente después del otorgamiento; sin embargo, no pueden ser canjeadas por un director hasta la fecha de su jubilación o su muerte. Los directores pueden optar por recibir el 100%, 50% o 0% de su retención anual y honorarios por reuniones como DSUs. Los Directores podrán también elegir recibir sus premios por incentivos a largo plazo en la forma de DSUs. Adicionalmente, se acreditan más DSUs cada trimestre correspondiente a los dividendos declarados en Acciones Ordinarias. Por favor, vea la sección "Plan Unitario de Acciones Diferidas (DSUs Director)" en la página 26 para más información.
- (3) El valor de las RSUs que se muestra en esta columna refleja el monto efectivamente pagado a los directores al recibir las RSUs devengadas en el año 2010, calculado de conformidad con los términos del Plan de RSU de la Compañía multiplicando el número de unidades devengadas (incluyendo fracciones de unidades) por el promedio ponderado del precio de las Acciones Ordinarias en la TSX en dólar canadiense durante los 15 días de transacciones antes de la fecha de adquisición, siendo \$29.72. El precio de cierre de las Acciones Ordinarias en dólar canadiense en la TSX el 1 de diciembre de 2010, la fecha de devengo, fue \$30.58.
- (4) Estas columnas reflejan el número y valor de DSU recibidas a cambio de honorarios ganados por los directores en 2010. El valor es igual al total de los honorarios ganados en la columna de Directores Compensación Total de la tabla en la página 27. Las DSUs se conceden en lugar de honorarios sobre una base trimestral, y el número de DSUs concedidas al final de cada trimestre se calcula dividiendo una cuarta parte de los honorarios anuales elegidos para ser recibido en DSUs por el precio promedio de cierre en dólar canadiense de las acciones ordinarias en la TSX en los últimos cinco días de transacciones del trimestre fiscal anterior.
- (5) Estas columnas reflejan el número y el valor de las DSUs concedidas en 2010 a los directores como premios de incentivos a largo plazo. El valor que se muestra es el valor justo a la fecha de concesión (que es el mismo que el valor justo contable) y se calcula multiplicando el número de DSUs otorgadas en 2010 por precio de cierre de las Acciones Ordinarias en dólar canadiense en la TSX el 4 de marzo de 2010, el día anterior en que dichas unidades de acciones fueron concedidas, siendo Cdn \$26.00. Los directores pueden optar por recibir sus premios de incentivos a largo plazo como RSUs o DSUs. Por favor, consulte la sección "Premios de Incentivos a Largo Plazo – Plan Unitario de Acciones Restringidas para Directores" en la página 25 para más información.
- (6) Estas columnas reflejan dividendo adicional equivalente a DSUs acreditado sobre las DSUs pendientes mantenidas por los directores en 2010 y el valor se calcula multiplicando el número de estas nuevas DSUs por el precio de cierre de las Acciones Ordinarias en dólar canadiense de la TSX en el día en que se acreditaron tales DSUs.
- (7) El Sr. Aitken es el Presidente y Gerente General y, por tanto, no recibe ningún tipo de compensación como director. Véase "Declaración de Compensación Ejecutivo" que empieza en la página 44 para información sobre las compensaciones del Sr. Aitken

Requerimiento para la Propiedad de Acciones de los Directores

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

El siguiente cuadro muestra, entre otras cosas, el número de Acciones Ordinarias, RSUs y DSUs que posee cada director al 4 de marzo de 2011 en comparación con el número de Acciones Ordinarias, RSUs y DSUs mantenidas al 5 de marzo de 2010 y el porcentaje alcanzado del requerimiento de cada director en base a sus acciones al 4 de marzo, 2011.

Director	Director Desde	Años	Número de Acciones Ordinarias Poseídas ⁽¹⁾	Número de Unidades de Acciones Poseídas		Total Acciones Ordinarias y Unidades de Acciones Poseídas	Total Valor a Riesgo de acciones Ordinarias y Unidades de Acciones ⁽²⁾		Valor de Acciones Ordinarias y Unidades de Acciones Requeridas para cumplir Directrices ⁽³⁾		% de Cumplimiento de Directrices	Monto en Riesgo como Múltiplo de Retención Anual	Cumple Directrices
				RSUs	DSUs		US\$	CDN\$	US\$	CDN\$			
Bruce Aitken ⁽⁴⁾													
Howard Balloch	Dec-04	2011 2010 Change	4,000 4,000 -	- - -	25,812 18,603 +7,209	29,812 22,603 +7,209	839,159 469,279 +369,880	864,250 535,917 +328,333	194,194	200,000	432	21.6	Si
Pierre Choquette	Oct-94	2011 2010 Change	28,201 27,508 +693	- - -	60,887 56,329 +4,558	89,088 83,837 +5,251	2,507,681 1,740,609 +767,072	2,582,661 1,987,775 +594,886	194,194	200,000	1,291	64.6	Si
Phillip Cook	May-06	2011 2010 Change	12,500 12,500 -	11,909 11,846 +63	- - -	24,409 24,346 +63	687,074 505,467 +181,607	707,617 577,244 +130,373	194,194	200,000	354	17.7	Si
Thomas Hamilton ⁽⁵⁾	May-07	2011 2010 Change	24,000 12,000 +12,000	15,445 11,846 +3,599	- - -	39,445 23,846 +15,599	1,110,313 495,086 +615,227	1,143,511 565,389 +578,122	728,226	750,000	152	7.6	Si
Robert Kostelnik	Sep-08	2011 2010 Change	18,300 18,300 -	11,909 8,593 +3,316	- - -	30,209 26,893 +3,316	850,334 558,348 +291,986	875,759 637,633 +238,126	194,194	200,000	438	21.9	Si
Douglas Mahaffy	May-06	2011 2010 Change	- - -	- - -	32,652 27,007 +5,645	32,652 27,007 +5,645	919,100 560,715 +358,385	946,581 640,336 +306,245	194,194	200,000	473	23.7	Si
A. Terence Poole ⁽⁶⁾	Feb-94	2011 2010 Change	35,000 35,000 -	- - -	35,348 31,435 +3,913	70,348 66,435 +3,913	1,980,182 1,379,312 +600,870	2,039,389 1,575,174 +464,215	194,194	200,000	1,020	51.0	Si
John Reid	Sep-03	2011 2010 Change	10,000 10,000 -	8,809 8,593 +216	31,634 27,815 +3,819	50,443 46,408 +4,035	1,419,888 963,515 +456,373	1,462,343 1,100,334 +362,009	194,194	200,000	731	36.6	Si
Janice Rennie	May-06	2011 2010 Change	2,000 2,000 -	7,816 4,600 +3,216	10,845 10,572 +273	20,661 17,172 +3,489	581,573 356,522 +225,051	598,962 407,148 +191,814	194,194	200,000	299	15.0	Si
Monica Sloan	Sep-03	2011 2010 Change	4,000 3,000 +1,000	7,816 4,600 +3,216	38,403 37,434 +969	50,219 45,034 +5,185	1,413,583 934,988 +478,595	1,455,849 1,067,756 +388,093	194,194	200,000	728	36.4	Si

- (1) Esta columna incluye todas las Acciones Ordinarias, poseídas por su beneficio directa o indirectamente o sobre las que se ejerce el control o la dirección.
- (2) Para 2011, este valor es calculado usando un valor de \$28,29 por acción, siendo el precio promedio ponderado de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX en dólar canadiense para el período de 90 días que terminó el 4 de marzo de 2011. Para 2010, este valor se calculó usando \$23,71 por acción, siendo el precio promedio ponderado de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX en dólar canadiense para el período de 12 meses terminados el 5 de marzo de 2010. Los montos en dólar canadiense para las acciones en 2011 han sido convertidos a dólares de EE.UU. a la tasa promedio del mediodía del Banco de Canadá para 2010 de 1.0299. Los montos en dólar canadiense para las acciones en 2010 han sido convertidos a dólares de EE.UU. a la tasa promedio del mediodía del Banco de Canadá para 2009 de 1,142.
- (3) Nuestro requerimiento para la propiedad de acciones de los directores establece que los directores pueden tener Acciones Ordinarias y/o unidades de acciones igual a por lo menos cinco veces su retención anual.
- (4) El Sr. Aitken es el Presidente y Gerente General y, por tanto, no recibe ningún tipo de compensación como director. Véase "Directrices sobre Propiedad de Acciones" que empieza en la página 43 para información sobre las tenencias de acciones del Sr. Aitken y directrices de propiedad de acciones.
- (5) El Sr. Hamilton, es Presidente del Directorio, por lo tanto en el 2011 su requerimiento de porcentaje de propiedad de acciones fue logrado y el monto en riesgo como un múltiplo de retención anual, es calculado como cinco veces su retención anual de Cdn \$150.000 (US\$145.645).
- (6) Sr. Poole renunció como director en junio de 2003 y fue reelegido en septiembre de 2003.

DISCUSION Y ANALISIS DE LAS COMPENSACIONES DE EJECUTIVOS

Objetivos y Diseño del Programa de Compensación para Ejecutivos

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

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

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

Cada uno de nuestros empleados, incluyendo cada uno de nuestros ejecutivos, establecen objetivos personales de desempeño anual que están alineados con los objetivos estratégicos generales de la Compañía. Los objetivos de desempeño personal están diseñados a ser desafiantes, pero posible de obtener. Los objetivos de rendimientos personales anuales del Presidente y Gerente General de la Compañía ("CEO") son fijados por el Directorio y el Gerente General recomienda los objetivos de rendimiento personal anual para los demás Llamados Oficiales Ejecutivos ("NEOs") y todos los ejecutivos.

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

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

El objetivo de rendimiento general de la Compañía es aumentar de manera sostenible el precio de la acción. Con esto en mente, los elementos significativos de la remuneración de los ejecutivos están diseñados para ser dependiente de las medidas que se alinean con el aumento del precio de la acción. Para todos los funcionarios ejecutivos, el 40% de premios de incentivos a corto plazo depende del logro de ciertos niveles de "retorno modificado sobre el capital empleado" y el 20% en una amplia variedad de medidas que creemos que afectan el precio de las acciones - incluyendo la finalización del proyecto, la fabricación de excelencia, servicio al cliente y seguridad. El 40% restante se basa en los objetivos personales diseñados para incentivar a los ejecutivos para alcanzar las metas anuales de desempeño que están alineados con nuestra estrategia corporativa. En el caso del Plan de Incentivos a Largo Plazo, el valor de los premios a los ejecutivos de Unidades de Acciones de Rendimiento ("PSUs") depende de la rentabilidad compuesta para los accionistas calculada para un período de tres años y las opciones de acciones / SAR concedidos no tienen ningún valor si el precio de la acción subyacente no se incrementa desde la fecha en que las opciones se otorgan.

Planificación de Sucesión y Desarrollo de Liderazgo

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

Ofrecemos programas de desarrollo de liderazgo apropiados para talentos de alto potencial. Los objetivos de estos programas incluyen el desarrollo de diversas habilidades de liderazgo, ampliar la capacidad de liderazgo y la fluidez cultural, mejorando el compromiso de planes de acción y desarrollo de una red de pares dentro de la organización para compartir conocimientos y experiencias.

Durante la última década, nuestro equipo ejecutivo de liderazgo ha llevado a cabo sobre una base regular, tanto en el desarrollo de las habilidades de liderazgo individual y el rendimiento de equipo del grupo de alto ejecutivo.

Cada otoño, el Comité de Recursos Humanos examina el progreso realizado en el desarrollo de los líderes actuales y futuros mediante el programa de sucesión de gerentes y los programas de desarrollo de liderazgo, con especial atención a los funcionarios ejecutivos. El Comité de Recursos Humanos y el Directorio está satisfecho de que los candidatos internos bien calificados existen para todos los cargos ejecutivos, incluyendo para las posiciones de Presidente y Gerente General.

Proceso para Determinar la Compensación de los Ejecutivos

El Comité de Recursos Humanos es responsable de los asuntos con respecto a las compensaciones de los oficiales ejecutivos. El Comité, a partir de la fecha de la presente Circular de Información, consta de seis miembros, todos ellos son directores independientes. Ninguno de los miembros del Comité es, o fue durante el último ejercicio finalizado, funcionario o empleado de la Compañía o de cualquiera de sus filiales; fue un oficial de la Compañía o de cualquiera de sus filiales (con la excepción del Sr. Choquette que dejó de ser un ejecutivo de la compañía en el año), o tiene deudas con la Compañía o con cualquiera de sus filiales, o tiene algún interés material, o cualquier asociados o filiales que tienen un interés material, directo o indirecto, en cualquier transacción actual o propuesta desde el comienzo del año finalizado mas recientemente de la Compañía, que haya materialmente afectado o pueda afectar materialmente a la Compañía o cualquiera de sus filiales.

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

La compensación total para oficiales ejecutivos incluye el sueldo base, incentivos a corto plazo, incentivos a largo plazo, gratificaciones y beneficios. Se estableció que el total de compensaciones es competitivo con el percentil 50 del de la compensación

total para compañías de un grupo comparativo de empresas seleccionadas en función al tamaño y la industria que representa el mercado con el que la Compañía compite por talento de liderazgo. A fines de 2007, el Comité de Recursos Humanos revisó el grupo comparativo de empresas que se utiliza para establecer la remuneración total para los oficiales ejecutivos. El Comité seleccionó un grupo de comparación de 16 empresas integrado por las empresas basadas en América del Norte de la industria química, con ventas anuales entre US\$ mil millones y USD 10 mil millones que tienen operaciones mundiales y, cuando sea posible, operan en un mercado de productos básicos o de negocio cíclico. Desde esa fecha, por medio de fusiones subsecuentes el grupo de comparación es de 13 compañías, como sigue:

Agrium Inc.	Chemtura Corporation	Koppers Inc	Potash Corporation
Ashland Inc.	Cytec Industries Inc.	Olin Corporation	Spartech Corporation
Cabot Corporation	FMC Corporation	PolyOne Corporation	Westlake Chemical Corporation
Celanese Corporation			

Consultores de Planes de Compensaciones

El Comité mantiene consultores independientes de vez en cuando para obtener asesorías y recomendaciones sobre temas de compensaciones de los ejecutivos. El Presidente del Comité aprueba el alcance del trabajo de todas las compensaciones de ejecutivos por consultores independientes y aprueba las facturas relacionadas con este trabajo. El Comité mantuvo primero Towers Watson (entonces Towers Perrin) en 2007. Los honorarios aproximados de Towers Watson a la Compañía en los últimos tres años se enumeran en la tabla a continuación:

	Compensación ejecutivos y Recomendaciones Compensación a Largo -Plazo	Consultoría y Administración de terceros Servicios para Planes de Pensiones de Empleados	Consultoría y Administración de terceros Servicios para planes de Pensión Suplementarios de Ejecutivos	Consultoría Compensación No- Ejecutivos	Total Honorarios
2010	\$49,000	\$163,000	\$27,000	\$28,000	\$267,000
2009	\$82,000	\$174,000	\$30,000	\$0	\$286,000
2008	\$89,000	\$175,000	\$36,000	\$0	\$300,000

Ejecutivos Nombrados de la Compañía

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

Nombre Ejecutivo	Oficina a Cargo	Ocupaciones Principales y Posiciones durante Últimos Cinco Años
Bruce Aitken	Presidente y Gerente General	Presidente y Gerente General de la Compañía desde mayo de 2004
Ian Cameron	Vicepresidente Senior y Gerente de Desarrollo corporativo y de Finanzas	Vicepresidente Senior y Gerente de desarrollo Corporativo y de Finanzas de la Compañía desde noviembre 2010; con anterioridad Senior Vice President, Finance and Chief Financial Officer de la compañía desde enero 2003
John Gordon	Vicepresidente Senior, Recursos Corporativos	Vice Presidente Senior, Recursos Corporativos de la Compañía desde Septiembre 1999.
John Floren	Vicepresidente Senior, Comercialización y Logística Mundial	Vicepresidente Senior, Comercialización y Logística Mundial de la Compañía desde junio de 2005.
Michael Macdonald	Vicepresidente Senior, Manufactura Mundial	Vicepresidente Senior, Operaciones Mundial de la Compañía desde Noviembre 2010, antes de esa fecha Vice Presidente, Desarrollo Corporativo de la compañía desde junio 2005.

Elementos de la Compensación de Ejecutivos

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

	% del Objetivo Total Compensación Directa						
	Sueldo Base	Incentivos Corto-Plazo	Total Compensation	Stock Options/SARs	PSUs	Total Patrimonio	Total Compensación Directa
CEO	23%	17%	40%	30%	30%	60%	100%
Todos los Otros Ejecutivos	37%	19%	56%	22%	22%	44%	100%

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

Total Compensación Directa				Compensación Indirecta	
1. Sueldo Base	2. Premio Incentivos Corto-Plazo	3. Incentivos Largo-Plazo	+	4. Beneficios	5. Planes de Retiro
Pago por cargo y capacidad	Pago por el logro de las metas anuales de rendimiento estratégico	Pago por rendimiento futuro y retención		Inversión en salud y el bienestar de los empleados y gratificaciones	Inversión en seguridad financiera después del retiro
	“At Risk” Awards	“At Risk” Payouts			

Sueldo Base

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

Plan de Incentive a Corto-Plazo

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

La meta de premio equivale al 75% del sueldo base anual para el gerente General y el 50% del sueldo base anual para todos los demás funcionarios ejecutivos. El porcentaje de meta de premio para todos los NEOs es determinado por el Directorio cada año, y ha permanecido inalterado desde 2001. Para 2010, el Directorio decidió que el componente de rendimiento corporativo debe representar un 60% del premio potencial total y el componente personal debe representar 40%.

La Compañía opera en una industria cíclica y no hay empresas similares que operan en la industria del metanol solamente. Por lo tanto, el Directorio determinó que los incentivos a corto plazo para NEOs no deben verse afectados por el rendimiento en relación con un grupo de compañías.

Componente de Rendimiento Corporativo

Para 2010, el Directorio decidió que el componente de rendimiento corporativo debe basarse en dos elementos: (1) en el retorno de los accionistas; y (2) en la puesta en marcha exitosa del Proyecto de Egipto. El componente del retorno de los accionistas se ponderó como 2/3 del total del componente corporativo y se basó en el retorno del capital de trabajo de la Compañía, modificado a fin de eliminar la distorsión de la depreciación contable en activos nuevos y depreciados ("ROCE Modificado"). El componente de la puesta en marcha exitosa del Proyecto de Egipto se ponderó como 1/3 del total del componente corporativo y se basó en objetivos cuantitativos como en la evaluación subjetiva de las medidas cualidades del Directorio para este objetivo.

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

Nivel de Rendimiento Corporativo	Factor Corporativo del Nivel de Pago
Rendimiento mínimo no se logra	0%
Rendimiento mínimo se logra o excede, pero la meta de rendimiento no se logra	< 100%
La meta de rendimiento se logra o excede, pero rendimiento máximo no se logra	≥100%, but < 200%
Rendimiento máximo se logra o excede	200%

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

ROCE Modificado

El Directorio revisó una serie de medidas de retorno para los accionistas en 2004 y determinó que el ROCE Modificado era una buena medida a ser usada para evaluar el rendimiento corporativo. El invertir en activos de capital importantes diseñado para un periodo de tiempo largo es un elemento central de nuestra estrategia de negocio de largo plazo. Como medida de la calidad de los retornos a los accionistas, el ROCE Modificado tiene un nivel de simplicidad que permite ser entendido fácilmente por los empleados. El Directorio revisa el uso del ROCE Modificado cada año y en 2010 estableció un ROCE Modificado del 12% como el rendimiento objetivo, con un punto de equilibrio neto de resultado como el rendimiento mínimo y 17% como máximo de rendimiento. Refiérase a la sección “Datos Financieros Destacados” de Nuestro Reporte Anual 2010 para una definición detallada del ROCE Modificado. El ROCE Modificado real de la Compañía en 2010 fue de 8%, lo que resultó en un nivel de pago del 70%.

Puesta en Marcha Exitosa del Proyecto de Egipto

El Directorio determinó que la puesta en marcha con éxito, la operación, y la integración de este activo en la cartera de Methanex aumentaría considerablemente los flujos de efectivo de la Compañía y los ingresos e identificó cinco áreas a ser medidas dentro de este objetivo. Las cinco áreas medidas bajo este objetivo fueron: (1) objetivo de volumen de producción de 700,000MT; (2) término del proyecto dentro +/- 5% del presupuesto; (3) comisionamiento seguro y confiable y la puesta en marcha de la planta; (4) Cuidado Responsable de rendimiento durante el inicio y hasta fin de año; and (5) capacidad demostrada de la producción durante un período sustancial de tiempo durante el año 2010. Dado que el proyecto no se completó en 2010, el Directorio evaluó los logros de la Compañía como "no logrado", dando por resultado un nivel de pago de 0%. Esto, junto con el rendimiento Modificado del ROCE, dio lugar a una calificación del desempeño corporativo de 47%.

Durante los cinco años anteriores a 2010, el rendimiento corporativo cayó por debajo del nivel esperado en un año y supera el nivel fijado en los otros cuatro años, pero nunca alcanzó el nivel de rendimiento máximo. El porcentaje de rendimiento del componente corporativo en los últimos cinco años, incluido 2010, ha sido entre 47% y 167% con un promedio de 113% del objetivo otorgado. En general, el Comité establece el mínimo, objetivo y los niveles máximos de rendimiento, de modo que la relativa dificultad de alcanzar el nivel es constante de un año a otro, teniendo en cuenta el carácter cíclico histórico del negocio.

Los Oficiales Ejecutivos que residen en Canadá para efectos fiscales pueden elegir recibir anualmente el 100%, 50% o 0% de sus incentivos a corto plazo como DSU. En 2010, ningún NEO eligió recibir el premio de incentivo a corto plazo como DSUs. Los DSUs se describen más detalladamente en la página 40 bajo el epígrafe "Plan de Unidades de Acciones Diferidas."

Componente de Rendimiento Personal

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

	Resumen de Objetivos Personales Claves para 2010	Resultados	Evaluación de Rendimiento
Bruce Aitken	<p>Prioridades Estratégicas</p> <p>Confiabilidad del Suministro</p> <ul style="list-style-type: none"> Se mantiene el énfasis en fortalecer los fundamentos de suministro de gas para mejorar a corto y largo plazo el suministro de gas en Chile. Asegurar el suministro de gas adicional en Nueva Zelanda y Medicine Hat. <p><i>Identificar y Ejecutar Estrategias de Crecimiento</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Continuar demostrando progreso en el desarrollo de metanol para iniciativas de energía. Entrega del proyecto Egipto dentro de presupuesto y calendario. <p>Prioridades Operacionales</p> <p><i>Liderazgo Global</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Mostrar liderazgo en el mercado y desarrollar y aplicar estrategias sólidas para defender y proteger el metanol y derivados de metanol. <p><i>Excelencia Operacional</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Lograr todos los objetivos de Cuidado Responsable, incluido una meta de tasa de frecuencia de accidentes para los empleados de al menos 0,38. <p><i>Bajo Costo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Continuar enfocándose en Gastos de Ventas y Administrativos, y costos fijos en todos los niveles de la organización, basándose en las lecciones aprendidas de la crisis económica de 2009. 	<ul style="list-style-type: none"> Se logró buen progreso en iniciativas a largo plazo en Chile, tal como se describe en el MD&A de 2010. La producción de Chile para el 2010 fue menor a la prevista. El abastecimiento de gas está asegurado para Nueva Zelanda y Medicine Hat hasta 2012 El crecimiento de la demanda de metanol para usos relacionados con la energía ha superado el plan. La Compañía ha desempeñado un destacado papel en la promoción del metanol como combustible en las industrias de automóviles y energía, y asociaciones comerciales y de gobierno. El proyecto de Egipto se ha demorado y hay 2 accidentes fatales de contratistas a principios de 2010. Aún cuando se mantiene en forma substancial dentro de presupuesto, la producción no se logró para fines de 2010. Mantener participación de mercado de liderazgo. Lograr progreso significativo en la promoción de conocimientos científicos sólidos como base para los estudios que se realizan por diversos organismos gubernamentales, de salud y seguridad del metanol y derivados. La tasa de frecuencia de lesión fue de 0,00. En 2010 no hubo empleados lesionados con pérdida de horas hombre y no hubo mayores problemas con permisos ambientales. El total de los costos fijos en efectivo dentro del presupuesto con ahorros de costos que compensaron gastos no presupuestados en 2010. 	<p>Parcialmente logrado</p> <p>Exitoso</p> <p>Exitoso</p> <p>Rendimiento inferior al objetivo</p> <p>Exitoso</p> <p>Superior a lo previsto</p> <p>Exitoso</p>

	Resumen de Objetivos Personales Claves para 2010	Resultados	Evaluación de Rendimiento
Ian Cameron	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar la flexibilidad financiera y fortalecer la Compañía por medio de la administración de la liquidez y riesgos de la Compañía y lograr el equilibrio apropiado entre las prioridades de largo y corto plazo. 	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar liquidez y flexibilidad financiera suficiente para apoyar a las operaciones y las iniciativas estratégicas. Término con éxito el financiamiento de la deuda para el proyecto de Egipto 	<p>Superior a lo previsto</p> <p>Superior a lo previsto</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Lograr excelencia operacional en reportes financieros y de control, tesorería, finanzas corporativas y administración de riesgos. 	<ul style="list-style-type: none"> Entregar informes financieros trimestrales y anuales y documentos de divulgación de alta calidad. Simplificar estructuras tributarias para reducir riesgos. Bien poseionado en el plan de transición a IFRS. Mantener controles internos rigurosos y de alta calidad. 	Exitoso
	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo continuo de un equipo de alto nivel y a cargo de finanzas globales. 	<ul style="list-style-type: none"> Soporte de alta calidad para el equipo de finanzas de Egipto, incluyendo la implementación de los principales sistemas financieros y la capacitación de personal clave. El equipo financiero continúa mostrando la profundidad y madurez. 	Exitoso
John Gordon	<ul style="list-style-type: none"> Mantener el presupuesto operacional del departamento. 	<ul style="list-style-type: none"> Mantener Reducción el presupuesto de operaciones del departamento pero manteniendo la entrega de prioridades importantes. 	Exitoso
	<ul style="list-style-type: none"> Proporciones liderazgo corporativo efectivo, dirección y apoyo funcional a todas las regiones en las áreas de TI, Responsabilidad Social, RH y Asuntos Gubernamentales y Públicos. 	<ul style="list-style-type: none"> Se ha logrado un progreso positivo en todas las áreas de responsabilidad particularmente en Cuidado Responsable y apoyo de Recursos Humanos en Egipto, Medicine Hat and Kitimat. 	Superior a lo previsto
	<ul style="list-style-type: none"> Entregar un desarrollo organizacional muy eficaz, planificación de sucesión y prácticas de gestión organizacional efectivas. 	<ul style="list-style-type: none"> Un número de sucesiones de candidatos internos fueron promovidos a cargos ejecutivos durante 2010. El proceso de sucesión es robusto. 	Exitoso
	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo e implementación de estrategias robustas para defender y proteger el metanol y derivados del metanol. 	<ul style="list-style-type: none"> Se entregó un apoyo fuerte a nuestras estrategias para defender el metanol y derivados del metanol. 	Exitoso
John Floren	<ul style="list-style-type: none"> Ofrecer liderazgo de mercado en todas las regiones y lograr el 100% del suministro a todos los clientes. 	<ul style="list-style-type: none"> Mantener 100% del suministro a todos los clientes a pesar de las limitaciones productivas. Mantener liderazgo de mercado y una posición privilegiada con proveedores preferidos y mejorar la reputación de la Compañía en cuanto a la fiabilidad y seguridad del suministro. 	Superior a lo previsto
	<ul style="list-style-type: none"> Continuar con el desarrollo de equipos de alto nivel y contratar equipos de comercialización y de logística de nivel mundial. 	<ul style="list-style-type: none"> Planes de desarrollo colaboradores, planes de sucesión detallados están implementados para todos los cargos en comercialización y logística mundial. 	Exitoso

	Resumen de Objetivos Personales Claves para 2010	Resultados	Evaluación de Rendimiento
	<ul style="list-style-type: none"> Administración efectiva de costos operacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> Los costos fueron bien administrados en todas las áreas donde los costos son controlables. Administración de costos de embarques exitosa durante el periodo de exceso de capacidad en nuestra flota. 	Exitoso
	<ul style="list-style-type: none"> El fortalecimiento de la viabilidad comercial del metanol en usos energéticos continúa promoviendo el uso de derivados de energía de metanol mientras se mantienen los principios de Responsabilidad Social. 	<ul style="list-style-type: none"> Se logró un buen progreso en esta iniciativa, incluyendo el desarrollo de excelentes relaciones y mayor entendimiento de las nuevas oportunidades en esta área. 	Exitoso
Michael Macdonald	<ul style="list-style-type: none"> Ejecutar el proyecto de Egipto. 	<ul style="list-style-type: none"> El proyecto se ha retrasa y hubo dos fatalidades de contratistas a principios de 2010. Los resultados de Responsabilidad Social como consecuencia de las fatalidades para el resto del 2010 del proyecto de Egipto fueron excelentes. Continúa la construcción de una reputación fuerte y positiva para la compañía en Egipto. 	Menor a lo previsto
	<ul style="list-style-type: none"> Búsqueda de nuevas oportunidades de suministro. 	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo a una serie de iniciativas regionales para añadir nueva capacidad. 	Exitoso
	<ul style="list-style-type: none"> Continúa mejorando el proceso de estrategia corporativa y comunicaciones. Proporcionar decisiones de inversión superior y apoyo analítico a la Compañía. 	<ul style="list-style-type: none"> Entregar un plan de estrategia corporativo de alta calidad y sesión de estrategia del Directorio y también apoyar a otras iniciativas de desarrollo regionales exitosas. 	Mayor a lo esperado

Sobre la base del rendimiento corporativo y personal alcanzado en 2010, el Directorio concedió a los NEOs premios de incentivos de corto plazo. Con respecto al CEO, el Comité determinó que su rendimiento general personal debe ser clasificado como “exitoso” en 2010 y le asignó una calificación de desempeño personal del 110%, que fue aprobada por el Directorio el 4 de marzo de 2011 en la reunión del Directorio. El resultado de rendimiento personal de todos los otros NEOs también alcanzó las expectativas y el gerente general asignó el índice de rendimiento para cada uno de ellos a principios de 2011, que posteriormente fue revisado por el Comité de Recursos Humanos y aprobados por el Directorio el 4 de marzo de 2011 en la reunión del Directorio. El cálculo del premio de incentivos a corto plazo para el CEO se detalla en el cuadro siguiente. El mismo cálculo de fórmula se utiliza para el resto de los NEOs con la excepción del premio objetivo de 50% para el resto de los NEOs, que en el caso del CEO es de 75%.

Nombre Oficial Ejecutivo	Evaluación Rendimiento Corporativo (a)	Ponderación Rendimiento Corporativo (b)	Evaluación Rendimiento Personal (c)	Ponderación Evaluación Rendimiento (d)	Resultado General de Rendimiento (a×b) + (c×d)	Cálculo Premios por Incentivos Corto-Plazo ⁽¹⁾	
						US\$	CDN\$
Bruce Aitken	47%	60%	110%	40%	72%	\$616,565	\$1,176,000 × 75% × 72% = \$635,000

(1) El cálculo del premio por incentivo a corto plazo es (salario al 31 de diciembre de 2010)x(porcentaje objetivo incentivo corto plazo)x(resultado global de rendimiento), redondeado al millar de dólares más cercano. Esta cantidad se muestra en dólares canadienses y dólares de los EE.UU. y se han convertido a dólares de los EE.UU. al tipo de conversión de 1.0299, siendo la tasa promedio del mediodía del Banco de Canadá para 2010.

Plan de Incentivo a Largo-Plazo

El Plan de incentivos a Largo Plazo ha sido diseñado para retener a los ejecutivos talentosos, recompensarlos por su contribución esperada al exitoso rendimiento a largo plazo de la Compañía y alinear sus intereses con los intereses a largo plazo de los accionistas. El Plan de Incentivos a Largo Plazo, se modificó en 2006 en forma significativa para reemplazar el Plan Unitario de Acciones Restringidas (RSUs) con Unidades de Acciones de Rendimiento (“PSUs”), y desde 2006 todos los funcionarios ejecutivos han recibido el 50% del valor de sus premios de incentivos a largo plazo en opciones sobre acciones y 50% en PSUs. El Plan PSU se describe más abajo. No hay más RSUs pendientes.

El plan fue modificado nuevamente en 2010 para sustituir la mayoría de las opciones de acciones con Derechos de Apreciación de Acciones independientes (“SARs”) u opciones de acciones con SARs tandem. Los accionistas aprobaron esta modificación del plan de opciones sobre acciones en la Junta General de Accionistas el 29 de abril de 2010. Debido al potencial impacto negativo de impuestos personales de los empleados en algunas jurisdicciones, los empleados en Bélgica y Trinidad continúan recibiendo las opciones sobre acciones y los empleados en Canadá reciben opciones de acciones con el SARs tándem. Los empleados de todas las demás jurisdicciones reciben SARs.

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

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

El Plan de Incentivos de Largo-Plazo 2010 tiene los siguientes dos componentes:

(i) Plan de Opciones de Acciones

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

Como se mencionó anteriormente, todos los ejecutivos han recibido el 50% del valor de sus incentivos a largo plazo en opciones de acciones (stock options/SARs desde 2010) y 50% en PSUs desde 2006. En 2010, el Sr. Aitken recibió 231.000 opciones de acciones con tandem SARs y todos los demás funcionarios ejecutivos individualmente recibieron 42.000 opciones de acciones tandem SARs o solo SARs. Las opciones/SARs de acciones recibidas por el Sr. Aitken en 2010 representaron menos del 20% del total de opciones/SARs de acciones otorgadas en 2010.

Todo el personal de Administración de la Compañía que está sujeto a los requerimientos o recomendaciones sobre propiedad de acciones es elegible para recibir Premios de Incentivos a Largo Plazo. El cuadro siguiente muestra el número de opciones/SARs de acciones concedidas en 2010 y 2009 y su relación con las acciones en circulación al 31 de diciembre de 2010 y 2009:

Grupo del Empleado	Número de Opciones/SARs de Acciones Otorgadas en 2010	Número de Opciones/SARs de Acciones Otorgadas en 2010 como % de Acciones Ordinarias Vigentes al 31 Dic. 2010⁽¹⁾	Número de Opciones de Acciones Otorgadas en 2009	Número de Opciones de Acciones Otorgadas en 2009 como % de Acciones Ordinarias Vigentes al 31 Dic. 2009⁽²⁾
CEO	231,000	0.249%	264,000	0.287%
Executive officers (8 individuals, excluding CEO)	336,000	0.363%	360,000	0.391%
All other managers (approximately 130 individuals)	641,820	0.693%	733,830	0.797%
Total	1,208,820	1.305%	1,357,830	1.475%

(1) La Compañía tiene 92,632,022 Acciones Ordinarias en circulación al 31 de Diciembre 2010.

(2) La Compañía tiene 92,108,242 Acciones Ordinarias en circulación al 31 de Diciembre 2009.

El 4 de marzo de 2011, el Sr. Aitken recibió 156.000 opciones de acciones con SARs tandem y todos los demás funcionarios ejecutivos individualmente recibieron 30.000 opciones de acciones con SARs tandem. Las opciones de acciones con SARs tandem recibidas por el Sr. Aitken en 2011 representan menos del 20% del total de las opciones/SARs de acciones concedidas en 2011.

Plan de Unidades de Acciones de Rendimiento

En 2006, la Compañía introdujo el Plan de Unidades de Acciones de Desempeño. Las PSUs son acciones nominales acreditadas en una "Cuenta PSU". PSU adicionales correspondiente a los dividendos declarados de las Acciones Ordinarias también se acreditarán a la Cuenta PSU. Las PSUs concedidas en cualquier año normalmente se devengan el 31 de diciembre, en el mes 24 siguiente al final del año en que la adjudicación se hizo. Por ejemplo, PSU concedidas en marzo de 2010 serán realizadas el 31 de diciembre de 2012. Todos los funcionarios ejecutivos y otro personal clave de la administración son elegibles para participar en el Plan de PSU. En el momento del devengamiento, un mínimo de 50% o un máximo de 120% de PSUs concedidas serán adquiridas dependiendo de los resultados de la empresa en contraste con criterios predeterminados. Para PSU concedidas en 2010, el criterio de desempeño es la tasa de crecimiento compuesta anual del retorno total de los accionistas ("TSR TACC") durante el período 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012 (el "Período de Medición"). El TSR CAGR se calcula como el cambio (si lo hubiera) en el valor de una hipotética inversión inicial de US\$100 en acciones expresadas como porcentaje y determinada en una base anual y compuesta durante el período de medición, con el supuesto que los dividendos se reinvierten. La siguiente tabla muestra los niveles de rendimiento de TSR CAGR utilizado para determinar el número de la PSU que serán conferidas en base al grado de logro de TSR CAGR durante el período de medición aplicable.

Medida Rendimiento Retorno Total Accionistas CAGR	Escala derecho Adquirido % de PSUs Adquiridas
≤6%	50%
8%	100%
≥10%	120%

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

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

En 2010, el Sr. Aitken recibió 72.000 PSUs y todos los demás funcionarios ejecutivos individualmente recibieron 14.000 PSUs como parte de su Premio de Incentivos a Largo Plazo de 2010. El 4 de marzo de 2011, el Sr. Aitken recibió 51.000 PSUs y todos los demás funcionarios ejecutivos individualmente recibieron 9.000 PSUs como parte de su Premio de Incentivos a Largo Plazo de 2011. En ambos años 2010 y 2011, las PSUs otorgadas al Sr. Aitken representaron menos del 20% del total de PSUs otorgadas en cada uno de esos años.

En general, después del devengamiento de PSUs, un empleado recibe una cantidad de dinero igual a la mitad del valor de sus PSUs devengadas (menos la retención de impuestos) y un número de Acciones Ordinarias igual a la mitad del número de PSUs devengadas. Estas Acciones Ordinarias son compradas en nombre de los trabajadores en el mercado abierto. La mitad de las PSUs vigentes de un empleado son consideradas al determinar si el individuo cumple con los requisitos de propiedad de acciones. Las PSUs no dan derecho a voto ni dan otros derechos que tienen los accionistas. Vea el cuadro titulado “Plan de Premios de Incentivos – Valor Devengado o Ganado Durante el Año” en la página 47.

Los ejecutivos que residen en Canadá para efectos tributarios pueden elegir recibir un número equivalente de DSUs en lugar de sus PSUs devengadas a la fecha de liquidación. El señor Gordon eligió liquidar el 100% de sus PSUs 2008 que se devengaron el 31 de Diciembre 2010 como DSUs. La liquidación ocurrirá en marzo 2011. Las DSU se describen en mayor detalle a continuación.

Plan Unitario de Acciones Diferidas

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

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

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

Garantías y Beneficios

Los beneficios y gratificaciones para los funcionarios ejecutivos incluyen la participación en los planes de jubilación que se describe con más detalle en la página 48, así como los beneficios, tales como de salud y atención odontológica, seguro de vida e invalidez que se extienden a todos los empleados. Los ejecutivos también pueden participar en el Plan de Compra de Acciones de los Empleados de la Sociedad, en el que todos los empleados son elegibles para participar. El Plan de Compra de Acciones de los Empleados les permite a todos los empleados contribuir con regularidad hasta el 15% de sus sueldos base en una cuenta para comprar Acciones Ordinarias. La Compañía contribuye a la cuenta una cantidad de dinero igual a la mitad de la contribución en efectivo del trabajador con a un máximo del 5% del sueldo base. La combinación de estos fondos en la cuenta es, sobre una base semi-mensual, utilizados para comprar Acciones Ordinarias en el mercado. A partir de 2008, la Compañía introdujo un pre-requisito de beneficio tributario único fijo para los ejecutivos con sede en Canadá, en lugar de beneficios individuales existentes como planificación financiera, automóviles, club social, salud, deportes y la seguridad del hogar.

Total Compensación de Gastos

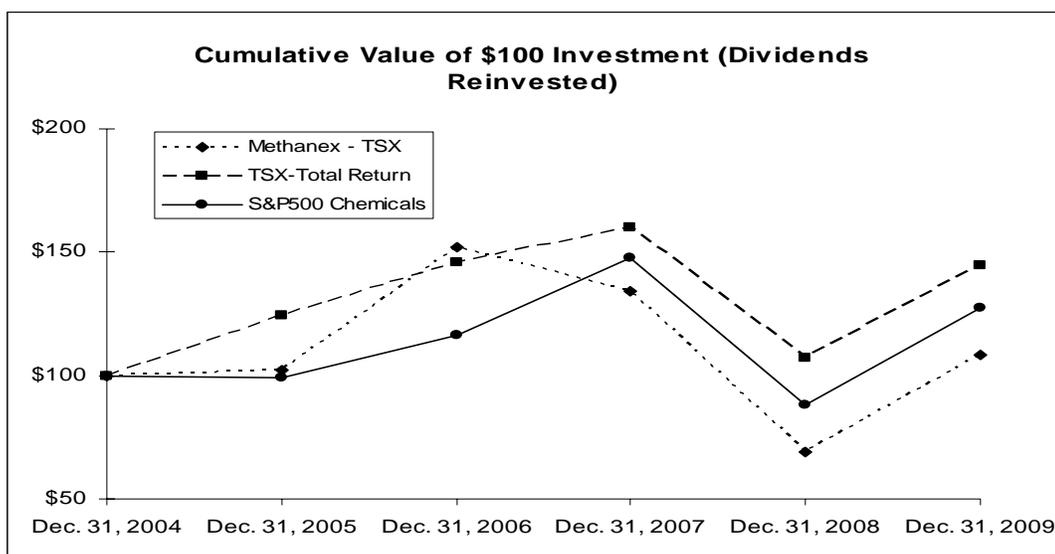
Los gastos de compensación total a los NEOs no fue un porcentaje significativo (menos del 1%) de los ingresos de la Compañía 2010.

Política de Recuperación

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

Comparación Retorno Total Accionistas

El siguiente gráfico compara el retorno total acumulado de los accionistas por 100 dólares invertidos en Acciones Ordinarias al 31 de diciembre de 2005 con el retorno total acumulado del Índice Compuesto de S&P/TSX e Índice S&P 500 Empresas Químicas, para los cinco ejercicios financieros más recientes.



	Dic. 31, 2006	Dic. 31, 2007	Dic. 31, 2008	Dic. 31, 2009	Dic 31, 2010
Retorno Total Methanex ⁽¹⁾	\$ 149	\$ 132	\$ 68	\$ 106	\$ 161
S&P/TSX Composite Index Total Return	\$ 117	\$ 129	\$ 86	\$ 116	\$ 137
S&P 500 Chemicals Index Total Return	\$ 117	\$ 148	\$ 89	\$ 128	\$ 157

(1) Con respecto a los cálculos del Retorno Total de Methanex, los dividendos declarados de Acciones Ordinarias de la Compañía se supone que son reinvertidos al precio de cierre de las acciones en la fecha de pago de dividendos.

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

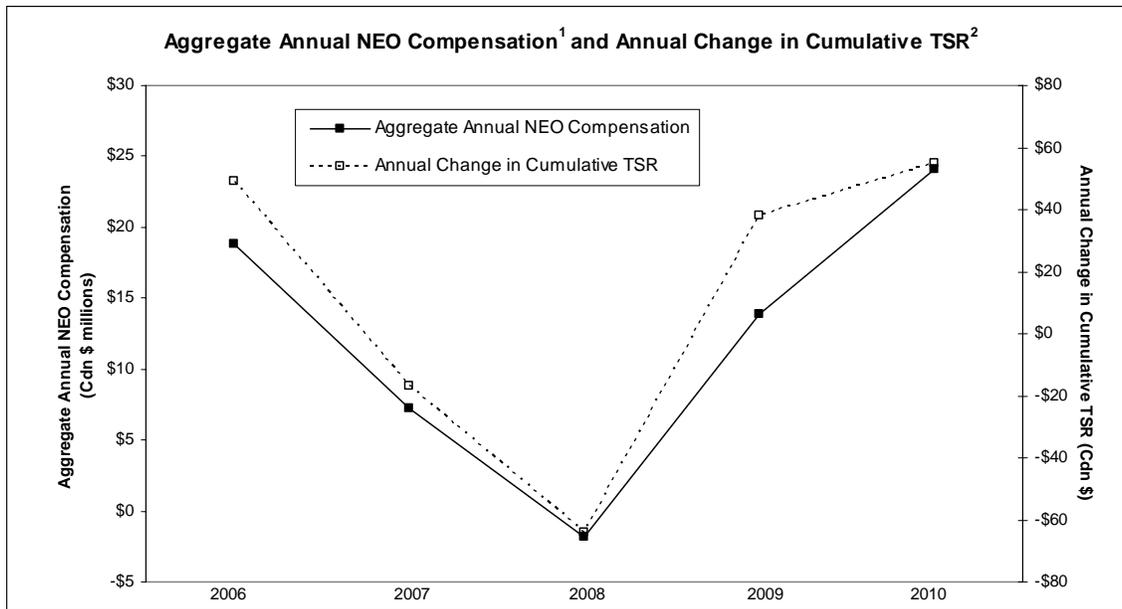
La compensación total de NEOs en los últimos cinco años (como se indica en la Tabla Resumen de Compensación en la página 44), se muestra en la tabla a continuación. La compensación de los NEOs en su totalidad en 2010 es aproximadamente 5% menos que en 2006. La compensación de los NEOs en su totalidad disminuyó en un total de 5% en el periodo de tres años desde 2006 al 2008 y se redujo adicionalmente en un 37% más desde 2008 hasta 2009 y aumentó en 60% desde 2009 al 2010. La disminución de la compensación total desde 2008 a 2009 es comparable con la disminución de 48% en el retorno total de los accionistas entre los términos de los años 2007 y 2008 como se ilustra en el gráfico Comparación Retorno Total de los Accionistas. Del mismo modo, el

aumento de la compensación total desde 2009 hasta 2010 es comparable al aumento del 56% del retorno de total de los accionistas entre finales de 2008 y finales de 2009

	2006	2007	2008	2009	2010
NEO Compensación Total (Cdn \$ millones)	\$12.9	\$12.7	\$12.2	\$7.7	\$12.3

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

Los gráficos siguientes muestran la variación anual acumulada en el retorno total de los accionistas en una inversión de 100 dólares canadienses en acciones ordinarias de la Compañía en comparación con la compensación anual total (definido en la nota al pie de los gráficos) de los NEOs en cada año del periodo de cinco años terminados al 31 de diciembre 2010 y demuestra la estrecha relación entre los dos.



- (1) La compensación total anual de los NEOs por cada año se basa en todos los NEOs e incluye el sueldo básico y los incentivos anuales ganados en ese año como se informa en la Tabla Resumen de Compensaciones de nuestra Circular de Información, la variación anual es una ganancia o pérdida no realizada por las opciones/SARs de acciones y PSUs pendientes en ese año, y la ganancias o pérdidas realizadas de las opciones/SARs de acciones ejercidas y PDU liquidadas en ese año. La compensación total anual no incluye los cambios en el valor de las Acciones Ordinarias. Todos los funcionarios ejecutivos están sujetos a directrices sobre propiedad de acciones.
- (2) El Cambio Anual del Retorno Acumulado Total de los Accionistas (TSR) refleja la variación anual del retorno total acumulado de un accionista de 100 dólares invertidos en Acciones Ordinarias durante el período de cinco años que comienza el 31 de diciembre de 2005 que figura en el cuadro bajo el título " Comparación Total Retorno Accionistas" en la página 41.

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

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

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

Prueba de Stress de Compensación del CEO

Mientras que los premios anuales de compensación presentada al Gerente General se basan en los resultados del año en curso, tanto corporativo como individual, el valor final de los incentivos a largo plazo Plan de Premios está vinculado y sujeto a la capacidad de la Compañía para reproducir y mantener un rendimiento anual de éxito a largo plazo. En marzo de 2011, el Comité examinó el monto del periodo de siete que el CEO percibió, que confirmó la existencia de vínculos de rendimiento adecuados y encontró que existía una relación razonable entre la retribución total del CEO en relación con el retorno total para el accionista.

Requerimiento sobre Propiedad de Acciones

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

Nombre del Ejecutivo	Al 31 de Diciembre 2010					
	Requerimiento Propiedad Mínima (como múltiplo de sueldo base)	Requerimiento Propiedad Mínima (como número de Acciones Ordinarias, PSUs y DSUs) ⁽¹⁾	Acciones Ordinarias Beneficiariamente Poseídas o sobre las cuales se ejerce control Directo o Indirecto	Unidades de Acciones de Rendimiento (50% del saldo) y Unidades de Acciones Deferidas	Total Tenencias	Directriz de Propiedad de Acciones Cumplida ⁽²⁾ %
Bruce Aitken	5 times	203,000	129,017	288,170	417,187	205
Ian Cameron	3 times	49,000	21,356	59,652	81,008	167
John Gordon	3 times	49,000	16,257	59,652	75,909	156
John Floren	3 times	48,000	46,900	20,294	67,194	140
Michael Macdonald	3 times	47,000	31,493	59,652	91,145	192

(1) Basado en \$28.93 por acción, que es el promedio ponderado del precio de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX en dólar canadiense para el período de 90 días terminado al 31 de diciembre de 2010. Para obtener más información sobre la "el Plan Unitario de Acciones de Rendimiento" y el "Plan Unitario de Acciones Diferidas" por favor vea las páginas 39 y 40, respectivamente.

(2) Basado en \$28.93 por acción, que es el promedio ponderado del precio de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX en dólar canadiense para el período de 90 días terminado al 31 de diciembre de 2010. El porcentaje deja de manifiesto la medida en que la directriz se ha logrado. El porcentaje se basa también en el sueldo base 2010.

Retroalimentación de los Accionistas sobre Compensación de los Ejecutivos

Si usted es un accionista y desea proporcionar información de retroalimentación al Presidente de nuestro Comité de Recursos Humanos sobre el enfoque de la Compañía para la remuneración de los ejecutivos como se describe en esta Circular de Información, usted puede hacerlo a través de una encuesta web que se puede encontrar en la Sección Relaciones con los Inversionistas en nuestro sitio web en www.methanex.com. Para mayor información Consulte la sección "Encuesta a los Accionistas sobre Compensación a los Ejecutivos" en la página 21.

DECLARACION DE COMPENSACIÓN DE EJECUTIVOS

Resumen de Compensación

La siguiente tabla muestra un resumen de las compensaciones ganadas durante los últimos tres años por el Gerente General, Gerente Financiero y otros tres ejecutivos de la Compañía que tuvieron en total la compensación más alta durante el año 2010. (Todos estos ejecutivos se refieren colectivamente como "Ejecutivos Oficiales" o "NEOs").

La Compañía utiliza dólares de los EE.UU. en sus estados financieros y es requerida que informe los montos de la compensación de los ejecutivos en dólares de los EE.UU. Todos los componentes de las compensaciones de los ejecutivos de la Compañía se han diseñado y son recibidos en dólares canadienses. Todas las cantidades en dólares canadienses en la siguiente tabla y en otras partes de esta Declaración de Compensaciones a los Ejecutivos se han convertido a dólares de EE.UU. a la tasa promedio del mediodía del Banco de Canadá para los años aplicables (2010: 1.0299; 2009: 1.142; 2008: 1.066): 1.066), salvo que se indique otra cosa.

Tabla Resumen de Compensaciones

Nombre y Posición Principal ⁽¹⁾	Año	Sueldo (\$)	Premio Basado En Acciones ⁽²⁾ (\$)	Premio Basado en Opciones ³⁾ (\$)	Incentivos no Accionario Plan Compensación (\$)		Valor Pensión ⁽⁵⁾ (\$)	Otras Compensaciones ⁽⁶⁾ (\$)	Total Compensaciones (\$)	
					Plan Incentivo Anual ⁽⁴⁾	Plans ILP				
Bruce Aitken Presidente y Gerente General	2010	US\$	1,128,265	1,815,840	1,829,307	616,565	-	217,191	368,787	5,975,955
		CDN\$	1,162,000	1,872,000	1,885,884	635,000	-	223,685	379,814	6,158,383
	2009	US\$	980,736	449,430	450,200	560,420	-	188,792	339,593	2,969,170
		CDN\$	1,120,000	578,650	579,641	640,000	-	215,600	387,815	3,521,706
2008	US\$	1,028,846	1,705,800	1,616,612	938,086	-	198,991	316,398	5,804,733	
	CDN\$	1,096,750	1,657,800	1,571,122	1,000,000	-	212,124	337,280	5,875,076	
Ian Cameron Senior VP, Finanzas y CFO	2010	US\$	440,415	353,080	332,601	171,861	-	72,668	120,588	1,491,214
		CDN\$	453,583	364,000	342,888	177,000	-	74,841	124,194	1,536,506
	2009	US\$	385,289	82,290	76,739	160,245	-	63,573	130,237	898,372
		CDN\$	440,000	105,950	98,802	183,000	-	72,600	148,731	1,049,083
2008	US\$	406,426	312,730	304,579	256,098	-	67,998	98,752	1,446,582	
	CDN\$	433,250	303,930	296,008	273,000	-	72,486	105,269	1,483,944	
John Gordon Senior VP, Recursos Corporativos	2010	US\$	454,170	353,080	332,601	168,948	-	74,938	127,218	1,510,957
		CDN\$	467,750	364,000	342,888	174,000	-	77,179	131,022	1,556,839
	2009	US\$	406,305	82,290	76,739	162,872	-	67,040	115,154	910,400
		CDN\$	464,000	105,950	98,802	186,000	-	76,560	131,506	1,062,818
2008	US\$	431,051	312,730	304,579	263,602	-	72,062	113,614	1,497,638	
	CDN\$	459,500	303,930	296,008	281,000	-	76,818	121,113	1,538,369	
John Floren Senior VP, Global Marketing & Logística	2010	US\$	447,131	353,080	332,601	171,861	-	73,777	103,831	1,482,282
		CDN\$	460,500	364,000	342,888	177,000	-	75,983	106,936	1,527,307
	2009	US\$	394,046	82,290	76,739	159,370	-	65,018	92,843	870,304
		CDN\$	450,000	105,950	98,802	182,000	-	74,250	106,026	1,017,029
2008	US\$	413,462	312,730	304,579	263,602	-	69,159	205,705	1,569,237	
	CDN\$	440,750	303,930	296,008	281,000	-	73,724	219,281	1,614,694	
Michael Macdonald Senior VP, Desarrollo Corporativo	2010	US\$	413,632	353,080	332,601	156,326	-	68,249	125,192	1,449,081
		CDN\$	426,000	364,000	342,888	161,000	-	70,290	128,935	1,493,113
	2009	US\$	350,263	82,290	76,739	143,608	-	57,793	154,464	865,156
		CDN\$	400,000	105,950	98,802	164,000	-	66,000	176,398	1,011,150
2008	US\$	369,371	312,730	304,579	227,017	-	61,885	161,542	1,437,124	
	CDN\$	393,750	303,930	296,008	242,000	-	65,969	172,204	1,473,862	

- (1) Todos los Ejecutivo Nombrados reciben sus compensaciones en dólares canadienses.
- (2) Esta columna refleja el valor justo a la fecha de concesión de las PSUs recibidas por los NEOs como premios de incentivos a largo plazo. En el momento del devengamiento, un mínimo del 50% o un máximo del 120% de PSUs concedidas se devengarán en función de los resultados de la Compañía comparados con criterios predeterminados. Para las PSUs concedidas en 2010, el criterio de desempeño es la tasa de crecimiento anual compuesta del retorno total de los accionistas ("TSR CAGR") durante el período 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012. El valor justo de la fecha de concesión que se muestra en esta columna se calcula multiplicando el número total de Unidades de Acciones de Rendimiento (PSUs) otorgadas, por el precio de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX el día antes que las PSUs fueron concedidas, convertido a dólares de los EE.UU. sobre la base de la tasa de cambio del mediodía de ese día del Banco de Canadá (2010: US \$25.22; 2009: US \$6.33; 2008: US \$28.43). Esta metodología de valuación es diferente al valor justo contable. La determinación del valor justo contable consideraría ejecutar un modelo de fijación de precios binominal para asignar una probabilidad promedia ponderada del factor de retorno total de los accionistas, la que determinaría el número de PSUs que se incluirán en la valuación de conformidad con el plan de PSU. El valor justo contable de acuerdo al cálculo al modelo de precio binominal a la fecha de la concesión, es: 2010: CEO US \$834,120, otros NEOs US \$162,190; 2009: CEO US \$210,870, otros NEOs US \$38,610; 2008: CEO US \$864,600, otros NEOs US \$158,510. El Plan de PSU se describe más detalladamente en la página 39.
- (3) Esta columna refleja el valor justo a la fecha de la concesión de opciones de acciones recibidas por los NEOs como premio de incentivos a largo plazo. El valor mostrado se calcula multiplicando el número de opciones/SARs de acciones concedidas por el precio al momento de ejercer en dólar de los EE.UU. a la fecha del otorgamiento por el factor de valuación de Black-Scholes (2008: precio de ejercer US dólar = \$28.43, Black-Scholes factor valuación = 27.47%. 2009: precio de ejercer US dolar = \$6.33, Black-Scholes factor valuación = 26.94%; 2010: precio de ejercer US dólar = \$25.22, Black-Scholes factor valuación = 31.4%). El precio de ejercer representa el precio de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX el día antes que las opciones/SARs de acciones fuesen concedidas, convertido a dólares de EE.UU. en base a la tasa de cambio del mediodía del Banco de Canadá de ese día. Este valor es el mismo que el valor justo contable de la totalidad de la concesiones, pero no está ajustado por el calendario de adquisición. El Plan de incentivos de Opciones de Acciones de la Compañía se explica con más detalle en la página 12 y página 39.
- (4) Estos pagos de incentivos anuales son reportados en el año en que fueron ganados, y no en el año en que fueron efectivamente pagados. Estos se pagan en efectivo y/o DSUs en el año siguiente al año en que se ganan. Todos los Ejecutivo Nombrados eligieron ser pagados en efectivo en cada uno de los últimos tres años. El Plan DSU se describe más detalladamente en la página 40. Para obtener más información sobre estos incentivos anuales, refiérase al " Plan de Incentivos a Corto Plazo" en la página 34.
- (5) Los montos incluyen las contribuciones de pensiones de la Compañía a ambos, el Plan de Pensiones de Contribuciones Definidas regular de la Compañía y el Plan de Pensiones de Contribuciones Definidas Suplementario.
- (6) Los montos presentados representan:
 - Para el Sr. Aitken: las contribuciones de la Compañía al Plan de Compra de Acciones de los Empleados de la Compañía, el valor de PSUs adicionales correspondiente a los dividendos declarados en Acciones Ordinarias (2010 - Cdn \$135,739; US \$131,798 (5,336 unidades); 2009 - Cdn \$141,289; US \$123,720 (9,942 unidades); 2008 – Cdn \$136,231; US \$127,797 (6,649 unidades)) el valor de DSUs adicionales correspondiente a los dividendos declarados en Acciones Ordinarias (2010 - Cdn \$112,349; US \$109,088 (4,534 unidades); 2009 - Cdn \$119,952; US \$105,037 (8,382 unidades); 2008 – Cdn \$78,909; US \$74,024 (3,923 DSUs)), subsidio de gratificación (2010 – Cdn \$66,000; US \$64,084; 2009 – Cdn \$66,000; US \$57,793; 2008 – Cdn \$66,000; US \$61,914) y otros artículos diversos.
 - Para el Sr. Cameron: las contribuciones de la Compañía al Plan de Compra de Acciones de los Empleados de la Compañía, el valor de PSUs y RSUs adicionales correspondiente a los dividendos declarados en Acciones Ordinarias (2010 - Cdn \$25,387; US \$24,650 (998 unidades); 2009 - Cdn \$25,891; US \$22,671 (1,822 unidades); 2008 – Cdn \$24,389; US \$22,879 (1,190 unidades)), el valor de DSUs adicionales correspondiente a los dividendos declarados en Acciones Ordinarias (2010 - Cdn \$24,612; US \$23,897 (993 unidades); 2009 - Cdn \$22,102; US \$19,354 (1,530 unidades); 2008 – Cdn \$14,857; US \$13,937 (739 DSUs)), subsidio de gratificación (2010 – Cdn \$57,000; US \$55,345; 2009 – Cdn \$57,000; US \$49,912; 2008 – Cdn \$57,000; US \$53,471) y otros artículos diversos.

- Para el Sr. Gordon: las contribuciones de la Compañía al Plan de Compra de Acciones de los Empleados de la Compañía, el valor de PSUs y RSUs adicionales correspondiente a los dividendos declarados en Acciones Ordinarias (2010 - Cdn \$25,387; US \$24,650 (998 unidades); 2009 - Cdn \$25,891; US \$22,671 (1,822 unidades); 2008 - Cdn \$24,389; US \$22,879 (1,190 unidades)), el valor de DSUs adicionales correspondiente a los dividendos declarados en Acciones Ordinarias (2010 - Cdn \$24,612; US \$23,897 (993 unidades); 2009 - Cdn \$22,102; US \$19,354 (1,530 unidades); 2008 - Cdn \$14,857; US \$13,937 (739 DSUs)), los subsidios individuales (2010 - Cdn \$57,000; US \$55,345; 2009 - Cdn \$57,000; US \$49,912; 2008 - Cdn \$57,000; US \$53,471) y otros artículos diversos.
- Para el Sr. Floren: las contribuciones de la Compañía al Plan de Compra de Acciones de los Empleados de la Compañía, el valor de PSUs y RSUs adicionales correspondiente a los dividendos declarados en Acciones Ordinarias (2010 - Cdn \$25,387; US \$24,650 (998 unidades); 2009 - Cdn \$25,891; US \$22,671 (1,822 unidades); 2008 - Cdn \$24,389; US \$22,879 (1,190 unidades)), subsidio de gratificación (2010 - Cdn \$57,000; US \$55,345; 2009 - Cdn \$57,000; US \$49,912; 2008 - Cdn \$57,000; US \$53,471), subsidio habitacional (2008 - Cdn \$60,224; US \$56,495) y otros artículos diversos.
- Para el Mr. Macdonald: las contribuciones de la Compañía al Plan de Compra de Acciones de los Empleados de la Compañía, el valor de PSUs y RSUs adicionales correspondiente a los dividendos declarados en Acciones Ordinarias (2010 - Cdn \$25,387; US \$24,650 (998 unidades); 2009 - Cdn \$25,891; US \$22,671 (1,822 unidades); 2008 - Cdn \$24,389; US \$22,879 (1,190 unidades)), el valor de DSUs adicionales correspondiente a los dividendos declarados en Acciones Ordinarias (2010 - Cdn \$24,612; US \$23,897 (993 unidades); 2009 - Cdn \$22,102; US \$19,354 (1,530 unidades); 2008 - Cdn \$14,857; US \$13,937 (739 DSUs)), subsidio de gratificación (2010 - Cdn \$57,000; US \$55,345; 2009 - Cdn \$57,000; US \$49,912; 2008 - Cdn \$57,000; US \$53,471), pago de vacaciones (2009 - Cdn \$50,769; US \$44,456; 2008 - Cdn \$46,154; US \$43,296) y otros artículos diversos.

En caso de que no se indique el monto en esta nota en relación con una determinada gratificación, el monto no excede el 25% del valor total de todas las gratificaciones para el Ejecutivo divulgado en la tabla. En todos los años, ningún NEO gastó 25% o más del valor de su gratificación u otra gratificación. Los montos indicados no incluyen pagos efectuados por la liquidación de PSUs concedidas en un año anterior. Los pagos efectuados en la liquidación de PSUs se presentan en el cuadro titulado "Premios del Plan de Incentivos - Valor devengado o ganado durante el año" que se encuentra en la página 47.

Plan de Premios de Incentivos

La siguiente tabla muestra la información relativa a las opciones de acciones pendientes y premios basados en acciones (PSUs), poseídos por los NEOs al 31 de diciembre de 2010.

Premios Basados en Opciones y Premios Basados en Acciones Pendientes

Premios Basados en Opciones								Premios Basados en Acciones		
Nombre	Año Otorgado	Número de acciones que representan las opciones no ejercidas (#)	Precio de ejercer la Opción ⁽¹⁾ US\$	Fecha vencimiento Opción	Opciones devengadas al fin de año (#)	Valor de Opciones no ejercidas		Número de unidades de acciones que no se han devengado (#)	Valor de Mercado o pago de premios basados en acciones no devengados ⁽²⁾	
						US\$	CDN\$		US\$	CDN\$
Bruce Aitken	2010	231,000	25.22	Mar 4, 2017	0	0	0	73,815	1,084,038	1,116,451
	2009	264,000	6.33	Mar 5, 2016	88,000	2,027,677	2,088,305	76,478	1,123,142	1,156,724
	2008	207,000	28.43	Feb 28, 2015	138,000	129,966	133,852			
	2007	207,000	24.96	Mar 1, 2014	207,000	913,239	940,545			
	2006	249,200	20.76	Mar 2, 2013	249,200	2,146,056	2,210,223			
Ian Cameron	2005	50,000	17.85	Mar 3, 2012	50,000	576,089	593,314			
	2010	42,000	25.22	Mar 4, 2017	0	0	0	14,353	210,785	217,088
	2009	45,000	6.33	Mar 5, 2016	15,000	345,627	355,961	14,003	205,646	211,794
	2008	39,000	28.43	Feb 28, 2015	26,000	24,486	25,218			
John Gordon	2007	39,000	24.96	Mar 1, 2014	39,000	172,060	177,205			
	2006	40,000	20.76	Mar 2, 2013	40,000	344,471	354,771			
	2005	10,000	17.85	Mar 3, 2012	10,000	115,218	118,663			
	2010	42,000	25.22	Mar 4, 2017	0	0	0	14,353	210,785	217,088
John Floren	2009	37,000	6.33	Mar 5, 2016	7,000	161,292	166,115	14,003	205,646	211,794
	2008	39,000	28.43	Feb 28, 2015	26,000	24,486	25,218			
	2007	39,000	24.96	Mar 1, 2014	39,000	172,060	177,205			
	2006	40,000	20.76	Mar 2, 2013	40,000	344,471	354,771			
	2005	1,750	17.85	Mar 3, 2012	1,750	20,163	20,766			
Michael Macdonald	2010	42,000	25.22	Mar 4, 2017	0	0	0	14,353	210,785	217,088
	2009	45,000	6.33	Mar 5, 2016	15,000	345,627	355,961	14,003	205,646	211,794
	2008	39,000	28.43	Feb 28, 2015	26,000	24,486	25,218			
	2007	39,000	24.96	Mar 1, 2014	39,000	172,060	177,205			
	2006	60,000	20.76	Mar 2, 2013	60,000	516,707	532,157			
	2005	30,000	17.85	Mar 3, 2012	30,000	345,654	355,989			

- (1) Para efecto de esta columna, el precio de ejercicio en dólar de los EE.UU. representa el precio de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX el día antes de la fecha de concesión convertido a dólares de EE.UU. a la tasa de cambio del mediodía de ese día del Banco de Canadá. Un tercio de las opciones SARs pueden ser ejercidas a partir del primer aniversario de la fecha de concesión, un tercio que comenzará en el segundo aniversario de la fecha de concesión y el último tercio a partir del tercer aniversario de la fecha del otorgamiento. Si las opciones SARs no son ejercidas, expirarán en el curso normal de siete años después de la fecha de su concesión.
- (2) Esta columna refleja el valor de PSUs no devengadas y pendientes e incluyen PSUs equivalente de dividendo acreditados desde la fecha de otorgamiento de la original. Las PSUs proveen por diferentes formas de pagos en función del logro de la tasa de crecimiento promedio compuesta del total del retorno de los accionistas sobre un período de tres años. El pago mínimo es de 50% del saldo de las PSUs devengadas. El valor que se muestra se basa sobre este pago mínimo y se calcula el precio de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX en dólar canadiense al 31 de diciembre de 2010, que fue Cdn \$30.25, convertido a dólares de EE.UU. a un tipo de conversión de 1,0299, que es la tasa promedio del mediodía del Banco de Canadá para 2010. Véase "Plan Unitario de Acciones por Rendimiento" en la página 39 para más información. Este cuadro no incluye las DSUs pendientes como DSUs devengadas inmediatamente después de la concesión. Durante 2007, los Sres. Gordon, Cameron y Macdonald cada uno de ellos eligió liquidar sus RSUs devengadas en 2005 en DSUs (22.333 cada uno). En 2008, los Sres. Aitken, Cameron y Gordon cada uno de ellos eligió liquidar sus PSUs devengadas 2006 en DSUs (43.640, 7.543, 7.543, respectivamente); la fecha de liquidación para las PSUs 2006 devengadas fue el 6 de marzo de 2009. En 2009, los Sres. Cameron, Gordon y Macdonald cada uno de ellos eligió liquidar sus PSUs devengadas 2007 en DSUs (6,096 cada uno). la fecha de liquidación para las PSUs 2007 devengadas fue el 25 de marzo de 2010. En 2010 el Sr. Gordon eligió liquidar sus PSUs devengadas 2008 (6,116) en DSUs.

La siguiente tabla muestra el número total de DSU vigentes y su valor (que se calcula multiplicando el número de DSU por Cdn \$ 30.25, el precio de mercado de cierre de las acciones ordinarias en la TSX en esa fecha) para todos los NEOs al 31 de diciembre 2010.

NEO ^(*)	Número de DSUs vigentes al 31 Dic. 2010	Valor de DSUs vigentes al 31 de Dic. 2010	
		US\$	CDN\$
Bruce Aitken	179,666	5,277,104	5,434,889
Ian Cameron	39,359	1,156,037	1,190,602
John Gordon	39,359	1,156,037	1,190,602
Michael Macdonald	39,359	1,156,037	1,190,602

(*) El Sr. Floren no participa en el plan de DSU ya que él no es residente en Canadá para efectos tributarios.

La siguiente tabla muestra información relacionada con el valor devengado o ganado al momento de la adquisición de las opciones/SARs de acciones, premios basados en acciones (DSUs y PSUs) y el Plan de Incentivos a Corto Plazo durante el año 2010. Los valores señalados fueron calculados a la fecha de devengamiento. También se incluye el valor real realizado producto de ejercer las opciones de acciones durante 2010.

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

Nombre		Premios Basado en Opciones – Valor Ganado durante el año ⁽¹⁾ (\$)	Premios Basado en Opciones – Valore realizado al ejercer ⁽²⁾ (\$)	Premios Basados en Acciones – Valor devengado durante el año ⁽³⁾ (\$)	Plan de Compensación Incentivos No-Accionario – Valor ganado durante el año ⁽⁴⁾ (\$)
Bruce Aitken	US\$	1,725,274	0	1,101,834	616,565
	CDN\$	1,776,860	0	1,134,779	635,000
Ian Cameron	US\$	294,542	0	205,901	171,861
	CDN\$	303,349	0	212,057	177,000
John Gordon	US\$	294,542	0	205,901	168,948
	CDN\$	303,349	0	212,057	174,000
John Floren	US\$	294,542	119,431	182,004	171,861
	CDN\$	303,349	123,002	187,445	177,000
Michael Macdonald	US\$	294,542	0	205,901	156,326
	CDN\$	303,349	0	212,057	161,000

- (1) El valor que se muestra en esta columna se calcula multiplicando el número de opciones de acciones que se devengaron en el año 2010 por la diferencia entre el precio de ejercicio y el precio de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX en la fecha de devengamiento, convertidos a dólares de EE.UU. a un tipo de conversión de 1.0299, que es tasa promedio del mediodía del Banco de Canadá para 2010.
- (2) Esta cantidad representa, con respecto a todas las Acciones Ordinarias adquiridas durante el año 2010 al ejercer las opciones de acciones, la diferencia entre el valor de mercado de dichas acciones en el momento de ejercer y el precio definitivo al ejercer. Si el precio de ejercicio de cualquier opción está denominado en dólares de los EE.UU., ese precio ha sido convertido a dólares canadienses utilizando el tipo de cambio en el momento de ejercer y proporcionada por el administrador de opciones de acciones, Solium Capital, por el corredor de bolsa Solium, HSBC InvestDirect. Los NEOs no ejercieron opciones de acciones en 2010.
- (3) El valor que se muestra en esta columna incluye: a) el valor de liquidación de las PSUs 2008, incluyendo dividendo equivalente de PSUs respectivamente las que se han devengado al 31 de diciembre de 2010; y b) y el valor del dividendo equivalente a DSUs recibidas durante el año. En el marco del Plan de PSU, después del devengo de PSUs, los NEOs en general, reciben una cantidad de dinero en efectivo equivalente al 50% del valor de tales PSUs devengadas y un número de Acciones Ordinarias igual al 50% restante de las PSUs devengadas. El Plan de las PSUs se describe con más detalle en la página 39. Los NEOs pueden optar por recibir un número equivalente de DSUs en lugar de sus PSUs devengadas en el momento de la liquidación. El plan de DSU se describe con más detalle en la página 40. El valor de liquidación de esas PSUs devengadas se basa en el precio promedio ponderado de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX durante los 15 días de transacción que terminó el 30 de diciembre de 2010 (\$30.65) para la porción en efectivo de la liquidación, el precio promedio ponderado de compra de acciones adquiridos en el TSX durante los 15 días de negociación que terminó el 5 de febrero de 2011 (\$28.98) para la porción en acciones de la liquidación, y sobre el factor de rendimiento (50%). El precio de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX el 31 de diciembre de 2010, la fecha de devengamiento de las PSUs 2008, fue de \$ 30.25. En base al TSR CAGR logrado, el número de PSUs 2008 que devengaron fue el 50% de cada uno de los saldos de las PSUs de 2008 al 31 de diciembre de 2010. El número de PSUs y el valor de liquidación para cada ejecutivo en respecto de PSUs 2008 devengadas fue como sigue: El Sr. Aitken: Cdn \$1,022,430; US \$992,747 (33,358 PSUs); Sr. Cameron: Cdn \$187,445; US \$182,004 (6,116 PSUs); Sr. Gordon: Cdn \$187,445; US \$182,004 (6,116 PSUs); Mr. Floren: Cdn \$187,445; US \$182,004 (6,116 PSUs); y Mr. Macdonald: Cdn \$187,445; US \$182,004 (6,116 PSUs). El señor Gordon ejecutó sus 2008 PSUs devengadas en DSUs (6,116). El Sr. Floren no participa en el plan DSU plan ya que no reside en Canadá para efectos tributarios. El valor de dividendos equivalentes a DSUs se basa en el precio de mercado en el día en que fueron concedidos, que es también la fecha de devengamiento. Las DSUs se devengan inmediatamente en la fecha de otorgamiento, sin embargo, ellas no pueden ser devueltas por el NEO hasta que éste deja de ser empleado.
- (4) El valor que se muestra en esta columna es el incentivo anual pagado incluido en el Cuadro Resumen de Compensación en la página 44.

Planes de Jubilación

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

La legislación tributaria Canadiense impone límites en los montos de beneficios de jubilación que pueden ser pagados con cargo al plan de jubilación registrado. Los NEOs residentes en Canadá participan en el plan de jubilación de contribución definida complementario que proporciona beneficios en exceso de lo previsto en el marco del plan registrado. Los beneficios son proporcionados sin tener en cuenta los límites de impuestos Canadienses sobre el beneficio máximo a pagar y se pagan neto de cualquier beneficio según el marco del plan registrado. Las contribuciones del plan complementario se basan en ingresos definidos como sueldo base más el objetivo de Premio de Incentivo a corto plazo y le proporciona a los NEOs con una contribución anual equivalente al 11% de los ingresos menos las contribuciones efectuadas al plan registrado. El plan de jubilación de contribución definida complementario Canadiense estaba financiado en su totalidad al 31 de diciembre de 2006 y sigue siendo financiado en su totalidad de acuerdo a la base contable al 31 de diciembre de 2010. Los fondos del plan complementario son invertidos en un fondo único con Phillips, Hager & Norte y representan un activo en el balance general. Al momento de la jubilación, los fondos en la cuenta del miembro pueden ser pagados como una sola suma total o pagada mensualmente como anualidad en 10 años. Estos pagos se harían de la cuenta de inversión del plan complementario, y no de los ingresos generales. Los NEOs no son miembros oficiales de ningún plan de jubilación de beneficio definido complementario.

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

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

Nombre		Valor Acumulado al Inicio del Año (\$)	Compensatorio ⁽¹⁾ (\$)	No-Compensatorio ⁽²⁾ (\$)	Valor Acumulado al final del Año (\$)
Bruce Aitken	US\$	1,137,623	217,191	116,523	1,471,338
	CDN\$	1,171,638	223,685	120,007	1,515,331
Ian Cameron	US\$	784,868	72,668	93,378	950,915
	CDN\$	808,336	74,841	96,171	979,347
John Gordon	US\$	1,036,952	74,938	66,574	1,178,465
	CDN\$	1,067,957	77,179	68,565	1,213,701
John Floren	US\$	396,384	73,777	31,907	502,068
	CDN\$	408,236	75,983	32,861	517,079
Michael Macdonald	US\$	516,804	68,249	59,046	644,099
	CDN\$	532,256	70,290	60,811	663,358

- (1) Los montos incluyen las contribuciones de pensiones de la Compañía tanto al Plan de Pensiones de Contribuciones Definidas regulares como al Plan de Jubilación de Contribuciones Definidas Complementario. Estos montos se informan también en la columna "Valor de Pensiones" de la Tabla Resumen de Compensación en la página 44.
- (2) Los montos incluyen las ganancias regulares en inversiones de las contribuciones de pensiones. Las contribuciones de los empleados no están permitidas en los planes de pensiones de Canadá.

Término de Empleo y de Contratos de Trabajo

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

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

En enero de 2010, el Comité aprobó la recomendación de la administración de modificar los acuerdos de empleo de los Ejecutivos para establecer una doble activación para futuras entregas de opciones de acciones y/o SAR. El devengamiento anticipado de opciones de acciones y/o SAR emitidas después de enero de 2010 requeriría la ocurrencia de ambos (1) un cambio de control, y (2) o bien la terminación del empleo del NEO o el NEO sufre un cambio material adverso en su situación laboral dentro de los 24 meses posterior al Cambio de Control.

El Sr. Aitken tiene un acuerdo de empleo que establece un aviso de tres meses y un pago por cese de funciones, si su empleo es terminado sin causa, de un monto igual a (a) 2,5 veces su sueldo anual, (b) 2,5 veces su Plan de Incentivos de Pago a corto plazo objetivo, y (c) la compensación por pensiones y varios otros beneficios de la Compañía que hubiere recibido en un plazo de 30 meses. El monto de este pago se refleja en la columna "Término sin Causa" en la tabla "Cambio de Control y Término de Beneficios para los NEOs" más abajo. En el caso de que (1) se produce un Cambio de Control y (2) el Sr. Aitken es finiquitado o sufre un cambio material en su situación laboral dentro de 24 meses después de un Cambio de Control, el tiene derecho a una cantidad igual a (a) 2,5 veces su compensación más reciente (el sueldo anual más alto en los últimos tres años más el promedio de sus últimos tres años del Plan de Incentivos a corto plazo y Premios de Plan de incentivos a Largo Plazo, más cualquier otro Premio de compensación en efectivo), y (b) compensación de pensiones y otros beneficios de la Compañía que hubiese recibido durante un plazo de 30 meses, más todos los honorarios jurídicos y profesionales y gastos. El monto total de este pago se refleja en la columna "Cambio de Control con Término - Total" en la tabla "Cambio de control y Beneficios por Término para NEOs " más abajo. En el caso de que su empleo se termine con causa, no se proporcionará aviso previo o pago a cambio de notificación. En el caso de que el Sr. Aitken se jubile o renuncie, no se proporcionara ningún pago y el Sr. Aitken debe dar al menos tres meses de aviso por escrito con anterioridad a su jubilación o renuncia.

Los Sres. Cameron, Gordon, Floren y Macdonald tienen un acuerdo de empleo que establece un aviso de tres meses y una indemnización por término, en caso que el cese de la relación laboral sea sin causa, de un monto igual a (a) 1,5 veces su sueldo anual, (b) 1,5 veces su Pago objetivo del Plan de Incentivos a Corto Plazo, y (c) compensación de pensiones y varios otros beneficios de la Compañía que ellos hubiesen recibido durante un período de 18 meses. El Monto de este pago se refleja en la en la columna "Término sin Causa" en la tabla "Cambio de Control y Término de Beneficios para NEOs " más abajo. En el caso de que (1) el Cambio de Control ocurra y (2) ellos son finiquitados o sufren un cambio material en su situación laboral dentro de 24 meses después del Cambio de Control, cada uno tiene derecho a una cantidad igual a (a) 2,0 veces su compensación más reciente (sueldo anual más alto en los últimos tres años más el promedio de los últimos tres años, del Plan de Incentivos a Corto Plazo y Premios de Incentivos a Largo Plazo, más cualquier otro Premio de compensación en efectivo), y (b) la compensación de pensiones y otros beneficios de la Compañía que hubieren recibido durante un período de 24 meses, además de todos los honorarios jurídicos, profesionales y gastos. El monto total de este pago se refleja en la columna "Cambio de Control con Término - Total" en la tabla "Cambio de control y Beneficio de Término para los NEOs más abajo. En el caso de que su empleo se rescinda por causa, no se dará aviso previo o pago a cambio de la notificación. En el caso de que los Sres. Cameron, Gordon, Floren o Macdonald se jubilen o renuncien, no se proveerá ningún pago y ellos están obligados a dar no menos de tres meses de aviso por escrito antes de su jubilación o renuncia.

Donde hay un caso ya sea de cambio de control o término, cada NEO debe respetar las restricciones en sus actividades de competencia, la solicitud de negocios y contratación con terceros por un período de un año después del término de su empleo. Todos los NEOs también han firmado un compromiso de confidencialidad que restringe el uso de información confidencial adquirida durante su empleo en la Compañía, tanto durante su empleo como con posterioridad al término de su empleo. En 2010 todos los NEOs están sujetos a la nueva Política de Recuperación, que se describe más detalladamente en la página 41.

Cambio de Control y Término de Beneficios para los NEOs

El siguiente cuadro muestra los beneficios a que los NEOs hubiesen tenido derecho si ocurriera un Cambio de Control con finiquito o rescisión sin causa al 31 de diciembre de 2010.

Nombre		Cambio de Control con Finiquito			Finiquito sin Causa ⁽⁴⁾
		Proporción en Efectivo ⁽¹⁾	Valor de Premios Basados en Opciones y Acciones Devengados ⁽²⁾	Total ⁽³⁾	
Bruce Aitken	US\$	12,157,845	9,493,759	21,651,604	5,867,511
	CDN\$	12,521,364	9,777,623	22,298,987	6,042,950
Ian Cameron	US\$	2,609,369	1,710,733	4,320,103	1,257,406
	CDN\$	2,687,389	1,761,884	4,449,274	1,295,003
John Gordon	US\$	2,614,548	1,710,733	4,325,281	1,257,406
	CDN\$	2,692,723	1,761,884	4,454,607	1,295,003
John Floren	US\$	2,602,103	1,710,733	4,312,837	1,244,917
	CDN\$	2,679,906	1,761,884	4,441,790	1,282,140
Michael Macdonald	US\$	2,540,693	1,710,733	4,251,426	1,229,930
	CDN\$	2,616,659	1,761,884	4,378,544	1,266,705

- (1) Esta columna refleja 2,5 veces la compensación más reciente de un CEO y 2 veces la compensación más reciente para cada uno de los otros NEOs. La compensación más reciente incluye el salario anual más alto en los últimos tres años más el promedio de los últimos tres años del "Plan de Incentivos a corto plazo y Premios Incentivos a Largo Plazo, cualquier otro premio de compensación en efectivo, así como una compensación por pensiones y otros beneficios de la Compañía que se hubieren recibido. Este pago en efectivo sólo se abonará cuando: (i) ocurre el Cambio de Control, y (ii) el NEO es finiquitado o sufre un cambio material en su situación de empleo dentro de los 24 meses siguientes al Cambio de Control.
- (2) Todas las PSU pendientes se devengan en el momento de Cambio de Control. Para más información sobre el Plan de PSUs, por favor consulte la página 39. Todas las opciones de acciones no devengadas al momento del Cambio de Control podrán ser ejercidas por los NEOs inmediatamente antes de dicho Cambio de Control. Para más información sobre el Plan de Opciones de Acciones, por favor consulte las páginas 39 y 51. Devengo anticipado de opciones sobre acciones y/o SAR emitidas después de enero de 2010 requieren de ambas situaciones (i) que se produzca un cambio de control, y (ii) o la terminación del empleo del NEO o, este sufre un cambio material adverso en su situación laboral. Esta columna refleja el valor de PSUs no devengadas e incluye dividendo equivalente a PSUs concedida, y opciones/SARs de acciones no devengadas. Para mayor claridad, el valor de PSUs y de opciones de acciones que se devengan el o antes del 31 de diciembre de 2010, en conformidad con las condiciones del Plan, no se incluyen en esta columna. Independientemente de si la relación laboral de un NEO cesa o no después de un evento de Cambio de Control, tanto las PSUs pendientes y las opciones de acciones pendientes se devengarán tal como se describe en esta nota.
- (3) Esta columna se calcula como la suma de las dos columnas anteriores y refleja las cantidades que deben pagarse a cada uno de los NEOs en caso de que (i) ocurra un cambio de control y (ii) el NEOs es finiquitado o sufre un cambio material en su situación de empleo dentro de 24 meses después del Cambio de Control.
- (4) La columna refleja el pago por término que se efectuaría en el caso que el empleo de un NEO termine sin causa. Para el Gerente General, el pago por término incluye 2,5 veces su sueldo anual, 2,5 veces su objetivo del Plan de Incentivos a Corto Plazo y compensación para el pago de pensiones y los beneficios que se hubieren recibidos en un plazo de 30 meses. Para cada uno de los restantes NEOs, el pago por término incluye 1,5 veces su sueldo anual, 1,5 veces su objetivo del Plan de Incentivos a Corto Plazo y los beneficios que se hubieren recibidos en un plazo de 18 meses.

Los montos indicados en esta tabla no incluyen el valor de DSUs pendientes a los que los NEOs tienen derecho, independientemente de la razón del término del empleo. El número de DSUs pendientes y su valor se incluye en la nota (2) de la Premios Basados en Acciones y los Premios basados en opciones Pendientes en el cuadro en la página 46. No se efectuarán pagos incrementales en el caso de que el NEOs renuncia, se retira o de su cese de la relación laboral por causa justificada.

ENDEUDAMIENTO DE DIRECTORES Y EJECUTIVOS

Ningún director o funcionario de la Compañía, ningún candidato propuesto para la elección como director de la Compañía, y ningún asociado de dicho director, funcionario o candidato propuesto, en ningún momento durante el último ejercicio financiero, ha estado endeudado con la Compañía o con cualquiera de sus filiales o tiene endeudamiento con otra entidad que es, o ha sido objeto de una garantía, un acuerdo de apoyo, carta de crédito o acuerdo similar o entendimiento proporcionado por la Compañía o cualquiera de sus filiales, con excepción de, en cada caso, "endeudamiento de rutina" (como se define en el CBCA y en virtud de las leyes de valores) o que fue totalmente reembolsado antes de la fecha de la presente Circular de Información.

SEGURO POR OBLIGACIONES DE LOS DIRECTORES Y EJECUTIVOS

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

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

El costo del seguro por la póliza para el año actual US \$848,489.

PARTE V OTRA INFORMACION

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

Información Plan de Compensación de Acciones

El siguiente cuadro proporciona información al 31 de diciembre de 2010 con respecto a los planes de compensación en virtud de los cuales la emisión de acciones de la Compañía es autorizada.

Categoría del Plan	Acciones a ser Emitidas al Ejercer Opciones, Garantías y Derechos Pendientes	Precio Promedio al Ejercer Opciones, Garantías y Derechos Pendientes ⁽¹⁾		Remanente de Acciones para Emisiones Futuras bajo Plan de Compensación de Acciones (excluye las acciones reflejadas en columna (a))
	(a) (#)	US\$	CDN\$	(c) (#)
Plan de Compensación de Acciones Aprobado por los Accionistas	5,312,012	\$19.81	\$19.70	2,495,458
Plan de Compensación de Acciones No Aprobado por los Accionistas	-	-	-	-
Total	5,312,012	\$19.81	\$19.70	2,495,458

(1) Para propósito de esta columna, si el precio de ejercer de cualquier opción está denominado en US dólares, tal precio de ejercicio se ha convertido a dólares canadienses utilizando la tasa de cierre de \$0.9946 del Banco de Canadá al 31 de diciembre de 2010.

No hay ningún plan de compensación en virtud de la cual las acciones de la Compañía estén autorizadas para ser emitidas que se haya adoptado sin la aprobación de los accionistas.

Plan de Opciones de Acciones

La Compañía tiene un Plan de Opciones de Acciones (también conocido como el "Plan") conforme al cual el Directorio puede de vez en cuando, a su discreción, conceder a los ejecutivos y a otros empleados de la Compañía y sus filiales, opciones para comprar Acciones Ordinarias no emitidas. Bajo los términos del Plan, el número máximo de acciones ordinarias que podrán ser emitidas a partir y después del 5 de mayo 2009 de conformidad con las opciones concedidas es 8.400.000 (que representan aproximadamente el 9,1% de las 92.699.307 Acciones Ordinarias en circulación de la Compañía sobre una base no diluida al de la fecha de la presente Circular de Información). Estas Opciones no pueden ser concedidas a los directores que no están en la administración en el marco del Plan.

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

Acciones Ordinarias a ser emitidas bajo el Plan desde y después del 4 de Marzo 2011		Acciones Ordinarias a ser emitidas de acuerdo a opciones pendientes sin ejercer al 4 de Marzo 2011 ⁽²⁾		Acciones Ordinarias disponibles para emisiones futuras de acuerdo opciones otorgadas desde y después el 4 de marzo 2011 ⁽³⁾	
#	%	#	%	#	%
7,740,185	8.3 ⁽¹⁾	6,064,167	6.5 ⁽¹⁾	1,676,018	1.8 ⁽¹⁾

(1) Porcentaje aproximado de las 92.699.307 Acciones Ordinarias pendientes sobre una base no diluida, a la fecha de la presente Circular.

(2) Incluye las opciones para comprar 815,910 Acciones Ordinarias adicionales aprobado por el Directorio el 4 de marzo, 2011.

(3) Después de dar efecto a las opciones para comprar 815,910 Acciones Ordinarias adicionales aprobado por Directorio el 4 de marzo de 2011, y suponiendo que todas las demás opciones sin ejercer pendientes (incluyendo las opciones del 4 de marzo de 2011) en última instancia, serán ejercidas en su totalidad.

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

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

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

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

- (a) en el caso de la muerte del empleado con derecho a ejercer opciones antes de la fecha de vencimiento, la opción (y SARs tandem relacionada) se devengará de inmediato y será ejercible antes de lo que ocurra primero (i) un periodo de un año a partir de la fecha de la muerte, y (ii) la fecha de caducidad;
- (b) en el caso de discapacidad del empleado con derecho a ejercer opciones antes de la fecha de vencimiento, la opción (y SARs tandem relacionada) se devengará inmediatamente y será ejercible hasta la fecha de caducidad;
- (c) en el caso de término del empleo del empleado con derecho a ejercer opciones por causa (i) de su jubilación donde él no es menor de 55 años de edad, o (ii) las circunstancias que el Directorio, a su discreción, determina constituyen una "gran venta o enajenación de activos, cierre de la planta o reducción de las principales actividades" (tal determinación será concluyente y vinculante para todas las partes interesadas), la opción (y SARs tandem relacionada) seguirá su devengo de conformidad con sus condiciones y será ejercible hasta la fecha de caducidad, y

- (d) en caso que el empleado con derecho a ejercer opciones cesa, por cualquier otra razón, de ser un ejecutivo o empleado de la Compañía o de una filial de la Compañía antes de la fecha de vencimiento, la opción (y SARs tandem relacionada) será ejercible antes de lo que ocurra primero (i) el periodo de 90 días a partir de la fecha en que el individuo deja de ser un funcionario o empleado, y (ii) la fecha de caducidad.

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

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

Con respecto a los ejecutivos que tienen acuerdos de empleo, en el caso de un cambio de control, estos acuerdos establecen que cualquier opción concedida antes de enero 2010 y antes del cambio de control y que no es ejercible en ese momento se convierte en ejercible inmediatamente antes de dicho cambio de control. En enero de 2010, el Comité de Recursos Humanos aprobó la recomendación de la administración para modificar los acuerdos de empleo Ejecutivo que facilite un gatillo doble para futuras subvenciones de opciones de acciones y/o SAR. Por lo tanto, devengamiento anticipado de opciones de acciones (y SARs relacionados) emitidos después de enero de 2010 requeriría la concurrencia de ambos (1) un Cambio de Control, y (2) o bien el despido del ejecutivo o el ejecutivo sufre un cambio material adverso en su empleo. Además, las opciones no ejercidas (y SARs tandem relacionadas) pueden ser ejercidas hasta su fecha de caducidad, siempre que nada se opone a la adquisición forzosa de esas opciones (o SAR tandem relacionadas) a su valor justo de mercado en caso de una transacción privada llevada a cabo de conformidad con la fusión, la disposición de adquisición obligatoria de la CBCA o legislación sucesora. Ninguna opción (o SAR tandem relacionada) puede ser transferida o asignada que no sea por la voluntad o las leyes de sucesión y distribución.

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

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

6. cualquier modificación al Plan para aumentar algún límite del número máximo de acciones que pueden ser:

(a) emitidas a empleados de la Compañía dentro de cualquier período de un año, o

(b) emitidas a empleados de la Compañía en cualquier momento;

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

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

8. un cambio las disposiciones modificadas del Plan;

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

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

1. cambios de oficina o administrativos (incluyendo el cambio para corregir o rectificar una ambigüedad, incoherencia inmaterial, cláusula defectuosa, falla, error u omisión, o aclarar las disposiciones del Plan o de un cambio en las disposiciones relativas a la administración del Plan);

2. cambio de las disposiciones relativas a la forma de ejercer las opciones (y SARs tandem relacionadas), incluyendo el cambio o la adición de cualquier forma de asistencia financiera proporcionada por la Compañía a los participantes o, si el Plan tiene un número máximo fijado de acciones a ser emitidas, añadiendo disposiciones relativas a un ejercicio sin pago de efectivo que dispone de una deducción completa de las Acciones Ordinarias subyacentes de la cantidad máxima a ser emitidas en el marco del Plan;

3. cambiando la elegibilidad y limitaciones de la participación en el Plan (que no sea enmiendas del Plan para aumentar algún límite máximo del número de valores que pueden ser emitidas a empleados de la Compañía que pueden ser especificadas en el Plan o la reintroducción de la participación de los directores que no son de la administración);

4. cambio en los términos, las condiciones y mecanismos del otorgamiento, la adquisición, el devengo, el ejercicio y expiración anticipada de opciones (y SARs tandem relacionadas);

5. cambio de las disposiciones para la terminación de opciones, siempre y cuando el cambio no permita a la Compañía conceder una opción (y SARs tandem relacionadas) con una fecha de vencimiento de más de siete años o ampliar la fecha de caducidad opciones vigentes;

6. adiciones, supresiones o modificaciones destinadas a responder a, o cumplir con cualquier ley aplicable o impuesto, contabilidad, auditoría o reguladores o normas de la bolsa, disposición o requisitos o para permitir a los tenedores de opciones a recibir tratamiento tributario justo y equitativo bajo cualquier legislación tributaria aplicable, y

7. algunos cambios a las disposiciones sobre la transferibilidad de opciones (y SARs tandem relacionadas) que no requieren la aprobación de los accionistas tal como se describe anteriormente.

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

PROPUESTAS DE LOS ACCIONISTAS

Las propuestas de los accionistas a ser consideradas en la Junta General Anual el 2012 de accionistas de la Compañía deben ser recibidas en las oficinas del Gerente General de la Compañía a más tardar el 26 de diciembre de 2011 para ser incluidas en la Circular Informativa y en los formularios de poder para dicha junta anual.

INFORMACION ADICIONAL

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

La Compañía proporcionará a cualquier persona o empresa, en forma gratis a cualquier tenedor de valores de la Compañía, por medio de una solicitud al Secretario Corporativo de la Compañía, copias de los estados financieros consolidados comparativos y MD&A de la Compañía para el año terminado al 31 de diciembre de 2010, junto con el informe de los auditores y cualquier estado financiero consolidado interino de la Compañía que se haya presentado después de del último año financiero completo más recientemente de la Compañía.

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

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

APROBACION DE LOS DIRECTORES

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

FECHADO en Vancouver, British Columbia este 4 de Marzo de 2011.



RANDY MILNER
VICEPRESIDENTE SENIOR, CONSEJERO GENERAL
Y SECRETARIO CORPORATIVO

ANEXO A

PRINCIPIOS DE GOBIERNO CORPORATIVO DE METHANEX PRINCIPLES

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVOS DE ESTOS PRINCIPIOS DE GOBIERNO CORPORATIVO	2
2. CODIGO DE ETICA	2
3. RESPONSABILIDADES DEL DIRECTORIO	2
4. RESPONSABILIDADES DEL DIRECTOR	2
5. LIDERAZGO DEL DIRECTORIO	3
6. MIEMBROS DEL DIRECTORIO	3
7. COMPENSACIONES DEL DIRECTORIO	4
8. PROPIEDAD DE ACCIONES	5
9. EVALUACION DEL RENDIMIENTO DEL DIRECTORIO	5
10. INTERACCION DEL DIRECTORIO CON PARTES INTERESADAS	5
11. PROCEDIMIENTOS DE LA JUNTA	5
12. MATERIAS DEL COMITE	6
13. RELACION DEL DIRECTORIO CON ALTOS EJECUTIVOS	6
14. ACCESO A RECURSOS Y CONTRATACIÓN DE ASESORES	6
15. EVALUACION Y SUCESION DE EJECUTIVOS	6
16. REVISION DE LOS PRINCIPIOS DE GOBIERNO CORPORATIVO	7
Anexo A Principios de Gobierno Corporativo de	8

1. OBJETIVOS DE ESTOS PRINCIPIOS DE GOBIERNO CORPORATIVO

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

2. CODIGO DE ETICA

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

3. RESPONSABILIDADES DEL DIRECTORIO

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

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

- monitoreo general del rendimiento corporativo;
- la supervisión de la compensación y la planificación de la sucesión, y el rendimiento de los, funcionarios ejecutivos, incluido el nombramiento y desempeño del CEO;
- adopting a strategic planning process and approving, at least annually, a strategic plan that takes into account, among other things, the opportunities and risks of the business;
- evaluación de la integridad, y vigilar la implementación de los sistemas de información de gestión y controles internos y procedimientos de la Compañía;
- identificar y supervisar la implementación de sistemas para administrar los principales riesgos del negocio de la Compañía;
- supervisar la implementación de controles apropiados de divulgación, incluyendo una política de comunicación de la Compañía;
- desarrollo del enfoque con respecto al gobierno corporativo de la Compañía; y
- en la medida de lo posible, satisfacerse a sí mismo en cuanto a la integridad del CEO y otros ejecutivos y que el CEO y los ejecutivos puedan crear una cultura de integridad en toda la organización.

4. RESPONSABILIDADES DEL DIRECTOR

Actuar en el interés superior

La responsabilidad principal de cada director es:

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

Participación

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

Rendimiento

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

Educación permanente

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

5. LIDERAZGO DEL DIRECTORIO

Elección del Presidente y del CEO

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

Director Independiente Líder

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

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

6. MIEMBROS DEL DIRECTORIO

Criterio para se miembro del directorio

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

Directores nuevos

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

Mayoría de Votos

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

Orientación

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

Composición del Directorio

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

Directores que cambian su ocupación actual

Los Directores que se jubilan o dejan o cambian la posición que tenían cuando fueron nombrados por primera vez al Directorio no deben necesariamente salir del Directorio. En este caso, el Comité de Gobierno Corporativo examinará la conveniencia de la continuidad de servicio del director en el Directorio. Cuando la continuidad de servicio no parece adecuada, se le solicitará al director que renuncie.

Límites de Plazo

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

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

Edad para Jubilar

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

Otros miembros del Directorio

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

7. COMPENSACION DEL DIRECTORIO

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

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

8. PROPIEDAD DE ACCIONES

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

9. EVALUACION DEL RENDIMIENTO DEL DIRECTORIO

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

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

10. INTERACCION DEL DIRECTORIO CON PARTES INTERESADAS

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

11. PROCEDIMIENTOS DE LA JUNTA

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

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

Materiales del Directorio distribuido anticipadamente

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

Asistentes al Directorio que no son directores

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

Sesiones de directores independientes

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

12. MATERIAS DEL COMITE

Estructura del Comité

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

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

Asignación de los directores a los comités

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

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

Frecuencia y duración de las reuniones de los comités

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

13. RELACION DEL DIRECTORIO CON ALTOS EJECUTIVOS

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

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

14. ACCESO A RECURSOS Y CONTRATACIÓN DE ASESORES

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

15. EVALUACION Y SUCESION DE EJECUTIVOS

Rendimiento y evaluación del CEO

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

Evaluación de rendimiento y planificación de sucesores de ejecutivos

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

16. REVISION DE LOS PRINCIPIOS DE GOBIERNO CORPORATIVO

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

ANEXO I Gobierno de Principios Corporativos de Methanex

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

- (A) un director que es, o en algún momento durante los últimos tres años fue empleado por la Compañía;
- (B) un director que acepta o tiene un "Miembro de la Familia" que acepta cualquier pago de la Compañía en exceso de \$120.000 durante un periodo de doce meses consecutivos dentro de los tres últimos ejercicios fiscales anteriores a la determinación de independencia, excepto los siguientes:
 - (i) compensación por servicios al directorio o a los comités del directorio;
 - (ii) compensación pagada a un Miembro de la Familia que es un empleado (que no sea un Oficial Ejecutivo) de la Compañía; o
 - (iii) beneficios bajo un plan de jubilación clasificado, o la compensación no discrecional.
- (C) un director que es un Miembro de la Familia de una persona que es, o ha sido en alguno de los últimos tres años, empleado de la Compañía como un ejecutivo;
- (D) un director que es, o tiene un Miembro de la Familia que es, un socio en, o un accionista controlador o un ejecutivo de cualquier organización en la que la Compañía hace, o de la que la Compañía recibe pagos por bienes o servicios en el año actual o en cualquier de los tres últimos ejercicios fiscales que superen el 5% de de los ingresos brutos consolidados del destinatario en ese año, o US \$200.000, el que se mayor, excepto lo siguiente:
 - (i) pagos originados solo por inversiones en los valores de la Compañía; o
 - (ii) pagos bajo programas de pareo de contribuciones de caridad no discrecionales.
- (E) un director que es, o tiene un Familiar que es empleado como un ejecutivo de otra entidad en donde en cualquier momento durante los últimos tres años algunos de los ejecutivos de la Compañía sirvió en el comité de compensación de esa otra entidad; o
- (F) a director who is, or has a Family Member who is, a current partner of the Company's outside auditor, or was a partner or employee of the Company's outside auditor who worked on the Company's audit at any time during any of the past three years.

- (1) un director que es o ha sido, o tiene un familiar que es o ha sido empleado como un ejecutivo de otra entidad en cualquier momento durante los últimos tres años en donde algunos de los ejecutivos de la Compañía sirvió en el comité de compensación de esa otra entidad, y
- (2) un director que es, o tiene un familiar que es, un socio actual de los auditores externos de la Compañía, o fue un socio o empleado del auditor externo de la empresa, y trabajó en la auditoría de la Compañía, en cualquier momento durante los últimos tres años.