



## TRANSAT A.T. INC.

Avis de convocation et  
circulaire de sollicitation de procurations par la direction  
se rapportant à

L'ASSEMBLÉE ANNUELLE ET EXTRAORDINAIRE DES ACTIONNAIRES 2016

DEVANT AVOIR LIEU AU NEW RESIDENCE HALL DE L'UNIVERSITÉ MCGILL, 3625, AVENUE DU PARC, SALLE PRINCE ARTHUR,  
MONTRÉAL (QUÉBEC) CANADA H2X 3P8

Le 10 mars 2016 à 10 h (heure de l'Est)



Le 19 janvier 2016



## CONTENU DE LA PRÉSENTE CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS

### TABLE DES MATIÈRES

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE ET EXTRAORDINAIRE DES ACTIONNAIRES 2016 .....	4
CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION .....	6
INFORMATION CONCERNANT L'ASSEMBLÉE .....	6
VOS QUESTIONS ET NOS RÉPONSES À PROPOS DU VOTE PAR PROCURATION .....	6
QUESTIONS DEVANT ÊTRE SOUMISES À L'ASSEMBLÉE .....	13
<b>1. ÉTATS FINANCIERS .....</b>	<b>13</b>
<b>2. CANDIDATS À L'ÉLECTION AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS.....</b>	<b>13</b>
2.1 <i>Politique de vote majoritaire.....</i>	25
2.2 <i>Liens du Conseil .....</i>	25
2.3 <i>Lignes directrices applicables aux administrateurs quant à la détention d'actions .....</i>	25
<b>3. NOMINATION DE NOS AUDITEURS EXTERNES .....</b>	<b>25</b>
3.1 <i>Indépendance des auditeurs externes.....</i>	26
<b>4. RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS.....</b>	<b>26</b>
<b>5. ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION .....</b>	<b>28</b>
5.1 <i>Approche et objectifs visés en matière de rémunération .....</i>	29
5.2 <i>Comité des ressources humaines et de la rémunération.....</i>	30
5.3 <i>Groupe de comparaison .....</i>	34
5.4 <i>Conseillers externes .....</i>	35
5.5 <i>Éléments de la rémunération globale.....</i>	35
5.6 <i>Tableau sommaire de la rémunération .....</i>	51
5.7 <i>Prestations en vertu d'un régime de retraite .....</i>	54
5.8 <i>Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle.....</i>	55
5.9 <i>Exigences minimales d'actionariat des membres de la haute direction visés.....</i>	60
5.10 <i>Droit de reprise (Claw Back).....</i>	60
5.11 <i>Graphique sur le rendement .....</i>	61
5.12 <i>Planification de la relève .....</i>	62
5.13 <i>Titres pouvant être émis aux termes des régimes de rémunération en titres de participation .....</i>	63
5.14 <i>Description du régime d'options d'achat d'actions .....</i>	63
<b>6. RÉOLUTION CONSULTATIVE NON CONTRAIGNANTE SUR L'APPROCHE DE LA SOCIÉTÉ EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION.....</b>	<b>65</b>
<b>7. PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES.....</b>	<b>65</b>

<b>8. ÉNONCÉ DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GESTION DE RISQUES ET DE RÉGIE DE L'ENTREPRISE.....</b>	<b>65</b>
8.1 <i>Initiatives en matière de gestion de risques et de régie de l'entreprise.....</i>	65
8.2 <i>Sélection des candidats au conseil d'administration.....</i>	66
8.3 <i>Diversité du Conseil.....</i>	66
8.4 <i>Politique sur la diversité du Conseil.....</i>	67
8.5 <i>Diversité et direction.....</i>	68
8.6 <i>Évaluation du rendement.....</i>	70
8.7 <i>Indépendance des administrateurs.....</i>	70
8.8 <i>Orientation et formation continue.....</i>	71
8.9 <i>Autres comités du Conseil.....</i>	72
8.10 <i>Politique de communication de l'information.....</i>	73
<b>9. AUTRES RENSEIGNEMENTS.....</b>	<b>73</b>
9.1 <i>Prêt aux administrateurs et aux membres de la haute direction.....</i>	73
9.2 <i>Ententes de services professionnels.....</i>	73
9.3 <i>Assurance couvrant la responsabilité des administrateurs et dirigeants.....</i>	73
9.4 <i>Information supplémentaire.....</i>	74
9.5 <i>Approbation de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction.....</i>	74
<b>ANNEXE A – PRATIQUES EN MATIÈRE DE RÉGIE D'ENTREPRISE.....</b>	<b>75</b>
<b>ANNEXE B - RÉOLUTION CONSULTATIVE NON CONTRAIGNANTE DES ACTIONNAIRES AU SUJET DE LA RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS.....</b>	<b>84</b>
<b>ANNEXE C - PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES.....</b>	<b>85</b>
<b>ANNEXE D – RÈGLEMENT RELATIF AUX PRÉAVIS.....</b>	<b>89</b>

## AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE ET EXTRAORDINAIRE DES ACTIONNAIRES 2016

L'assemblée annuelle et extraordinaire des détenteurs d'actions à droit de vote variable de catégorie A et d'actions à droit de vote de catégorie B (collectivement désignées les « **actions avec droit de vote** ») de Transat A.T. inc. (la « **Société** » ou « **Transat** » ou les termes « **nous** », « **nos** », « **notre** » faisant référence également à Transat A.T. inc. ainsi qu'à une ou plusieurs de ses filiales, ou à Transat A.T. inc. seulement, selon ce que dicte le contexte) aura lieu au New Residence Hall de l'Université McGill, 3625, Avenue du Parc, Salle Prince Arthur, Montréal (Québec) Canada H2X 3P8, **le 10 mars 2016 à 10 h (heure de l'Est)** (l'« **assemblée** »), aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers de la Société pour l'exercice terminé le 31 octobre 2015, ainsi que le rapport des auditeurs externes sur ces états;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les auditeurs externes pour la prochaine année et autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération;
4. examiner et approuver, à titre consultatif, sans que ce vote ne soit contraignant, une résolution, reproduite à l'annexe B de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe, relative à l'approche de la Société en matière de rémunération des hauts dirigeants;
5. examiner et, s'il est jugé approprié, rejeter la proposition no 1 présentée par des actionnaires et reproduite à l'annexe C de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction;
6. examiner et, s'il est jugé approprié, approuver la proposition no 2 présentée par des actionnaires et reproduite à l'annexe C de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction; et
7. traiter de toutes autres questions pouvant être régulièrement soumises à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

Nous rappelons que depuis le 16 novembre 2015, les actions à droit de vote variable de catégorie A et les actions à droit de vote de catégorie B se négocient à la TSX sous un seul symbole, soit « TRZ », portent le numéro CUSIP 89351T401 et sont désignées aux fins de négociation et de déclaration dans les comptes de courtage sous l'appellation unique « actions à droit de vote et à droit de vote variable » de Transat.

Nous vous invitons à prendre connaissance des renseignements fournis relativement aux points décrits ci-dessus dans la circulaire. Il est important que vous exerciez vos droits de vote, soit en personne à l'assemblée, soit par l'intermédiaire d'un fondé de pouvoir en retournant le formulaire de procuration dûment rempli. Cette assemblée vous offre l'occasion de poser des questions et de rencontrer les membres de la direction et du conseil d'administration ainsi que d'autres actionnaires. À l'assemblée, la Société fera également état de ses activités pour l'exercice complété le 31 octobre 2015. **La présente circulaire a trait à la sollicitation, par la direction de Transat, de procurations qui seront utilisées à l'assemblée des détenteurs d'actions avec droit de vote de Transat.**

Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide afin de remplir votre formulaire de procuration, veuillez communiquer avec notre agent de sollicitation de procurations, D.F. King Canada, au numéro sans frais 1-866-822-1239 ou par courriel à l'adresse [inquiries@dfking.com](mailto:inquiries@dfking.com).

Montréal (Québec), le 19 janvier 2016.

PAR ORDRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Transat A.T. inc.



Bernard Bussières  
Vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif

Afin que le plus grand nombre possible d'actions avec droit de vote soit représenté à l'assemblée et que le plus grand nombre possible de voix y soit exprimé, les actionnaires inscrits qui ne pourront assister à l'assemblée devraient retourner leur procuration dûment remplie à notre agent des transferts, Société de fiducie CST (« CST »), avant 17 h (heure de l'Est) le mardi 8 mars 2016 ou, en cas d'ajournement ou de report de l'assemblée, au plus tard à 17 h (heure de l'Est) deux jours ouvrables avant la date fixée pour la reprise de l'assemblée ajournée ou reportée. Le formulaire de procuration ci-joint doit être complété, daté, signé et délivré à CST avant la date et l'heure susmentionnées, soit i) par la POSTE, dans l'enveloppe affranchie fournie à cette fin, soit ii) par TÉLÉCOPIEUR, au numéro (416) 368-2502, à l'attention du service des procurations, soit iii) en laissant le formulaire de procuration en personne au 320, rue Bay, Niveau B1, Toronto (Ontario) M5H 4A6, à l'attention du service des procurations, ou au 2001, boul. Robert-Bourassa, bureau 1600, Montréal (Québec) H3A 2A6, à l'attention du service des procurations. Veuillez consulter la circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe pour plus de renseignements. Si vous n'êtes pas un actionnaire inscrit (c.-à-d. si vous détenez vos actions avec droit de vote par l'entremise d'une banque, d'une société de fiducie, d'un courtier en valeurs mobilières ou d'un autre prête-nom), veuillez vous reporter aux rubriques intitulées « Comment un actionnaire non inscrit peut-il voter? » et « Comment un actionnaire non inscrit peut-il voter en personne à l'assemblée? » de la circulaire, qui expliquent la façon d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions. Le président de l'assemblée a la discrétion de reporter, sans préavis, la date limite pour le dépôt de procurations.



## CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION

### INFORMATION CONCERNANT L'ASSEMBLÉE

Pour vous assurer que vos actions seront représentées à l'assemblée annuelle et extraordinaire des détenteurs d'actions à droit de vote variable de catégorie A (les « **actions à droit de vote variable** ») et d'actions à droit de vote de catégorie B (les « **actions à droit de vote** ») (les actions à droit de vote variable et les actions à droit de vote étant collectivement désignées « **actions avec droit de vote** ») de Transat A.T. inc. (« **Transat** » ou la « **Société** » ou les termes « **nous** », « **nos** », « **notre** » faisant référence également à Transat A.T. inc. ainsi qu'à une ou plusieurs de ses filiales, ou à Transat A.T. inc. seulement, selon ce que dicte le contexte) (l'« **assemblée** »), veuillez choisir le moyen le plus commode pour donner vos instructions de vote (par télécopieur, par la poste, par Internet, par téléphone ou en personne) et suivre les instructions pertinentes. À moins d'indication contraire, les renseignements figurant aux présentes sont arrêtés au 19 janvier 2016. Dans la présente circulaire, toute mention suivie du terme « dollars » ou du symbole « \$ » est exprimée en dollars canadiens, sauf indication contraire. Les questions et réponses suivantes donnent des indications sur la façon d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions.

### VOS QUESTIONS ET NOS RÉPONSES À PROPOS DU VOTE PAR PROCURATION

#### 1. Q : QUI SOLLICITE MA PROCURATION?

R : La direction de Transat sollicite votre procuration en vue de son utilisation à l'assemblée annuelle et extraordinaire qui aura lieu au New Residence Hall de l'Université McGill, 3625, Avenue du Parc, Salle Prince Arthur, Montréal (Québec) Canada H2X 3P8, le jeudi 10 mars 2016 à 10 h (heure de l'Est).

#### 2. Q : SUR QUELLES QUESTIONS PORTE LE VOTE?

R : Vous serez appelé à exercer vos droits de vote sur les points suivants :

- (i) l'élection de chacun des administrateurs de Transat;
- (ii) la nomination de Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (« **EY** ») à titre d'auditeurs externes de Transat;
- (iii) l'examen et l'approbation, à titre consultatif, sans que ce vote soit contraignant, de la résolution reproduite à l'annexe B de la présente circulaire, relative à l'approche de la Société en matière de rémunération des hauts dirigeants;
- (iv) examiner et, s'il est jugé approprié, rejeter la proposition no 1 présentée par des actionnaires et reproduite à l'annexe C de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction;
- (v) examiner et, s'il est jugé approprié, approuver la proposition no 2 présentée par des actionnaires et reproduite à l'annexe C de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction; et
- (vi) toutes autres questions pouvant être régulièrement soumises à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

**3. Q : COMMENT LES DÉCISIONS SERONT-ELLES PRISES À L'ASSEMBLÉE?**

**R :** L'élection de chacun des administrateurs, la nomination des auditeurs externes, l'adoption de la résolution portant sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction, le rejet de la proposition no 1 et l'adoption de la proposition no 2 présentées par des actionnaires devront recueillir une majorité des voix exprimées à l'assemblée par tous nos actionnaires, présents ou représentés par procuration à l'assemblée.

**4. Q : QUELLES SONT LES RESTRICTIONS SUR LA PROPRIÉTÉ DE MES ACTIONS AVEC DROIT DE VOTE?**

**R :** Les statuts de la Société contiennent des restrictions sur la propriété et le contrôle de ses actions avec droit de vote. Vous trouverez ci-après un résumé des restrictions énoncées dans nos statuts.

En vertu de la *Loi sur les transports au Canada*, L.C. 1996, ch. 10 (la « **Loi sur les transports au Canada** »), Air Transat A.T. inc. (« **Air Transat** »), filiale en propriété exclusive de la Société, doit être en mesure, en tout temps, de justifier qu'elle est un « Canadien » au sens de cette loi (ci-après appelé un « **Canadien admissible** ») afin de pouvoir détenir les licences requises pour exploiter un service aérien. Puisque Air Transat est une filiale en propriété exclusive de Transat, nous devons nous qualifier à titre de « Canadien » pour qu'Air Transat se qualifie à titre de « Canadien ». Présentement, nous devons nous assurer qu'un maximum de 25 % des droits de vote se rattachant à nos actions est détenu ou contrôlé par des personnes qui ne sont pas des Canadiens.

À cet égard, nos statuts prévoient des actions à droit de vote variable et des actions à droit de vote. Les actions à droit de vote variable de catégorie A peuvent seulement être détenues ou contrôlées par des personnes qui ne sont pas des Canadiens et confèrent un vote par action, sauf si i) le nombre d'actions à droit de vote variable émises et en circulation dépasse 25 % du nombre total des actions avec droit de vote émises et en circulation (ou un pourcentage plus élevé que le gouverneur en conseil peut préciser en vertu de la *Loi sur les transports au Canada*), ou si ii) le nombre total des voix exprimées par les détenteurs des actions à droit de vote variable ou en leur nom lors d'une assemblée excède 25 % (ou un pourcentage plus élevé que le gouverneur en conseil peut préciser en vertu de la *Loi sur les transports au Canada*), du nombre total de voix pouvant être exprimées à cette assemblée. Si l'un ou l'autre des plafonds susmentionnés se trouvait par ailleurs dépassé, le nombre de votes rattaché à chacune des actions à droit de vote variable diminuerait proportionnellement de manière à ce que i) la catégorie des actions à droit de vote variable prise dans son ensemble ne confère pas plus de 25 % de l'ensemble des droits de vote rattachés à toutes les actions avec droit de vote émises et en circulation de la Société et à ce que ii) le nombre total de voix exprimées par les détenteurs des actions à droit de vote variable ou pour leur compte à une assemblée n'excède pas 25 % des voix pouvant être exprimées à cette assemblée. Les actions à droit de vote de catégorie B peuvent seulement être détenues et contrôlées par des Canadiens et confèrent toujours un vote par action. Tous les autres droits, privilèges, conditions et restrictions sont identiques pour les deux catégories d'actions.

Les détenteurs des actions à droit de vote et des actions à droit de vote variable votent ensemble lors de l'assemblée, sauf si les détenteurs d'une catégorie donnée sont habilités à voter en tant que catégorie, tel que prévu dans la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*. Seuls les actionnaires habilités à voter à une assemblée, présents à cette dernière ou représentés par procuration, peuvent exercer les droits de vote se rattachant aux actions avec droit de vote qu'ils détiennent.

Le conseil d'administration de Transat (le « **conseil d'administration** » ou « **conseil** »), aux termes de ses pouvoirs en vertu du règlement no. 1999-1 de Transat et de la réglementation adoptée en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* et conformément aux dispositions des statuts de Transat et de la *Loi sur les transports au Canada*, a mis en place une série de mesures administratives afin de s'assurer en tout temps que les actions à droit de vote sont détenues et contrôlées par des Canadiens et que les actions à droit de vote variable sont détenues ou contrôlées par des personnes qui ne sont pas des Canadiens (les « **restrictions relatives à la propriété** »). Ces mesures prennent notamment la forme d'une déclaration de propriété et de contrôle. Les actionnaires qui souhaitent voter à l'assemblée en i) remplissant et déposant un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions concernant le vote, ou en ii) assistant et votant à l'assemblée eux-mêmes devront remplir une déclaration de propriété et de contrôle pour permettre à Transat de respecter les restrictions relatives à la propriété. Si vous ne remplissez pas dûment une telle déclaration ou si Transat ou son agent de transfert Société de fiducie CST (« **CST** ») établit que vous avez indiqué (par inadvertance ou pour un autre motif) que vous détenez ou contrôlez la mauvaise catégorie d'actions, la conversion automatique prévue dans nos statuts sera effectuée. Lorsqu'un énoncé apparaissant dans une déclaration de propriété est incompatible (par inadvertance ou pour un autre motif) avec l'information détenue par la Société, cette dernière peut prendre les mesures qu'elle juge appropriées afin d'assurer le respect des

restrictions relatives à la propriété. De plus, si une déclaration n'est pas dûment remplie, signée et transmise à Transat par l'entremise de son agent de transfert, CST, les voix rattachées aux actions avec droit de vote de l'actionnaire qui fait une telle déclaration ne seront pas comptabilisées. Cette déclaration est contenue dans le formulaire de procuration qui accompagne la présente circulaire (ou dans le formulaire d'instructions concernant le vote qui vous a été fourni si vous êtes un actionnaire non inscrit).

Veillez noter que certaines modifications législatives sont présentement en cours et touchent les restrictions actuelles sur l'investissement étranger que renferment la *Loi sur Investissement Canada* et la *Loi sur les transports au Canada*. Les modifications proposées comprennent l'augmentation possible de 25 % à 49 % de la limite applicable aux investissements étrangers dans les lignes aériennes canadiennes par l'intermédiaire de négociations bilatérales avec les partenaires commerciaux du Canada.

Depuis l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires tenue le 13 mars 2014, la Société a obtenu une dispense de l'Autorité des marchés financiers et de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario qui a eu pour effet de traiter les actions à droit de vote variable de catégorie A et les actions à droit de vote de catégorie B en circulation de la Société comme une seule et même catégorie d'actions pour l'application des règles visant les offres publiques d'achat et de celles visant le système d'alerte contenues dans les lois canadiennes sur les valeurs mobilières. Une copie de la décision figure dans le profil de Transat au [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

**5. Q : COMBIEN D' ACTIONS CONFÈRENT UN DROIT DE VOTE ET COMBIEN AI-JE DE VOIX?**

**R :** Au 19 janvier 2016, un total de 37 024 185 actions à droit de vote et à droit de vote variable du capital social de Transat étaient émises et en circulation. Vous êtes habilité à recevoir l'avis de notre assemblée et à voter lors de celle-ci ou de toute reprise en cas d'ajournement si vous étiez un porteur d'actions avec droit de vote de Transat le 19 janvier 2016, date de clôture des registres fixée pour l'assemblée.

Chaque action à droit de vote de catégorie B confère un vote par action. Quant aux actions de catégorie A, elle confère également un vote par action à moins de l'application de la règle d'ajustement mentionnée au paragraphe 4 qui précède.

**6. Q : QUI SONT NOS PRINCIPAUX PORTEURS?**

**R :** Selon l'information publiquement accessible et l'information dont disposent nos administrateurs et membres de la direction, au 19 janvier 2016, les seules personnes qui sont propriétaires véritables de 10 % ou plus des actions à droit de vote et à droit de vote variable en circulation ou exercent une emprise ou un contrôle sur une telle proportion de ces actions sont :

- (i) **Letko Brosseau**, qui détenait 6 580 244 actions à droit de vote et à droit de vote variable, représentant environ 17,8 % de toutes les actions à droit de vote et à droit de vote variable émises et en circulation;
- (ii) **Fonds de solidarité FTQ**, qui détenait 4 810 426 actions à droit de vote et à droit de vote variable, représentant environ 13,0 % de toutes les actions à droit de vote et à droit de vote variable émises et en circulation; et
- (iii) **Franklin Resources inc.**, qui détenait 4 626 800 actions à droit de vote et à droit de vote variable, représentant 12,5 % de toutes les actions à droit de vote et à droit de vote variable émises et en circulation.

**7. Q : COMMENT PUIS-JE VOTER?**

**R :** Si vous êtes habilité à voter et que vos actions sont immatriculées à votre nom, vous pouvez exercer les droits de vote s'y rattachant en personne à l'assemblée ou par procuration.

Vous pouvez voter par procuration de quatre façons différentes, soit par téléphone, par Internet, par la poste ou par télécopieur.



### *Par téléphone*

Seuls les actionnaires se trouvant au Canada ou aux États-Unis peuvent voter par procuration au téléphone. Composez le 1-888-489-7352 (sans frais au Canada et aux États-Unis) sur un téléphone à clavier et suivez les directives. Vos instructions de vote seront alors transmises en fonction des choix que vous effectuerez en appuyant sur les touches de votre téléphone.

Vous aurez besoin de votre numéro de contrôle à 13 chiffres que vous trouverez sur votre formulaire de procuration.

Si vous choisissez de transmettre vos instructions par téléphone, vous ne pouvez nommer comme fondé de pouvoir une personne autre que les administrateurs de Transat A.T. inc. dont le nom figure dans votre formulaire de procuration.

**L'heure limite pour voter par téléphone est 17 h (heure de l'Est) le 8 mars 2016.**

### *Par Internet*

Consultez le site web à l'adresse [www.cstvotemaprocuration.com](http://www.cstvotemaprocuration.com) et suivez les directives affichées à l'écran. Vos instructions de vote seront transmises électroniquement par Internet.

Vous aurez besoin de votre numéro de contrôle à 13 chiffres que vous trouverez sur votre formulaire de procuration.

**L'heure limite pour voter par Internet est 17 h (heure de l'Est) le 8 mars 2016.**

### *Par la poste ou par télécopieur*

Vous pouvez voter en remplissant et en signant le formulaire de procuration ci-joint et en l'acheminant à CST de l'une des quatre façons suivantes : i) par télécopieur au numéro (416) 368-2502, à l'attention du service des procurations; ii) par la poste, dans l'enveloppe affranchie fournie à cette fin; ou iii) en laissant le formulaire de procuration en personne au 320, rue Bay, Niveau B1, Toronto (Ontario) M5H 4A6, à l'attention du service des procurations, ou au 2001, boul. Robert-Bourassa, bureau 1600, Montréal (Québec) H3A 2A6, à l'attention du service des procurations.

**Veillez noter qu'afin que votre formulaire de procuration soit considéré comme dûment rempli et, par conséquent, que les droits de vote rattachés à vos actions soient comptés, vous devez dûment remplir et acheminer à CST, au plus tard le 8 mars 2016 à 17 h (heure de l'Est), la déclaration de propriété et de contrôle qui est incluse dans le formulaire de procuration.**

Si vos actions sont détenues par l'entremise d'une personne désignée, veuillez vous reporter aux instructions figurant ci-après sous la rubrique « COMMENT UN ACTIONNAIRE NON INSCRIT PEUT-IL VOTER? » et « COMMENT UN ACTIONNAIRE NON INSCRIT PEUT-IL VOTER EN PERSONNE À L'ASSEMBLÉE? ».

## **8. Q : PUIS-JE EXERCER MES DROITS DE VOTE PAR VOIE DE FONDÉ DE POUVOIR?**

**R :** Vous pouvez nommer un fondé de pouvoir qui votera pour vous à l'assemblée, peu importe que vous y assistiez ou non. Pour ce faire, vous pouvez utiliser le formulaire de procuration ci-joint ou tout autre formulaire de procuration approprié. Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint sont des administrateurs ou membres de la direction de Transat. **Cependant, vous pouvez choisir de nommer une autre personne comme fondé de pouvoir, y compris une personne qui n'est pas actionnaire de Transat, en biffant les noms imprimés sur le formulaire de procuration et en indiquant le nom de la personne de votre choix dans l'espace prévu à cette fin ou encore, en remplissant un autre formulaire de procuration approprié.**

Si vos actions sont détenues au nom d'un fondé de pouvoir, veuillez vous référer aux instructions prévues ci-dessous sous la rubrique « COMMENT UN ACTIONNAIRE NON INSCRIT PEUT-IL VOTER EN PERSONNE À L'ASSEMBLÉE? » si vous désirez assister à l'assemblée ou nommer quelqu'un d'autre pour assister et voter à l'assemblée.

**9. Q : DE QUELLE FAÇON SERONT EXERCÉS MES DROITS DE VOTE?**

**R :** Sur le formulaire de procuration, vous pouvez indiquer à votre fondé de pouvoir la façon dont vous voulez qu'il exerce les droits de vote rattachés à vos actions. Vous pouvez aussi lui laisser le soin de décider pour vous. Si vous avez donné des instructions sur le formulaire de procuration quant à la façon d'exercer vos droits de vote sur une question en particulier, votre fondé de pouvoir devra alors s'y conformer.

Si vous n'avez pas donné d'instructions quant à la façon d'exercer vos droits de vote sur une question en particulier, votre fondé de pouvoir votera alors selon son bon jugement. **À moins d'instructions contraires données par écrit, les droits de vote rattachés aux actions visées par une procuration donnée à la direction seront exercés :**

- (i) EN FAVEUR de l'élection aux postes d'administrateurs de chacun des candidats énumérés à la rubrique « Candidats à l'élection aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire;**
- (ii) EN FAVEUR de la nomination de EY à titre d'auditeurs externes de Transat;**
- (iii) EN FAVEUR de l'adoption de la résolution consultative non-contraignante relative à l'approche de la Société en matière de rémunération des hauts dirigeants;**
- (iv) CONTRE la proposition no 1 présentée par des actionnaires; et**
- (v) POUR la proposition no 2 présentée par des actionnaires.**

**10. Q : QU'ARRIVE-T-IL SI DES MODIFICATIONS SONT APPORTÉES AUX QUESTIONS OU SI D'AUTRES QUESTIONS SONT SOUMISES À L'ASSEMBLÉE?**

**R :** Sous réserve de notre réponse à la question 8 ci-dessus, le formulaire de procuration ci-joint confère aux personnes qui y sont nommées le pouvoir de voter à leur discrétion quant à toute modification des questions énoncées dans l'avis de convocation ou quant à toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

À la date de l'impression de la présente circulaire, la direction n'a connaissance d'aucune modification aux questions énoncées dans l'avis de convocation ni d'aucune autre question devant être soumise à l'assemblée. Toutefois, s'il y en avait, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint se prévaudront du pouvoir discrétionnaire que vous leur conférez par écrit aux termes du formulaire de procuration et voteront selon leur bon jugement.

**11. Q : JUSQU'À QUAND PUIS-JE VOTER?**

**R :** Jusqu'à 17 h (heure de l'Est) le 8 mars 2016, au plus tard (à moins que vous n'ayez l'intention d'assister à l'assemblée en personne). Les droits de vote se rattachant à toutes les actions représentées par des formulaires de procuration appropriés accompagnés des déclarations dûment remplies qui sont reçus par CST avant cette heure et cette date seront exercés, conformément aux instructions que vous aurez données dans le formulaire de procuration, lors de tout scrutin pouvant être tenu lors de l'assemblée.

**12. Q : PUIS-JE CHANGER D'AVIS ET RÉVOQUER LA PROCURATION QUE J'AI DONNÉE?**

**R :** Vous pouvez révoquer votre procuration en tout temps, tant qu'elle n'a pas été exercée. Pour ce faire, vous devez indiquer clairement par écrit que vous désirez révoquer votre procuration et faire parvenir cet avis écrit à l'attention du vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif de la Société, à l'adresse suivante : Transat A.T. inc., Place du Parc, 300, rue Léo-Pariseau, bureau 600, Montréal (Québec) H2X 4C2, au plus tard deux jours ouvrables avant l'assemblée, soit au plus tard le 8 mars 2016 à 17 h (heure de l'Est) ou encore, le remettre au président de l'assemblée à l'ouverture de celle-ci ou de sa reprise en cas d'ajournement, ou de toute autre manière autorisée par la loi.

**13. Q : QUI COMPTE LES VOTES?**

**R :** Les procurations et les votes sont dépouillés par les représentants dûment autorisés de CST, agent des transferts de la Société.

**14. Q : COMMENT SOLLICITE-T-ON LES PROCURATIONS?**

**R :** Notre direction vous demande de signer et de retourner le formulaire de procuration afin que vos droits de vote puissent être exercés à l'assemblée. La sollicitation de procurations se fera essentiellement par la poste ou par tout autre moyen jugé nécessaire par notre direction. Les membres de notre direction ne recevront aucune rémunération additionnelle pour ces services, mais seront remboursés de tous frais transactionnels qu'ils engageront relativement à ceux-ci. Transat a retenu les services de D.F. King Canada, entreprise de sollicitation de procurations, pour l'aider relativement à la sollicitation de procurations devant servir à l'assemblée moyennant une rémunération d'environ 25 000 \$, majorée des frais supplémentaires relatifs aux appels téléphoniques et d'autres services. Des dispositions seront prises avec les firmes de courtage et autres dépositaires, personnes désignées et fiduciaires relativement à l'acheminement des documents de sollicitation aux propriétaires véritables des actions inscrites en leur nom et Transat pourrait leur rembourser les frais transactionnels et administratifs raisonnables que ceux-ci encourront. Nous assumerons tous les frais relatifs à la présente circulaire, y compris les frais d'impression, d'affranchissement et d'expédition.

**15. Q : COMMENT UN ACTIONNAIRE NON INSCRIT PEUT-IL VOTER?**

**R :** Si vos actions avec droit de vote ne sont pas immatriculées à votre nom, elles sont alors détenues par une « personne désignée », habituellement une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières ou une autre institution financière. La personne désignée est tenue de vous demander des instructions quant à la façon d'exercer les droits de vote rattachés à ces actions. Par conséquent, la personne désignée vous a fait parvenir la présente circulaire de même qu'un formulaire d'instructions concernant le vote. Chaque personne désignée a ses propres instructions concernant la signature et le retour des documents, que vous devez suivre à la lettre afin que les droits de vote rattachés à vos actions puissent être exercés. L'actionnaire non inscrit qui, après avoir voté par la poste, par téléphone, par Internet ou par télécopieur, change d'idée et désire voter en personne doit communiquer avec la personne désignée afin de prendre les arrangements nécessaires, lorsque possible.

**16. Q : COMMENT UN ACTIONNAIRE NON INSCRIT PEUT-IL VOTER EN PERSONNE À L'ASSEMBLÉE?**

**R :** Comme nous n'avons pas accès aux noms de nos actionnaires non inscrits, nous n'aurons aucune façon de savoir que vous êtes actionnaire ou que vous êtes habilité à voter si vous assistez à l'assemblée, à moins que la personne désignée ne vous ait nommé fondé de pouvoir. Par conséquent, si vous êtes un actionnaire non inscrit et que vous désirez voter en personne à l'assemblée (ou qu'une autre personne participe et vote en votre nom), veuillez inscrire votre nom ou celui de cette autre personne dans l'espace prévu sur le formulaire d'instructions concernant le vote que la personne désignée vous a fait parvenir. Vous lui donnez ainsi instruction de vous nommer ou de nommer cette autre personne fondé de pouvoir. Ensuite, vous n'avez qu'à suivre ses instructions quant à la signature et au retour des documents.

**17. Q : POURQUOI LA CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION EST-ELLE ENVOYÉE À MON ATTENTION?**

**R :** Ces documents pour les porteurs de titres sont envoyés aux propriétaires inscrits et non inscrits d'actions avec droit de vote. Si vous êtes un propriétaire non inscrit, et que Transat ou son agent vous a envoyé directement ces documents, votre nom, votre adresse ainsi que les renseignements concernant les titres que vous détenez ont été obtenus conformément à la réglementation sur les valeurs mobilières auprès de l'intermédiaire qui détient ces actions pour votre compte.

En choisissant de vous envoyer ces documents directement, Transat (et non l'intermédiaire qui détient les actions pour votre compte) a assumé la responsabilité de i) vous remettre ces documents et ii) d'exécuter vos instructions de vote. Veuillez retourner vos instructions de vote de la manière indiquée dans la demande d'instructions de vote.

**18. Q : QUE FAIRE SI J'AI DES QUESTIONS OU BESOIN D'AIDE POUR VOTER?**

**R :** Veuillez communiquer avec notre agent de sollicitation de procurations, D.F. King Canada, par téléphone au numéro sans frais 1-866-822-1239 ou à frais virés au 201-806-7301 ou par courriel à l'adresse [inquiries@dfking.com](mailto:inquiries@dfking.com) concernant toute question que vous pourriez avoir relativement à l'assemblée.

**19. Q : PUIS-JE SOUMETTRE UN CANDIDAT AU POSTE D'ADMINISTRATEUR?**

**R :** Seules les personnes dont la candidature est proposée conformément à la procédure prévue au Règlement relatif aux préavis, lequel est reproduit à l'annexe D de la présente circulaire, sont admissibles à l'élection comme administrateurs de la Société. Le règlement établit notamment un délai pour la présentation à la Société par des actionnaires de l'avis de mise en candidature d'administrateurs avant une assemblée annuelle ou extraordinaire des actionnaires à laquelle des administrateurs doivent être élus. Il prévoit également les renseignements qui devront être fournis par un actionnaire pour que l'avis soit valide. Le règlement permet à la Société et aux actionnaires d'être avisés suffisamment à l'avance de la mise en candidature de personnes au poste d'administrateur et de disposer de tous les renseignements nécessaires sur tous les candidats. Ainsi, la Société et les actionnaires sont en mesure d'évaluer les compétences des candidats proposés et leur aptitude à siéger comme administrateur.

## QUESTIONS DEVANT ÊTRE SOUMISES À L'ASSEMBLÉE

### 1. ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés vérifiés pour l'exercice terminé le 31 octobre 2015, le rapport des auditeurs externes sur ces états et les états financiers comparatifs pour les exercices terminés le 31 octobre 2014 et le 31 octobre 2015, qui seront soumis à nos actionnaires à l'assemblée, font partie du rapport annuel de la Société qui a été envoyé à nos actionnaires. Ils peuvent également être fournis rapidement sur demande écrite et sont disponibles au [www.sedar.com](http://www.sedar.com). Aucun vote n'est requis à cet égard.

### 2. CANDIDATS À L'ÉLECTION AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

Aux termes des statuts de la Société, le conseil d'administration doit être composé d'un minimum de neuf (9) et d'un maximum de quinze (15) administrateurs. Suite au décès de M. Tony Mignacca survenu le 8 février 2015, les membres du conseil d'administration de la Société ont nommé Mme Lucie Chabot, CPA, CA, en tant qu'administratrice lors d'une réunion tenue le 22 octobre 2015 et ont également recommandé de fixer à onze (11) le nombre d'administrateurs devant être élus au sein dudit Conseil. Le conseil d'administration compte donc actuellement onze (11) administrateurs et en vertu d'une résolution adoptée par notre conseil d'administration le 13 janvier 2016, le nombre d'administrateurs devant être élus lors de l'assemblée a été fixé à onze (11).

Lors de l'assemblée, onze (11) administrateurs seront présentés comme candidats à l'élection au conseil d'administration, dont huit (8) sont indépendants de la Société. Se reporter à la rubrique 8.7 « Indépendance des administrateurs » pour de plus amples informations. Comme vous le constaterez dans le formulaire de procuration ou formulaire d'instructions concernant le vote ci-joint, les actionnaires peuvent voter pour chaque administrateur individuellement. De plus, en janvier 2010, la Société a adopté une politique de vote majoritaire, laquelle est décrite à la section 2.1 ci-dessous.

Notre direction ne s'attend pas à ce qu'un des candidats nommés ci-dessous soit dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions d'administrateur ou ne soit pas disposé à agir comme administrateur, mais si une telle situation devait se présenter avant l'élection d'un candidat lors de l'assemblée, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint voteront en faveur de l'élection au poste d'administrateur de toute autre personne que la direction de la Société peut recommander sur les conseils du comité de gestion de risques et de régie de l'entreprise en vue de remplacer ledit candidat parmi ceux nommés ci-dessous, à moins qu'un actionnaire n'ait indiqué dans son formulaire de procuration son intention de s'abstenir de voter lors de l'élection des administrateurs. Chaque administrateur restera en fonction jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à l'élection ou la nomination de son successeur.

**À moins que l'actionnaire n'indique qu'il s'abstient de voter pour les candidats proposés, les droits de vote rattachés aux actions représentées par le formulaire de procuration ci-joint seront exercés EN FAVEUR de l'élection de chacun des onze (11) candidats décrits ci-après.**

Les tableaux qui suivent indiquent le nom et l'âge de chaque candidat à un poste d'administrateur au sein de notre Conseil, sa province et son pays de résidence, l'année où il a été élu pour la première fois comme administrateur, son occupation principale actuelle, sa biographie et ses principaux domaines de compétences, et indiquent si le candidat est indépendant ou non. Sont également indiqués notamment, pour chaque candidat, le nombre et la valeur des actions à droit de vote et des unités d'actions différées (« UAD ») dont il est propriétaire véritable, directement ou indirectement, ou sur lesquelles il exerce un contrôle ou une emprise au 19 janvier 2016, le cas échéant, le nombre d'options d'achat d'actions à droit de vote qu'il détenait à ladite date, le cas échéant, les comités auxquels il siège et son taux de présence aux réunions des comités et du conseil d'administration au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2015, ainsi que de l'information au sujet de la rémunération qu'il a reçue à titre d'administrateur au cours dudit exercice. Ces renseignements sont fondés sur les déclarations des intéressés et sont mis à jour annuellement.

## Raymond Bachand



Âge : 68 ans

Retraite obligatoire : 2023

(Québec) Canada

Administrateur depuis mars 2014

Indépendant <sup>(1)</sup>

M. Raymond Bachand a occupé plusieurs fonctions importantes dans la vie publique au Québec. Il fut enseignant à l'École des hautes études commerciales de Montréal entre 1972 et 1977, il occupa le poste de directeur de cabinet du ministre du Travail et de la Main-d'œuvre du Québec entre 1977 et 1979 et il fut secrétaire particulier au cabinet du premier ministre du Québec entre 1979 et 1981. Dans le monde des affaires, il fut vice-président de Métro-Richelieu entre 1981 et 1989 et de Culinar entre 1990 et 1993. Il s'est joint au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) en 1994 à titre de premier vice-président et chef des investissements et a été nommé président-directeur général de 1997 à 2001. De 2002 à 2005, il fut également président-directeur général de Secor Conseil. Enfin, il fut membre du conseil d'administration du journal Le Devoir entre 2002 et 2005 et de la Chambre de commerce du Montréal Métropolitain entre 2004 et 2005. Il reçut le prix MBA de l'année en 1997 et le prix Dimensions en 2000. En 2002, il fut chargé d'élaborer une politique culturelle pour la ville de Montréal.

M. Bachand a été élu député d'Outremont à l'Assemblée nationale du Québec le 12 décembre 2005 et réélu à trois reprises en 2007, 2008 et 2012. Il fut ministre du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation de février 2006 à juin 2009, ministre du Tourisme d'avril 2007 à décembre 2008, ministre responsable de la région de Montréal d'avril 2007 à septembre 2012, ministre des Finances d'avril 2009 à septembre 2012 et ministre du Revenu d'août 2010 à septembre 2013. M. Bachand s'est retiré de la vie politique le 13 septembre 2013.

De plus, le 20 janvier 2014, M. Bachand s'est joint au cabinet Norton Rose Fulbright à titre de conseiller stratégique. Il est également président de l'Institut du Québec, un partenariat entre le Conference Board du Canada et les HEC Montréal, depuis février 2014, président du conseil de Tourisme Montréal depuis juin 2014 et membre du conseil d'administration ainsi que du comité de gestion des risques de la Banque Nationale du Canada depuis le 29 octobre 2014.

Natif de Montréal, M. Bachand a obtenu une licence en droit à l'Université de Montréal en 1969 et est devenu membre du barreau du Québec l'année suivante. Il a obtenu de l'Université Harvard une maîtrise en administration des affaires (MBA) en 1972, puis un doctorat en administration (D.B.A.) en 1981.

**Domaines de compétence :** Services financiers, tourisme, services professionnels, consommation et détail, gestion des risques, milieu universitaire, gouvernance d'entreprise, direction d'entreprise, finances et comptabilité, opérations, planification stratégique, expérience au conseil d'autres sociétés ouvertes, marketing et ventes, international, participation à la communauté et développement des affaires et fusions-acquisitions.

Conseil et comités du conseil	Présences		Honoraires reçus au cours de l'exercice 2015 <sup>(2)</sup>	Valeur de la rémunération en titres reçue au cours de l'exercice 2015 <sup>(2)</sup>
Conseil d'administration	8 sur 8	100 %	14 625 \$	61 875 \$
Comité d'audit	2 sur 2	100 %	3 000 \$	3 202 \$

### Titres détenus en propriété véritable, directement ou indirectement, ou sur lesquels une emprise/un contrôle est exercé :

Actions à droit de vote	UAD	Total des actions à droit de vote et des UAD	Valeur marchande totale des actions à droit de vote et des UAD <sup>(3)</sup>	Participation financière minimale requise <sup>(4)</sup>	Respect de l'exigence	Options d'achat d'actions
0	12 031	12 031	93 240 \$	165 000 \$	En cours	s/o

## Louis-Marie Beaulieu



Âge : 61 ans

Retraite obligatoire : 2029  
(Québec) Canada

Administrateur depuis mars  
2013

Indépendant<sup>(1)</sup>

M. Louis-Marie Beaulieu est président du conseil et chef de la direction ainsi qu'actionnaire majoritaire de Groupe Desgagnés inc., société privée spécialisée en transport maritime de marchandises et de passagers. Gradué de l'Université du Québec à Rimouski et Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec, M. Beaulieu est aussi gradué du programme de gouvernance d'entreprises de l'Université McMaster à titre de directeur agréé (Chartered Director). Avant son acquisition de Desgagnés en 1987, il y a occupé le poste de directeur financier et administratif de 1981 à 1987, et ce, après avoir œuvré à titre de vérificateur chez Mallette, Benoit, Boulanger, Rondeau à Québec.

Au cours de sa carrière, M. Beaulieu a siégé sur de nombreux conseils d'administration et comités de vérification, dont ceux de la Société de développement économique du Saint-Laurent (SODES), la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) de 1989 à 1996, la Société Immobilière du Québec de 1997 à 2003 et la Corporation commerciale canadienne (CCC) de 2001 à 2004. Il a aussi été président de différents comités de vérification, dont ceux de la SAAQ, la CCC et du Standard Compensation Act Liability Association Ltd. (SCALA). Il fut aussi membre de diverses organisations, dont la Commission des études de l'UQAR, le Conseil Maritime et Industriel National, président de la Coalition maritime et industrielle nationale ainsi que celle des Grands Lacs / Saint Laurent, et co-président avec le ministre des Transports du Québec du Forum de concertation de l'industrie maritime québécoise.

Présentement, il est membre de plusieurs conseils d'administration, dont ceux du SCALA depuis 1995 (et président du conseil depuis octobre 2013), de l'Association des armateurs canadiens depuis 1990, de la Chambre de commerce maritime depuis 1997 et du Conseil du patronat du Québec depuis mai 2011 (dont il est président du conseil d'administration depuis avril 2014); aussi, depuis son acquisition de Groupe Desgagnés il siège à titre de président du conseil d'administration des filiales de l'entreprise.

Il est aussi membre de divers organismes et associations dont le Conseil consultatif du transport maritime, le Cercle des présidents et le Réseau QG-100.

**Domaines de compétence :** Industrie du transport maritime, direction d'entreprise, gestion des risques, gouvernance d'entreprise, finances et comptabilité, opérations, planification stratégique, participation à la communauté et ressources humaines.

Conseil et comités du conseil	Présences		Honoraires reçus au cours de l'exercice 2015 <sup>(2)</sup>	Valeur de la rémunération en titres reçue au cours de l'exercice 2015 <sup>(2)</sup>
Conseil d'administration	8 sur 8	100 %	36 500 \$	40 000 \$
Comité des ressources humaines et de la rémunération	4 sur 4*	100 %	6 961 \$	960 \$

### Titres détenus en propriété véritable, directement ou indirectement, ou sur lesquels une emprise/un contrôle est exercé :

Actions à droit de vote	UAD	Total des actions à droit de vote et des UAD	Valeur marchande totale des actions à droit de vote et UAD <sup>(3)</sup>	Participation financière minimale requise <sup>(4)</sup>	Respect de l'exigence	Options d'achat d'actions
10 000	10 194	20 194	156 504 \$	159 000 \$	En cours	s/o

\*M. Beaulieu s'est joint au Comité de ressources humaines et de rémunération en mars 2015.

## Lucie Chabot



Âge : 56 ans

Retraite obligatoire : 2035

(Québec) Canada

Administrateur depuis

octobre 2015

Indépendant<sup>(1)</sup>

Mme Lucie Chabot est vice-présidente et chef de la direction financière de SAIL Plein Air inc., un important détaillant canadien d'équipement de sports et de plein air, et à ce titre responsable des services comptables et financiers, des ressources humaines et des technologies de l'information. Elle était auparavant présidente de Distribution Vinearius inc., un distributeur d'accessoires de vin qu'elle a fondé. Elle a également œuvré chez Intertrade Systems inc. de 2004 à 2007 en tant que directeur général « Opérations et services gérés », après avoir été vice-présidente finances et ressources humaines. Elle a été co-actionnaire du Groupe Conseil Strator inc. durant une dizaine d'années, une entreprise de consultation dans le domaine du détail, de la distribution et des services dont le client principal était la Caisse de dépôt et placement du Québec. À ce titre, elle a été impliquée dans plusieurs dossiers tels que Motovan, The Hockey Company, Chapter's et Rona, ce qui lui a permis de mieux comprendre les objectifs des institutions financières, leur analyse du risque, les rendements recherchés et la façon de structurer des transactions importantes. De 1986 à 1994, elle a œuvré à titre de directeur et vice-présidente finances du leader canadien de la vente au détail d'articles de sports et de vêtements Sports Experts inc. Elle a débuté sa carrière chez Clarkson Gordon (EY) à titre de vérificatrice en 1981 et s'est jointe au groupe Provigo en 1984. Mme Chabot est diplômée de l'Université Laval et membre de l'Ordre des comptables agréés du Québec. Elle a été inscrite au tableau d'honneur de l'Institut Canadien des comptables agréés, s'étant classée au 11e rang canadien en 1982.

**Domaines de compétence :** Finances, consommation et détail, direction d'entreprise, gestion des risques, ressources humaines, marketing numérique, technologies de l'information, financement, fusions-acquisitions et planification stratégique.

Conseil et comités du conseil		Présences		Honoraires reçus au cours de l'exercice 2015 <sup>(2)</sup>		Valeur de la rémunération en titres reçue au cours de l'exercice 2015 <sup>(2)</sup>	
Conseil d'administration		1 sur 1	100 %	2 859 \$		407 \$	
Titres détenus en propriété véritable, directement ou indirectement, ou sur lesquels une emprise/un contrôle est exercé :							
Actions à droit de vote	UAD	Total des actions à droit de vote et des UAD	Valeur marchande totale des actions à droit de vote et des UAD <sup>(3)</sup>	Participation financière minimale requise <sup>(4)</sup>	Respect de l'exigence	Options d'achat d'actions	
0	58	58	450 \$	150 000 \$	En cours	s/o	



## Lina De Cesare



Âge : 64 ans

Retraite obligatoire : 2027

(Québec) Canada

Administratrice depuis mai 1989

Non indépendant du 1<sup>er</sup> novembre 2009 au 31 octobre 2015<sup>(1)</sup>

(Ex-membre de la direction)

Indépendant à compter du 13 janvier 2016<sup>(1)</sup>

Mme Lina De Cesare est administratrice de la Société depuis mai 1989, ainsi que l'une des trois fondateurs de celle-ci aux côtés de MM. Eustache et Sureau. Elle a été conseillère auprès du président de la Société de novembre 2009 à octobre 2014 et, de novembre 2014 à octobre 2015, elle a agi à titre de consultante auprès de la Société. Jusqu'en novembre 2009, elle était présidente, Voyagistes de la Société et présidente de plusieurs filiales de la Société, soit Corporation de gestion hôtelière Caméléon, Caméléon Marival (Canada) inc., Trafictours Canada inc. et Transat Holidays USA, Inc. Elle était administratrice de la Société Solareh inc. ainsi que sur le conseil d'administration du Cirque Éloize. Elle siège aussi comme administratrice au conseil de Trafictours Canada inc. et de la société Ocean détenue en partie par Transat.

**Domaines de compétence :** Tourisme, transport aérien, direction d'entreprises, gestion des risques, opérations, consommation et détail, international, hôtellerie, planification stratégique et participation à la communauté.

### Conseil et comités du conseil

#### Présences

#### Honoraires reçus au cours de l'exercice 2015<sup>(2)</sup>

#### Valeur de la rémunération en titres reçue au cours de l'exercice 2015<sup>(2)</sup>

Conseil d'administration	7 sur 8	88 %	60 000 \$	15 000 \$
--------------------------	---------	------	-----------	-----------

### Titres détenus en propriété véritable, directement ou indirectement, ou sur lesquels une emprise/un contrôle est exercé :

Actions à droit de vote	UAD	Total des actions à droit de vote et des UAD	Valeur marchande totale des actions à droit de vote et UAD <sup>(3)</sup>	Participation financière minimale requise au 31 octobre 2015 <sup>(4)</sup>	Respect de l'exigence	Options d'achat d'actions
75 576	10 953	86 529	670 600 \$	150 000 \$	Oui	60 658

## Jean Pierre Delisle



Âge : 71 ans

Retraite obligatoire : 2020

(Québec) Canada

Administrateur depuis  
septembre 2007

Indépendant<sup>(1)</sup>

M. Jean Pierre Delisle est administrateur de sociétés et successions. En 1965, M. Delisle s'est joint à Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (« EY ») et est devenu associé au sein du groupe de fiscalité de ce cabinet en 1974. De 1980 à 1986, il a été responsable des Services aux entrepreneurs du bureau de Montréal. Il a aussi occupé le poste de vice-président du Groupe Soficorp inc. et, à ce titre, a conseillé plusieurs sociétés dans le cadre de leur premier appel public à l'épargne (PAPE), y compris Transat A.T. inc., dont il a été administrateur d'avril 1987 à octobre 1988 jusqu'à ce qu'il retourne chez EY en novembre 1988. Jusqu'à sa retraite en 2000, M. Delisle a occupé plusieurs postes au sein de EY, dont celui d'associé-directeur des bureaux de Laval et de la Rive-Sud de Montréal. Il est membre du conseil d'administration de Placements Verane Inc. depuis octobre 2000. De septembre à décembre 2001, M. Delisle s'est joint à l'équipe de la haute direction de Transat en tant que conseiller au président dans le contexte de la crise à laquelle l'industrie aérienne a été confrontée après les événements du 11 septembre 2001. M. Delisle a obtenu un baccalauréat en commerce de l'Université de Concordia (Collège Loyola) et est membre de l'Ordre des comptables professionnels du Québec depuis 1967. En 2009, il a obtenu la désignation d'administrateur de société certifié de l'Université Laval.

**Domaines de compétence :** Gouvernance d'entreprise, services financiers, finances et comptabilité, gestion des risques, services professionnels, direction d'entreprises, développement des affaires, expérience au conseil d'autres sociétés ouvertes.

Conseil et comités du conseil	Présences		Honoraires reçus au cours de l'exercice 2015 <sup>(2)</sup>	Valeur de la rémunération en titres reçue au cours de l'exercice 2015 <sup>(2)</sup>
Conseil d'administration	8 sur 8	100 %	61 500 \$	15 000 \$
Comité d'audit	5 sur 5	100 %	12 000 \$	–
Comité de gestion de risques et régie de l'entreprise (CGRRE)	5 sur 5	100 %	10 000 \$	–

### Titres détenus en propriété véritable, directement ou indirectement, ou sur lesquels une emprise/un contrôle est exercé :

Actions à droit de vote	UAD	Total des actions à droit de vote et des UAD	Valeur marchande totale des actions à droit de vote et UAD <sup>(3)</sup>	Participation financière minimale requise au 31 octobre 2015 <sup>(4)</sup>	Respect de l'exigence	Options d'achat d'actions
33 000	12 521	45 521	352 788 \$	174 000 \$	Oui	s/o

## W. Brian Edwards



Âge : 66 ans

Retraite obligatoire : 2025

(Québec) Canada

Administrateur depuis juin 2010

Indépendant<sup>(1)</sup>

M. W. Brian Edwards est un administrateur de sociétés. Il est le fondateur de BCE Emergis Inc. dont il a été le chef de la direction de 1988 à 2002. M. Edwards siège actuellement au conseil d'administration et est membre de comités du conseil d'un certain nombre de sociétés. De 2004 à 2012, M. Edwards a présidé le conseil d'administration de Miranda Technologies Inc., société ouverte cotée à la Bourse de Toronto, jusqu'au moment où elle a été acquise en août 2012.

Il est président du conseil d'administration d'AtmanCo depuis 2012. De 2010 à 2014, il a été membre du conseil d'administration de Pethealth Inc., société ouverte cotée à la Bourse de Toronto, et ce, jusqu'au moment de son acquisition en 2014. Il est membre du conseil d'administration de Camso Inc. depuis 2004 et président du comité de rémunération. Depuis 2014, M. Edwards est membre du conseil d'administration d'Atrium Innovations inc. Il a également été gouverneur de l'Université Concordia de 2000 à 2012 et, de 2005 à 2012, il était vice-président du conseil des gouverneurs de l'Université Concordia.

**Domaines de compétence :** Technologie, direction d'entreprise, gestion des risques, ressources humaines, opérations, planification stratégique, développement des affaires et participation à la communauté.

Conseil et comités du conseil	Présences		Honoraires reçus au cours de l'exercice 2015 <sup>(2)</sup>	Valeur de la rémunération en titres reçue au cours de l'exercice 2015 <sup>(2)</sup>
Conseil d'administration	8 sur 8	100 %	36 500 \$	40 000 \$
Comité exécutif	1 sur 1	100 %	3 000 \$	1 500 \$
Comité des ressources humaines et de la rémunération (président)	7 sur 7	100 %	15 000 \$	5 000 \$
Comité de gestion de risques et régie de l'entreprise (CGRRE)	4 sur 5	80 %	7 000 \$	1 500 \$

### Titres détenus en propriété véritable, directement ou indirectement, ou sur lesquels une emprise/un contrôle est exercé :

Actions à droit de vote	UAD	Total des actions à droit de vote et des UAD	Valeur marchande totale des actions à droit de vote et UAD <sup>(3)</sup>	Participation financière minimale requise au 31 octobre 2015 <sup>(4)</sup>	Respect de l'exigence	Options d'achat d'actions
18 790	26 005	44 795	347 161 \$	198 000 \$	Oui	s/o

## Jean-Marc Eustache



Âge : 68 ans

Retraite obligatoire : 2023

(Québec) Canada

Administrateur depuis  
février 1987

Non indépendant<sup>(1)</sup>

(Membre de la direction)

M. Jean-Marc Eustache est président du conseil, président et chef de la direction et président du comité exécutif de la Société, ainsi que l'un des trois fondateurs de celle-ci aux côtés de Mme Lina De Cesare et de M. Philippe Sureau. M. Eustache est également président du conseil d'administration et président de Transat Distribution Canada inc. et Transat Tours Canada inc., ainsi que président d'Air Transat A.T. inc., filiales de la Société. Il siège en outre au conseil d'administration de plusieurs autres filiales de la Société. M. Eustache siège également au conseil d'administration des organismes sans but lucratif Théâtre Espace Go et Fondation UQAM (dont il est le président du conseil). Afin de se consacrer pleinement aux opérations et au retour à la rentabilité de la Société, il a remis sa démission à titre d'administrateur de Quebecor inc. le 17 janvier 2012, société ouverte cotée à la Bourse de Toronto pour laquelle il siégeait depuis 2005. Il a siégé au conseil d'administration de la Commission canadienne du tourisme d'avril 1998 à septembre 2011, où il a aussi agi comme membre du comité de direction. Il a également siégé au conseil d'administration du Conference Board du Canada de novembre 2008 à septembre 2011. M. Eustache est titulaire d'un baccalauréat ès arts avec spécialisation en économie de l'UQAM (Université du Québec à Montréal).

**Domaines de compétence :** Tourisme, transport aérien, direction d'entreprise, gestion des risques, opérations, expérience au conseil d'autres sociétés ouvertes, consommation et détail, fusions-acquisitions, international, gouvernance d'entreprise et participation à la communauté.

### Conseil et comités du conseil

#### Présences

#### Honoraires reçus au cours de l'exercice 2015<sup>(2)</sup>

#### Valeur de la rémunération en titres reçue au cours de l'exercice 2015<sup>(2)</sup>

Conseil d'administration  
(président)

8 sur 8

100 %

–

–

Comité exécutif (président)

1 sur 1

100 %

–

–

### Titres détenus en propriété véritable, directement ou indirectement, ou sur lesquels une emprise/un contrôle est exercé :

Actions à droit de vote	UAD	Total des actions à droit de vote et des UAD	Coût d'acquisition des actions à droit de vote et UAD <sup>(3)</sup>	Participation financière minimale requise au 31 octobre 2015 <sup>(5)</sup>	Respect de l'exigence	Options d'achat d'actions
401 766	10 331	412 097	4 130 209 \$	2 534 277 \$	Oui	1 021 504

## Susan Kudzman



Âge : 53 ans

Retraite obligatoire : 2038

(Québec) Canada

Administratrice depuis  
mars 2014

Indépendant<sup>(1)</sup>

Spécialiste en gestion des risques et ressources humaines, Mme Susan Kudzman est vice-présidente exécutive, chef de la gestion des risques et affaires corporatives, à la Banque Laurentienne. Elle a été membre du partenariat chez Mercer Canada où elle a dirigé la pratique de gestion des risques de 2011 à 2014. Auparavant, elle a occupé le poste de première vice-présidente et chef de la direction des risques à la Caisse de dépôt et placement du Québec, où elle a œuvré de 2005 à 2010. En plus de la gestion des risques, elle était responsable du service aux déposants, du calcul et de l'analyse du rendement et de la planification stratégique. De 2000 à 2005, elle a occupé les postes de chef des ressources humaines et de chef des services généraux chez BCE Emergis inc., une entreprise cotée en bourse spécialisée en transactions électroniques.

Elle est membre du conseil d'administration du Groupe Pages Jaunes et présidente du comité des ressources humaines. De 2013 à 2015, elle a aussi été membre du conseil d'administration et du comité d'audit d'AtmanCo, société cotée à la Bourse qui se spécialise dans les évaluations des employés par voie électronique. Elle a été vice-présidente du conseil d'administration, du comité exécutif et membre du comité d'audit des Grands Ballets canadiens de Montréal de 2000 à 2015. Elle est membre du conseil d'administration et du comité des ressources humaines de la Fondation de l'Institut de cardiologie de Montréal. Elle a été présidente du conseil d'administration du Quartier International de Montréal de 2006 à 2013.

Mme Kudzman est titulaire d'un baccalauréat en sciences actuarielles et détient les titres de Fellow de l'Institut canadien des actuaires (FICA), de Fellow de la Société des actuaires (FSA) et d'analyste agréée du risque d'entreprise (CERA).

**Domaines de compétence :** Services financiers, technologie, services professionnels, participation à la communauté, gouvernance d'entreprise, finances et comptabilité, expérience aux conseils de sociétés ouvertes, international, développement des affaires et fusions-acquisitions, gestion des risques, planification stratégique et ressources humaines.

Conseil et comités du conseil	Présences		Honoraires reçus au cours de l'exercice 2015 <sup>(2)</sup>	Valeur de la rémunération en titres reçue au cours de l'exercice 2015 <sup>(2)</sup>
Conseil d'administration	8 sur 8	100 %	11 500 \$	65 000 \$
Comité des ressources humaines et de la rémunération	7 sur 7	100 %	10 000 \$	3 000 \$
Comité de gestion de risques et régie de l'entreprise (CGRRE)	2 sur 2	100 %	3 000 \$	1 921 \$

### Titres détenus en propriété véritable, directement ou indirectement, ou sur lesquels une emprise/un contrôle est exercé :

Actions à droit de vote	UAD	Total des actions à droit de vote et des UAD	Coût d'acquisition des actions à droit de vote et UAD <sup>(3)</sup>	Participation financière minimale requise <sup>(4)</sup>	Respect de l'exigence	Options d'achat d'actions
0	13 563	13 563	107 296 \$	168 000 \$	En cours	s/o

## Jean-Yves Leblanc



Âge : 69 ans

Retraite obligatoire : 2022  
(Québec) Canada

Administrateur depuis  
décembre 2008

Administrateur en chef  
Indépendant<sup>(1)</sup>

M. Jean-Yves Leblanc est un administrateur de sociétés. De 1986 à 2001, il a été président et chef de l'exploitation de Bombardier Transport; de 2001 à 2004, il en a été le président du Conseil. M. Leblanc siège actuellement au conseil d'administration et est membre de comités du conseil d'un certain nombre de sociétés. M. Leblanc est en effet membre du conseil de surveillance de Groupe Kéolis S.A.S. (France) depuis 2007; il est également président du comité d'audit et de la déontologie, président du comité des rémunérations et des ressources humaines et président du comité des risques et de la sécurité. Il est membre du conseil d'administration de Pomerleau Inc. depuis 2003, membre du comité d'audit et de gestion des risques, et membre du comité des ressources humaines et de gouvernance. Il est également membre du conseil d'administration de Premier Tech Inc. depuis 2005, membre du comité d'audit et de gestion des risques, membre du comité d'acquisitions et membre du comité d'innovation. De septembre 2011 à avril 2014, M. Leblanc a été membre du Supervisory Board de Advanced Inflight Alliance AG, société publique dont les actions sont cotées au General Standard Trading Segment de la Bourse de Francfort, en Allemagne. Il a été président du conseil d'administration du Conseil du Patronat du Québec de 2010 à 2014. Il a été membre du conseil d'administration de Valeurs mobilières Desjardins de 2004 à 2013, président du comité d'audit, de gestion du risque et de déontologie et membre du comité de rémunération. Il a été membre du conseil d'administration de l'Institut de cardiologie de Montréal de 2001 à 2011. Il a été membre du conseil d'administration de IPL Inc. de 2006 à 2010; il y était président du comité des ressources humaines et de gouvernance. M. Leblanc a aussi été membre du conseil d'administration de ADS Inc. de 2004 à 2009; il y était membre du comité de vérification et de gestion des risques et président du comité des ressources humaines et de gouvernance. M. Leblanc a été président du conseil d'administration du Théâtre du Nouveau Monde de 2005 à 2010 et membre du conseil d'administration de la Fondation de l'Institut de cardiologie de Montréal de 2003 à 2009. M. Leblanc est titulaire d'un baccalauréat en génie mécanique de l'Université Laval, d'une maîtrise en génie industriel de l'Université de Toronto et d'un M.B.A. de l'Université Western Ontario.

**Domaines de compétence :** Gouvernance d'entreprise, gestion des risques, milieu universitaire, marketing et ventes, transport, direction d'entreprise, finances, fusions-acquisitions, expérience au conseil d'autres sociétés ouvertes, opérations, international, planification stratégique, ressources humaines et participation à la communauté.

Conseil et comités du conseil		Présences		Honoraires reçus au cours de l'exercice 2015 <sup>(2)</sup>	Valeur de la rémunération en titres reçue au cours de l'exercice 2015 <sup>(2)</sup>	
Conseil d'administration (administrateur en chef)		8 sur 8	100 %	86 500 \$	25 000 \$	
Comité exécutif		1 sur 1	100 %	4 500 \$	–	
Comité des ressources humaines et de la rémunération		7 sur 7	100 %	13 000 \$	–	
Comité d'audit (président)		5 sur 5	100 %	22 000 \$	–	
Titres détenus en propriété véritable, directement ou indirectement, ou sur lesquels une emprise/un contrôle est exercé :						
Actions à droit de vote	UAD	Total des actions à droit de vote et des UAD	Coût d'acquisition des actions à droit de vote et UAD <sup>(3)</sup>	Participation financière minimale requise <sup>(4)</sup>	Respect de l'exigence	Options d'achat d'actions
13 000	17 203	30 203	303 606 \$	288 000 \$	Oui	s/o

## Jacques Simoneau



Âge : 58 ans

Retraite obligatoire : 2033

(Québec) Canada

Administrateur depuis  
novembre 2000

Indépendant<sup>(1)</sup>

M. Jacques Simoneau est président-directeur général et administrateur de Gestion Univalor, s.e.c., société qui a pour mission de commercialiser les innovations des chercheurs de l'Université de Montréal et de ses institutions affiliées, de Polytechnique Montréal et de HEC Montréal. Il est aussi administrateur de sociétés, et il est membre certifié IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Il a été vice-président exécutif, Investissements, de la Banque de développement du Canada (BDC) de 2006 à 2010. À ce titre, il était responsable des portefeuilles de capital de risque et de financement subordonné. Avant d'occuper ce poste, il a été président et chef de la direction et administrateur d'Hydro-Québec CapiTech inc., vice-président principal au Fonds de solidarité FTQ et président-directeur général et administrateur de la Société Innovatech du sud du Québec. Il a aussi occupé des postes de direction chez Advanced Scientific Computing et chez Alcan.

M. Simoneau est membre du conseil d'administration de Diagnocure inc. (TSX : CUR) depuis 2012 et président du conseil depuis 2015. Il est administrateur de Exploration Azimut inc. (TSXV : AZM) depuis 2012, de Génome Québec depuis 2013 et de Technologies du développement durable Canada depuis 2003. M. Simoneau a été administrateur de l'Association canadienne du capital de risque et d'investissement de 2006 à 2011, et membre du Conseil de la science et de la technologie du Québec de 2004 à 2011. Il a aussi été membre des conseils d'administration de plusieurs compagnies privées et publiques au cours de sa carrière.

M. Simoneau est ingénieur. Il est titulaire d'une maîtrise de l'Université Laval et d'un doctorat de l'Université Queen's. Il est membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec et de Professional Engineers Ontario.

**Domaines de compétence :** Gouvernance d'entreprise, transport aérien, finances et comptabilité, gestion des risques, marketing, communication, publicité, planification stratégique, opérations, technologie, milieu universitaire, ressources humaines, développement des affaires et fusions-acquisitions, direction d'entreprise, expérience au conseil d'autres sociétés ouvertes.

Conseil et comités du conseil	Présences		Honoraires reçus au cours de l'exercice 2015 <sup>(2)</sup>	Valeur de la rémunération en titres reçue au cours de l'exercice 2015 <sup>(2)</sup>
Conseil d'administration	8 sur 8	100 %	61 500 \$	15 000 \$
Comité exécutif	1 sur 1	100 %	4 500 \$	–
Comité d'audit	5 sur 5	100 %	12 000 \$	–
Comité de gestion de risques et régie de l'entreprise (président)	5 sur 5	100 %	17 000 \$	–

### Titres détenus en propriété véritable, directement ou indirectement, ou sur lesquels une emprise/un contrôle est exercé :

Actions à droit de vote	UAD	Total des actions à droit de vote et des UAD	Valeur marchande totale des actions à droit de vote et des UAD <sup>(3)</sup>	Participation financière minimale requise au 31 octobre 2015 <sup>(4)</sup>	Respect de l'exigence	Options d'achat d'actions
18 280	13 135	31 415	243 466 \$	204 000 \$	Oui	s/o



## Philippe Sureau



Âge : 66 ans

Retraite obligatoire : 2025  
(Québec) Canada

Administrateur depuis  
février 1987

Non indépendant du 1<sup>er</sup>  
novembre 2009 au 31  
octobre 2015<sup>(1)</sup>  
(Ex-membre de la  
direction)

Indépendant à compter du  
13 janvier 2016<sup>(1)</sup>

M. Philippe Sureau est administrateur de la Société depuis février 1987, ainsi que l'un des trois fondateurs de celle-ci aux côtés de M. Jean-Marc Eustache et Mme Lina De Cesare. Il a été conseiller auprès du président de la Société de novembre 2009 à octobre 2014 et, de novembre 2014 à octobre 2015, il a agi à titre de consultant auprès de la Société. Il est également président du conseil d'administration de Travel Superstore Inc. Jusqu'en novembre 2009, il était président, Distribution, de la Société et siégeait au conseil d'administration de plusieurs sociétés affiliées de la Société. Philippe Sureau a participé au démarrage et au développement de plusieurs sociétés (Nortour, Trafic Voyages, Trafic Tour France) qui ont mené, en 1987, à la création de Transat, pour laquelle il agit comme administrateur depuis ses débuts. Le principal apport de M. Sureau en tant que spécialiste de l'industrie du tourisme se situe dans le domaine des relations publiques, à titre de directeur des communications, du marketing, des stratégies de vente et des relations commerciales de la Société. Plus récemment, il a été président et chef de la direction d'Air Transat A.T. inc. (1997-2000) en plus de gérer les initiatives internet de Transat. Jusqu'en novembre 2009, il dirigeait les activités de distribution de la Société au Canada et en France, tant celles se déroulant en ligne que celles empruntant les canaux de distribution traditionnels. Parmi ses autres réalisations, M. Sureau a été président du conseil de l'Association québécoise des agences de voyages (ACTA-Québec) en 1986-1987, président de l'Association canadienne du transport aérien (ATAC) en 1995-1996 puis membre du conseil d'administration du Manoir Richelieu de 1999 à 2005. D'avril 2005 à juin 2011, M. Sureau a été membre du Comité consultatif des agents de voyages par le gouvernement du Québec. Il est également président du conseil de la Corporation du Théâtre Outremont et membre du conseil d'administration de la Vitrine culturelle de Montréal.

**Domaines de compétence :** Industrie du tourisme, transport aérien, technologie, direction d'entreprise, gestion des risques, gouvernance d'entreprises, fusions-acquisitions, consommation et détail, communication et publicité, planification stratégique, relations publiques, marketing, opérations et international.

Conseil et comités du conseil	Présences	Honoraires reçus au cours de l'exercice 2015 <sup>(2)</sup>	Valeur de la rémunération en titres reçue au cours de l'exercice 2015 <sup>(2)</sup>
-------------------------------	-----------	-------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------

Conseil d'administration	8 sur 8	100 %	61 500 \$	14 908 \$
--------------------------	---------	-------	-----------	-----------

### Titres détenus en propriété véritable, directement ou indirectement, ou sur lesquels une emprise/un contrôle est exercé :

Actions à droit de vote	UAD	Total des actions à droit de vote et des UAD	Valeur marchande totale des actions à droit de vote et UAD <sup>(3)</sup>	Participation financière minimale requise au 31 octobre 2015 <sup>(4)</sup>	Respect de l'exigence	Options d'achat d'actions
323 209	17 025	340 234	2 636 814 \$	150 000 \$	Oui	57 034

(1) Le terme « indépendant » s'entend ici au sens des normes d'indépendance de l'article 1.2 du *Règlement 58-101 des Autorités canadiennes en valeurs mobilières*. Quant à Mme Lina De Cesare et M. Philippe Sureau, se reporter au paragraphe 8.1.

(2) Veuillez consulter la rubrique 4 de la présente circulaire intitulée « Rémunération des administrateurs » pour obtenir une description de la politique de rémunération applicable à nos administrateurs externes au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2015.

(3) La « valeur marchande totale des actions à droit de vote et des UAD » correspond au cours de clôture des actions à droit de vote à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2015, soit 7,75 \$, multiplié par le nombre d'actions à droit de vote et d'UAD détenues à ladite date.

(4) Aux termes des lignes directrices adoptées par Transat, chaque administrateur qui n'est pas un employé doit détenir un nombre d'actions ou d'UAD dont la valeur équivaut à au moins trois fois la rémunération annuelle en espèces à laquelle il a droit après avoir siégé pendant trois ans comme administrateur. Aux fins de déterminer le respect de l'exigence de détention minimale des administrateurs, le plus élevé i) du coût d'acquisition des actions et des UAD pour l'administrateur ou ii) la valeur marchande des actions à droit de vote et des UAD détenues par l'administrateur le 31 octobre de chaque année est utilisé.

(5) Dans le cas du président et chef de la direction, les lignes directrices adoptées par la Société prévoient que celui-ci doit détenir un nombre d'actions à droit de vote ou d'UAD ayant une valeur correspondant à trois fois son salaire annuel de base.



À la connaissance de Transat, aucun des candidats à un poste d'administrateur n'est, à la date de la présente circulaire, ou n'a été, au cours des dix années précédant cette date, administrateur ou membre de la haute direction d'une société, qui a fait l'objet d'une des ordonnances suivantes : (i) une ordonnance prononcée pendant que le candidat exerçait les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou chef des finances; (ii) une ordonnance prononcée après que le candidat a cessé d'exercer les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances et découlant d'un événement survenu pendant qu'il exerçait ces fonctions.

À la connaissance de Transat, aucun des candidats à un poste d'administrateur (i) n'est, à la date de la présente circulaire, ou n'a été, au cours des dix années précédant cette date, administrateur ou membre de la haute direction d'une société, qui, pendant que le candidat exerçait cette fonction ou dans l'année après qu'il ait cessé d'exercer cette fonction, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, fait l'objet ou a été à l'origine d'une procédure judiciaire, d'un concordat ou d'un compromis avec des créanciers, ou pour laquelle un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé afin de détenir l'actif; et (ii) n'a, au cours des dix années précédant cette date, fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, fait l'objet ou a été à l'origine d'une procédure judiciaire, d'un concordat ou d'un compromis avec des créanciers, ou un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé afin de détenir son actif.

## 2.1 Politique de vote majoritaire

Le 13 janvier 2010, notre conseil d'administration a adopté une politique prévoyant que dans le cadre d'une élection des administrateurs non contestée, tout candidat à l'égard duquel le nombre d'« abstentions » de voter est supérieur au nombre de votes « en faveur » de son élection doit soumettre sa démission au conseil d'administration sans délai après l'assemblée annuelle des actionnaires. Le comité de gestion de risques et de régie de l'entreprise examine ensuite cette offre de démission et recommande au conseil d'administration de l'accepter ou de la refuser. Le conseil d'administration prend une décision définitive à cet égard et l'annonce par voie de communiqué de presse dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'assemblée annuelle des actionnaires. L'administrateur qui remet sa démission conformément à cette politique ne participe à aucune des réunions du conseil d'administration ou du comité de gestion de risques et de régie de l'entreprise auxquelles sa démission est examinée.

## 2.2 Liens du Conseil

Aucun membre de notre conseil d'administration ne siègeait avec un autre membre du conseil d'administration au sein du conseil d'administration d'une autre société opérante, à l'exception de Mme Susan Kudzman et de M. W. Brian Edwards qui siégeaient tous les deux sur le conseil d'administration d'AtmanCo inc. jusqu'à ce que Mme Kudzman démissionne de son poste d'administratrice de cette société le 19 novembre 2015.

## 2.3 Lignes directrices applicables aux administrateurs quant à la détention d'actions

Afin d'harmoniser les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires, le Conseil a adopté une exigence de participation minimale des administrateurs. Chaque administrateur est tenu, après avoir siégé trois ans comme administrateur, de détenir un nombre d'actions à droit de vote ou d'UAD représentant au moins trois fois la rémunération annuelle en espèces à laquelle il a droit. À la date des présentes, la totalité des administrateurs se conforment ou, dans le cas de MM. Raymond Bachand, Louis-Marie Beaulieu, Mmes Lucie Chabot et Susan Kudzman, sont, étant donné leurs nominations récentes, en voie de se conformer aux lignes directrices quant à la détention d'actions.

## 3. NOMINATION DE NOS AUDITEURS EXTERNES

Sur recommandation du comité de vérification, notre conseil d'administration propose que le mandat de EY à titre d'auditeurs externes de la Société soit renouvelé, que ces auditeurs externes restent en fonction jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires et que leur rémunération soit fixée par le comité d'audit.

**À moins que l'actionnaire n'indique qu'il s'abstient de voter pour la nomination des auditeurs externes, les droits de vote rattachés aux actions représentées par le formulaire de procuration seront exercés EN FAVEUR de la nomination de EY à titre d'auditeurs externes de la Société.**

En 2015, le total des honoraires exigés en contrepartie des services professionnels rendus par les auditeurs externes à Transat et à ses filiales s'est élevé à environ 1 155 000 \$ pour des services d'audit, à 99 000 \$ pour des services liés à l'audit et à 303 000 \$ pour des services de fiscalité. À titre comparatif, ces honoraires s'établissaient, en 2014, à environ 1 122 000 \$, 72 000 \$ et 163 000 \$ respectivement. Au cours de ces deux dernières années, aucune somme n'a été exigée à titre d'honoraires pour tout autre service non

relié à ce qui précède. Les « honoraires pour services d'audit » sont les honoraires exigés en contrepartie de services professionnels rendus pour l'audit de nos états financiers consolidés et de services qui sont habituellement fournis par les auditeurs externes dans le cadre de dépôts ou de missions prévus par les lois ou par les règlements et d'autres services exécutés par les auditeurs externes afin de satisfaire aux normes d'audit généralement reconnues; les « honoraires pour services liés à l'audit » sont les honoraires exigés pour des mandats de certification et services connexes; les « honoraires pour services de fiscalité » sont les honoraires exigés pour la prestation de services relatifs à l'observation des règles fiscales et de services de conseils fiscaux et de planification fiscale.

### 3.1 Indépendance des auditeurs externes

En sus de la lettre délivrée par les auditeurs externes sur leur indépendance, la Société et le comité d'audit du Conseil ont examiné la question quant à savoir si les services rendus par les auditeurs externes étaient compatibles avec le maintien de l'indépendance de ces derniers et ont conclu que c'était le cas. Afin de circonscrire le cadre à l'intérieur duquel de tels services sont rendus à la Société, le Conseil a adopté, outre la charte du comité d'audit, une politique de préapprobation des services d'audit et des services autres que d'audit.

## 4. RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2015, une rémunération annuelle et des jetons de présence ont été versés aux membres du Conseil qui ne sont pas des employés ou des membres de la haute direction de la Société, selon les modalités suivantes :

	<b>Politique de rémunération en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2007 avec montants révisés au 1<sup>er</sup> août 2014</b>
Rémunération annuelle des administrateurs (pour conseil d'administration seulement)	50 000 \$ en espèces et une somme additionnelle de 15 000 \$ attribuée en UAD, à raison de 3 750 \$ par trimestre
Rémunération annuelle additionnelle payable au président du comité d'audit	15 000 \$
Rémunération annuelle additionnelle payable à chacun des autres présidents de comité	10 000 \$
Rémunération annuelle additionnelle des membres du comité d'audit	5 000 \$
Rémunération annuelle additionnelle des membres d'un comité (à l'exception des présidents de comité et des membres du comité d'audit)	3 000 \$
Rémunération annuelle additionnelle payable à l'administrateur en chef	25 000 \$ en espèces et une somme additionnelle de 10 000 \$ attribuée en UAD, à raison de 2 500 \$ par trimestre
Jetons de présence à une réunion du Conseil ou d'un comité	
– en personne	1 500 \$
– par conférence téléphonique	1 000 \$
Octroi annuel d'options d'achat d'actions aux termes du Régime d'options d'achat d'actions de la Société	Aucun nouvel octroi. Depuis le 15 mars 2006, les octrois d'options aux administrateurs indépendants ont été suspendus

Chaque administrateur peut choisir de se faire verser entre 0 et 100 % de ses honoraires annuels et suppléments sous forme d'unités d'actions différées (UAD) aux termes du régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs indépendants mis en place en 2004 (lequel a été modifié les 8 juin 2005 et 18 janvier 2006) afin de mieux lier la rémunération des administrateurs à la valeur créée pour les actionnaires. La valeur de chaque UAD est établie en fonction du cours du marché d'une action à droit de vote de la Société à la date à laquelle l'UAD est créditée. Lorsqu'un administrateur cesse de siéger au Conseil, la totalité des UAD créditées à son nom fait l'objet d'un rachat au comptant par la Société en fonction du cours du marché des actions prévalant au moment du rachat.

La Société rembourse aux administrateurs externes les frais de déplacement et les autres dépenses qu'ils engagent afin d'assister aux réunions du Conseil ou de ses comités. En outre, nos administrateurs jouissent d'avantages voyage en vertu de la même politique que celle applicable à tous les employés de la Société.

▪ **Rémunération totale des administrateurs externes**

Au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2015, une rémunération annuelle et des jetons de présence ont été versés aux membres du Conseil qui ne sont pas des employés ou des membres de la haute direction de la Société, selon les modalités suivantes :

Nom	Rémunération (\$)		Octrois à base d'actions <sup>(2)</sup> (\$)	Octrois à base d'options <sup>(3)</sup> (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions (\$)	Valeur du régime de retraite <sup>(4)</sup> (\$)	Autre rémunération <sup>(5)</sup> (\$)	Rémunération totale (\$)
	Rémunération forfaitaire <sup>(1)</sup>	Jetons de présence <sup>(1)</sup>						
Raymond Bachand	3 125	14 500	65 077	–	–	–	510	83 212
Louis-Marie Beaulieu	25 961	17 500	40 961	–	–	–	–	84 422
Lucie Chabot <sup>(6)</sup>	1 359	1 500	407	–	–	–	–	3 266
Lina De Cesare	50 000	10 000	15 000	–	–	–	3 265	78 265
Jean Pierre Delisle	58 000	25 500	15 000	–	–	–	1 571	100 071
W. Brian Edwards	33 000	28 500	48 000	–	–	–	1 072	110 572
Susan Kudzman	–	24 500	69 921	–	–	–	1 908	96 329
Jean-Yves Leblanc	96 000	30 000	25 000	–	–	–	2 252	153 252
Tony Mignacca <sup>(6)</sup>	6 882	2 500	10 978	–	–	–	–	20 360
Jacques Simoneau	68 000	27 000	15 000	–	–	–	481	110 481
Philippe Sureau	50 000	11 500	14 908	–	–	–	2 425	78 833

(1) Ces montants représentent la partie versée en espèces aux administrateurs externes.

(2) Ces montants représentent la valeur en espèces de la partie de la rémunération forfaitaire versée en UAD aux administrateurs externes.

(3) Depuis le 15 mars 2006, le Conseil a cessé d'octroyer des options aux administrateurs qui ne sont pas des employés ou membres de la haute direction de la Société.

(4) La Société n'offre pas de plan de retraite à l'intention des administrateurs.

(5) Ces montants représentent la valeur en espèces de l'avantage voyage.

(6) M Tony Mignacca est décédé le 8 février 2015 et Mme Lucie Chabot a débuté ses fonctions le 22 octobre 2015.

▪ **Unités d'actions différées (UAD) créditées**

Le tableau qui suit indique en détail la date à laquelle des UAD ont été portées au crédit des administrateurs et la valeur de celles-ci à cette date :

UAD CRÉDITÉES POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 OCTOBRE 2015										
	Trimestre								Total des UAD créditées (#)	Total de la valeur des UAD créditées (\$)
	1 <sup>er</sup> 31 janvier		2 <sup>e</sup> 30 avril		3 <sup>e</sup> 31 juillet		4 <sup>e</sup> 31 octobre			
	(#)	(\$)	(#)	(\$)	(#)	(\$)	(#)	(\$)		
Raymond Bachand	1 500	13 125	2 154	16 952	2 585	17 500	2 496	17 500	8 735	65 077
Louis-Marie Beaulieu	1 143	10 000	1 298	10 211	1 532	10 375	1 480	10 375	5 453	40 961
Lucie Chabot <sup>(2)</sup>	–	–	–	–	–	–	58	407	58	407

**UAD CRÉDITÉES POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 OCTOBRE 2015**

	Trimestre								Total des UAD créditées	Total de la valeur des UAD créditées
	1 <sup>er</sup> 31 janvier		2 <sup>e</sup> 30 avril		3 <sup>e</sup> 31 juillet		4 <sup>e</sup> 31 octobre			
	(#)	(\$)	(#)	(\$)	(#)	(\$)	(#)	(\$)		
Lina De Cesare	429	3 750	476	3 750	554	3 750	535	3 750	1 994	15 000
Jean Pierre Delisle	429	3 750	476	3 750	554	3 750	535	3 750	1 994	15 000
W. Brian Edwards	1 371	12 000	1 525	12 000	1 773	12 000	1 712	12 000	6 381	48 000
Susan Kudzman	1 943	17 000	2 214	17 421	2 622	17 750	2 532	17 750	9 311	69 921
Jean-Yves Leblanc	714	6 250	794	6 250	923	6 250	892	6 250	3 323	25 000
Tony Mignacca <sup>(1)</sup>	1 143	10 000	124	978	-	-	-	-	1 267	10 978
Jacques Simoneau	429	3 750	476	3 750	554	3 750	535	3 750	1 994	15 000
Philippe Sureau	418	3 658	476	3 750	554	3 750	535	3 750	1 983	14 908

(1) Suite au décès de M. Tony Mignacca le 8 février 2015, la totalité des UAD qu'ils détenaient a été rachetée le 19 mars 2015 conformément aux modalités prévues au Régime d'unités d'actions différées.

(2) Mme Lucie Chabot a débuté ses fonctions le 22 octobre 2015.

## 5. ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

En 2015, le conseil d'administration et plus particulièrement le comité des ressources humaines et de la rémunération ont poursuivi la réévaluation de la structure de rémunération de la haute direction, notamment dans la perspective d'un taux de vote favorable moins élevé que les années précédentes lors du vote consultatif sur cette rémunération. Des rencontres ont eu lieu avec les principaux actionnaires de Transat et des représentants de la direction d'une part, et du comité des ressources humaines et de la rémunération d'autre part, afin de bien comprendre quelles étaient les préoccupations éventuelles au sujet de la rémunération de la haute direction et des options d'achat en particulier.

À partir des éléments recueillis lors de ces rencontres, des pratiques constatées dans les entreprises faisant partie du groupe de comparaison et des recommandations de son conseiller externe, le comité des ressources humaines et de la rémunération s'est ensuite interrogé sur les améliorations pouvant être apportées aux régimes, ce qui l'a amené à se réunir sept (7) fois au cours de l'année et à apporter un certain nombre de changements.

Les modifications suivantes ont été apportées aux programmes de rémunération de la Société :

Éléments modifiés	Situation ayant cours en 2015	Situation pour 2016 et les années suivantes
Définition de la clause de changement de contrôle (dans le cadre du Régime d'options d'achat d'actions, du Régime d'achat d'actions (Transcapital/Transaction), du Régime de retraite à prestations déterminées <sup>(1)</sup> )	Évènement ou série d'évènements non-sollicités (exception faite des évènements décrits en iii) ci-après) avec l'un des résultats suivants : (i) acquisition ou jouissance de <u>20 %</u> ou plus des droits de vote; (ii) non réélection de la majorité des membres du Conseil; (iii) vente de 50 % des actifs ou de la majorité des titres d'Air Transat ou Transat Tours Canada inc. (« TTC »); (iv) perte de 10 % ou plus des actifs ou des droits de vote suite à un évènement tel que la	Évènement ou série d'évènements avec l'un des résultats suivants : (i) acquisition ou jouissance <u>de plus de 50 %</u> des droits de vote; (ii) non-réélection de la majorité des administrateurs en poste; (iii) vente de 50 % des actifs ou de la majorité des titres d'Air Transat ou TTC.

Éléments modifiés	Situation ayant cours en 2015	Situation pour 2016 et les années suivantes
	nationalisation, l'imposition d'une taxe ou prélèvement confiscatoire.	
Formule du régime de retraite excédentaire pour les hauts dirigeants	Formule du régime de retraite excédentaire varie entre 1,5 % et 2 % selon l'ancienneté, et couvre le salaire de base (moyenne 5 ans) plus la prime cible en vertu du régime d'intéressement à court terme.	Formule du régime de retraite excédentaire, pour les futurs participants au régime, limitée à 1,5 % et ne couvrant que le salaire de base (moyenne 5 ans).
Fonctionnement du Régime d'options d'achat d'actions	<p>Limite supérieure au nombre d'options octroyées, à travers l'utilisation dans le calcul d'un prix minimum de l'action à 8 \$.</p> <p>Remise dans la réserve des options expirées ou annulées.</p> <p>Les options sont soumises à une règle de performance.</p> <p>Remplacement d'une partie des octrois d'options par des octrois d'UAP.</p>	<p>Limite supérieure au nombre d'options octroyées, à travers l'utilisation dans le calcul d'un prix minimum de l'action à 12 \$ (le nombre d'options octroyées à chaque haut dirigeant visé correspond à un pourcentage du salaire de base divisé par le cours moyen pondéré (ou par la valeur de 12 \$ si le cours calculé tel que précédemment décrit est inférieur à cette limite) des actions avec droit de vote de la Société à la Bourse de Toronto pour les cinq (5) jours de bourse précédant la date d'attribution).</p> <p>Non-remise dans la réserve des options expirées ou annulées, tant que la somme du nombre d'options en circulation ou dans la réserve est supérieure à 5 % du nombre d'actions en circulation.</p> <p>Les options octroyées dans le cadre du Régime 2016 ne seront pas soumises à une règle de performance, conformément aux pratiques largement majoritaires dans notre groupe de comparaison, tout en assurant une rémunération concurrentielle.</p>
Critères de performance du Régime d'unités d'actions liées à la Performance (UAP)	Règle de performance utilisée dans le cadre du Régime est le résultat net ajusté par actions.	Introduction du rendement total aux actionnaires (TSR) comme une des conditions de performance liée à l'acquisition des UAP.
Régime d'unités d'actions avec restrictions (UAR)	Les membres de la haute direction sont admissibles aux UAR.	Remplacement des UAR par des UAP réglées en actions achetées sur le marché secondaire pour les membres de la haute direction.

## 5.1 Approche et objectifs visés en matière de rémunération

La politique de rémunération des membres de la haute direction de la Société vise à procurer une rémunération globale concurrentielle à la mesure du rendement de la Société. Elle vise à attirer les personnes les plus compétentes, les garder motivées et engagées et ce, dans l'intérêt de l'ensemble des actionnaires de la Société. Ainsi, le positionnement de la rémunération fixe vise à être à la médiane de son marché de référence. Quant aux éléments de rémunération variable, ils sont conçus pour que leur valeur fluctue selon la performance de l'organisation, de façon à contrôler les coûts fixes lorsque la Société ne rencontre pas ses objectifs et à récompenser les dirigeants visés à la mesure des objectifs organisationnels atteints et de la performance financière de la Société.

Dans la présente circulaire, l'expression « **membres de la haute direction** » fait référence aux cadres supérieurs, occupant un poste de niveau 1 à 6 dans la structure salariale de Transat. À titre d'information, les membres de la haute direction sont Joseph Adamo, Michel Bellefeuille, Bernard Bussièrès, Patrice Caradec, André De Montigny, Jean-Marc Eustache, Daniel Godbout, Annick Guérard, Christophe Hennebelle, Bruno Leclair, Jean-François Lemay, Michel Lemay et Denis Pétrin. L'expression « **membres de la haute direction visés** » fait quant à elle référence au président et chef de la direction, au vice-président, finances et administration et chef de

la direction financière, ainsi qu'aux trois (3) autres membres de la haute direction les mieux rémunérés de la Société et de ses filiales. Il s'agit de Jean-Marc Eustache, Denis Pétrin, Daniel Godbout, Jean-François Lemay et Annick Guérard.

Les principes directeurs de la rémunération des cadres supérieurs sont les suivants :

- **Rémunération liée au rendement**

La plupart des programmes de rémunération des membres de la haute direction de la Société sont conçus pour que la rémunération octroyée ou versée soit basée sur le rendement de la Société dans son ensemble, combiné, le cas échéant, au rendement de la filiale au sein de laquelle œuvre le dirigeant. En effet, il est de la stratégie de l'entreprise de maximiser les liens et la collaboration entre certaines filiales et les programmes de rémunération intègrent ce principe.

- **Rémunération concurrentielle**

Il est primordial que la Société offre à ses dirigeants une rémunération concurrentielle de façon à attirer et fidéliser les meilleures ressources. Dans le contexte concurrentiel au sein duquel la Société mène ses opérations ainsi qu'en préparation de la relève des dirigeants clés, ce principe directeur est essentiel. La Société examine périodiquement, en collaboration avec des conseillers externes indépendants, la nature des programmes de rémunération et leur valeur potentielle. La Société s'assure que dans l'ensemble, la valeur de la rémunération globale demeure concurrentielle par rapport aux pratiques des entreprises comparables et aux pratiques du marché des sociétés ouvertes en général.

- **Rémunération alignée avec l'intérêt des actionnaires**

Plusieurs programmes qui composent la rémunération globale des dirigeants visent à établir une correspondance directe entre les intérêts des actionnaires et ceux des dirigeants, que ce soit par des programmes sous forme d'attributions à base d'actions ou des programmes qui sur le long terme sont en lien avec la valeur créée pour l'ensemble des actionnaires. De plus, la proportion de la rémunération annuelle globale à base de titres de participation augmente avec le niveau du poste, renforçant ainsi l'harmonisation des intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires.

## **5.2 Comité des ressources humaines et de la rémunération**

- **Responsabilités**

Le comité des ressources humaines et de la rémunération du conseil d'administration (ci-après désigné dans la présente section le « **Comité** ») est chargé d'établir les politiques en matière de rémunération de la haute direction et en matière de développement et de formation de la relève. Il contrôle également, de façon continue, leur mise en application auprès des employés non syndiqués. Le Comité fait des recommandations relativement à la rémunération des membres de la haute direction, lesquelles doivent être approuvées par le conseil d'administration. Le Comité examine aussi les objectifs de rendement annuels du président du Conseil, président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction, et procède à l'évaluation du chef de la direction. Le Comité examine en outre, de concert avec le chef de la direction, l'évaluation que celui-ci fait des autres membres de la haute direction. L'évaluation annuelle du chef de la direction est menée par le Comité en son absence, est ensuite soumise au conseil d'administration et discutée à huis clos au Conseil avec une rétroaction effectuée par la suite.

Plus spécifiquement et sans limiter la portée de son mandat, le Comité a les obligations et responsabilités suivantes :

- I. recommander au Conseil, à la suite de propositions soumises par la haute direction, la politique générale annuelle de rémunération de base s'appliquant à l'ensemble du personnel;
- II. recommander au Conseil l'architecture des programmes de rémunération qui composent la rémunération globale des dirigeants des classes 1 à 11;
- III. examiner toute proposition concernant la politique de rémunération globale et chacune de ses composantes, y compris le salaire de base, les programmes d'intéressement financiers à court et à long terme, les bénéfices marginaux et autres avantages; et annuellement, s'assurer que cette politique, ainsi que l'ensemble des programmes qui la supportent, rencontrent les objectifs d'équité interne de la Société, de compétitivité face à l'extérieur pour les classes 1 à 11 et tiennent compte de l'évolution des pratiques en cette matière;
- IV. examiner les politiques adoptées pour évaluer la performance des dirigeants des classes 1 à 11;

- V. examiner en collaboration avec le président et chef de la direction les mesures adoptées pour assurer le développement et la relève du président et chef de la direction, ainsi que des hauts dirigeants des classes 1 à 6 et rendre compte au Conseil;
- VI. approuver, pour chaque exercice financier, les objectifs du président et chef de la direction et revoir avec le président et chef de la direction ceux des hauts dirigeants des classes 1 à 6;
- VII. évaluer la performance du président et chef de la direction, rendre compte au Conseil et faire au Conseil toute recommandation quant à cette évaluation;
- VIII. revoir, en collaboration avec le président et chef de la direction, la performance des hauts dirigeants des classes 1 à 6 et rendre compte au Conseil;
- IX. recommander au Conseil la rémunération du président et chef de la direction;
- X. examiner les propositions du président et chef de la direction concernant les limites inférieures et supérieures du salaire à être versé aux hauts dirigeants des classes 1 à 6, ainsi que la rémunération qu'il propose de leur verser;
- XI. approuver l'éligibilité et les cibles pour les régimes d'intéressement à court et long termes et l'éligibilité aux ententes de retraite des hauts dirigeants des classes 1 à 6 et recommander au Conseil toute action ou attribution de titres ou valeurs mobilières aux termes de tout régime inclus dans les régimes d'intéressement susmentionnés et approuver les primes à verser aux cadres éligibles;
- XII. examiner et recommander pour approbation par le Conseil la nomination du président et chef de la direction;
- XIII. examiner les propositions du président et chef de la direction concernant la nomination d'un haut-dirigeant classe 1 à 6 et lui faire part le cas échéant de tous commentaires et suggestions;
- XIV. évaluer annuellement les services et l'indépendance de tout conseiller externe retenu de temps à autre par le Comité;
- XV. s'assurer du respect de l'application des politiques d'embauche élaborées par le Comité d'audit à l'égard des associés, des salariés et anciens associés et salariés des vérificateurs externes;
- XVI. recommander au Conseil la rémunération de ses membres et la rémunération des administrateurs participant aux divers comités du Conseil;
- XVII. superviser le processus de préparation de la circulaire de sollicitation de procurations quant au contenu de la divulgation portant sur la rémunération de certains dirigeants et des administrateurs; et
- XVIII. examiner annuellement la performance des régimes de retraite de la Société.

#### ▪ **Composition**

Le Comité est actuellement composé de M. Louis-Marie Beaulieu, de M. Brian Edwards, de Mme Susan Kudzman, ainsi que de M. Jean-Yves Leblanc. M. Brian Edwards a été nommé président du Comité en date du 15 mars 2012. M. Louis-Marie Beaulieu a été nommé membre du Comité le 12 mars 2015. Aucun des membres de ce Comité n'est présentement un employé de Transat ou de l'une de ses filiales, ni n'est un ancien dirigeant ou employé de Transat ou de l'une de ses filiales. Aucun des membres de la haute direction de Transat n'est membre du conseil d'administration des sociétés qui emploient M. Louis-Marie Beaulieu, M. Brian Edwards, Mme Susan Kudzman et M. Jean-Yves Leblanc. Il est à noter que M. Jean-Marc Eustache participe aux réunions du Comité seulement sur invitation de celui-ci et se retire de la réunion sur demande ou si un sujet qui le concerne fait l'objet de discussions.

#### ▪ **Compétences et expériences des membres du comité**

Chaque membre du Comité possède un niveau d'expérience directe qui est pertinente à l'exécution de ses responsabilités relatives à la rémunération de la haute direction, ainsi que les compétences et l'expérience nécessaires lui permettant de prendre des décisions éclairées quant au caractère judicieux des politiques et des pratiques de la Société. En particulier, chacun des membres du Comité a occupé plusieurs postes au sein de la haute direction, dans la plupart des cas en tant que chef de la direction d'entreprises où le service des ressources humaines relevait de cette personne. M. Jean-Yves Leblanc a eu l'occasion de superviser, de contrôler et d'orienter tous les aspects de la fonction ressources humaines, incluant les relations de travail, la négociation de conventions collectives, la dotation, la rémunération, la formation, les plans de relève, et autres. Il est également président du comité des rémunérations et des ressources humaines de Groupe Kéolis S.A.S. (France) et membre du comité des ressources humaines et de gouvernance de Pomerleau Inc. Mme Susan Kudzman est vice-présidente exécutive et chef de la gestion des risques et affaires corporatives (incluant les ressources humaines) à la Banque Laurentienne. Par le passé, elle a aussi été vice-présidente exécutive,

affaires corporatives, chez Emergis où elle a dirigé les ressources humaines. De 2011 à 2014, elle était responsable de la pratique de la gestion des risques chez Mercer et, auparavant, était vice-présidente exécutive et chef de la gestion des risques à la Caisse de dépôts et placements du Québec. M. W. Brian Edwards, à titre de fondateur de BCE Emergis dont il a été le chef de la direction de 1988 à 2002, a lui aussi acquis une solide expérience en matière de rémunération et de ressources humaines. Il est président du comité de rémunération de Camso et président du conseil d'administration d'AtmanCo. Finalement, M. Louis-Marie Beaulieu, en tant que chef de la direction du Groupe Desgagnés, a acquis une vaste expérience en matière de rémunération et de ressources humaines.

Aucun membre de la haute direction de la Société n'est également un administrateur ou un membre du comité de rémunération d'un autre émetteur, dont l'un des hauts dirigeants est membre du conseil d'administration ou du Comité.

Les responsabilités, les pouvoirs et le fonctionnement du Comité sont décrits de façon plus détaillée dans la charte du Comité, laquelle est passée en revue aux deux (2) ans et est décrite au paragraphe 5.2 ci-haut, et que l'on peut consulter sur le site web de la Société, [www.transat.com](http://www.transat.com).

▪ **Politiques et pratiques**

Les politiques et les pratiques adoptées par le Comité pour établir la rémunération de la haute direction sont axées sur des incitatifs à court et à long termes, lesquels sont décrits ci-après. Les activités principales de chacune des réunions régulières du Comité sont les suivantes :

Rencontre	Activités principales
<b>Décembre</b>	<p>Procéder à la revue annuelle de la performance du président et chef de la direction et des membres de la haute direction.</p> <p>Examiner les propositions de révisions salariales des membres de la haute direction.</p> <p>Examiner les propositions de sommes à verser aux membres de la haute direction en vertu du régime incitatif à court terme.</p> <p>Définir les objectifs des membres de la haute direction pour la prochaine année.</p> <p>Revoir la charte du Comité et son programme annuel de travail.</p> <p>Suivi du plan de relève de Transat.</p>
<b>Janvier</b>	<p>Approuver les cibles financières pour les régimes incitatifs (RICT, UAR, UAP, Options) pour le prochain exercice financier.</p> <p>Préparer/approuver le contenu de la divulgation relative à la rémunération versée aux plus hauts dirigeants et aux membres du conseil d'administration par le biais de la circulaire de sollicitation de procurations.</p> <p>Recommander les octrois annuels d'options, d'UAP et d'UAR.</p> <p>Réviser, le cas échéant, les ententes de retraite du président et chef de la direction et autres hauts dirigeants admissibles.</p> <p>Suivi du plan de relève de Transat.</p>
<b>Avril</b>	<p>Proposer la rémunération des membres du Conseil et de ses comités.</p> <p>Réviser annuellement les rendements des fonds de retraite des employés, faire ses recommandations et les soumettre au conseil d'administration pour approbation.</p> <p>Réviser la politique et le processus d'évaluation de rendement.</p> <p>Examiner les propositions de changements souhaitables à la politique de rémunération globale ou à certains programmes spécifiques.</p> <p>Évaluer les services rendus par le consultant retenu en matière de rémunération globale pour la haute direction et établir son indépendance.</p> <p>Faire le point sur le statut des relations de travail et des négociations avec les syndicats.</p> <p>Suivi du plan de relève de Transat.</p>



Rencontre	Activités principales
Octobre	<p>Examiner les propositions de budget de révisions salariales et d'augmentation des échelles salariales.</p> <p>Analyser les résultats préliminaires d'atteinte des objectifs de nos régimes incitatifs pour l'année financière qui se termine.</p> <p>Analyser les risques potentiels associés aux régimes de rémunération.</p> <p>Examiner les propositions de changements souhaitables à la politique de rémunération globale ou à certains programmes spécifiques.</p> <p>Révision du plan de relève de Transat A.T. inc. et de ses filiales.</p>

▪ **Surveillance des risques**

Le Comité examine et approuve chaque année les politiques et les pratiques de rémunération de la Société en tenant compte des risques associés à ces politiques et pratiques, de même que chacune des composantes de la rémunération (salaire de base, incitatifs à court terme (primes annuelles), incitatifs à long terme (options d'achat d'actions, unités d'actions liées à la performance (UAP), unités d'actions avec restrictions (UAR)) et prestations de retraite qui sont décrites plus en détail ci-après.

En 2015, les modifications suivantes ont été apportées aux programmes de rémunération de la Société. Les modifications visent à :

1. Limiter le coût lié aux régimes d'intéressement à long terme et au régime de retraite excédentaire à prestations déterminées pour les hauts dirigeants :
  - a) Formule du régime de retraite excédentaire pour les hauts dirigeants futurs limitée à 1,5 % et ne couvrant que le salaire de base (moyenne 5 ans);
  - b) Resserrement et uniformisation des conditions de déclenchement d'un changement de contrôle applicables à tous les programmes de rémunération pour les octrois survenant à compter de janvier 2016, sauf pour la retraite où les changements ne s'appliqueront qu'aux participants futurs (voir section 5.8).
2. Limiter la dilution causée par les options d'achat d'actions :
  - a) Remplacement d'une partie des octrois d'options par des octrois d'UAP;
  - b) Introduction d'une limite supérieure au nombre d'options octroyées, à travers l'utilisation dans le calcul d'un prix minimum de l'action à 8 \$ pour l'octroi de 2015, porté à 12 \$ pour les octrois après 2015; se reporter à la sous-rubrique « Processus d'octrois à base d'options » de la page 45 pour plus de détails. Le nombre d'options octroyées à chaque haut dirigeant visé correspond à un pourcentage du salaire de base divisé par le cours moyen pondéré (ou par la valeur de 12 \$ si le cours calculé tel que précédemment décrit est inférieur à cette limite) des actions avec droit de vote de la Société à la Bourse de Toronto pour les cinq (5) jours de bourse précédant la date d'attribution;
  - c) Non-remise dans la réserve des options expirées ou annulées, tant que la somme du nombre d'options en circulation et dans la réserve est supérieure à 5 % du nombre d'actions en circulation.
3. Simplifier les RILT en 2016 et introduire une mesure de performance relative pour améliorer leur impact :
  - a) Remplacement des UAR par des UAP réglées en actions achetées sur le marché secondaire pour les postes de niveaux 1 à 6 (effectif à compter de 2016);
  - b) Introduction du rendement total aux actionnaires (TSR) comme une des conditions de performance liée à l'acquisition des UAP (effectif à compter de 2016).

Dans le cadre de l'examen effectué au cours du dernier exercice, le Comité est satisfait que les changements apportés aux programmes et aux pratiques de rémunération de la Société ont permis de les ajuster aux pratiques les plus récentes en matière de gouvernance et de rémunération et ainsi de limiter les risques d'incidences défavorables significatives pour la Société.

De plus, dans le cadre de la revue de l'ensemble des risques présentée au comité de gestion des risques et régie de l'entreprise de la Société, un total de 62 risques a été inventorié, dont 6 reliés aux ressources humaines. Au-delà du risque relatif à la relève des exécutifs et des postes clés de l'organisation, il y a le risque spécifique à la rémunération. Ce risque réfère à l'incapacité de recruter ou

de retenir des cadres à cause de la rémunération, de payer une rémunération hors marché, ou d'avoir une rémunération qui ne soit pas en lien avec les intérêts des actionnaires. Pour mitiger ce risque, la Société a adopté au cours des dernières années diverses mesures : enquêtes salariales, analyses spécifiques du positionnement salarial des employés et cadres sur le plan de relève ou des postes critiques, révision annuelle des incitatifs à court et long termes, et analyse des problèmes d'embauche et des entrevues de départ pour déterminer s'il y a des conséquences reliées à la rémunération. Toutes ces mesures facilitent le recrutement ou diminuent le risque que des employés clés quittent la Société.

Chacun de ces 62 risques est présenté individuellement sur une cartographie et un suivi de la mise en place des mesures est effectué selon des priorités établies. Le comité de gestion des risques et régie de l'entreprise fait ensuite rapport au conseil d'administration de la Société. Les risques et incertitudes qui sont susceptibles d'avoir des incidences défavorables importantes pour la Société sont divulgués sur une base trimestrielle dans les états financiers qui sont contenus dans le rapport de gestion de la situation financière et des résultats d'exploitation de la Société. Aucun de ces risques n'est relié aux politiques et aux pratiques de rémunération de la Société.

Les lignes directrices de la Société concernant les transactions d'initiés incluent une interdiction de participer à une opération de couverture qui est susceptible de réduire ou limiter le risque économique lié aux actions ou autres titres de Transat qu'il possède ou aux droits qu'il détient dans les actions, y compris notamment les options d'achat d'actions en circulation, les UAD, les UAR, les UAP, ou autres titres de Transat. Les opérations interdites comprennent l'achat d'instruments financiers, y compris des contrats à terme à capital variable, d'échange de créances contre des participations, d'options de vente, d'options d'achat et d'autres titres dérivés qui sont conçus pour couvrir ou compenser une diminution de la valeur marchande des titres de participation de Transat.

### 5.3 Groupe de comparaison

Les critères de sélection des entreprises faisant partie de notre groupe de comparaison sont les suivants :

- taille en termes de chiffres d'affaires;
- secteur d'activités, soit l'industrie du divertissement, de la consommation discrétionnaire, des opérations aériennes, de la distribution et de la vente au détail;
- entreprise disposant de plusieurs unités d'affaires : exploitation intégrée ou complexe, soit plusieurs filiales œuvrant dans différents marchés;
- rayon géographique des activités d'exploitation (pancanadiennes et internationales);
- siège social au Québec.

Le tableau suivant présente le groupe de comparaison, lequel comprend 20 sociétés.

Entreprise	Taille comparable	Secteur d'activité			Plusieurs unités d'affaires	Dimension internationale	Siège social au Québec
		Divertissement discrétionnaire	Opérations aériennes	Distribution et vente au détail			
Air Canada Inc.			X			X	X
Aimia Inc. (Aeroplan)	X	X			X	X	X
La Société Canadian Tire Limitée				X	X		
Cascades inc.	X				X	X	X
Chorus Aviation Inc.			X				
Cineplex Inc.		X					
Cogeco Inc.	X	X			X		X
Corus Entertainment Inc.		X			X		
Dollarama Inc.	X			X			X
Hudson's Bay Company	X			X			
Le Groupe Jean Coutu (PJC) inc.	X			X		X	X
Métro inc.				X			X
Quebecor Inc.	X	X		X	X	X	X
Rona inc.	X			X			X
Shaw Communications	X	X					
Tim Hortons Inc.	X			X		X	

Entreprise	Taille comparable	Secteur d'activité			Plusieurs unités d'affaires	Dimension internationale	Siège social au Québec
		Divertissement discrétionnaire	Opérations aériennes	Distribution et vente au détail			
Torstar Corporation		X			X		
Transcontinental inc.	X	X			X	X	X
TransForce Inc.	X				X		X
WestJet Airlines Ltd.	X		X			X	

Le Comité révisé la composition du groupe de comparaison au besoin et voit à la mise à jour des données de rémunération globale de ce groupe. Le Comité examine aussi des sondages généraux sur la rémunération pour comparer la politique de rémunération de la Société aux pratiques généralement reconnues pour les sociétés ouvertes. Finalement, le Comité revoit au besoin le positionnement de la rémunération des membres de la haute direction de la Société au sein du groupe de comparaison afin de s'assurer que celui-ci demeure approprié, compte tenu, notamment, de l'évolution des pratiques de rémunération du groupe et du marché en général, ainsi que des résultats financiers relatifs de la Société.

#### 5.4 Conseillers externes

En matière de politique de rémunération, le Comité a recours au besoin à des conseillers externes, afin d'en assurer l'efficacité dans l'atteinte des objectifs fixés, ainsi que la compétitivité eu égard au groupe de comparaison. Depuis 2006, le Comité retient les services de conseillers de la firme PCI-Perrault Conseil inc. pour les aviser en matière de gouvernance d'entreprise et de rémunération des membres de la haute direction. Ceux-ci relèvent du Comité. Bien que les conseillers de cette firme contribuent aux discussions du Comité de par leurs expertises et leurs connaissances de la rémunération et de Transat, les décisions sont prises par le Comité qui en demeure responsable et peut tenir compte d'éléments autres que ceux soulevés par PCI-Perrault Conseil inc. Il arrive que cette firme soit sollicitée à l'occasion par d'autres comités du Conseil et par les membres de la direction afin d'effectuer certains travaux autres que ceux pour lesquels elle est mandatée par le Comité. PCI-Perrault Conseil inc. ne réalise de tels travaux qu'avec l'assentiment du Comité. Au cours de l'exercice 2015, PCI-Perrault Conseil inc. a effectué des travaux portant sur la rémunération des cadres supérieurs ainsi que sur l'évaluation du Conseil. Les honoraires totaux versés à PCI-Perrault Conseil inc. pour les services rendus, au Comité et au comité de gestion de risques et de régulation de l'entreprise au cours de l'exercice 2015 s'élèvent respectivement à 98 508 \$ et 9 680 \$ (65 891 \$ et 9 050 \$ en 2014). Aucun travail n'a été effectué au cours de l'exercice 2015 pour le compte de la Société.

#### 5.5 Éléments de la rémunération globale

Le tableau suivant présente les éléments de la rémunération globale des membres de la haute direction, les objectifs et les critères de progression ou d'attribution de chacun des programmes pour l'année 2015. Il est rappelé que des modifications ont été apportées en 2016 dont on trouve une description à la page 28 de la présente circulaire.

Composante de rémunération		Objectifs	Période de rémunération	Court terme	Long terme	Soumis à une règle de performance	Critères
FIXE	<b>Salaire de base</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attirer et retenir.</li> <li>Reconnaître le niveau de responsabilités, les compétences et l'apport aux résultats de la Société.</li> </ul>	1 an	X			Niveau du poste, compétences et apport individuel
	<b>Avantages sociaux (assurances collectives)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protéger adéquatement (maladie, invalidité et décès).</li> <li>Concurrentiels pour favoriser la rétention.</li> </ul>	1 an	X			Selon les données concurrentielles du marché; certains en lien direct avec le salaire
	<b>Gratifications</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faciliter l'accès à certains services pour favoriser la priorisation des affaires de la Société.</li> </ul>	1 an	X			En lien avec le niveau du poste

Composante de rémunération		Objectifs	Période de rémunération	Court terme	Long terme	Soumis à une règle de performance	Critères
FIXE	<b>Programmes de retraite :</b> ▪ Régime à cotisations déterminées	▪ Offrir une rémunération globale concurrentielle (attirer, fidéliser).	Cotisation annuelle selon le salaire de base		<b>x</b>		En lien avec le niveau du poste
	▪ Ententes de retraite des hauts dirigeants	▪ Offrir une rémunération globale concurrentielle (attirer, fidéliser).	Prestation s'accumule avec les années de service		<b>x</b>		En lien avec le niveau du poste; la valeur s'accroît avec les années de service
VARIABLE	<b>Opportunité d'intéressement à court terme</b> ▪ Régime d'intéressement à court terme (« RICT »)	▪ Mobiliser les hauts dirigeants à l'atteinte et au dépassement des objectifs financiers de la Société.	1 an	<b>x</b>		<b>x</b>	Résultat net ajusté de Transat et résultat avant impôts et intérêts de la filiale
	▪ Boni spécial pour les hauts dirigeants	▪ Mobiliser les hauts dirigeants à atteindre et soutenir une rentabilité exceptionnelle.	Paiement de la prime échelonné sur 3 ans, potentiellement 5 ans	<b>x</b>		<b>x</b>	Résultat net ajusté de Transat
	<b>Opportunité d'intéressement à long terme</b> ▪ Options d'achat d'actions	Promouvoir l'actionariat et : ▪ mobiliser à l'accroissement du prix de l'action; ▪ mobiliser à l'atteinte des objectifs financiers de la Société; ▪ favoriser la rétention via les conditions d'acquisition.	Durée de 7 ans; 1/3 des options étant acquises après 1 an, 1/3 après 2 ans, 1/3 après 3 ans, si la règle de performance est atteinte		<b>x</b>	<b>x</b>	Bénéfice net ajusté de Transat et cours de l'action
	▪ Unités d'actions avec restrictions liées au rendement (« UAR »)	▪ Mobiliser à l'atteinte d'objectifs de rendement opérationnels et à la création de valeur économique. ▪ Favoriser la rétention via les conditions d'acquisition.	Acquises à la fin du cycle de 3 ans suivant l'octroi, selon l'atteinte de la règle de performance		<b>x</b>	<b>x</b>	Résultat net ajusté de Transat
	▪ Unités d'actions liées à la performance (« UAP »)	▪ Mobiliser à l'accroissement du prix de l'action. ▪ Favoriser l'actionariat. ▪ Mobiliser à l'atteinte des objectifs financiers de la Société. ▪ Favoriser la rétention via les conditions d'acquisition.	1/6 des UAP sont acquises après 1 an, 1/6 après 2 ans, 1/6 après 3 ans, si la règle de performance est atteinte. 1/2 sont acquises à la fin du cycle de 3 ans suivant l'octroi		<b>x</b>	<b>x</b>	Résultat net ajusté par action de Transat et Rendement total des actionnaires (à compter de l'octroi de janvier 2016)

Composante de rémunération		Objectifs	Période de rémunération	Court terme	Long terme	Soumis à une règle de performance	Critères
VARIABLE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Régime d'incitation à l'actionnariat permanent</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soutenir l'atteinte des lignes directrices de détention d'actions.</li> <li>Stimuler l'intérêt des dirigeants à accroître le cours de l'action.</li> <li>Favoriser la rétention des dirigeants.</li> </ul>	1/3 dévolu le 10 janvier suivant la fin de l'année du programme au cours de laquelle les actions sont attribuées, 1/3 dévolu les 10 janvier des 2e et 3e années suivant l'année de l'attribution		X		Investissement individuel et cours de l'action

- Salaire de base**

À des fins d'équité interne, les postes de haute direction sont d'abord évalués puis classifiés en six classes salariales différentes selon les responsabilités, les qualifications requises et les autres conditions particulières à chaque poste. Les postes de haute direction sont ensuite comparés à d'autres postes de haute direction similaires au sein des sociétés de notre groupe de comparaison. Les données salariales ainsi recueillies sont analysées afin d'établir les salaires médians du marché. Des échelles salariales avec comme point d'ancrage la moyenne des salaires médians du marché de chacune des classes, un minimum et un maximum sont ensuite développés. Enfin, les salaires des titulaires individuels sont positionnés dans les échelles selon leurs compétences et expérience dans le poste.

Les échelles sont révisées annuellement en fonction des mouvements du marché. Les salaires individuels sont ajustés annuellement, selon l'évaluation de l'apport aux résultats de la Société et de l'évolution des compétences du titulaire, ainsi que son positionnement dans l'échelle salariale. Les salaires de base des membres de la haute direction sont examinés par le Comité, habituellement au cours du premier trimestre de chaque année financière.

Les membres de la haute direction visés, lesquels sont Jean-Marc Eustache, Denis Pétrin, Daniel Godbout, Jean-François Lemay et Annick Guérard, ont eu droit à une révision salariale au 1<sup>er</sup> janvier 2015, variant entre 1,50 % et 3,25 %, selon leur position respective dans leur échelle salariale. Ainsi M. Eustache a eu droit à une révision salariale de 1,50 % et M. Godbout et Mme Guérard de 2,25 % et M. Lemay de 3,25 %. M. Pétrin a pour sa part eu droit à une augmentation de 10 % de son salaire de base, pour être conséquent avec la comparaison au marché effectuée en décembre 2014. En décembre 2015, il a été décidé que les membres de la haute direction visés auraient droit à une révision salariale au 1<sup>er</sup> janvier 2016, de 1,25 % pour M. Eustache, de 2,25 % pour M. Godbout, et de 3,12 % pour M. Lemay. Mme Guérard a pour sa part eu droit à une augmentation de 5,73 % de son salaire de base, et M. Pétrin de 6,60 % de son salaire de base pour être conséquent avec la comparaison au marché effectuée en décembre 2014.

- Programme d'avantages sociaux**

Le programme d'avantages sociaux des employés, dont disposent aussi les hauts dirigeants, a pour objectif d'assurer une valeur cible de rémunération qui vise un positionnement à la médiane du groupe de comparaison. Le programme d'assurances collectives comporte une assurance-vie, une assurance soins médicaux, soins dentaires et une assurance invalidité. Ce programme est conçu de façon à fournir une protection adéquate aux membres de la haute direction et à leur famille en cas de décès, d'invalidité, de maladie, etc. Le design du régime d'assurances repose sur quatre principes directeurs : sécurité financière, flexibilité de choix, simplicité et contrôle de l'augmentation des coûts. Aucun changement n'a été apporté au régime d'assurances collectives de Transat en 2015.

## ▪ **Programme de gratifications**

La politique de gratifications prévoit l'attribution d'une valeur monétaire, exprimée en pourcentage du salaire de base (qui varie entre 8 % et 10 % pour la haute direction, selon le poste occupé), afin de couvrir certains frais reliés à l'exercice des affaires. Ce montant tient lieu de toute autre allocation qui pourrait être versée ou de tout remboursement pouvant être effectué, comme une allocation automobile, le remboursement de frais d'adhésion à des clubs, le remboursement de frais de services financiers, etc. Aux termes de la politique de rémunération globale de Transat, il est prévu que la valeur monétaire des gratifications se situe aux environs de la moyenne du marché de comparaison. Aucun changement n'a été apporté au programme de gratifications de la Société au cours de l'exercice 2015.

## ▪ **Programmes de retraite**

### ▪ Régime à prestations déterminées

Depuis 1999, les membres de la haute direction de la Société sont admissibles au programme d'avantages à la retraite du type prestations déterminées, en vertu d'ententes de retraite individuelles dont les paramètres sont tous similaires.

Aux termes du programme d'avantages à la retraite, le participant est admissible, à compter de 65 ans et sa vie durant, à une prestation de retraite mensuelle. Le montant de la prestation est établi selon un pourcentage qui varie entre 1,5 % à 2 % en fonction des années de service créditées, multiplié par le « salaire final moyen 5 ans », lequel est égal à la somme du salaire de base et de la prime cible en vertu du régime d'intéressement à court terme. Le montant de la prestation de retraite payable par la Société est réduit de la somme des prestations suivantes :

- la prestation de retraite payable dès l'âge de 65 ans du régime de retraite des employés non syndiqués de Transat, laquelle correspond à la valeur actuarielle de la somme accumulée par le participant à la date de sa retraite dans ce régime, lequel est formé d'un régime enregistré d'épargne retraite collectif (« REER ») et d'un régime de participation différée aux bénéfices (« RPDB »); et
- la prestation maximale de retraite payable dès l'âge de 65 ans en vertu du Régime des rentes du Québec, telle qu'elle est déterminée à la date de la retraite du participant, multipliée par le nombre d'années de service admissibles et divisée par 35.

Le programme d'avantages à la retraite comporte également les conditions et modalités suivantes :

- le participant peut se prévaloir d'une retraite anticipée entre l'âge de 55 et 65 ans. Dans le cas où la retraite anticipée est prise entre l'âge de 55 et de 60 ans, la prestation déterminée à la date de retraite est réduite de 5/12 % pour chaque mois complet où la retraite précède l'âge de 60 ans. Dans le cas où la retraite anticipée est prise entre l'âge de 60 et 65 ans, aucune réduction ne s'applique à la prestation de retraite. En outre, aucune réduction ne s'applique à la prestation de retraite d'un participant qui compte plus de 20 années de service admissibles reconnues, si celui-ci prend une retraite anticipée à une date à laquelle la somme de son âge et du nombre d'années de service admissibles qu'il a cumulées est égale à 85 (à condition que le participant soit âgé d'au moins 55 ans);
- le versement de la prestation de retraite au participant est conditionnel à sa participation continue et non interrompue au REER collectif des employés non-syndiqués de Transat jusqu'à la date de sa retraite, à la hauteur de la cotisation prescrite requise aux termes de ce régime;
- la cessation d'emploi du participant avant la date de sa retraite se traduira par l'émission par Transat d'un certificat ou d'une promesse de paiement à l'âge de 65 ans de la prestation de retraite constituée à la date de cessation d'emploi du participant, sauf dans le cas d'un renvoi pour cause ou si le participant cesse de participer au régime de retraite, ce qui entraîne l'annulation automatique du droit du participant à toute prestation de retraite en vertu de l'entente de retraite type.

Toutes les obligations découlant des prestations de retraite payables sont garanties aux termes d'une lettre de crédit irrévocable détenue par un tiers fiduciaire, laquelle prévoit le versement immédiat de la valeur constituée des prestations en vertu du régime, sans accélération, dans les éventualités suivantes :

Participants avant le 13 janvier 2016	Nouveaux participants à compter du 13 janvier 2016
<p>Évènement ou séries d'évènements non-sollicités (exception faite des évènements décrits en iii) ci-après) avec l'un des résultats suivants :</p> <p>(i) acquisition ou jouissance de 20 % ou plus des droits de vote;</p> <p>(ii) perte de la majorité par les administrateurs en poste;</p> <p>(iii) vente de 50 % des actifs ou de la majorité des titres d'Air Transat ou TTC;</p> <p>(iv) perte de 10 % ou plus des actifs ou des droits de vote suite à un évènement tel que la nationalisation, l'imposition d'une taxe ou prélèvement confiscatoire.</p>	<p>Évènement ou séries d'évènements avec l'un des résultats suivants :</p> <p>(i) acquisition ou jouissance de plus de 50 % des droits de vote par une personne agissant seule ou des personnes agissant de concert;</p> <p>(ii) perte de la majorité par les administrateurs en poste;</p> <p>(iii) vente de 50 % des actifs ou de la majorité des titres d'Air Transat ou TTC.</p>

Les avantages à la retraite font partie intégrante de la rémunération globale des membres de la haute direction. Lorsque le Comité établit la valeur des avantages à la retraite offerts aux membres de la haute direction, il tient compte du coût annuel des services rendus, de l'obligation au titre des prestations de retraite constituées, ainsi que de la prestation annuelle à laquelle le membre de la haute direction aurait droit à sa retraite.

Au cours de l'année 2015, le Comité a décidé que les modifications suivantes au régime de retraite à prestations déterminées des membres de la haute direction de Transat soient appliquées aux futurs participants au régime :

- le « salaire final moyen 5 ans » n'inclura que le salaire de base et non plus la prime cible en vertu du régime d'intéressement à court terme.
- Le montant de la prestation sera établi selon un pourcentage fixe de 1,5 % du « salaire final moyen 5 ans » par année de service, et non plus un pourcentage qui varie entre 1,5 % et 2 %.
- Régime à cotisations déterminées

Les dirigeants doivent premièrement participer au régime de retraite des employés non-syndiqués de Transat qui comprend une cotisation employé versée dans le REER et une cotisation employeur versée dans le RPDB. Pour les niveaux de poste des hauts dirigeants, les cotisations sont respectivement de 2 % et 2 %, n'excédant pas les cotisations maximales permises par la *Loi de l'impôt sur le revenu (Canada)*.

▪ **Programme d'intéressement à court terme ("RICT")**

Les objectifs du RICT sont de :

- ✓ motiver les employés et les cadres de la Société et de ses filiales à soutenir la croissance des ventes et des marges de rentabilité;
- ✓ renforcer le lien entre la rémunération et la rentabilité de l'entreprise;
- ✓ offrir une rémunération concurrentielle et alignée avec la philosophie de rémunération de Transat, soit d'encourager et de récompenser le succès à travers un travail collectif.

Principes de base :

- l'indice financier global sur lequel repose les primes est le résultat net ajusté de Transat A.T. inc., défini de façon à exclure les éléments inhabituels et exprimé en pourcentage du revenu;
- si la société-mère Transat A.T. inc. n'atteint pas le seuil de résultat net ajusté de 0,75 % du chiffre d'affaires, aucune prime n'est versée;
- pour tous les membres de la haute direction visés, la formule de calcul de prime est la suivante :

Salaires de base	x	Prime cible 37,5 %, 45 %, 50 % ou 90 % selon le niveau du poste	x	Atteinte de la cible financière	=	Prime
------------------	---	--------------------------------------------------------------------------	---	------------------------------------	---	-------

*Cibles financières :*

Les cibles financières en fonction desquelles les primes sont calculées en fin d'année et versées, si les niveaux prédéterminés sont atteints, sont recommandées par le Comité et approuvées par le Conseil au début de chaque année financière. À la fin de l'année, le Comité examine les résultats financiers réalisés par rapport aux cibles établies en début d'année et recommande pour approbation par le Conseil les primes payables pour l'exercice concerné.

Les cibles financières à atteindre et leur pondération, selon le poste, sont les suivantes :

	Corporatif (Transat A.T.)		Filiales	
	Critère de performance	Pondération	Critère de performance	Pondération
<b>Jean-Marc Eustache</b> Président et chef de la direction, Transat A.T.	Résultat net ajusté (RNA) de Transat A.T.	50 %	Moyenne pondérée du résultat avant intérêts et impôts de l'ensemble des filiales	50 %
<b>Denis Pétrin</b> VP finances et chef de la direction financière, Transat A.T.	Résultat net ajusté (RNA) de Transat A.T.	50 %	Moyenne pondérée du résultat avant intérêts et impôts de l'ensemble des filiales	50 %
<b>Daniel Godbout</b> VP principal transport et gestion des revenus, Transat A.T.	Résultat net ajusté (RNA) de Transat A.T.	50 %	Résultat avant impôts et intérêts du voyageur canadien	50 %
<b>Jean-François Lemay</b> Directeur général, Air Transat	Résultat net ajusté (RNA) de Transat A.T.	50 %	Résultat avant impôts et intérêts du voyageur canadien	50 %
<b>Annick Guérard</b> Directeur général Transat Tour Canada	Résultat net ajusté (RNA) de Transat A.T.	50 %	Résultat avant impôts et intérêts du voyageur canadien	50 %

Pour l'exercice 2015, la cible globale de Transat était un résultat net ajusté de 1,50 % du chiffre d'affaires, soit 56 445 000 \$.

Lors de la réunion du Conseil tenue le 13 janvier 2016, il a été décidé que pour l'exercice 2016, les cibles de résultat net ajusté seraient les suivantes :

- i) la cible sera le résultat net ajusté de 1,50 % du chiffre d'affaires;
- ii) si le résultat net ajusté atteint 0,75 %, la prime versée équivaldra à 25 % de la prime cible;
- iii) si le seuil de 0,75 % de résultat net ajusté pour Transat A.T. inc. n'est pas atteint, aucune prime ne sera versée;
- iv) si le résultat net ajusté atteint 2,50 % et plus, la prime versée sera la prime maximale; et
- v) si le résultat net ajusté se situe entre le seuil et le maximum, la prime versée sera calculée selon un prorata linéaire.

*Résultats financiers :*

Pour l'exercice 2015, Transat a dépassé son seuil de résultat net ajusté, permettant ainsi de verser des bonis à ses employés admissibles. Le résultat net ajusté a représenté 1,20 % du chiffre d'affaires. Le tableau suivant présente, pour chacun des membres de la haute direction visés, les primes potentielles (minimale, cible et maximale) exprimées en pourcentage du salaire de base, ainsi que les primes réelles versées pour l'exercice 2015 :



Nom	Opportunité de prime minimale (en % du salaire de base)	Opportunité de prime cible (en % du salaire de base)	Opportunité de prime maximale (en % du salaire de base)	Prime versée pour l'exercice 2015 (\$)
Jean-Marc Eustache	0 %	90 %	180 %	487 943 \$
Denis Pétrin	0 %	50 %	100 %	118 713 \$
Daniel Godbout	0 %	45 %	90 %	105 661 \$
Jean-François Lemay	0 %	45 %	90 %	96 194 \$
Annick Guérard	0 %	45 %	90 %	95 430 \$

Lors de la réunion du Conseil tenue le 14 janvier 2015, il a été décidé que pour l'exercice 2015, l'opportunité de prime cible du président et chef de la direction serait augmentée de 75 % à 90 %, pour être conséquent avec la comparaison au marché effectuée en décembre 2014. L'opportunité de prime maximale est pour sa part augmentée de 150 % à 180 %.

*Détermination de la prime du président et chef de la direction :*

La prime du président et chef de la direction, tout comme celle des autres membres de la haute direction visés, est déterminée selon la formule décrite ci-haut. Pour l'exercice 2015, lorsque le critère financier calculé à la fin de l'année financière atteint la cible budgétée (soit un résultat net ajusté de 1,50 % du chiffre d'affaires), la prime du président et chef de la direction est versée à la cible, soit l'équivalent de 90 % du salaire de base. Lorsque le résultat net ajusté atteint 2,50 % et plus, la prime versée est la prime maximale, soit l'équivalent de 180 % du salaire et lorsque le résultat net ajusté atteint 0,75 %, la prime versée équivaut à 25 % de la prime cible, soit 22,50 % du salaire de base. Lorsque le seuil de 0,75 % de résultat net ajusté pour Transat A.T. inc. n'est pas atteint, aucune prime n'est versée au président et chef de la direction. Si le résultat net ajusté se situe entre le seuil et le maximum, la prime versée sera calculée selon un prorata linéaire.

*Boni spécial pour les hauts dirigeants :*

Lors de la réunion tenue le 13 janvier 2010, un régime de boni spécial a été approuvé par le conseil d'administration. Ce régime est en continuité avec le RICT parce qu'il dépend de la même cible financière et qu'il vient bonifier l'opportunité du RICT. Ce régime spécial vise à motiver les hauts dirigeants à faire en sorte que Transat atteigne et surtout maintienne, année après année, un niveau exceptionnel de marge bénéficiaire. Ce régime s'adresse essentiellement aux niveaux de poste 1 à 6, soit les niveaux du président et chef de la direction, vice-président, finances et chef de la direction financière, directeurs généraux de filiales et vice-présidents corporatifs.

Ce régime fonctionne sur un cycle de trois ans et le versement des primes peut s'étendre sur un maximum de cinq ans, soit deux ans après la fin du cycle. Une prime est gagnée et une réserve est constituée lorsque Transat A.T. inc. réalise un résultat net ajusté de 3 % ou plus. La moitié de la réserve est versée aux participants à la fin de chaque année du cycle. Si en cours de cycle, Transat A.T. inc. n'atteint pas un seuil de rendement (résultat net ajusté) de 2 %, la réserve est réduite de 50 %. Le solde de la réserve est payé à la fin de la deuxième année suivant la fin du cycle de trois ans.

Lorsque la cible de 3 % de résultat net ajusté est atteinte, la valeur de la prime gagnée pour une année correspond à 50 % du salaire de chacun des hauts dirigeants admissibles et en cas d'atteinte de résultat net ajusté de 3,5 % et plus, la prime gagnée correspond à 100 % du salaire de chacun des hauts dirigeants visés. La prime gagnée en vertu de ce régime de boni spécial s'ajoute à la prime gagnée en vertu du RICT.

Aucune prime n'a été gagnée dans le cadre de ce régime depuis sa mise en place.

▪ **Programme d'intéressement à long terme**

Les régimes d'intéressement à long terme mis en place par la Société sont conçus de façon à mobiliser les dirigeants à l'atteinte d'objectifs à long terme et ainsi contribuer à l'accroissement de la valeur du capital investi par les actionnaires dans la Société. Ils ont aussi comme objectif d'assurer une valeur cible de rémunération qui contribue à positionner la rémunération globale (telle que définie

ci-haut) à la médiane de notre groupe de comparaison lorsque tous les résultats atteignent les résultats ciblés, avec un potentiel de dépassement de la médiane du groupe de comparaison en cas de résultats exceptionnels.

Régime	Objectif	Acquisition / Règle de performance
Options d'achat d'actions	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobiliser à l'accroissement du prix de l'action</li> <li>Mobiliser à l'atteinte des objectifs financiers de la Société</li> <li>Favoriser la rétention via les conditions d'acquisition</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'acquisition des options est conditionnelle à l'atteinte d'une règle de performance</li> <li>Lorsque la règle de performance est atteinte, 1/3 des options sont acquises après 1 an, 1/3 après 2 ans, 1/3 après 3 ans</li> <li>Les options ont une durée de vie de 7 ans (10 ans pour les octrois avant 2014)</li> </ul>
Unités d'actions avec restrictions (« UAR »)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobiliser au maintien de l'atteinte des objectifs financiers de la Société sur un cycle de 3 ans</li> <li>Favoriser la rétention via les conditions d'acquisition</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'acquisition des UAR est conditionnelle à l'atteinte d'une règle de performance valide pour un cycle de 3 ans</li> <li>À la fin du cycle de 3 ans, le pourcentage d'acquisition dépend du niveau d'atteinte de la règle de performance</li> <li>Les UAR sont annulées à la fin du cycle si l'atteinte de la règle de performance est inférieure au seuil minimal prédéterminé</li> </ul>
Unités d'actions liées à la performance (« UAP »)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobiliser à l'accroissement du prix de l'action</li> <li>Favoriser l'actionariat</li> <li>Mobiliser à l'atteinte des objectifs financiers de la Société</li> <li>Favoriser la rétention via les conditions d'acquisition</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'acquisition de 50 % des UAP est conditionnelle à l'atteinte d'une règle de performance valide pour un cycle de 3 ans</li> <li>Lorsque la règle de performance est atteinte, 16,7 % des UAP sont acquises après 1 an, 16,7 % après 2 ans, 16,7 % après 3 ans</li> <li>Les UAP sont annulées si la règle de performance, pour une année donnée, n'est pas atteinte</li> <li>L'autre 50 % des UAP pour un cycle donné sont acquises à la fin du cycle</li> </ul>
Régime d'incitation à l'actionariat permanent	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soutenir l'atteinte des lignes directrices de détention d'actions</li> <li>Mobiliser à l'accroissement du prix de l'action</li> <li>Favoriser la rétention via les conditions d'acquisition</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1/3 des actions sont acquises le 10 janvier suivant l'année d'attribution, 1/3 les 10 janvier des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> années suivant l'année d'attribution</li> <li>Sous condition de participation au régime de rachat d'actions</li> </ul>

Suite à la révision du programme d'intéressement à long-terme durant l'exercice 2014-2015, la Société a mis en place les modifications affectant les régimes d'intéressement à long terme de Transat décrites à la page 28 de la présente circulaire et plus en détail dans la description de chaque régime.

Le tableau suivant présente, pour chacun des membres de la haute direction visés (tels qu'ils sont définis à la page 29 de la présente circulaire), les valeurs estimées de chacune des composantes du programme d'intéressement à long terme, effectives durant l'exercice 2014-2015 :

Nom	Opportunité annuelle d'intéressement à long terme <sup>(1)</sup>			
	Octrois d'options	Octrois d'UAP	Attributions d'UAR <sup>(2)</sup>	Attributions d'actions <sup>(3)</sup>
	Valeur nominale (a) = [# d'options x prix de l'action à l'octroi <sup>(2)</sup> ] / salaire	Valeur nominale (b) = [# d'UAP x prix de l'action à l'octroi <sup>(2)</sup> ] / salaire	Valeur nominale (b) = [# d'UAR x prix de l'action à l'octroi <sup>(2)</sup> ] / salaire	Valeur nominale (c) = [# d'actions x prix de l'action à l'attribution <sup>(3)</sup> ] / salaire
Jean-Marc Eustache	75,0 %	55,0 %	30,0 %	0,0 %
Denis Pétrin	37,5 %	30,0 %	15,0 %	10,0 %
Daniel Godbout	30,0 %	25,0 %	10,0 %	10,0 %
Jean-François Lemay	30,0 %	25,0 %	10,0 %	10,0 %
Annick Guérard	30,0 %	25,0 %	10,0 %	10,0 %

(1) Les octrois et attributions annuels en vertu du programme d'intéressement à long terme sont déterminés en fonction de la valeur nominale visée pour le niveau du poste.

(2) Les prix d'octroi des options et d'attribution des UAR et UAP sont déterminés selon le cours moyen pondéré des actions avec droit de vote de Transat à la Bourse de Toronto pour les cinq jours de bourse précédant la date d'octroi ou d'attribution. (Se reporter aux rubriques « Régime d'options d'achat d'actions » et « Régime d'unités d'actions avec restrictions »).

(3) La valeur des actions attribuées dans le cadre du régime d'incitation à l'actionariat permanent est fonction de la valeur investie par le participant dans le régime d'achat d'actions au bénéfice de tous les employés ou cadres, sujet à un maximum pour le niveau du poste, exprimé en pourcentage du salaire. Le prix lors de l'attribution correspond au prix d'achat des actions sur le marché secondaire. (Se reporter à la rubrique « Régime d'incitation à l'actionariat permanent ci-dessous »).

Chacun des régimes d'intéressement à long terme en place chez Transat, ainsi que les octrois à base d'options et les attributions à base d'actions consentis aux membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2015 sont décrits ci-après.

- **Régimes d'options d'achat d'actions liées au rendement**

- Le Régime d'options 2009

Le 14 janvier 2009, le conseil d'administration a adopté le Régime d'options 2009 à l'intention des dirigeants et employés de la Société, lequel a été approuvé par les actionnaires le 11 mars 2009. Ce régime a été modifié le 12 janvier 2011 ainsi que le 10 décembre 2014. Le Régime d'options 2009 est conforme aux règles et politiques de la Bourse de Toronto (le « **TSX** »). Aux termes du Régime d'options 2009 et préalablement à l'entrée en vigueur des modifications approuvées le 10 décembre 2014, le conseil d'administration pouvait octroyer des options visant l'émission d'un maximum de 1 945 000 actions avec droit de vote de la Société, représentant 5,17 % des actions avec droit de vote émises et en circulation de la Société en date du 31 octobre 2015. À l'assemblée du 12 mars 2015, une nouvelle réserve d'options a été approuvée, visant l'émission d'un maximum de 850 000 actions avec droit de vote de la Société, représentant 2,26 % des actions avec droit de vote émises et en circulation de la Société en date du 31 octobre 2015.

Le Régime d'options 2009 vise à attirer, à retenir et à motiver les bénéficiaires au moyen de l'octroi d'options. Le Régime d'options 2009 permet au bénéficiaire de chaque option de souscrire une action avec droit de vote pour chaque option détenue. Le prix d'exercice des options est égal au cours moyen pondéré des actions avec droit de vote de la Société à la Bourse de Toronto pendant les cinq (5) jours de négociation précédant l'octroi des options.

Le conseil d'administration de la Société peut déterminer à son entière discrétion, sur recommandation du Comité, ceux des bénéficiaires à qui seront octroyées des options, les dates d'octroi, la date à compter de laquelle les options pourront être acquises, ainsi que la fréquence à laquelle chacun des bénéficiaires pourra exercer ses options. Le régime autorise les attributions d'options d'achat d'actions assorties d'une durée de vie d'au plus dix (10) ans. Toutefois, les options émises depuis l'exercice 2014 ont une durée de sept (7) ans. Dans des circonstances où la date d'expiration d'une option tombe pendant une période d'interdiction des opérations ou une période similaire (sauf certaines exceptions), ou dans les dix (10) jours ouvrables de la fin d'une telle période, la durée de cette option sera prolongée de sorte que la fin du terme de celle-ci sera le dixième (10<sup>e</sup>) jour ouvrable suivant la fin de cette période d'interdiction des opérations.

L'octroi d'options dans le cadre du Régime d'options 2009 est soumis aux limitations suivantes :

- le nombre d'options octroyées à l'intérieur d'une année ne peut dépasser 2 % des actions à droit de vote émises et en circulation de la Société;
- le nombre d'actions avec droit de vote qui i) peuvent être émises à des initiés (au sens de la *Loi sur les valeurs mobilières* (Québec)), à tout moment, et ii) sont émises à ces initiés, à l'intérieur d'une période d'un an, aux termes du Régime d'options 2009 et de tous les autres mécanismes de rémunération en titres de la Société, ne peut excéder dix pourcent (10 %) du nombre d'actions émises et en circulation de la Société;
- le nombre d'actions avec droit de vote pouvant être souscrites à l'intérieur d'une période d'un an par toute personne (incluant un initié et toute personne avec qui il a des liens au sens de la *Loi sur les valeurs mobilières* (Québec)) aux termes du Régime d'options 2009 et de tout autre régime de rémunération en titres de la Société ne peut excéder cinq pourcent (5 %) des actions avec droit de vote émises et en circulation de la Société.

L'acquisition des options octroyées sous le Régime d'options 2009 peut être assujettie à une condition de performance déterminée lors de chaque octroi par le conseil d'administration. Depuis l'adoption du Régime d'options 2009, la condition de performance utilisée est une cible de résultat net ajusté exprimé en pourcentage des revenus de la Société. Lorsque la cible de résultat net ajusté n'est pas atteinte, les options ne sont pas acquises et le bénéficiaire ne peut pas les exercer.

Aux termes du Régime d'options 2009, le conseil d'administration peut, sans l'approbation des actionnaires, apporter certaines modifications, telles que : i) des modifications mineures ou techniques aux dispositions du Régime d'options 2009; ii) des corrections en vue de remédier à toute ambiguïté, défectuosité, erreur ou omission dans les dispositions du Régime d'options 2009; iii) des changements aux dispositions relatives à la résiliation des options qui n'entraînent pas une prolongation au-delà de la date d'expiration

d'origine des options. Cependant, l'approbation par une majorité des actionnaires présents à une assemblée des actionnaires dûment convoquée est requise pour les modifications suivantes :

- (a) l'augmentation du nombre maximal d'actions à droit de vote pouvant être émises en vertu du Régime d'options 2009, à des fins autres que des fins usuelles d'anti-dilution;
- (b) la réduction du prix d'exercice d'une option détenue par un initié, à des fins autres que des fins usuelles d'anti-dilution;
- (c) la prolongation de la durée d'une option détenue par un initié; et
- (d) la prolongation de la durée prolongée liée à la restriction de négociation.

Au moment de la levée de ses options, le bénéficiaire doit être un administrateur, dirigeant ou employé de la Société ou de l'une de ses filiales. Toutefois, le bénéficiaire peut, dans les trois (3) mois suivant sa cessation d'emploi par suite de départ volontaire ou la date à laquelle il cesse d'être administrateur de la Société ou de l'une de ses filiales, exercer les options qui lui sont alors acquises. De plus, en cas de cessation d'emploi pour départ à la retraite ou invalidité prolongée, de renvoi sans motif sérieux, de décès, de licenciement ou de mise à pied du bénéficiaire, le bénéficiaire ou ses héritiers, légataires ou ayants droit, le cas échéant, peuvent, dans les six (6) mois de l'événement en cause, exercer la totalité des options acquises au bénéficiaire à la date dudit événement. Les options qui ne sont pas exercées avant l'expiration des délais susmentionnés deviendront nulles et sans effet. En cas de cessation d'emploi pour motif sérieux, les options octroyées deviendront nulles et sans effet à compter de la date de la cessation d'emploi.

Nonobstant ce qui précède, en cas d'offre publique d'achat ou d'offre publique d'échange des actions de la Société au sens de la *Loi sur les valeurs mobilières du Québec* (Québec) visant l'acquisition d'actions ou de titres conférant à l'offrant la propriété directe ou indirecte de 20 % ou plus des droits de vote permettant d'élire les administrateurs de Transat (l'« **Offre** »), ou en cas de changement de contrôle (tel que défini dans le Régime d'options 2009), toute option octroyée et qui n'est pas acquise peut être exercée. Au surplus, dans un tel cas, toute option octroyée, acquise ou non, peut aussi faire l'objet d'un exercice forcé par le conseil d'administration. À moins d'une décision à l'effet contraire par le conseil d'administration, les dispositions qui précèdent reçoivent application uniquement dans la mesure où l'Offre réussit, de telle sorte que l'exercice de toute telle option non acquise ou l'exercice forcé de toute option par le conseil d'administration est conditionnel à la réussite de l'Offre.

La Société peut prendre les mesures qu'elle juge nécessaires ou appropriées afin de procéder aux retenues (y compris toute déduction) d'impôt qu'elle est tenue d'effectuer relativement au Régime d'options 2009. L'obligation de la Société de livrer des actions offertes lors de l'exercice d'une option est conditionnelle au paiement par le bénéficiaire de toute somme que la Société peut exiger afin de se conformer à ses obligations en matière de retenues d'impôts.

Les options octroyées en vertu du Régime d'options 2009 ne sont pas cessibles.

- L'Ancien Régime 1995

Avant l'adoption du Régime d'options 2009, la Société avait mis en place le 5 décembre 1995 un régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs, dirigeants et employés, lequel a été modifié de temps à autre (l'« **Ancien Régime** »). L'Ancien Régime permettait à Transat d'octroyer des options d'achat d'actions (les « **options** ») aux administrateurs, dirigeants et employés de la Société et de ses filiales dont elle détenait au moins 50 % du capital social comportant droit de vote (les « **bénéficiaires** »). Depuis la mise en place du Régime 2016 (tel que défini ci-après), tout octroi d'options se fait en vertu du Régime 2016.

À l'exception des conditions suivantes, l'Ancien Régime est identique au Régime d'options 2009 (incluant à l'égard des modalités régissant les modifications de ses termes avec ou sans l'approbation des actionnaires) :

- pour tous les octrois faits antérieurement au 8 janvier 2014, l'acquisition des options octroyées n'était pas précisément assujettie à une condition de performance. Seul le temps déterminait l'acquisition des options octroyées;
- il n'y a pas de règle qui stipule que le nombre d'options octroyées à l'intérieur d'une année ne peut dépasser 2 % des actions émises et en circulation de la Société;
- les options octroyées dans le passé aux termes de l'Ancien Régime qui n'ont pas encore été exercées demeurent régies par les modalités prévues à l'Ancien Régime.

Le 13 décembre 2013, le conseil d'administration de la Société a modifié l'Ancien Régime de façon à pouvoir soumettre les options disponibles aux fins d'octroi aux termes de l'Ancien Régime aux mêmes termes et conditions que ceux contenus dans la convention d'octroi d'options d'achat d'actions rattachée au Régime d'options 2009. Ceci inclut l'assujettissement de ces options à une règle de performance identique à celle du Régime d'options 2009, c'est-à-dire une cible de résultat net ajusté exprimé en pourcentage des revenus de la Société.

Ainsi, le 14 janvier 2015, des options ont été octroyées en vertu de l'Ancien Régime, mais avec les mêmes termes et conditions du Régime d'options 2009, soit :

- toutes les options octroyées le 14 janvier 2015 ont une durée de vie limitée à 7 ans;
- toutes les options, incluant celles octroyées en vertu de l'Ancien Régime, sont soumises à la même règle de performance.

- Le Régime 2016

Le 13 janvier 2016, le conseil d'administration a modifié le Régime d'options 2009 afin de procéder aux modifications décrites ci-dessous, notamment en ce qui a trait au nom du régime (le « Régime 2016 ») mettant ainsi fin aux octrois d'options aux termes et conditions décrits à la section « Le Régime d'options 2009 » de la présente rubrique. Le Régime 2016 est conforme aux règles et politiques de la Bourse de Toronto (le « TSX ») et les modifications apportées ne nécessitent pas l'approbation des actionnaires puisqu'elles sont permises en vertu du Régime d'options 2009. Les options pouvant être octroyées dans le cadre du Régime d'options 2009 et l'Ancien Régime ont été transférées dans le Régime 2016 et le solde disponible pour des octrois futurs se situe à 1 122 337 options. Les octrois d'options en vertu du Régime 2016 sont soumis aux mêmes règles et limitations que le Régime d'options 2009, à l'exception des éléments suivants :

- Changement de nom du régime;
- Introduction d'une limite supérieure au nombre d'options octroyées, à travers l'utilisation dans le calcul d'un prix minimum de l'action à 12 \$ (le nombre d'options octroyées à chaque haut dirigeant visé correspond à un pourcentage du salaire de base divisé par le cours moyen pondéré (ou par la valeur de 12 \$ si le cours calculé tel que précédemment décrit est inférieur à cette limite) des actions avec droit de vote de la Société à la Bourse de Toronto pour les cinq (5) jours de bourse précédant la date d'attribution);
- Les options octroyées dans le cadre du Régime 2016 ne seront pas soumises à une règle de performance, conformément aux pratiques largement majoritaires dans notre groupe de comparaison, tout en assurant une rémunération concurrentielle;
- Contrairement à ce qui était prévu au terme du Régime d'options 2009 et de l'Ancien Régime, les options annulées ou expirées seront remises dans la réserve d'options disponibles pour octrois futurs, sauf si la somme des options en circulation et des options disponibles pour octrois futurs représente plus de 5 % des actions de Transat en circulation. Dans un tel cas, les options expirées ou annulées ne seront pas remises dans la réserve des options disponibles pour octrois futurs;
- Modification de la définition de changement de contrôle;
- Modifications de nature administrative.

Le régime 2016 prévoit l'acquisition automatique des options octroyées dans l'éventualité d'un événement ou d'une série d'événements avec l'un des résultats suivants :

- (i) acquisition ou jouissance de plus de 50 % (auparavant établi à 20 %) des droits de vote par une personne agissant seule ou des personnes agissant de concert;
- (ii) perte de la majorité par les administrateurs en poste;
- (iii) vente de 50 % des actifs ou de la majorité des titres d'Air Transat ou TTC.

Pour fins de précision, toutes les options octroyées aux termes du Régime d'options 2009 et de l'Ancien Régime restent assujetties aux termes et conditions contenus, selon le cas, dans le Régime d'options 2009 ou dans l'Ancien Régime.

- Processus d'octrois à base d'options

Le nombre d'options octroyées est établi en fonction du niveau du poste, du salaire de base de chaque participant et du prix de levée. Le nombre d'options octroyées à chaque haut dirigeant visé correspond à un pourcentage du salaire de base divisé par le cours moyen pondéré (ou par la valeur de 12 \$ si le cours calculé tel que précédemment décrit est inférieur à cette limite) des actions avec droit de vote de la Société à la Bourse de Toronto pour les cinq (5) jours de bourse précédant la date d'attribution. De manière extraordinaire, des options peuvent être octroyées lors de nouvelles embauches ou autres situations exceptionnelles dans le cadre de la gestion de la relève pour les postes admissibles aux octrois d'options. La liste des bénéficiaires des octrois annuels proposés est présentée pour discussion au Comité qui en fait ensuite la recommandation lors de la prochaine réunion du conseil d'administration pour approbation finale.

- Octrois d'options au cours de l'exercice 2015

Le 14 janvier 2015, un total de 88 692 options a été octroyé en vertu du Régime d'options 2009 à un prix de levée de 8,73 \$, et un total de 147 755 options a été octroyé en vertu de l'ancien régime, pour un total de 236 447 options, représentant 0,61 % du total des actions avec droit de vote en circulation. De ce nombre, un total de 142 428 options a été octroyé aux membres de la haute direction visés, représentant 0,37 % du total des actions avec droit de vote en circulation au 14 janvier 2015. Toutes les options octroyées au 14 janvier 2015 ont une durée de vie limitée à 7 ans, et toutes les options, incluant celles octroyées en vertu de l'Ancien Régime, sont soumises à la même règle de performance.

Les options octroyées aux termes du Régime d'options 2009 et de l'Ancien Régime deviendront acquises, à chaque date d'acquisition, le tout conformément aux modalités d'exercice établies en fonction de l'atteinte par la Société des critères de performance décrits dans le tableau ci-dessous :

Période d'exercice	Proportion des options octroyées pouvant être exercées à chaque date d'acquisition (vers la mi-décembre de chaque année)	Résultat net ajusté réalisé, exprimé en pourcentage des revenus de la Société pour l'exercice se terminant le 31 octobre
Année 2015	33 <sup>1/3</sup> %	Acquis, BNA supérieur à 0,75 %
	(report en 2018)	Sans objet
Année 2016	33 <sup>1/3</sup> %	Si égal ou supérieur à 0,75 %
	(report en 2019)	Si inférieur à 0,75 %
Année 2017	33 <sup>1/3</sup> %	Si égal ou supérieur à 0,75 %
	(report en 2020)	Si inférieur à 0,75 %
Année 2018	33 <sup>1/3</sup> % (si tranche reportée de 2015)	Non applicable
	(annulation de 33 <sup>1/3</sup> % des options) <sup>(1)</sup>	Non applicable
Année 2019	33 <sup>1/3</sup> % (si tranche reportée de 2016)	Si égal ou supérieur à 0,75 %
	(annulation de 33 <sup>1/3</sup> % des options) <sup>(1)</sup>	Si inférieur à 0,75 %
Année 2020	33 <sup>1/3</sup> % (si tranche reportée de 2017)	Si égal ou supérieur à 0,75 %
	(annulation de 33 <sup>1/3</sup> % des options) <sup>(1)</sup>	Si inférieur à 0,75 %
Année 2021	Totalité des options acquises non exercées <sup>(2)</sup>	Non applicable

(1) Toute tranche d'options faisant l'objet d'un report de trois ans est annulée si le résultat net ajusté réalisé par la Société au cours de l'année du report est inférieur à 0,75 %.

(2) La totalité des options acquises non exercées est composée de la proportion des options acquises au cours des six années suivant la date d'octroi qui sont toujours en cours.

- **Régime d'unités d'actions avec restrictions (UAR) liées au rendement**

Le régime d'unités d'actions avec restrictions de la Société (le « régime UAR ») est destiné à attirer et à retenir des personnes compétentes pour occuper les postes de dirigeants et de cadres de la Société et de ses filiales, et à promouvoir l'harmonisation des intérêts des dirigeants et cadres avec ceux des actionnaires de la Société.

Le nombre d'unités d'actions avec restrictions (« **UAR** ») attribuées à chaque participant correspond à un pourcentage du salaire de base du participant, divisé par le cours moyen pondéré des actions avec droit de vote de la Société à la Bourse de Toronto pour les cinq (5) jours de bourse précédant la date d'attribution.

Les UAR sont acquises par chaque participant à la fin d'un cycle de trois (3) ans, selon l'atteinte d'un critère de performance financière. Pour le cycle s'étant terminé en 2015 (cycle 2012-2015) et pour les cycles qui se termineront en 2016, 2017 et 2018, le critère de performance financière est le résultat net ajusté moyen atteint pour le cycle de trois (3) ans.

- ✓ Toutes les UAR attribuées sont acquises dès l'atteinte d'une cible de résultat net ajusté moyen sur un cycle de trois (3) ans.
- ✓ Aucune UAR n'est acquise si le rendement est inférieur à un seuil de résultat net ajusté moyen sur un cycle de trois (3) ans.
- ✓ Le pourcentage d'acquisition est ajusté au prorata linéaire entre des jalons définis.

Pour chaque UAR acquise, le participant a le droit de recevoir de Transat un paiement en espèces qui correspond au cours moyen pondéré des actions avec droit de vote de Transat à la Bourse de Toronto pour les cinq (5) jours de bourse précédant la date de la fin du cycle, multiplié par le nombre d'UAR acquises pour le cycle.

Le régime UAR prévoit l'accélération automatique de l'acquisition des UAR, seulement dans l'éventualité de la non-réélection de la majorité des administrateurs élus lors de la précédente assemblée. Le conseil d'administration, peut, en tout temps accélérer l'acquisition des UAR suite à un événement qui, selon sa détermination, crée une maîtrise de fait de la Société, soit directement ou indirectement, par la propriété de titres de la Société, par entente, ou de quel qu'autre façon que ce soit.

À compter de janvier 2016, le régime UAR sera amendé pour prévoir l'accélération automatique de l'acquisition des UAR dans l'éventualité d'un événement ou d'une série d'événements avec l'un des résultats suivants :

- (i) acquisition ou jouissance de plus de 50 % des droits de vote par une personne agissant seule ou des personnes agissant de concert;
- (ii) perte de la majorité par les administrateurs en poste;
- (iii) vente de 50 % des actifs ou de la majorité des titres d'Air Transat ou TTC.

Pour fins de précision, toutes les UAR émises aux termes du régime UAR avant l'amendement restent assujetties aux termes et conditions contenus dans l'ancienne version du régime UAR.

Pour le cycle 2012-2015 qui venait à échéance le 31 octobre 2015, 87,5 % des UAR ont été acquises. Le résultat net ajusté moyen des trois (3) années du cycle représente 1,375 % des revenus de la Société. Pour ce cycle, l'acquisition et le critère de performance fonctionnaient comme suit :

Résultat net ajusté moyen (2012-2015) réalisé, exprimé en % des revenus de la Société pour l'exercice se terminant le 31 octobre	% d'acquisition
Si inférieur à 0,75 %	0 %
Si égal à 0,75 % (seuil)	25 %
Si égal à 1,00 %	50 %
Si égal à 1,25 %	75 %
Si égal ou supérieur à 1,50 % (cible)	100 %

▪ Attribution d'UAR au cours de l'exercice 2015

Au cours de l'exercice 2015, un total de 304 653 UAR a été attribué et celles-ci pourront être acquises si la cible de résultat net ajusté moyen est atteinte pour le cycle de trois (3) ans qui prendra fin en janvier 2018. De ce nombre, un total de 47 103 UAR a été attribué à des membres de la haute direction visés. Ces UAR pourront être acquises en fonction des paramètres suivants :

Résultat net ajusté moyen (2014-2017) réalisé, exprimé en % des revenus de la société pour l'exercice se terminant le 31 octobre	% d'acquisition
Si inférieur à 0,75 %	0 %
Si égal à 0,75 % (seuil)	25 %
Si égal à 1,00 %	50 %
Si égal à 1,25 %	75 %
Si égal ou supérieur à 1,50 % (cible)	100 %

Le pourcentage d'acquisition est ajusté au prorata linéaire si le résultat net ajusté réalisé se situe entre deux (2) niveaux de performance décrits ci-dessus.

▪ **Régime d'unités d'actions liées à la performance (UAP)**

Le 10 décembre 2014, le Comité a approuvé la mise en place d'un régime d'unités d'actions liées à la performance (le « régime UAP »), lequel est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Le régime UAP vise à attirer, à mobiliser et à retenir des personnes compétentes pour occuper les postes de dirigeants et de cadres de la Société et de ses filiales, et à promouvoir l'harmonisation des intérêts des dirigeants et cadres avec ceux des actionnaires de la Société.

Avec la mise en place du régime UAP, la Société a réduit d'approximativement 60 % le nombre d'options octroyées annuellement aux hauts dirigeants des niveaux 1 à 7 et les a remplacées par des octrois d'UAP.

Une fois acquises, les UAP octroyées représentent le droit du participant de recevoir, à la date d'acquisition et sous réserve des dispositions du régime, un nombre d'actions ordinaires qui équivalent au nombre d'UAP qui sont acquises conformément aux dispositions du régime ou, à la seule et entière discrétion du Comité, un paiement forfaitaire en espèces égal à la juste valeur marchande d'une action ordinaire à la date d'acquisition, net de toutes retenues à la source, de toute autre retenue d'impôts, de TPS, de TVQ ou de toute taxe de vente applicable le cas échéant.

Le régime UAP n'a aucun effet de dilution. Le règlement des UAP sera effectué en actions achetées sur le marché secondaire ou en espèces, à la discrétion du Conseil, conformément aux modalités décrites dans le régime UAP. Le régime UAP ne fait pas appel à des actions non encore émises de la Société et aucune action non encore émise de la Société n'y est réservée.

Le régime UAP est administré par le Comité. Le Comité détermine le nombre d'UAP qui seront octroyées et peut modifier, suspendre ou résilier le régime UAP ou les modalités relatives à toute UAP octroyée dans le cadre de ce régime. Le Comité a également le pouvoir d'établir, au moment de chaque octroi, conformément aux restrictions énoncées dans le régime UAP, la date d'octroi, la date d'acquisition, les critères de performance financière devant être atteints aux fins de l'attribution d'UAP ou de l'acquisition de tout ou partie des UAP attribuées, s'il y a lieu, et d'autres modalités particulières qui sont applicables à une attribution d'UAP octroyée aux termes du régime UAP.

À moins de décision contraire du Comité : a) les UAP expirent à la date d'acquisition prévue à leur égard si les objectifs de rendement spécifiés n'ont pas été atteints et le participant n'a aucun droit, quel qu'il soit, à l'égard de ces UAP, le tout conformément aux modalités de la convention d'octroi d'UAP applicable; b) lorsqu'un participant cesse d'être un dirigeant ou employé de Transat à la suite de sa démission volontaire ou de sa terminaison pour motif sérieux, au cours d'une période d'acquisition, l'acquisition des UAP cessera et toutes les UAP non acquises octroyées seront annulées à la date de terminaison de l'emploi, sans aucun paiement; c) lorsqu'un participant cesse d'être un dirigeant ou employé de Transat suite à son incapacité de longue durée, à sa retraite, à sa terminaison d'emploi sans motif sérieux ou au décès du participant, les UAP dont l'acquisition est basée uniquement sur le temps, le cas échéant, feront l'objet d'un prorata et seront considérées acquises et payables tandis que de telles UAP non acquises seront annulées et les UAP susceptibles d'être acquises sur la base de la performance de l'exercice financier en cours à la date de terminaison se poursuivra jusqu'à leur date d'acquisition tandis que de telles UAP avec une date d'acquisition ultérieure à la date d'acquisition ci-devant sont annulées à la date de terminaison d'emploi.

Nonobstant ce qui précède, toutes les UAP détenues par le participant deviendraient pleinement acquises dans l'éventualité d'un événement ou d'une série d'événements avec l'un des résultats suivants :



- (i) acquisition ou jouissance de plus de 50 % des droits de vote par une personne agissant seule ou des personnes agissant de concert;
- (ii) perte de la majorité par les administrateurs en poste;
- (iii) vente de 50 % des actifs ou de la majorité des titres d'Air Transat ou TTC.

Les UAP ne peuvent être cédées, grevées d'une charge, mises en gage, transférées ou aliénées d'aucune façon autrement que par testament ou suivant les règles de droit successoral. Toute cession suivant le décès du participant devra respecter les lois applicables.

Pour éviter d'influencer la décision de la direction au sujet de la forme que pourrait prendre une distribution aux actionnaires, le nombre d'actions utilisé dans le calcul du résultat net ajusté par action aux fins de l'acquisition des UAP sera ajusté dans l'éventualité d'un versement important de dividendes en espèces, le cas échéant.

- Attribution d'UAP au cours de l'exercice 2015

Au cours de l'exercice 2015, un total de 182 469 UAP a été attribué. De ce nombre, un total de 93 978 UAP a été attribué à des membres de la haute direction visés. Ces UAP pourront être acquises en fonction des paramètres suivants :

Date d'acquisition	% d'acquisition	Critère de performance
Mi-janvier 2016	16 1/3 %	Résultat par action (RPA) de 0,75 \$ pour l'exercice 2014-2015
Mi-janvier 2017	16 1/3 %	Résultat par action (RPA) de 0,75 \$ pour l'exercice 2015-2016
Mi-janvier 2018	16 1/3 %	Résultat par action (RPA) de 0,75 \$ pour l'exercice 2016-2017
Mi-janvier 2018	50 %	Aucun

- **Régime d'incitation à l'actionnariat permanent**

Le régime d'achat d'actions mis sur pied à l'intention des membres de la haute direction, le programme « **Transaction** », fait partie de la rémunération variable à long terme des membres de la haute direction de la Société. Par ce programme, Transat vise à inciter ses membres de la haute direction à devenir et à demeurer actionnaires de la Société, à stimuler leur intérêt à accroître le prix de l'action et à favoriser la rétention de ces dirigeants. L'objectif du régime d'incitation à l'actionnariat permanent est aussi d'encourager les participants à atteindre ou excéder les lignes directrices en matière de détention d'actions adoptées par la Société en attribuant à tout dirigeant admissible des actions dont le coût d'achat total est égal au pourcentage du salaire investi par ledit dirigeant dans le régime d'achat d'actions.

Le 21 juin 1999, le conseil d'administration avait initialement adopté le programme Transaction. Le 19 octobre 2004, le conseil d'administration a modifié ce programme quant à l'admissibilité et à la fréquence de souscription. Le 14 janvier 2005, le conseil d'administration a prolongé la durée initiale de ce programme pour une durée additionnelle de cinq (5) ans. Le programme Transaction a aussi fait l'objet de modifications le 14 décembre 2006 afin d'y intégrer des dispositions de modifications détaillées, comme les nouvelles règles de la Bourse de Toronto l'exigeaient. Les actionnaires ont approuvé ces modifications le 14 mars 2007. Le 29 octobre 2008, ainsi que le 23 octobre 2013, le conseil d'administration a renouvelé le programme Transaction pour une période additionnelle de cinq (5) ans selon les mêmes conditions et modalités que le programme précédent.

Ainsi, au cours de la période additionnelle décrite ci-dessus, le membre de la haute direction admissible qui participe au régime d'achat d'actions jusqu'à concurrence du maximum annuel permis, soit 5 % ou 10 % du salaire, selon le poste occupé, se voit attribuer par Transat un nombre d'actions avec droit de vote dont le prix d'achat total sur le marché secondaire est égal au pourcentage susmentionné du salaire cotisé. Les actions achetées sur le marché avec les cotisations des employés sont escomptées de 10 %.

Un tiers des actions avec droit de vote ainsi attribuées durant l'année civile par Transat sont dévolues au dirigeant participant le 10 janvier suivant l'année de leur attribution, un autre tiers le deuxième 10 janvier suivant l'année de leur attribution et un autre tiers le

troisième 10 janvier suivant l'année de leur attribution, sous réserve de la rétention par ledit membre, à chacune desdites dates, de la totalité des actions avec droit de vote souscrites en vertu du régime d'achat d'actions. Si le dirigeant admissible cesse d'occuper ses fonctions, prend sa retraite, décède ou est frappé d'une incapacité permanente, ce dirigeant ou son ayant droit, le cas échéant, devient propriétaire des actions avec droit de vote attribuées qui lui sont dévolues à la date de cessation d'emploi ou de décès. Les actions avec droit de vote attribuées par Transat ne confèrent aucun droit au dirigeant admissible avant leur dévolution.

Cependant, advenant un changement de contrôle de Transat, tout dirigeant admissible acquiert, par le fait même et de façon anticipée, le droit aux actions attribuées qui ne lui sont pas encore dévolues à la date du changement de contrôle, à la condition qu'il détienne toujours à cette même date le nombre d'actions souscrites en vertu du régime d'achat d'actions correspondant à chaque attribution.

Pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2014 au 31 octobre 2015, un total de 38 251 actions ayant une valeur globale approximative de 255 848 \$ a été attribué dans le cadre du programme Transaction aux membres de la haute direction de la Société. De ce nombre, un total de 1 944 actions a été dévolu le 10 janvier 2015, 12 750 le 10 janvier 2016, 12 750 le seront le 10 janvier 2017 et 10 806 le 10 janvier 2018.

Le programme Transaction est rattaché directement au régime d'achat d'actions au bénéfice des employés ou cadres de Transat quant au nombre total d'actions pouvant être souscrites ou au nombre d'actions pouvant être émises à une seule personne ou aux initiés de Transat.

- **Régime d'unités d'actions différées**

Suite à la révision du programme d'intéressement à long terme en 2007, la Société a mis fin aux attributions d'unités d'actions différées (« UAD ») qui étaient effectuées aux membres de la haute direction en vertu du régime d'unités d'actions différées à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2006. Des équivalents de dividendes, le cas échéant, sont convertis en UAD additionnelles selon les conditions générales du régime pour les membres de la haute direction qui détenaient des UAD avant que les attributions ne cessent.

- **Récentes attributions dans le cadre des régimes d'intéressement à long terme**

- Récente attribution d'UAR liées à la performance

Le 13 janvier 2016, un total de 317 054 UAR a été attribué et celles-ci pourront être acquises si la cible de résultat net ajusté est atteinte pour le cycle de trois (3) ans qui prendra fin en janvier 2019. De ce nombre, aucune UAR n'a été attribuée à des membres de la haute direction visés. Ces UAR pourront être acquises en fonction des paramètres suivants :

Résultat net ajusté moyen (2015-2018) réalisé, exprimé en % des revenus de la société pour l'exercice se terminant le 31 octobre	% d'acquisition
Si inférieur à 0,75 %	0 %
Si égal à 0,75 % (seuil)	25 %
Si égal à 1,00 %	50 %
Si égal à 1,25 %	75 %
Si égal ou supérieur à 1,50 % (cible)	100 %

- **Critères de performance financière**

Pour l'exercice 2014-2015, le Comité a approuvé les critères de performance financière applicables à chaque régime :

- ✓ RICT : Résultat net ajusté de Transat et Résultat Avant Impôts et Intérêts des filiales
- ✓ UAR : Résultat net ajusté de Transat
- ✓ UAP : Résultat net ajusté par actions de Transat
- ✓ Options : Résultat net ajusté de Transat

Le choix du résultat net ajusté comme critère de performance dans le cadre des régimes RICT, Options, UAR et UAP vise plusieurs objectifs :

- **Objectif stratégique** : Le résultat net ajusté est un objectif aligné directement sur le principal objectif stratégique de Transat à court et moyen termes, soit la progression de sa rentabilité.
- **Message clair aux employés** : En utilisant un objectif de résultat net ajusté dans nos régimes de rémunération incitative, le message clair transmis aux cadres et aux employés de Transat est que la progression de la rentabilité est la priorité et sera bénéfique pour l'entreprise, les actionnaires et pour eux. Les décisions et les comportements de tous les employés visent ainsi le même objectif.
- **Valeur pour les actionnaires** : Une progression de la rentabilité favorisera une augmentation du cours de l'action de Transat et générera ainsi une plus grande valeur pour les actionnaires.
- **Performance soutenue** : L'utilisation du résultat net ajusté pour l'acquisition des options et des UAP et le résultat net ajusté moyen pour l'acquisition des UAR favorise la rentabilité à long terme, ce qui assurera la pérennité de Transat.
- **Masse salariale moins élevée** : Aucune rémunération dans le cadre de ces trois régimes ne sera versée et aucune charge ne sera imputée aux résultats si Transat n'atteint pas un niveau minimum de profits; les coûts reliés à la masse salariale sont donc substantiellement plus bas lorsque Transat dégage peu de profits.
- **Gestion du risque de nos programmes de rémunération** : L'objectif de résultat net ajusté nous assure que les sommes versées dans le cadre de ces régimes sont cohérentes avec la performance financière de l'entreprise.

Pour l'exercice 2015-2016, un nouveau critère de performance a été introduit. Il s'agit du rendement total des actionnaires, qui sera utilisé pour déterminer en partie l'acquisition des actions octroyées dans le cadre du nouveau régime d'unités d'actions liées à la performance (UAP). L'introduction de ce nouveau critère a pour but de diversifier les critères de performance utilisés dans le cadre des régimes de rémunération à long-terme et de favoriser la croissance soutenue de la valeur de l'action Transat.

## 5.6 Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau qui suit présente les renseignements relatifs à la rémunération globale versée, au cours de chacun des trois (3) derniers exercices, au président et chef de la direction, au vice-président, finances et administration et chef de la direction financière, ainsi qu'aux trois (3) autres membres de la haute direction les mieux rémunérés de la Société et de ses filiales (collectivement, les « **membres de la haute direction visés** »). Pour avoir la valeur acquise ou réalisée lors de l'acquisition des régimes à base d'actions et des régimes d'options d'achat d'actions vous référer à la section « Régimes incitatifs » à la page suivante.

NOM ET POSTE PRINCIPAL	EXERCICE	SALAIRE	OCTROIS À BASE D' ACTIONS		OCTROIS À BASE D' OPTIONS (3) (4)	RÉMUNÉRATION EN VERTU DU PROGRAMME D'INTÉRESSEMENT À COURT TERME	VALEUR DU RÉGIME DE RETRAITE <sup>(5)</sup>	AUTRE RÉMUNÉRATION <sup>(6)</sup>	RÉMUNÉRATION TOTALE
			UAR/UAP (1)	TRANSACTION (2)					
			(\$)	(\$)					
<b>Jean-Marc Eustache</b> Président du conseil d'administration, président et chef de la direction, Transat A.T.	2015	842 678	718 045	0	255 460	487 943	611 720	67 414	2 983 261
	2014	830 563	249 683	0	595 887	477 240	350 984	66 445	2 570 801
	2013	822 000	246 600	0	605 120	909 838	360 534	65 760	3 009 852
<b>Denis Pétrin</b> Vice-président, finances et administration et chef de la direction financière, Transat A.T.	2015	369 547	168 854	36 955	56 735	118 713	200 352	33 259	984 415
	2014	339 733	51 168	33 973	122 119	134 812	137 786	30 576	850 167
	2013	330 667	49 920	33 067	122 497	243 904	291 644	29 760	1 101 458
<b>Daniel Godbout</b> Vice-président principal transport et gestion des revenus, Transat A.T.	2015	344 313	120 953	34 431	41 804	105 661	136 878	34 431	818 472
	2014	337 007	33 798	33 701	103 707	79 907	141 734	33 701	763 555
	2013	332 163	33 216	33 216	104 797	229 584	149 306	33 216	915 498
<b>Jean-François Lemay</b> Directeur général Air Transat	2015	313 517	110 310	31 352	38 125	96 194	92 259	31 352	713 108
	2014	304 375	30 525	30 438	93 666	72 169	75 082	30 438	636 693
	2013	264 000	26 400	26 400	83 292	191 340	75 612	26 400	693 444

NOM ET POSTE PRINCIPAL	EXERCICE	SALAIRE	OCTROIS À BASE D' ACTIONS		OCTROIS À BASE D' OPTIONS (3) (4)	RÉMUNÉRATION EN VERTU DU PROGRAMME D'INTÉRESSEMENT À COURT TERME	VALEUR DU RÉGIME DE RETRAITE <sup>(5)</sup>	AUTRE RÉMUNÉRATION <sup>(6)</sup>	RÉMUNÉRATION TOTALE
			UAR/UAP (1)	TRANSACTION (2)					
			(\$)	(\$)					
<b>Annick Guérard</b>	2015	310 973	109 241	31 097	37 756	95 430	99 212	31 097	714 807
Directeur général	2014	304 375	30 525	30 438	93 666	72 169	73 082	30 438	634 693
Transat Tours Canada	2013	292 917	30 000	27 038	94 649	201 705	74 614	29 292	750 215

- (1) La valeur des UAR/UAP attribuées aux termes du régime UAR/UAP correspond à un pourcentage du salaire de base du participant, divisé par le cours moyen pondéré des actions avec droit de vote à la Bourse de Toronto pour les cinq jours de bourse précédant l'attribution, soit 8,73 \$ en 2015, 12,49 \$ en 2014 et 6,01 \$ en 2013
- (2) Ce montant représente la contribution de Transat au régime d'achat d'actions (programme Transaction) pour le compte du membre de la haute direction. Cette contribution équivaut à 5 % ou 10 % du salaire de base du dirigeant au 31 décembre de l'année précédant le début des cotisations, selon le niveau du poste.
- (3) Se reporter à la rubrique « Régimes d'options d'achat d'actions liées au rendement » de la présente circulaire pour le détail des modalités de levée des options.
- (4) La juste valeur des options octroyées annuellement est obtenue en multipliant le nombre d'options octroyées par leur valeur établie suivant le modèle *Black, Scholes et Merton*. Cette valeur est la même que la juste valeur comptable établie conformément aux principes comptables généralement reconnus et tient compte des hypothèses suivantes:

	2015	2014	2013
Prix d'exercice :	8,73 \$	12,49 \$	6,01 \$
Taux sans risque :	1,33 %	2,72 %	1,61 %
Rendement de l'action :	-	-	-
Volatilité (60 mois) :	58,20 %	58,60 %	54,80 %
Durée de vie prévue :	4 ans	6 ans	6 ans
Juste valeur par option :	3,52 \$	5,11 \$	2,59 \$

- (5) La valeur du régime de retraite représente, pour chacun des exercices, la somme de la « variation attribuable à des éléments rémunérateurs » du programme d'avantages à la retraite (régime à prestations déterminées) et du « montant rémunérateur » du régime de pension (régime à cotisations déterminées), tels que présentés pour l'exercice 2015, aux tableaux de la rubrique « Prestations en vertu d'un plan de retraite » des présentes. Pour chacun des exercices, le montant de la « variation attribuable à des éléments rémunérateurs » a été établi suivant les mêmes hypothèses actuarielles que celles ayant servi à établir l'obligation au titre des prestations de retraite constituées présentées dans les états financiers de Transat pour les exercices terminés les 31 octobre 2013, 2014 et 2015 respectivement, conformément aux principes comptables généralement reconnus. Pour M. Eustache, l'augmentation de la valeur 2015 est due à l'augmentation de son boni cible qui est passé de 75 % à 90 % de son salaire.
- (6) Pour les membres de la haute direction visés, ce montant représente la valeur des gratifications payée aux termes du programme de gratifications.

## ■ Régimes incitatifs

### ■ Tableau des attributions à base d'options et d'actions en cours

Le tableau suivant présente le nombre et la valeur des attributions à base d'options et à base d'actions en cours de validité à la fin de l'exercice 2015, pour chaque membre de la haute direction visé.

Nom du dirigeant	Attributions à base d'options				Attributions à base d'actions		
	Nombre de titres sous-jacents aux options non-exercées	Prix d'exercice des options	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non-exercées <sup>(1)</sup>	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis <sup>(2)</sup>	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis <sup>(3)</sup>	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits ont été acquis (non payés ou distribués)
Jean-Marc Eustache	30 682	22,66	3 mai 2016	0	93 372	723 633	0
	34 295	37,25	2 mai 2017	0			
	62 266	21,36	21 avril 2018	0			
	118 538	11,22	6 mai 2019	0			
	110 743	12,25	5 mai 2020	0			
	49 844	19,24	12 janvier 2021	0			
	192 313	7,48	11 janvier 2022	51 925			
	233 637	6,01	9 janvier 2023	406 528			
	116 612	12,49	8 janvier 2021	0			
	72 574	8,73	14 janvier 2022	0			

Nom du dirigeant	Attributions à base d'options				Attributions à base d'actions		
	Nombre de titres sous-jacents aux options non-exercées	Prix d'exercice des options	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non-exercées <sup>(1)</sup>	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis <sup>(2)</sup>	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis <sup>(3)</sup>	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits ont été acquis (non payés ou distribués)
	(#)	(\$)		(\$)	(#)	(\$)	(\$)
Denis Pétrin	1 995	22,66	3 mai 2016	0	29 663	229 888	0
	2 019	37,25	2 mai 2017	0			
	3 715	21,36	21 avril 2018	0			
	14 880	11,22	6 mai 2019	0			
	29 230	12,25	5 mai 2020	0			
	7 537	19,24	12 janvier 2021	0			
	37 433	7,48	11 janvier 2022	10 107			
	47 296	6,01	9 janvier 2023	82 295			
	23 898	12,49	8 janvier 2021	0			
	16 118	8,73	14 janvier 2022	0			
	Daniel Godbout	6 289	22,66	3 mai 2016			
5 968		37,25	2 mai 2017	0			
10 980		21,36	21 avril 2018	0			
21 321		11,22	6 mai 2019	0			
37 948		12,25	5 mai 2020	0			
8 632		19,24	12 janvier 2021	0			
33 305		7,48	11 janvier 2022	8 992			
40 462		6,01	9 janvier 2023	70 404			
20 295		12,49	8 janvier 2021	0			
11 876		8,73	14 janvier 2022	0			
Jean-François Lemay	31 471	7,48	11 janvier 2022	8 497	20 689	160 340	0
	21 439	6,01	9 janvier 2023	37 304			
	18 330	12,49	8 janvier 2021	0			
	10 831	8,73	14 janvier 2022	0			
Annick Guérard	0	22,66	3 mai 2016	0	20 705	160 464	0
	17 936	37,25	2 mai 2017	0			
	0	21,36	21 avril 2018	0			
	4 000	11,22	6 mai 2019	0			
	6 699	12,25	5 mai 2020	0			
	2 500	19,24	12 janvier 2021	0			
	16 871	7,48	11 janvier 2022	4 555			
	24 362	6,01	9 janvier 2023	42 390			
	18 330	12,49	8 janvier 2021	0			
	10 726	8,73	14 janvier 2022	0			

(1) La valeur monétaire a été calculée en utilisant la différence entre le cours moyen pondéré des actions avec droit de vote de Transat à la Bourse de Toronto pour les cinq jours de bourse précédant le 31 octobre 2015, soit 7,75 \$ et le prix d'exercice des options.

(2) L'acquisition des UAR dépend du degré de réalisation des cibles par la Société, mesuré selon le rendement de la moyenne pondérée de l'avoir des actionnaires atteint au cours du cycle de trois ans. Se reporter à la rubrique « Régime d'unités d'actions avec restrictions ».

(3) Inclut les unités d'actions avec restrictions (UAR) et les achats d'actions en vertu du programme d'incitation à l'actionariat. La valeur monétaire a été calculée en utilisant le cours moyen pondéré des actions avec droit de vote de Transat à la Bourse de Toronto pour les cinq jours de bourse précédant le 31 octobre 2015, soit 7,75 \$.

▪ Tableau de la valeur à l'acquisition des droits ou de la valeur versée au cours de l'exercice

Le tableau suivant présente, pour chaque membre de la haute direction visé, la valeur acquise ou versée au cours de l'exercice dans le cadre des différents programmes de rémunération.

Nom du dirigeant	Attributions à base d'options : valeur acquise au cours de l'exercice <sup>(1)</sup> (\$)	Attributions à base d'actions : valeur acquise au cours de l'exercice <sup>(2)</sup> (\$)	Régimes non basés sur des actions : valeur versée au cours de l'exercice <sup>(3)</sup> (\$)
Jean-Marc Eustache	343 075	328 634	487 943
Denis Pétrin	68 644	69 125	118 713
Daniel Godbout	59 414	47 601	105 661
Jean-François Lemay	55 273	39 253	96 194
Annick Guérard	53 400	42 990	95 430

(1) La valeur est déterminée en supposant que les options d'achat d'actions acquises au cours de l'exercice auraient été exercées à la date d'acquisition de chaque octroi pertinent. La valeur correspond à la différence entre le cours de clôture des actions avec droit de vote à la Bourse de Toronto à la date d'acquisition et le prix d'exercice à la date d'acquisition.

(2) Dans le cas du programme d'incitation à l'actionnariat, la valeur correspond aux actions qui ont été acquises en cours d'exercice, multiplié par le prix de l'action à la date d'acquisition. Dans le cas des unités d'actions avec restrictions (UAR), la valeur de rachat des unités du cycle 2012-2015, lesquelles ont été acquises le 13 janvier 2016, correspond au nombre d'unités acquises, multiplié par la valeur pondérée de l'action de Transat au 13 janvier 2016, soit 7,34 \$. Dans le cas des unités d'actions liées à la performance (UAP), la valeur correspond aux unités du cycle 2014-2017 qui ont été acquises en cours d'exercice, le 13 janvier 2016, correspond au nombre d'unités acquises, multiplié par la valeur pondérée de l'action de Transat au 13 janvier 2016, soit 7,34 \$.

(3) Représente le montant versé pour l'exercice 2015 dans le cadre du Régime d'intéressement à court terme (RICT).

▪ Tableau sommaire de la rémunération globale réalisée au cours de l'exercice

Le tableau suivant présente, pour chaque membre de la haute direction visé, la valeur de la rémunération globale acquise ou réalisée au cours de l'exercice dans le cadre de l'ensemble des programmes de rémunération. Pour les régimes à base d'actions et des régimes d'options d'achat d'actions, on y retrouve donc la valeur réalisée au moment de l'acquisition :

NOM ET POSTE PRINCIPAL	EXERCICE	SALAIRE	OCTROIS À BASE D' ACTIONS		OCTROIS À BASE D' OPTIONS (3)	RÉMUNÉRATION EN VERTU DU PROGRAMME D'INTÉRESSEMENT À COURT TERME	VALEUR DU RÉGIME DE RETRAITE <sup>(4)</sup>	AUTRE RÉMUNÉRATION <sup>(5)</sup>	RÉMUNÉRATION TOTALE
			UAR/UAP (1)	TRANSACTION (2)					
			(\$)	(\$)					
Jean-Marc Eustache	2015	842 678	328 634	0	343 075	487 943	611 720	67 414	2 681 464
Denis Pétrin	2015	369 547	69 125	41 654	68 644	118 713	200 352	33 259	901 295
Daniel Godbout	2015	344 313	47 601	42 234	59 414	105 661	136 878	34 431	770 532
Jean-François Lemay	2015	313 517	39 253	34 728	55 273	96 194	92 259	31 352	662 575
Annick Guérard	2015	310 973	42 990	26 872	53 400	95 430	99 212	31 097	659 975

(1) Dans le cas des unités d'actions avec restrictions (UAR), la valeur de rachat des unités du cycle 2012-2015, lesquelles ont été acquises le 13 janvier 2016, correspond au nombre d'unités acquises, multiplié par la valeur pondérée de l'action de Transat au 13 janvier 2016, soit 7,34 \$. Dans le cas des unités d'actions liées à la performance (UAP), la valeur correspond aux unités du cycle 2014-2017 qui ont été acquises en cours d'exercice, le 13 janvier 2016, correspond au nombre d'unités acquises, multiplié par la valeur pondérée de l'action de Transat au 13 janvier 2016, soit 7,34 \$.

(2) Dans le cas du programme d'incitation à l'actionnariat, la valeur correspond aux actions qui ont été acquises en cours d'exercice, multiplié par le prix de l'action à la date d'acquisition.

(3) La valeur est déterminée en supposant que les options d'achat d'actions acquises au cours de l'exercice auraient été exercées à la date d'acquisition de chaque octroi pertinent. La valeur correspond à la différence entre le cours de clôture des actions avec droit de vote à la Bourse de Toronto à la date d'acquisition et le prix d'exercice à la date d'acquisition.

(4) La valeur du régime de retraite représente, pour chacun des exercices, la somme de la « variation attribuable à des éléments rémunérateurs » du programme d'avantages à la retraite (régime à prestations déterminées) et du « montant rémunérateur » du régime de pension (régime à cotisations déterminées), tels que présentés pour l'exercice 2015, aux tableaux de la rubrique « Prestations en vertu d'un plan de retraite » des présentes. Pour chacun des exercices, le montant de la « variation attribuable à des éléments rémunérateurs » a été établi suivant les mêmes hypothèses actuarielles que celles ayant servi à établir l'obligation au titre des prestations de retraite constituées présentées dans les états financiers de Transat pour les exercices terminés les 31 octobre 2013, 2014 et 2015 respectivement, conformément aux principes comptables généralement reconnus.

(5) Pour les membres de la haute direction visés, ce montant représente la valeur des gratifications payée aux termes du programme de gratifications.

## 5.7 Prestations en vertu d'un régime de retraite

Le tableau ci-dessous illustre, pour chacun des membres de la haute direction visés, les gains admissibles annualisés, les années de service créditées, les prestations de retraite annuelles estimatives payables à l'âge de 65 ans accumulées au 31 octobre 2015 et qui seront accumulées si le participant demeure au service de la Société jusqu'à l'âge de 65 ans. Le tableau présente aussi les variations de l'obligation au titre des prestations de retraite constituées entre le 31 octobre 2014 et le 31 octobre 2015, y compris le coût annuel attribuable à des éléments rémunérateurs pour l'exercice 2015. Ces montants ont été établis suivant les mêmes hypothèses actuarielles que celles ayant servi à établir l'obligation au titre des prestations de retraite constituées à la fin de l'exercice qui est présentée dans les états financiers de Transat pour l'exercice terminé le 31 octobre 2015, conformément aux principes comptables généralement reconnus.

Chacun des membres de la haute direction visés dispose d'une entente de retraite qui prévoit le versement d'une rente versée à l'âge prévu de la retraite, basé sur un pourcentage du salaire de fin de carrière du dirigeant, lequel est établi en fonction du nombre d'années de service et d'un pourcentage du salaire et de la prime cible du membre de la haute direction par année de service.

▪ Tableau des prestations en vertu d'un régime de retraite

Nom du dirigeant	Nombre d'années de service créditées <sup>(1)</sup>	Prestation annuelle payable <sup>(2)</sup>		Obligation au titre des prestations constituées au 1 <sup>er</sup> novembre 2014 <sup>(3)</sup>	Variation de l'obligation au cours de l'exercice		Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2015
		Au 31 octobre 2015	À 65 ans		Variation attribuable à des éléments rémunérateurs <sup>(4)</sup>	Variation attribuable à des éléments non-rémunérateurs <sup>(5)</sup>	
		(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
Jean-Marc Eustache	36,78	1 082 068	s/o	13 077 000	605 000	79 000	13 761 000
Denis Pétrin	6,00	58 805	258 172	663 000	193 000	31 000	887 000
Daniel Godbout	28,19	274 114	401 585	3 615 000	130 000	17 000	3 728 000
Jean-François Lemay	4,00	24 758	120 866	241 000	86 000	13 000	340 000
Annick Guérard	2,92	18 825	353 145	162 000	93 000	10 000	265 000

(1) Nombre d'années de service créditées dans un poste admissible au régime de retraite des hauts dirigeants en date du 31 octobre 2015 ou avant, suite à une cessation ou une retraite en 2015.

(2) Représente la prestation payable à 65 ans selon le salaire final moyen et la participation à la date prévue et sans soustraire la prestation provenant du régime de pension ou du Régime des rentes du Québec. Il n'y a pas de donnée pour M. Eustache puisqu'il a plus de 65 ans.

(3) Représente la valeur des prestations de retraite prévisionnelles acquises pour les années de service créditées jusqu'au 31 octobre 2014 ou 2015 (selon la colonne) tenant compte des prestations du régime de pension et du Régime des rentes du Québec, établie selon les hypothèses décrites aux états financiers respectifs de Transat.

(4) Correspond au coût des services rendus au cours de l'exercice, plus la valeur des modifications à l'entente, le cas échéant, et la valeur correspond à la variation de la rémunération différente des hypothèses actuarielles.

(5) Représente l'incidence de toutes les autres variations, y compris les intérêts relatifs à l'obligation de l'année antérieure, plus la variation du taux d'escompte utilisé pour mesurer les obligations, la variation d'autres hypothèses ainsi que les gains ou pertes réalisés autres que ceux qui sont reliés à la rémunération.

▪ Tableau du régime à cotisations déterminées

Le tableau suivant présente les variations des sommes accumulées dans le régime de retraite à cotisations déterminées entre le 1<sup>er</sup> novembre 2014 et le 31 octobre 2015, y compris les cotisations de la Société pour l'exercice 2015.

Nom du dirigeant	Valeur accumulée au 1 <sup>er</sup> novembre 2014 (\$)	Montant rémunérateur <sup>(1)</sup> (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice 2015 (\$)
Jean-Marc Eustache	599 102	6 720	640 236
Denis Pétrin	402 333	7 352	450 027
Daniel Godbout	347 914	6 878	383 463
Jean-François Lemay	30 290	6 259	44 290
Annick Guérard	204 566	6 212	236 237

(1) Représente les cotisations de l'employeur, soit 2 % du salaire de base du participant, jusqu'à concurrence des limites fiscales.

## 5.8 Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

▪ Prestations prévues par les ententes individuelles en cas de cessation d'emploi

La Société a conclu une entente avec chacun des membres de la haute direction visés afin de définir les modalités d'emploi desdits individus, plus particulièrement dans le cadre de la cessation d'emploi. Chacune de ces ententes types a été conclue en contrepartie

d'engagements de la part des membres de la haute direction de ne pas solliciter la clientèle ou le personnel de l'entreprise et de ne pas concurrencer les activités de l'entreprise, tel que décrit ci-après.

Le membre de la haute direction s'engage à ne pas solliciter la clientèle ou le personnel de l'entreprise pour une durée équivalente à la durée maximale de l'indemnité monétaire (18 ou 36 mois) et à ne pas concurrencer les activités de l'entreprise, c'est-à-dire exploiter ou participer à une entreprise œuvrant dans les mêmes secteurs d'activités, dans toute juridiction où Transat ou l'une de ses filiales a un établissement, pour une durée équivalente à la durée minimale de l'indemnité monétaire (12 ou 18 mois).

Les ententes prévoient le versement d'une indemnité de cessation d'emploi en cas de départ involontaire (excluant les cas de décès, départ volontaire, invalidité ou renvoi pour motif sérieux), majorée dans le cas où la cessation d'emploi fait suite à un changement de contrôle.

Dirigeants	Indemnité de cessation d'emploi en cas de départ involontaire	Indemnité de cessation d'emploi en cas de changement de contrôle
Jean-Marc Eustache	24 mois de salaire de base, plus un mois par année de service, maximum 36 mois, plus un montant en vertu du RICT, soit la prime cible sur le nombre de mois de l'indemnité de cessation d'emploi.	24 mois de salaire de base, plus un mois par année de service, maximum 36 mois, plus un montant en vertu du RICT, soit la prime cible sur le nombre de mois de l'indemnité de cessation d'emploi.
Denis Pétrin, Daniel Godbout	12 mois de salaire de base plus un mois par année de service, maximum 18 mois, plus un montant en vertu du RICT, soit la prime cible sur le nombre de mois de l'indemnité de cessation d'emploi.	18 mois de salaire de base plus un mois par année de service, maximum 24 mois, plus un montant en vertu du RICT, soit la prime cible sur le nombre de mois de l'indemnité de cessation d'emploi.
Jean-François Lemay et Annick Guérard	12 mois de salaire de base, augmenté à 15 mois après 5 années de service et 18 mois après 9 années de service, plus un montant en vertu du RICT, soit la moyenne des paiements réels au cours des deux dernières années.	18 mois de salaire de base, plus un montant en vertu du RICT, soit la moyenne des paiements réels au cours des deux dernières années.

L'indemnité majorée est versée en cas de cessation d'emploi survenant dans les deux ans suivant un changement de contrôle pour Jean-Marc Eustache, Denis Pétrin et Daniel Godbout, ou dans les 12 mois suivant un changement de contrôle pour Jean-François Lemay et Annick Guérard.

L'indemnité est versée uniquement dans le cas où la Société met fin à l'emploi du dirigeant pour une raison autre qu'un motif sérieux ainsi que, pour Jean-Marc Eustache, Denis Pétrin et Daniel Godbout, si le dirigeant démissionne pour « raisons valables » telles que décrites dans les ententes. Les « raisons valables » incluent notamment un changement de fonctions important et défavorable affectant le poste, y compris le rattachement hiérarchique; une diminution significative du salaire de base, sauf si applicable à l'ensemble des dirigeants; la non-continuation des régimes d'intéressement, sauf remplacement par des avantages comparables; la non-continuation des avantages sociaux, retraite et gratifications; un déménagement des bureaux à plus de 100 kilomètres; et plus généralement tout congédiement déguisé. Dans le cas de Jean-Marc Eustache, les « raisons valables » incluent également un changement de fonctions important et défavorable affectant les postes de président du conseil d'administration et/ou de chef de la direction. Dans le cas de Daniel Godbout, elles incluent également le limogeage ou la destitution du titulaire du poste de président et chef de la direction ou toute action ou sanction qui le priverait d'une partie de ses responsabilités.

Dans les cas de Jean-Marc Eustache, Daniel Godbout et Denis Pétrin, les ententes prévoient également que, en cas de changement de contrôle, le membre de la haute direction dispose d'une période de 180 jours après la date de cessation pour exercer toute option octroyée peu importe qu'elle soit alors acquise ou non, toutes les options octroyées au dirigeant et non encore exercées devenant nulles et caduques à la fin de cette période.

La notion de changement de contrôle est définie comme suit :

Dirigeants	Définition du changement de contrôle
Jean-Marc Eustache, Denis Pétrin, Daniel Godbout	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ situation faisant suite à des événements non sollicités par la direction, telle que déterminée par le Conseil qui crée une maîtrise de fait. Les événements suivants seront considérés comme un changement de contrôle :</li> <li>▪ acquisition ou jouissance de 20 % ou plus des droits de vote; sauf acquisition par la Société elle-même ou assimilés ou par une compagnie ayant le même actionariat;</li> </ul>



Dirigeants	Définition du changement de contrôle
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ non réélection de la majorité des membres du Conseil au moment de l'entrée en vigueur de la convention, (ou de leurs successeurs approuvés par les trois quarts des administrateurs en poste);</li> <li>▪ vente de 50 % des actifs, de la majorité des droits de vote sur Air Transat ou Transat Tours Canada, ou de la quasi-totalité des actifs de Air Transat ou de Transat Tours Canada.</li> </ul>
Jean-François Lemay et Annick Guérard	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ acquisition ou jouissance de 20 % ou plus des droits de vote par une personne ou un groupe de personnes qui n'étaient pas actionnaires au jour de l'entrée en vigueur du contrat;</li> <li>▪ la majorité du Conseil est remplacée par des personnes qui ne sont pas proposées par la Direction.</li> </ul>

André De Montigny a signé une entente de changement de contrôle similaire à celle de Daniel Godbout. Bernard Bussières, Michel Bellefeuille et Michel Lemay ont signé une entente de changement de contrôle similaire à celle de Denis Pétrin. Les autres membres de la haute direction ont signé une entente de changement de contrôle similaire à celles de Jean-François Lemay et Annick Guérard.

▪ Prestations prévues par les textes des régimes

Outre les ententes conclues avec les hauts dirigeants visés et les ententes similaires signées avec certains autres hauts dirigeants, les régimes de retraite et d'intéressement à long terme prévoient des dispositions en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle, qui s'appliquent à tous les participants à ces régimes, notamment les hauts dirigeants visés, y compris si le changement de contrôle n'est pas suivi d'une cessation d'emploi du participant. Ces dispositions sont résumées dans le tableau ci-dessous.

Déclencheur	Options d'achat d'actions	Unités d'actions restreintes (UAR) et Unités d'actions différées (UAD)	Unités d'actions liées à la performance (UAP)	Régime d'achat d'actions / Transaction	Régime de retraite <sup>(1)</sup>	Avantages sociaux et autres avantages
<b>Départ involontaire (cessation d'emploi sans motif valable)</b> <sup>(3)</sup>	Aucun nouvel octroi à compter de la date de cessation; les options acquises à la date de cessation doivent être exercées dans les 180 jours suivant la date de cessation d'emploi; les options non acquises à la date de cessation d'emploi sont annulées.	UAR : montant versé selon 50 % (à partir de 2016 : selon le % d'acquisition du cycle venant de se terminer) du <i>prorata</i> des mois travaillés dans le cycle de trois ans de chaque octroi, à la juste valeur marchande de l'action de la Société à la date de cessation d'emploi. UAD : le montant versé est calculé en multipliant le nombre d'UAD au compte du dirigeant à la date de sa cessation d'emploi, par la juste valeur marchande de l'action de la Société à la date de cessation d'emploi.	Les UAP temps sont acquises au prorata des mois travaillés dans le cycle de trois ans de chaque octroi. Les UAP performance susceptibles d'être acquis sur la base de la performance de l'exercice financier en cours à la date de cessation d'emploi se poursuivra jusqu'à la date d'acquisition.	Toutes les actions souscrites par le participant et les actions dévolues sont libérées à la date de cessation d'emploi.	Un certificat de la prestation constituée à la date de cessation d'emploi est émis au participant.	Maintien de toutes les assurances sauf l'invalidité de courte et de longue durées, pour la durée de la période de séparation, à moins que le dirigeant ne devienne couvert par une autre assurance privée avant la fin de la période.

Déclencheur	Options d'achat d'actions	Unités d'actions restreintes (UAR) et Unités d'actions différées (UAD)	Unités d'actions liées à la performance (UAP)	Régime d'achat d'actions / Transaction	Régime de retraite <sup>(1)</sup>	Avantages sociaux et autres avantages
<b>Retraite</b>	Aucun nouvel octroi d'options à compter de la date de retraite; les options acquises à la date de cessation doivent être exercées dans les 180 jours suivant la date de cessation; les options non acquises à la date de la retraite sont annulées.	UAR : monnayées au prorata du temps travaillé à la fin normale du ou des cycles, sous condition de l'atteinte de l'objectif fixé, à la juste valeur marchande de l'action de la Société à la fin de chaque cycle. UAD : le montant versé est calculé en multipliant le nombre d'UAD au compte du dirigeant à sa date de retraite, par la juste valeur marchande de l'action de la Société à la date de retraite.	Les UAP temps sont acquises au prorata des mois travaillés dans le cycle de trois ans de chaque octroi. Les UAP performance susceptibles d'être acquis sur la base de la performance de l'exercice financier en cours à la date de cessation d'emploi se poursuivra jusqu'à la date d'acquisition.	Toutes les actions souscrites par le participant, qu'elles soient libérées ou non, ainsi que toutes les actions attribuées au participant, peu importe qu'elles soient dévolues ou non, seront libérées à la date de la retraite.	Le participant reçoit sa rente de retraite mensuelle selon les modalités de son entente; l'âge normal de la retraite est de 65 ans, mais elle peut être prise à compter de 60 ans sans pénalité.	
<b>Changement de contrôle</b>	Toute option octroyée et qui n'est pas acquise peut être exercée ou toute option octroyée acquise ou non peut faire l'objet d'un exercice forcé par le conseil d'administration de la Société, le tout selon les modalités prescrites par le Conseil.	UAR : Toutes les UAR octroyées et non acquises sont acquises à la date de changement de contrôle <sup>(2)</sup> . UAD : Toutes les UAD au compte du participant à la date de changement de contrôle de la Société sont rachetables à cette date.	Toutes les UAP octroyées et non acquises sont acquises à la date du changement de contrôle.	Toutes les actions souscrites, libérées ou non, et toutes les actions attribuées deviennent automatiquement dévolues à la date de changement de contrôle de la Société.	Il n'y a pas de prestations supplémentaires générées par le changement de contrôle. Toutefois la convention de fiducie prévoit en cas de changement de contrôle le versement immédiat de la valeur constituée des prestations en vertu du régime	En cas de terminaison suite à un changement de contrôle, maintien de toutes les assurances sauf l'invalidité de courte et de longue durées, pour la durée de la période de séparation, à moins que le dirigeant ne devienne couvert par une autre assurance privée avant la fin de la période.

(1) À compter de la date de retraite du participant, la Société s'engage à verser au participant, mensuellement, sa vie durant, une allocation de retraite égale à 1/12 du montant résultant de la soustraction de 1,5 %, 1,75 % ou 2 %, multiplié par les années de service créditées, multiplié par le « salaire final moyen 5 ans », moins la somme égale à la prestation annuelle de retraite payable commençant à l'âge de 65 ans qui soit de valeur actuarielle équivalente à la somme totale accumulée par le participant dans le REER/RPDB de Transat, moins une somme égale à n/35 de la prestation annuelle maximale de retraite payable commençant à l'âge de 65 ans en vertu du Régime des rentes du Québec où « n » correspond au nombre total d'années de service créditées du participant à sa date de retraite.

(2) L'accélération de l'acquisition des UAR est à la discrétion du Conseil, sauf si les individus constituant le Conseil au 1<sup>er</sup> novembre 2013 cessent de constituer une majorité des membres du Conseil, ou si une majorité des administrateurs n'est pas réélue. Dans ce cas, l'acquisition est telle que décrite dans le tableau ci-dessus.

(3) Dans le cas de cessation d'emploi, c'est la clause la plus avantageuse entre celle de la convention d'emploi ou celle du texte du régime qui prévaudrait.

En date du 13 janvier 2016, la Société a décidé de mettre en place de nouveaux régimes avec comme principale modification les clauses de changement de contrôle. Le tableau suivant résume les clauses de changement de contrôle insérées dans les régimes et s'appliquant aux octrois effectués avant le 13 janvier 2016 et ceux qui seront effectués à compter du 13 janvier 2016 :

Application	Régime d'options d'achat d'actions Régime d'achat d'actions / Transcapital / Transaction Régime de retraite à prestations déterminées <sup>(1)</sup> Régime d'unités d'actions différées (UAD)	Régime d'unités d'actions avec restrictions liées au rendement (UAR)	Régime d'unités d'actions liées à la performance (UAP)
<b>Octrois avant le 13 janvier 2016</b>	Évènement ou série d'évènements non-sollicités (exception faite des évènements décrits en iii) ci-après) avec l'un des résultats suivants : (i) acquisition ou jouissance de 20 % ou plus des droits de vote; (ii) non réélection de la majorité des membres du Conseil; (iii) vente de 50 % des actifs ou de la majorité des titres d'Air Transat ou TTC; (iv) perte de 10 % ou plus des actifs ou des droits de vote suite à un évènement tel que la nationalisation, l'imposition d'une taxe ou prélèvement confiscatoire.	Accélération automatique de l'acquisition des UAR dans l'éventualité de la non-réélection de la majorité des membres du conseil d'administration. Le conseil d'administration, peut, en tout temps accélérer l'acquisition des UAR suite à un évènement qui, selon sa détermination, crée une maîtrise de fait de la Société, soit directement ou indirectement, par la propriété de titres de la Société, par entente, ou de quel qu'autre façon que ce soit.	Évènement ou série d'évènements avec l'un des résultats suivants : (i) acquisition ou jouissance de plus de 50 % des droits de vote; (ii) perte de la majorité par les administrateurs en poste; (iii) vente de 50 % des actifs ou de la majorité des titres d'Air Transat ou TTC.

<b>Octrois à compter du 13 janvier 2016</b>	<p>Évènement ou série d'évènements avec l'un des résultats suivants :</p> <p>(i) acquisition ou jouissance de plus de 50 % des droits de vote par une personne agissant seule ou des personnes agissant de concert;</p> <p>(ii) perte de la majorité par les administrateurs en poste;</p> <p>(iii) vente de 50 % des actifs ou de la majorité des titres d'Air Transat ou TTC.</p>
---------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(1) Dans le cas du régime de retraite à prestations déterminées, la clause de changement de contrôle en vigueur avant le 13 janvier 2016 continuera à s'appliquer à tous les participants présents avant cette date, soit les 11 membres de la haute direction actuelle participant au régime, et la clause applicable à compter du 13 janvier 2016 s'appliquera à tous les participants embauchés postérieurement à cette date.

▪ Tableau de la valeur des prestations en cas de cessation d'emploi (départ involontaire) au 31 octobre 2015

Le tableau suivant indique la valeur monétaire des diverses prestations additionnelles ou accélérées payables à chacun des membres de la haute direction visés en cas de cessation d'emploi (départ involontaire), tel que prévu dans les différents régimes de rémunération et aux termes des ententes individuelles quant aux indemnités de cessation d'emploi.

Nom	Indemnité de cessation d'emploi	Options d'achat d'actions	Unités d'actions restreintes (UAR) et Unités d'actions différées (UAD) <sup>(1)</sup>	Unités d'actions liées à la performance (UAP)	Régime d'achat d'actions	Régime de retraite
Jean-Marc Eustache	4 815 127 \$	s/o	76 996 \$	68 745 \$	s/o	s/o
Denis Pétrin	844 272 \$		16 300 \$	16 657 \$		
Daniel Godbout	751 638 \$		10 453 \$	12 788 \$		
Jean-François Lemay	456 997 \$		9 478 \$	11 661 \$		
Annick Guérard	678 857 \$		9 441 \$	11 553 \$		

(1) Représente le montant calculé en fonction du prix de l'action du 31 octobre 2015; UAR : cycles 2013-2016 et 2014-2017 seulement car 2012-2015 est acquis normalement au 31 octobre 2015. Il n'y a pas de prestation supplémentaire ou additionnelle pour les UAD, celles-ci sont toutes rachetables lors de tous types de départs.

▪ Tableau de la valeur des prestations en cas de cessation d'emploi dans le cadre d'un changement de contrôle au 31 octobre 2015

Le tableau suivant indique, pour chacun des membres de la haute direction visés, la valeur monétaire de la prestation supplémentaire ou accélérée en cas de cessation d'emploi survenant dans le cadre d'un changement de contrôle. Les modalités des composantes de rémunération en cas de changement de contrôle sont prévues dans les différents régimes, à l'exception des indemnités de cessation d'emploi qui sont incluses dans les ententes individuelles.

Nom	Indemnité de cessation d'emploi	Options d'achat d'actions <sup>(1)</sup>	Unités d'actions restreintes (UAR) et Unités d'actions différées (UAD) <sup>(2)</sup>	Unités d'actions liées à la performance (UAP)	Régime d'achat d'actions / Transcapital / Transaction	Régime de retraite
Jean-Marc Eustache	4 815 127 \$	152 818 \$	379 913 \$	343 720 \$	0 \$	s/o
Denis Pétrin	1 125 696 \$	30 800 \$	81 724 \$	83 282 \$	60 543 \$	s/o
Daniel Godbout	1 002 184 \$	26 465 \$	51 654 \$	63 922 \$	58 096 \$	s/o
Jean-François Lemay	685 496 \$	21 034 \$	46 926 \$	58 296 \$	51 481 \$	s/o
Annick Guérard	678 857 \$	23 156 \$	46 655 \$	57 738 \$	52 470 \$	s/o

(1) La valeur indiquée est celle des options non acquises, lesquelles deviendraient acquises en cas de cessation d'emploi dans le cadre d'un changement de contrôle le 31 octobre 2015.

(2) La valeur indiquée représente toutes les UAR au prix de l'action au 31 octobre 2015, devenant ainsi toutes acquises en cas de changement de contrôle selon la définition prévue au régime. Deux cycles seulement (2013-2016 et 2014-2017) feraient l'objet d'un paiement car le cycle 2012-2015 est acquis au 31 octobre 2015. Il n'y a pas de prestation supplémentaire ou d'accélération dans le cas de UAD.

## 5.9 Exigences minimales d'actionnariat des membres de la haute direction visés

Les lignes directrices régissant la détention d'actions adoptées par la Société prévoient que les membres de la haute direction (niveaux 1 à 6) doivent détenir, au plus tard à la fin de la période de cinq ans suivant la date de leur nomination à un poste de haute direction, un nombre d'actions à droit de vote ou d'UAD ayant une valeur correspondant à un multiple spécifique de leur salaire annuel de base. Le tableau ci-dessous indique le multiple de détention minimale applicable à chacun des membres de la haute direction visés. Dans le cas où le membre de la haute direction accède à un poste de niveau supérieur au cours de la période de cinq ans suivant sa nomination ou par la suite, les lignes directrices prévoient que celui-ci bénéficie alors d'une période additionnelle de trois ans à compter de la date de sa promotion afin d'atteindre le nouveau multiple de détention minimale qui lui est alors applicable. De plus, lors de la réunion du Conseil tenue le 11 janvier 2012, il a été décidé qu'aux fins de déterminer le respect de l'exigence de détention minimale requis par les membres de la haute direction, le plus élevé i) du coût d'acquisition des actions pour le membre de la haute direction et ii) de la valeur marchande des actions détenues au 31 octobre de chaque année est utilisé.

Nom	Multiple de détention minimale en fonction du salaire annuel de base	Montant visé	Nombre d'actions et d'UAD détenues au 31 octobre 2015	Total de la valeur détenue en date du 31 octobre 2015 <sup>(1)</sup>	Respect de l'exigence en date du 31 octobre 2015
Jean-Marc Eustache	3,0 fois le salaire annuel	2 534 277 \$	412 097	4 130 209 \$	Oui
Denis Pétrin	1,5 fois le salaire annuel	562 848 \$	52 591	408 298 \$	En cours <sup>(2)</sup>
Daniel Godbout	1,0 fois le salaire annuel	345 580 \$	104 690	969 710 \$	Oui
Jean-François Lemay	1,0 fois le salaire annuel	315 170 \$	32 720	253 582 \$	En cours <sup>(2)</sup>
Annick Guérard	1,0 fois le salaire annuel	312 118 \$	28 739	222 729 \$	En cours <sup>(2)</sup>

(1) Il s'agit du montant le plus élevé entre i) le coût d'acquisition des actions et UAD pour le membre de la haute direction et ii) la valeur marchande des actions et UAD détenues au 31 octobre 2015.

(2) Conformément aux lignes directrices régissant la détention d'actions adoptées par Transat, ces membres de la haute direction bénéficient d'une période additionnelle à compter de la date de leur promotion afin d'atteindre le multiple de détention minimale qui leur est applicable.

Si le haut dirigeant n'a pas atteint le prorata de détention auquel il devrait être rendu (20 % après un (1) an, 40 % après deux (2) ans, 60 % après trois (3) ans, 80 % après quatre (4) ans, 100 % après cinq (5) ans), le haut dirigeant doit garder en actions 100 % des actions acquises dans le cadre du Régime d'achat d'actions / Transaction et 50 % des actions acquises (après impôts) dans le cadre du Régime UAP, jusqu'à l'atteinte du prorata de détention attendu. Si le haut dirigeant commet un acte volontaire qui l'empêche d'atteindre ses règles de détention, par exemple vendre des actions qu'il détient, il devra garder en actions 100 % du profit net tiré de l'exercice d'options et de l'acquisition d'UAP et les attributions futures dans le cadre des régimes d'intéressement à long terme seront réduites ou supprimées, à moins que le comité n'en décide autrement.

## 5.10 Droit de reprise (Claw Back)

Chaque membre de la haute direction a signé une clause de droit de reprise (clawback clause) concernant les montants versés dans le cadre des régimes de rémunération variable. En vertu de cette clause, la Société peut reprendre les sommes versées, à l'intérieur d'une période de trois (3) ans :

s'il est démontré que les données factuelles ou financières sur la base desquelles une telle rémunération additionnelle a été accordée, procédaient d'informations qui, à la source, étaient faussées ou erronées en raison de faute(s) intentionnelle(s) ou négligence(s), directe(s) ou contributive(s), du cadre;

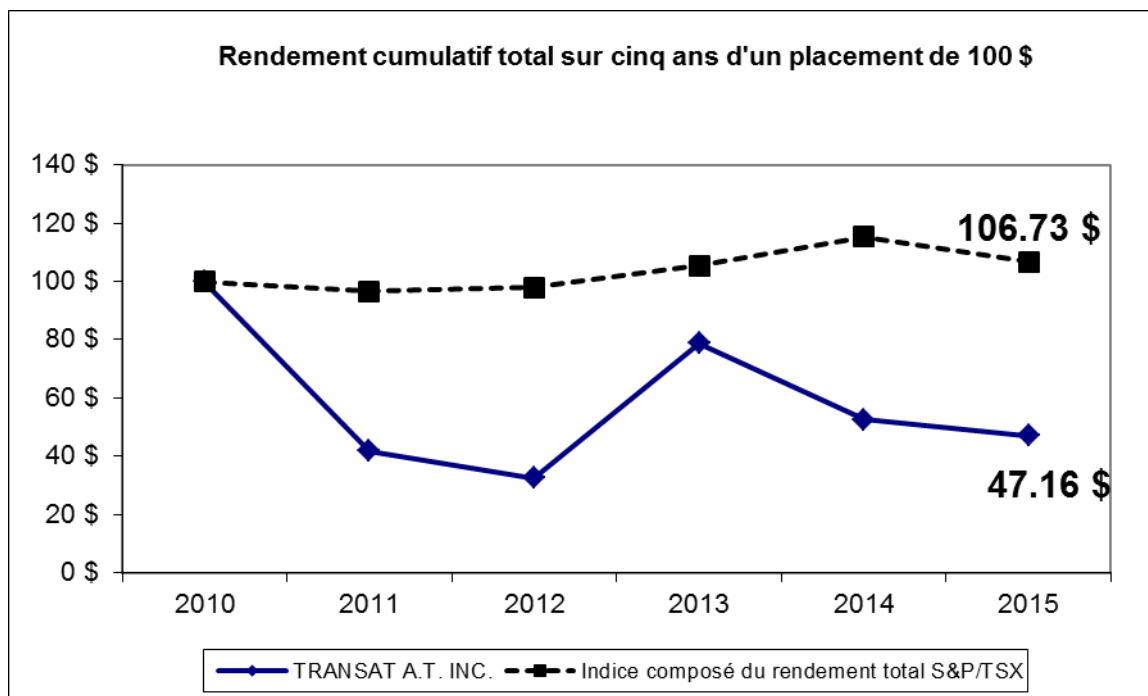
ou

si la Société a dû revoir et réémettre des états financiers amendés (autre qu'une révision causée par un changement dans les règles ou interprétations comptables applicables), et que le calcul de la rémunération additionnelle versée au cadre selon ces résultats financiers amendés aurait résulté en un montant moindre que celui accordé au cadre.

## 5.11 Graphique sur le rendement

- Graphique 1

Le graphique sur le rendement suivant indique le rendement cumulé total sur cinq ans en supposant un placement de 100 \$ effectué le 31 octobre 2010 dans des actions avec droit de vote de la Société (supposant le réinvestissement des dividendes) et dans l'indice composé du rendement total S&P/TSX.



Exercices financiers	31/10/2010	31/10/2011	31/10/2012	31/10/2013	31/10/2014	31/10/2015
TRANSAT A.T. INC.	100.00 \$	41.77 \$	32.42 \$	78.72 \$	52.60 \$	47.16 \$
Indice composé du rendement total S&P/TSX	100.00 \$	96.65 \$	98.00 \$	105.40 \$	115.28 \$	106.73 \$

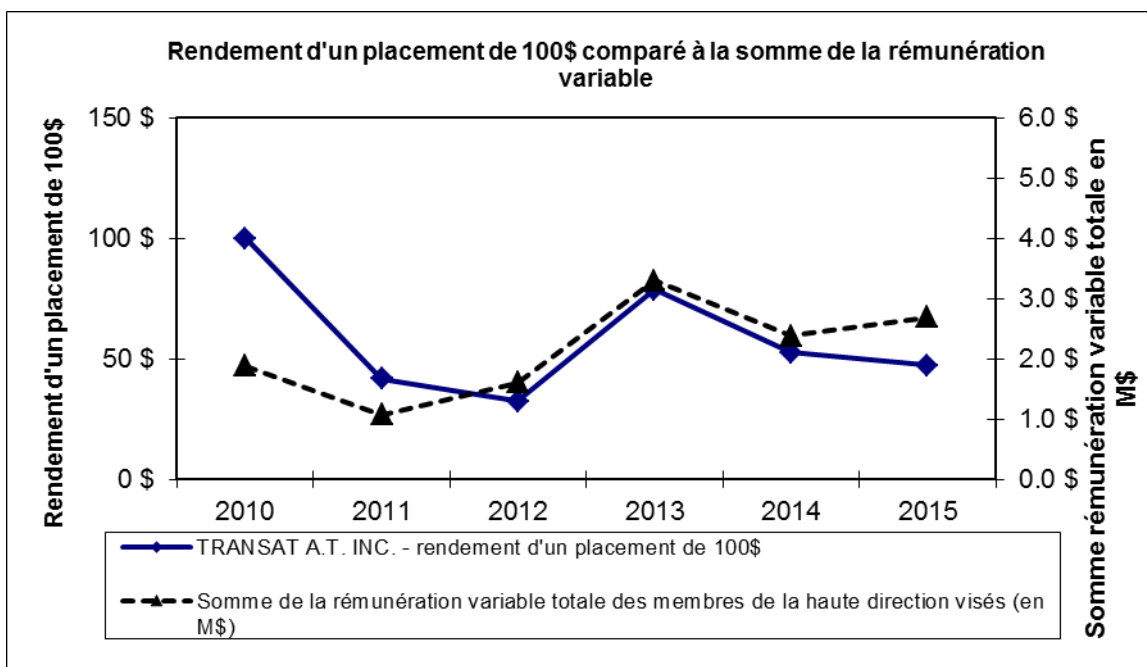
Placement de 100 \$ effectué le 31 octobre 2010 (en supposant le réinvestissement des dividendes)

- Graphique 2

Le graphique suivant indique l'évolution de la rémunération variable totale versée aux membres de la haute direction visés sur la même période de cinq ans que le graphique précédent. On y compare la somme de la rémunération variable totale versée aux membres de la haute direction visés (primes RICT versée, octrois d'UAR, octrois d'UAP, attributions d'actions en vertu du programme Transaction et octrois d'options) avec le rendement cumulé total sur cinq ans en supposant un placement de 100 \$ effectué le 31 octobre 2010 dans des actions avec droit de vote de Transat. On peut y constater que lorsque la valeur du rendement dans les actions avec droit de vote de Transat diminue, comme en 2011 et 2014, la rémunération variable totale versée diminue aussi, démontrant ainsi le lien entre la rémunération variable totale des membres de la haute direction et la valeur des actions de la Société. À l'inverse, lorsque la valeur du rendement dans les actions avec droit de vote de Transat augmente par rapport à l'année précédente, comme en 2013, la rémunération variable totale versée aux membres de la haute direction visés augmente aussi.

L'augmentation de la rémunération variable totale en 2012 par rapport à 2011 s'explique principalement par une augmentation de la valeur de l'octroi d'options d'achat d'actions. En janvier 2011, les membres de la haute direction visés ont reçu un octroi correspondant à 2/3 d'un octroi régulier. Cette situation fait suite au changement de la date d'attribution des options de mai à janvier. Comme l'octroi

précédent avait eu lieu en mai 2010 et que l'octroi de 2011 a eu lieu en janvier, seulement 8 mois s'étaient écoulés entre les deux octrois. L'octroi de 2011 a donc été pondéré pour refléter 2/3 d'une année, tandis que l'octroi suivant de janvier 2012 représente un plein octroi.



Exercices financiers	31/10/2010	31/10/2011	31/10/2012	31/10/2013	31/10/2014	31/10/2015
TRANSAT A.T. INC. - rendement d'un placement de 100 \$	100.00 \$	41.77 \$	32.42 \$	78.72 \$	52.60 \$	47.16 \$
Somme de la rémunération variable totale des membres de la haute direction visés (en M\$)	1.885 \$	1.070 \$	1.606 \$	3.292 \$	2.386 \$	2.695 \$

Placement de 100 \$ effectué le 31 octobre 2010 (en supposant le réinvestissement des dividendes)

## 5.12 Planification de la relève

En matière de planification et du développement de la relève, Transat a mis en place, en 2004, un processus systématique de gestion des talents et de planification de la relève. Depuis lors, le Comité examine régulièrement un rapport d'avancement portant sur les activités de perfectionnement, les initiatives de formation de la direction et le roulement de personnel en regard de la planification de la relève des membres de la haute direction, incluant le président et chef de la direction. En outre, dans le cadre de son plan de travail normal, le Comité revoit annuellement la stratégie sur laquelle s'appuie le processus de gestion des talents et surveille particulièrement le développement des candidats à la relève pour le président et chef de la direction ainsi que tous les postes de la haute direction.

Plus particulièrement durant l'exercice de 2015, une refonte du programme a été engagée afin que ce dernier réponde davantage aux exigences d'une organisation changeante et ses besoins en termes de relève qui ont évolué. Afin de se concentrer sur les enjeux les plus importants de l'organisation, les membres de la direction ont fait l'analyse des postes critiques de l'organisation. La criticité d'un poste était évaluée selon trois critères : l'incidence financière sur Transat, la difficulté de recruter le poste et le risque de départ de l'individu. Suite à cet exercice, 16 postes (provenant d'un bassin de 204 postes de niveau de haute direction, cadre supérieur ou intermédiaire) ont été identifiés comme étant critiques et des plans d'action ont été mis en place afin de réduire l'incidence. Dans le cadre de la gestion du talent, pour des raisons d'efficacité et de besoins opérationnels, Transat a également choisi, pour les prochaines années, de se concentrer sur un bassin spécifique d'employés.

Dans l'ensemble, les candidats à la relève de la haute direction progressent dans une succession de postes leur permettant de développer leur compréhension du modèle d'affaires de Transat et de mettre à contribution rapidement les habiletés de leadership requises dans les postes où ils sont pressentis. Ce cheminement est complété par des évaluations psychométriques, des plans de développement individuels ainsi qu'un support d'accompagnement par le président et chef de la direction et le vice-président ressources humaines et gestion du talent.

Dans la perspective d'un événement imprévu, la démarche pour trouver le successeur à M. Jean-Marc Eustache, président et chef de la direction, est en cours. Aussi, dans le cours normal des choses, le processus de planification de la relève devrait permettre au cours des prochaines années d'identifier, à l'interne ou à l'externe, le remplaçant de M. Eustache.

Finalement, Transat favorise la promotion à l'interne et l'approche utilisée pour la préparation de la relève de la haute direction est aussi utilisée pour l'ensemble de la Société. Cette approche lui permet de gérer le risque et est un gage d'une plus grande stabilité dans la gestion des défis que comporte notre environnement d'affaires. En bref, 4 % des cadres supérieurs et 7 % intermédiaires de Transat ont été promus à l'interne au cours de la dernière année.

### 5.13 Titres pouvant être émis aux termes des régimes de rémunération en titres de participation

Le tableau suivant indique le nombre d'actions à droit de vote disponibles aux fins d'émission future aux termes des régimes d'options.

Catégorie de régimes	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options ou des bons ou droits en circulation au 31 octobre 2015  (a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation au 31 octobre 2015  (b)	Nombre de titres restant à émettre en vertu de plans de rémunération à base de titres de participation (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a)) au 31 octobre 2015  (c)
Régimes de rémunération à base de titres de participation approuvés par les porteurs <sup>(1)</sup>	2 741 856	11,81 \$	1 122 337
Régimes de rémunération à base de titres de participation non approuvés par les porteurs	s/o	s/o	s/o
<b>Total</b>	<b>2 741 856</b>	<b>11,81 \$</b>	<b>1 122 337</b>

(1) Au 31 octobre 2015, un total de 230 403 actions avec droit de vote étaient disponibles aux fins d'émission future en vertu de l'Ancien Régime d'options d'achat d'actions et un total de 891 934 actions avec droit de vote étaient disponibles aux fins d'émission future en vertu du Régime d'options 2009.

### 5.14 Description du régime d'options d'achat d'actions

- **Régime 2016**

Pour une description du Régime 2016, veuillez vous référer à la section 5 « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction » de la présente circulaire sous la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions liées au rendement - Le Régime 2016 ».

- **Régime d'options 2009**

Pour une description du Régime d'options 2009, veuillez vous référer à la section 5 « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction » de la présente circulaire sous la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions liées au rendement - Le Régime d'options 2009 ». Tout octroi à être fait dans le futur le sera en vertu du Régime 2016.

- **L'Ancien Régime**

Pour de plus amples détails sur l'Ancien Régime, veuillez vous référer à la section 5 « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction » de la présente circulaire sous la rubrique « Régimes d'options d'achat liées au rendement - L'Ancien Régime 1995 ». Tout octroi à être fait dans le futur le sera en vertu du Régime 2016.

▪ **Processus d'octrois à base d'options**

L'octroi annuel d'options fait partie de l'examen annuel de la rémunération des dirigeants effectué par le Comité. Le nombre d'options octroyées est établi en fonction du niveau du poste, du salaire de base de chaque participant et du prix de levée. Les octrois d'options effectués antérieurement et le nombre d'options en cours à la date de l'octroi ne sont pas pris en compte dans l'établissement des octrois de l'année. Le nombre d'options octroyées est établi en multipliant le facteur d'octroi applicable au niveau du poste occupé selon la politique d'octroi approuvée par le conseil d'administration, par le salaire du participant, et en divisant le produit par le prix de levée à la date de l'octroi. De manière extraordinaire, des options peuvent être octroyées lors de nouvelles embauches ou autres situations exceptionnelles dans le cadre de la gestion de la relève pour les postes admissibles aux octrois d'options. La liste des bénéficiaires des octrois annuels proposés est présentée pour discussion au Comité qui en fait ensuite la recommandation lors de la prochaine réunion du conseil d'administration pour approbation finale.

Certains membres de la haute direction de la Société participent à la gestion des régimes d'options. En effet, le vice-président, ressources humaines et gestion du talent a la responsabilité de fournir au Comité des données sur les tendances du marché en matière de rémunération et, plus précisément, en matière de valeur d'intéressement à long terme et de rémunération totale. Il travaille également en collaboration avec le Comité pour définir les éléments de la rémunération des membres de la haute direction, incluant l'admissibilité au RICT et au régime d'intéressement à long terme, y compris les régimes d'options, et déterminer la taille et les modalités des primes et des attributions incitatives à long terme. Finalement, il prépare les octrois pour présentation au Comité et suit mensuellement la réserve d'options, soit celles qui ont été attribuées, exercées, annulées et expirées. De son côté, le vice-président, finances et chef de la direction financière participe, conjointement avec les autres membres de la haute direction, à la préparation des budgets financiers qui sont soumis au conseil d'administration pour approbation et qui constituent la base des objectifs de rendement financier sur lesquels les primes sont fondées. Il est également chargé de surveiller les volets financiers et comptables des régimes d'options. Pour sa part, le vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif est responsable des aspects juridiques et réglementaires des régimes d'options, incluant le dépôt des déclarations d'initiés et autres rapports auprès des autorités de réglementation. Toute modification proposée au régime incitatif annuel et aux régimes d'options fait l'objet de discussions avec le président et chef de la direction et ensuite avec le Comité qui choisit, à son gré, de recommander au conseil d'administration et, au besoin, aux actionnaires, d'approuver la modification.

▪ **État des options en circulation**

	Régime d'options 2009	Ancien Régime (1995)	Total au 31 octobre 2015
<b>Nombre total d'options octroyées durant l'exercice</b>	88 692	147 755	236 447
<b><i>Incluant les options octroyées aux membres de la haute direction visés</i></b>	88 692	33 433	122 125
<b>Options octroyées en % du total des actions avec droit de vote en circulation</b>	0,24 % <sup>(1)</sup>	0,39 % <sup>(1)</sup>	0,63 % <sup>(1)</sup>
<b>Nombre total d'options en circulation</b>	1 810 735	931 121	2 741 856
<b>Options en circulation en % du total des actions avec droit de vote en circulation</b>	4,82 %	2,48 %	7,29 %
<b>Solde disponible pour des octrois futurs</b>	891 934	230 403	1 122 337

(1) Le nombre total d'actions en circulation en date du 31 octobre 2015 est 37 590 747.



## **6. RÉSOLUTION CONSULTATIVE NON CONTRAIGNANTE SUR L'APPROCHE DE LA SOCIÉTÉ EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION**

Sur recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, notre conseil d'administration propose l'adoption de la résolution consultative non contraignante relative à l'approche de la Société en matière de rémunération des hauts dirigeants reproduite à l'annexe B de la présente circulaire.

**À moins d'instruction contraire de l'actionnaire, les droits de vote rattachés aux actions représentées par le formulaire de procuration ci-joint seront exercés EN FAVEUR de l'approbation de la résolution consultative non contraignante relative à l'approche de la Société en matière de rémunération des hauts dirigeants.**

## **7. PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES**

La Société a reproduit à l'annexe C de la présente circulaire le texte intégral des deux propositions et de l'argumentation soumises par l'un des actionnaires de la Société. L'annexe prévoit également en détail la position de la Société à l'égard de chacune des deux propositions reçues, ainsi qu'une recommandation de vote. Par ailleurs, les propositions relatives à toute question que les personnes habiles à voter à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2017 veulent soumettre à cette assemblée doivent être reçues par la Société au plus tard le 21 octobre 2016.

## **8. ÉNONCÉ DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GESTION DE RISQUES ET DE RÉGIE DE L'ENTREPRISE**

Le comité de gestion de risques et de régie de l'entreprise (ci-après désigné, dans la présente rubrique, le « **Comité** ») surveille de près l'évolution des lignes directrices et des meilleures pratiques en matière de régie d'entreprise. Il évalue aussi chaque année la performance générale du conseil d'administration. Le mandat et le rôle du Conseil consistent notamment i) à approuver la stratégie d'entreprise et à superviser sa mise en œuvre, ainsi que la gestion des risques; ii) à examiner les propositions du président et chef de la direction concernant la nomination des membres de la haute direction de Transat, iii) à établir les objectifs du président et chef de la direction et à examiner avec ce dernier ceux des membres de la haute direction, à surveiller leur rendement et à mettre en œuvre des mesures correctives au besoin, iv) à informer les actionnaires du rendement de la Société, du Conseil et des comités du Conseil, et v) à approuver et assurer l'exécution des obligations juridiques de la Société.

La Société croit qu'une bonne régie d'entreprise constitue un actif important qui favorise et améliore la performance et protège la valeur de l'avoir des actionnaires. Actuellement, le Comité est composé de Mme Susan Kudzman, MM. Jacques Simoneau (son président), W. Brian Edwards et Jean Pierre Delisle. Il est à noter que M. Jean-Marc Eustache participe aux réunions du Comité sur invitation de celui-ci.

### **8.1 Initiatives en matière de gestion de risques et de régie de l'entreprise**

Le Comité est formé de quatre administrateurs indépendants dont les pouvoirs et le mandat sont énoncés dans la charte du Comité. Le Comité examine régulièrement nos pratiques de régie d'entreprise à la lumière des exigences et pratiques émergentes dans le domaine. Lorsque de nouvelles dispositions entrent en vigueur, le Comité examine à nouveau nos pratiques et recommande des modifications, au besoin. Les pratiques de Transat en matière de régie d'entreprise satisfont ou excèdent les exigences du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* adopté par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (veuillez consulter à cet égard l'annexe A de la présente circulaire qui établit le respect de ces exigences par Transat). Ces pratiques assurent également la transparence et la gouvernance efficace de la Société.

Le Comité examine, sur une base continue conformément à son mandat, certaines mesures d'urgence et mesures relatives aux risques liés aux activités de la Société. En décembre 2014, le Comité a recensé une liste de soixante-deux (62) risques, les a classés selon leur impact tout en établissant des critères d'évaluation de risques. À titre d'exemple, les risques sont ceux reliés à la gestion relative aux systèmes d'information, aux voyageurs, au transporteur aérien et aux activités des aéronefs, aux hôtels exploités par des tiers dans lesquels Transat réserve des chambres pour les voyageurs, ceux reliés à la couverture des taux de change et du carburant, ainsi qu'à la couverture d'assurance et aux processus d'approbation financière. La gestion de ces risques a été partagée entre les membres de la direction de la Société afin d'éliminer une gestion des risques « en silos ». Ces derniers sont appelés à les présenter aux administrateurs de la Société chaque année. À cet égard, des présentations sur les risques aériens, le risque réputationnel et les

risques reliés à la fraude ont été faites en mars 2015, une présentation sur la gestion des risques reliés aux ressources humaines a été faite en juin 2015, des présentations sur la gestion des risques informatiques et des risques reliés aux affaires juridiques ont été faites en septembre 2015, et une présentation sur la gestion des risques reliés aux ventes Internet/e-commerce a été faite en décembre 2015. Il est estimé que cette façon de faire permettra de développer davantage la culture d'une gestion des risques au sein de la Société.

Le Comité a également examiné le manuel de régie d'entreprise de la Société, qui a été mis à jour afin de tenir compte, notamment, des nouveaux développements législatifs et réglementaires dans le domaine de la gouvernance et du droit des valeurs mobilières.

Le 12 septembre 2012, la Société a adopté une politique à l'effet qu'un administrateur devient inadmissible lorsqu'il atteint l'âge de la retraite qui est fixé à soixante-quinze (75) ans, tel qu'en fait foi l'article 1.1.7 du Manuel de régie d'entreprise et de gouvernance afin d'ajouter une limite d'âge dans les critères d'admissibilité des administrateurs de la Société. Malgré ce qui précède, le conseil d'administration maintient sa pleine discrétion dans l'application des critères relatifs à l'âge de retraite qui tiendront notamment compte des années de service des membres du conseil d'administration et des expertises requises par le conseil d'administration à ce moment.

Dix (10) des onze (11) administrateurs sollicitant le renouvellement de leur mandat ou un nouveau mandat au Conseil sont des administrateurs indépendants. Les trois (3) administrateurs qui n'étaient pas indépendants au cours de l'exercice se terminant le 31 octobre 2015 étaient les membres fondateurs de la Société, dont M. Eustache, qui préside le Conseil, ainsi que Mme Lina De Cesare et M. Philippe Sureau, lesquels ne sont plus membres de la direction de la Société depuis le 31 octobre 2009. Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2015, les administrateurs qui n'étaient pas indépendants étaient les fondateurs et membres actuels ou ex-membres de la direction de Transat, soit : i) Jean-Marc Eustache, président du conseil d'administration, président et chef de la direction, ii) Lina De Cesare, alors consultante auprès de la Société, et iii) Philippe Sureau, aussi consultant auprès de la Société. Chacun de ces administrateurs était considéré comme ayant une relation importante avec la Société en raison du poste de membre de la haute direction qu'il a occupé dans la Société et du rôle de fondateur que chacun d'eux a joué. Toutefois, le 13 janvier 2016, il a été décidé que Mme De Cesare et M. Sureau soient maintenant indépendants compte tenu que : (i) leurs contrats de service respectifs sont venus à échéance le 31 octobre 2015 et n'ont pas été renouvelés; (ii) les honoraires perçus pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2014 au 31 octobre 2015 s'élevaient à 3 707 \$ pour Mme De Cesare, tandis qu'aucun honoraire n'a été payé pour M. Sureau au cours de cette période; et (iii) chacun d'eux a pris sa retraite de la Société depuis le 31 octobre 2009 et n'est plus actif au sein de la Société, sauf en sa qualité d'administrateur. L'administrateur en chef et les présidents du comité d'audit, du comité des ressources humaines et de la rémunération et du comité de gestion de risques et de régie de l'entreprise sont tous des administrateurs indépendants.

## **8.2 Sélection des candidats au conseil d'administration**

Le processus de sélection de nouveaux candidats au conseil d'administration est mené par le Comité. De plus amples renseignements concernant les responsabilités, les pouvoirs et les activités du Comité sont décrits de façon plus détaillée dans la charte du Comité, laquelle est passée en revue aux deux (2) ans et est également déposée sur SEDAR au [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

Lorsqu'il fait ses recommandations, le Comité tient compte du principe selon lequel les membres du Conseil devraient avoir des antécédents, des expériences et des aptitudes diversifiés. Les administrateurs sont choisis en fonction de leur intégrité et de leur tempérament, de leur jugement juste et indépendant, de l'ampleur de leur expérience, de leur lucidité, de leurs connaissances et de leur sens aigu des affaires. Les administrateurs doivent utiliser ces qualités personnelles lorsqu'ils agissent à titre d'administrateurs de la Société, faire preuve d'un jugement commercial sûr afin d'aider le Conseil à prendre de sages décisions et fournir des conseils réfléchis et éclairés à la haute direction.

Conformément aux politiques du Conseil, le processus d'évaluation et de sélection est entrepris par le Comité, au besoin, et est composé de plusieurs étapes, notamment l'élaboration et la mise à jour à l'occasion d'un inventaire des capacités, compétences et aptitudes des membres du Comité et du Conseil dans son entier, qui sont énumérées ci-dessous.

## **8.3 Diversité du Conseil**

La Société considère que les décisions en matière de nomination des administrateurs et des hauts dirigeants devraient être fondées sur le mérite et elle reste déterminée à sélectionner les meilleures personnes pour combler ces rôles. En même temps, la Société reconnaît que la diversité est importante afin d'assurer que les profils des administrateurs et des hauts dirigeants fournissent l'éventail des points de vue, d'expérience et d'expertise nécessaires à une gérance et une gestion efficaces. La Société estime que la diversité

est un impératif d'ordre commercial, social, et éthique. Les personnes avec qui la Société fait affaires s'attendent à ce que la Société favorise la création et le maintien d'un environnement de travail inclusif.

La capacité de puiser dans une vaste gamme de perspectives, de milieux d'expertise, de compétences et d'expériences est essentielle à la réussite de la Société. La diversité permet d'assurer qu'il y ait suffisamment de perspectives afin de mieux cerner les enjeux, tout en augmentant les possibilités que les solutions proposées soient nuancées et complètes. La Société considère la diversité comme un atout nécessaire à un Conseil et à des hauts dirigeants efficaces. La Société considère également qu'établir un Conseil et des hauts dirigeants diversifiés est un pas critique à l'édification d'un environnement de travail inclusif et diversifié pour tous les employés de la Société.

La Société croit que la diversité, notamment la diversité des genres, au sein du Conseil et à la haute direction peut procurer de nombreux avantages, dont :

- l'accès à une part importante du bassin de talents pertinents susceptibles éventuellement de contribuer à divers domaines techniques et fonctionnels et de les diriger;
- l'apport unique et concret que peuvent représenter différents points de vue, différentes expériences et différentes préoccupations et perceptions, en développement de produits, marketing, relations avec la clientèle, mentorat et relations avec les employés dans un monde où les clients et les effectifs sont diversifiés;
- la possibilité d'avoir des discussions et débats de fond au sein du Conseil et de la direction (ainsi qu'à d'autres échelons de la direction) pouvant éventuellement mener à une plus grande efficacité dans la prise de décisions et les fonctions de Conseil;
- le fait que plus les parcours des équipes de direction et des conseils d'administration sont variés, plus les chances que les points de vue et préoccupations de tous les intervenants soient représentés dans les discussions; et
- la possibilité de démontrer les valeurs de la Société aux divers intervenants, y compris les membres du personnel à tous les échelons, les actionnaires, les clients, les collectivités, les organismes de réglementation et les autres représentants de gouvernement, et au public.

Le Comité a la responsabilité de recommander au Conseil des candidats qualifiés qui comptent avec les talents, l'expérience en affaires et en finances, l'expertise, le leadership et le niveau d'engagement requis à un administrateur afin de remplir les responsabilités qu'exige un Conseil. Le Comité a développé un ensemble de critères pour la sélection des membres du Conseil qui vise à atteindre une variété d'expériences et de compétences au Conseil. Dans le processus de recherche des personnes qualifiées pour servir au sein du Conseil, le Comité vise à inclure un éventail de groupes, de connaissances et de points de vue. Afin d'accomplir cette tâche, le Comité peut retenir les services d'une société spécialisée dans la recherche de cadres pour l'aider à combler les objectifs en matière de diversité du Conseil. Dans le cadre de ses efforts de créer et de maintenir un Conseil diversifié, le Comité :

- a) développe des protocoles de recrutement qui visent à inclure des candidats variés dans toute recherche d'administrateur. Ces protocoles prennent en considération que des candidats qualifiés peuvent être trouvés parmi un large éventail d'organisations, y compris les institutions académiques, des entreprises privées, des organismes à but non-lucratif, des associations professionnelles, en plus des voies traditionnelles de recrutement des membres de la direction et du Conseil;
- b) aspire à utiliser le réseau actuel d'organisations et d'associations professionnelles qui pourraient l'aider à identifier des candidats diversifiés;
- c) examine périodiquement les protocoles de recrutement et de sélection du Conseil afin d'assurer que la diversité reste une composante de toute recherche d'administrateur; et
- d) afin d'appuyer un objectif spécifique en matière de diversité des genres, il considère le niveau de représentation des femmes au sein du Conseil en identifiant et en nommant des candidates en vue d'être élues et réélues au Conseil.

La Société aspire à composer un Conseil dans lequel chaque genre représente au moins 25 % des administrateurs au 31 mars 2017.

#### **8.4 Politique sur la diversité du Conseil**

La Société croit qu'augmenter la diversité au sein du Conseil afin qu'y soient représentés les collectivités et clients qu'il sert est essentiel au maintien de sa compétitivité. Une plus grande diversité au sein d'un conseil peut contribuer à l'amélioration du rendement, permettant de tirer profit de précieuses qualités qui manquent aux conseils non diversifiés et modifiant de manière positive la

dynamique au sein du Conseil, par exemple en améliorant la capacité du Conseil à gérer un conflit grâce au plus grand éventail de points de vue d'administrateurs aux parcours plus variés. La Société croit également qu'un conseil représentant la diversité révèle que la diversité de points de vue compte vraiment pour la Société et que la Société est convaincue du bien-fondé de l'inclusion, non seulement en principe, mais également en pratique. De plus, en raison de son engagement envers la diversité, la Société a accès à un plus grand bassin de talents et à une plus grande palette de compétences en leadership.

Le 9 septembre 2015, le Comité a recommandé l'adoption d'une politique en matière de diversité, que le Conseil a approuvée. Cette politique prévoit que le Comité, chargé de recommander au Conseil des candidats aux postes d'administrateur :

- a) évalue l'efficacité et la contribution de chacun des administrateurs du Conseil;
- b) évalue l'efficacité du processus de désignation et/ou de nomination quant à l'atteinte des objectifs de diversité de la Société, tels qu'ils sont décrits dans cette Politique;
- c) mesure la progression annuelle et cumulative des objectifs prévus quant à la diversité des genres;
- d) évalue les outils utilisés dans l'identification et le recrutement des nouveaux candidats pour nomination au sein du Conseil, tout en tenant compte de cette Politique;
- e) examine les meilleures pratiques en ce qui concerne les méthodes pour atteindre et maintenir la diversité au sein du Conseil et des hauts dirigeants;
- f) examine cette Politique, incluant une évaluation de l'efficacité de cette Politique, et recommande au Conseil tout changement à cette Politique;
- g) supervise la mise-en-œuvre de cette Politique; et
- h) examine, supervise, mesure, et évalue tout autre élément qu'il considère approprié afin d'encourager la diversité, le renouvellement du Conseil, et la conformité aux meilleures pratiques de gouvernance d'entreprise.

Aux termes de la politique, le Conseil a adopté une cible pour ce qui est de la représentation des femmes au Conseil voulant que les femmes occupent au moins 25 % des sièges au 31 mars 2017. À ce jour, la Société a déjà atteint cette cible puisque le 22 octobre 2015, elle a recruté Mme Lucie Chabot, vice-présidente et chef de la direction financière de SAIL Plein Air inc., un important détaillant canadien d'équipement de sports et de plein air et, à ce titre, elle est responsable des services comptables et financiers, des ressources humaines et des technologies de l'information. Cette dernière compte une grande expérience en finances, consommation et détail, direction d'entreprise, gestion des risques, ressources humaines, marketing numérique, technologies de l'information, financement, fusions-acquisitions et planification stratégique. La nomination de Mme Chabot porte ainsi le nombre total d'administratrices à trois, ce qui représente 27 % des candidats aux postes d'administrateur en 2015.

## **8.5 Diversité et direction**

La Société tient à ce que la haute direction soit diversifiée et puisse ainsi offrir une profondeur de perspectives et contribuer à l'amélioration de l'exploitation de la Société. Le Président et chef de la direction, en collaboration lorsqu'applicable avec le Comité de ressources humaines et de la rémunération, est responsable de l'examen des candidatures possédant les qualifications, les compétences, l'expérience, le leadership et le niveau d'engagement requis pour remplir les fonctions des hauts dirigeants. Dans le cadre de l'exécution d'une partie de son rôle de surveillance, le Comité des ressources humaines et de la rémunération a revu l'approche intégrée du Société en matière de gestion des dirigeants et des employés démontrant de grandes aptitudes et de planification de la relève, s'assurant de disposer d'une réserve de leaders pour assurer le rendement tant à court terme qu'à long terme. Le comité s'est penché sur les processus et les pratiques en place pour le perfectionnement du leadership et a revu la profondeur des bassins de candidats pour la relève des postes de direction clés dans toute la Société.

En matière de nomination des hauts dirigeants, le Comité :

- a) s'assure que les objectifs de diversité sont atteints, ou sont en voie de l'être, et que les procédures sont en place pour le respect et l'atteinte de la cible; et
- b) considère le niveau de représentation des femmes parmi les positions de hauts dirigeants lorsqu'il procède à leur nomination.

En date du 31 octobre 2015, 1 des 13 hauts dirigeants de la Société était une femme, ce qui représente 7,7 % des effectifs de haute direction. La Société aspire à compter au moins 25 % de femmes occupant des positions de hauts dirigeants au 31 mars 2017. L'approche prônée par la Société en matière de recrutement est celle de faire une place à l'inclusion et à la diversité en appuyant le recrutement de femmes et en leur offrant des possibilités d'avancement. Des cibles ou des proportions spécifiques en matière de mixité ne sont pas actuellement utilisées pour les postes de haute direction étant donné que les nominations sont fondées sur un

ensemble de critères équilibrés, dont les mérites de la personne ainsi que son expérience et ses compétences au moment pertinent. Néanmoins, les nominations de membres de la haute direction sont étudiées à la lumière de nos objectifs en matière de diversité et de gestion des talents, notamment le niveau de représentation des femmes à des postes de haute direction.

COMPÉTENCES DES ADMINISTRATEURS																				
Nom	Secteur d'activités										Expérience									
	Services financiers	Technologie	Tourisme	Transport / transport aérien	Hôtellerie	Marketing, communications et publicité	Services professionnels	Consommation / détail	Milieu universitaire	Participation à la communauté	Direction d'entreprise	Gestion des risques	Gouvernance d'entreprise	Finance / comptabilité	Expérience aux conseils de sociétés ouvertes	Ressources humaines	Marketing / ventes	Opérations	International	Développement des affaires / fusions - acquisitions
Raymond Bachand	√		√				√	√	√	√	√	√	√	√		√	√	√	√	√
Louis-Marie Beaulieu				√			√		√	√	√	√	√		√	√	√	√	√	√
Lucie Chabot	√	√				√	√			√	√		√		√	√				√
Lina De Cesare			√	√	√		√		√	√	√						√	√		√
Jean Pierre Delisle	√						√			√	√	√	√	√						√
W. Brian Edwards		√				√	√		√	√	√	√	√	√	√		√			√
Jean-Marc Eustache			√	√			√		√	√	√	√	√	√			√	√	√	√
Susan Kudzman	√	√					√		√		√	√	√	√	√				√	√
Jean-Yves Leblanc				√				√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Jacques Simoneau	√	√		√		√		√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Philippe Sureau		√	√	√		√	√			√	√	√					√	√	√	√

L'inventaire ci-dessus est évalué au besoin afin de déceler des lacunes entre l'éventail souhaité de capacités, de compétences, d'habiletés et de qualités requises pour mettre en application la stratégie globale et la vision de la Société et celles qui sont représentées adéquatement au Conseil, en tenant compte des départs à la retraite à venir. Le Comité utilise cette évaluation comme base pour déterminer les compétences, l'expérience, les qualifications, la diversité et les qualités personnelles souhaitées chez les nouveaux membres du Conseil éventuels. Le Comité recrute les candidats en ayant recours à diverses sources, ce qui peut comprendre un cabinet de recrutement ou des références des administrateurs actuels. Lorsqu'une vacance se produit ou est à venir, le Comité dresse une courte liste de candidats éventuels à examiner de façon plus approfondie en se demandant si les candidats peuvent consacrer suffisamment de temps et de ressources à leurs obligations de membres du Conseil. Le Comité peut mandater de tels cabinets ou experts pour l'aider à remplir les obligations en matière de recrutement qu'il est tenu de remplir. Le Comité élabore et met à jour, au besoin, une liste adaptable de candidats en vue de leur élection éventuelle au Conseil pour combler des postes vacants prévus ou imprévus. Au fil du processus, le Comité informe le Conseil et demande des informations sur les candidats. Les candidats

passent une entrevue en compagnie des membres du Comité et d'autres administrateurs comme il est jugé approprié. Le Comité émet ensuite une recommandation à l'ensemble du Conseil, qui choisit un candidat pour proposer son élection aux actionnaires.

## 8.6 Évaluation du rendement

Au cours des mois de janvier et février 2016, le Comité procède avec l'aide de PCI-Perrault Conseil inc. à l'évaluation annuelle de l'efficacité du Conseil et de ses comités et compare les résultats de cette évaluation à ceux de l'an dernier en vue de déterminer les améliorations à apporter et de les mettre en œuvre, comme il l'a fait les années précédentes. En outre, pendant la même période, le Comité demande aux administrateurs de remplir une évaluation annuelle prenant la forme d'un sondage d'évaluation et de rétroaction sur leurs pairs et ayant pour objectifs d'évaluer la performance de chacun des administrateurs, de leur fournir une rétroaction franche et d'améliorer ainsi la performance du Conseil. Cette rétroaction vise à favoriser un échange d'idées et à inciter les administrateurs à entreprendre des démarches de perfectionnement, ainsi qu'à permettre aux administrateurs d'améliorer leur apport individuel au Conseil et aux travaux des comités. La rétroaction est recueillie au moyen du sondage, qui permet aux administrateurs de fournir une appréciation quantitative et des commentaires écrits. La rétroaction est ensuite soumise de manière confidentielle à PCI-Perrault Conseil inc., qui prépare pour chaque administrateur un rapport sur sa performance.

Le Comité se fonde sur le processus d'évaluation pour déterminer si un administrateur doit se retirer du Conseil.

L'évaluation des administrateurs est faite par le Comité en collaboration avec le président du Conseil sur une base annuelle. Le tableau ci-bas indique qui est impliqué dans le processus d'évaluation.

	Évaluateur				
	Président du Conseil	Administrateur en chef	Président du comité de gestion de risques et de régie de l'entreprise	Chaque administrateur	Comité des ressources humaines et de la rémunération
Rendement du Conseil	√	√	√	√	
Rendement des comités				Membres des comités	
Rendement du président du conseil <sup>(1)</sup>				√	
Rendement du président et chef de la direction <sup>(1)</sup>					√
Rendement des présidents des comités				Membres des comités	
Rendement de chaque administrateur	√	√	√	√	
Rendement de l'administrateur en chef				√	

(1) M. Jean-Marc Eustache occupe les fonctions de président du conseil ainsi que celles du président et chef de la direction.

En plus de fournir des renseignements inestimables sur les efforts que le Conseil doit déployer pour améliorer le rendement, le processus d'évaluation mis en place par la Société encourage la discussion sur les initiatives en matière de gouvernance et de formation.

## 8.7 Indépendance des administrateurs

Jusqu'au 31 octobre 2015, tous les administrateurs, à l'exception de Mme De Cesare et de MM. Eustache et Sureau (tous trois étant membre ou ex-membres de la direction et fondateurs de la Société), étaient indépendants au sens de l'article 1.2 du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* et des normes d'indépendance approuvées par le Conseil. Toutefois, le 13 janvier 2016, il a été décidé que Mme De Cesare et M. Sureau sont maintenant indépendants compte tenu que : (i) leurs contrats de service respectifs sont venus à échéance le 31 octobre 2015 et n'ont pas été renouvelés; (ii) les honoraires perçus

pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2014 au 31 octobre 2015 s'élevaient à 3 707 \$ pour Mme De Cesare, tandis qu'aucun honoraire n'a été payé pour M. Sureau au cours de cette période; et (iii) chacun d'eux a pris sa retraite de la Société depuis le 31 octobre 2009 et ne sont plus autrement actif au sein de la Société, sauf en leur qualité d'administrateur. Le Conseil, directement ou par l'entremise de l'un de ses comités, adopte des structures et des procédures visant à assurer l'indépendance du Conseil face à la direction de la Société.

Candidats aux postes d'administrateur	Indépendant	Non indépendant	Motifs de la non-indépendance
Raymond Bachand	✓		
Louis-Marie Beaulieu	✓		
Lucie Chabot	✓		
Lina De Cesare		✓	Membre retraité de la direction
Jean Pierre Delisle	✓		
W. Brian Edwards	✓		
Jean-Marc Eustache		✓	Membre de la direction
Susan Kudzman	✓		
Jean-Yves Leblanc	✓		
Jacques Simoneau	✓		
Philippe Sureau		✓	Membre retraité de la direction

## 8.8 Orientation et formation continue

La Société a mis en place un programme d'orientation pour les nouveaux administrateurs. Ceux-ci sont appelés à rencontrer certains membres de la haute direction afin de les aider à se familiariser avec les activités d'exploitation de la Société. Chaque nouvel administrateur est appelé à prendre connaissance du manuel de régie d'entreprise et de gouvernance, de la charte du Conseil, de la charte de chacun des comités et des descriptions de poste du président du conseil, président et chef de la direction, de l'administrateur en chef et du président de chacun des comités afin de bien comprendre le rôle qu'il est appelé à jouer en tant qu'administrateur et membre de comité. Les administrateurs reçoivent également une documentation complète au sujet de la Société afin de leur permettre de mieux comprendre la Société ainsi que son rôle et ses responsabilités. Dans le cadre de son mandat, le Comité de gestion de risques et de régie de l'entreprise est également chargé d'offrir un programme de formation continue aux membres du Conseil. Le programme de formation continue fournit aux administrateurs des occasions de développer des habiletés qui sont essentielles à leur rôle d'administrateurs de la Société et de s'assurer qu'ils sont au fait des questions intéressant la Société et l'industrie et de leurs fonctions et responsabilités à titre d'administrateurs. Des formations animées par des conseillers juridiques et financiers internes, des représentants d'organisations financières et des conseillers juridiques externes reconnus sur des sujets pointus et complexes ayant trait à ses activités sont aussi présentées aux administrateurs pour les tenir au fait des activités de la Société. À l'occasion, une présentation sur les tendances récentes en matière de gouvernance d'entreprise est dispensée aux membres du conseil d'administration. La Société remet aux administrateurs des rapports réguliers sur ses activités et ses finances. La direction transmet régulièrement aux administrateurs des études sectorielles et des données de référence à jour.

Le 12 mars 2014, les membres du comité de gestion de risques et de régie de l'entreprise ont approuvé un programme d'orientation et de formation des nouveaux administrateurs permettant à ces derniers de rencontrer individuellement certains membres de la haute direction pour des sessions d'initiation et d'information sur les activités corporatives de la Société et de ses principales filiales. Dans ce contexte, au cours du mois d'octobre 2015, Mme Lucie Chabot a eu l'opportunité de rencontrer les chefs d'unités afin de recevoir directement de chacun d'eux une présentation des activités de leurs unités d'affaires respectives. Plus précisément, elle a rencontré M. Patrice Caradec, président-directeur général de Transat France, M. Jean-François Lemay, directeur général d'Air Transat, Mme Annick Guérard, directrice générale de Transat Tours Canada, M. Joseph Adamo, directeur général de Transat Distribution Canada, M. Michel Bellefeuille, vice-président et chef de la direction des systèmes d'information de la Société, M. André De Montigny, vice-président, développement des affaires de la Société, M. Denis Pétrin, vice-président, finance et administration et chef de la direction financière de la Société, M. Michel Lemay, vice-président, affaires publiques et communication et chef de la marque de la Société, M. Christophe Hennebelle, vice-président, ressources humaines et gestion du talent de la Société, Me Bernard Bussièrès,

vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif de la Société, ainsi que M. Bruno Leclaire, vice-président, commerce électronique et chef solutions numériques de Transat Tours Canada inc.

Depuis juillet 2014, la Société est membre de l'Institut des administrateurs de sociétés (« IAS »). À ce titre, cela permet aux administrateurs d'assister à chacun des événements de l'IAS et d'échanger sur des sujets d'actualités. L'IAS est une association professionnelle à but non lucratif qui représente des administrateurs et des conseils d'administration canadiens membres œuvrant dans les secteurs à but lucratif, à but non lucratif et gouvernementaux et qui favorise le professionnalisme et l'efficacité des administratrices et administrateurs en mettant à leur disposition des outils de développement professionnel, notamment des programmes d'éducation formelle, des activités de formation continue, des processus d'accréditation dont celui menant à l'obtention du titre IAS.A., ainsi que de l'information et des ressources et des occasions de réseautage. L'IAS offre à ses membres issus des sociétés ouvertes et fermées, des organismes sans but lucratif et des sociétés d'État, un large éventail d'outils, de ressources et de services qui permettent d'être de meilleurs administrateurs et de contribuer à la création de conseils de haut calibre.

- Le tableau suivant présente certaines activités de formation à l'intention des administrateurs qui ont eu lieu en 2015

Formation continue des administrateurs en 2015		
Sujet	Présentateur	Administrateurs présents
Présentation sur le programme de conformité à la Loi sur la concurrence	Transat A.T. inc.	Membres du Comité de gestion de risques et de régie de l'entreprise
Présentation E-commerce	Transat A.T. inc.	Tous les administrateurs
Présentation sur le commerce électronique et les solutions numériques	Transat A.T. inc.	Tous les administrateurs
Présentation sur les différentes stratégies de couverture de devises et de carburant de Transat	Transat A.T. inc.	Tous les administrateurs
Formation sur les modifications législatives aux offres publiques d'achats et mesures défensives	BMO Marchés des capitaux - Fasken Martineau	Tous les administrateurs
Quelles sont les attentes des investisseurs institutionnels en 2015 ? – Perspectives du marché et des pratiques exemplaires	Institut des administrateurs de sociétés	Formation disponible pour tous les administrateurs sur une base volontaire
L'actionnariat à long terme et les sociétés contrôlées	Institut des administrateurs de sociétés	Formation disponible pour tous les administrateurs sur une base volontaire
Présentation sur les dernières tendances 2015-2016 en matière de gouvernance	Norton Rose Fulbright	Membres du Comité de gestion de risques et de régie de l'entreprise

## 8.9 Autres comités du Conseil

Le Conseil n'a aucun autre comité que le comité exécutif, le comité d'audit, le comité des ressources humaines et de la rémunération et le comité de gestion de risques et de régie de l'entreprise. Le Conseil et chacun de ses comités sont régis par des chartes qui sont révisées aux deux (2) ans et qui énoncent leurs mandats respectifs et définissent les rôles et responsabilités de leurs membres, y compris leur président.

Le tableau suivant présente les comités du Conseil ainsi que leur composition :

Nom	Audit	Gestion de risques et régie de l'entreprise	Exécutif	Ressources humaines et de la rémunération
Raymond Bachand	■			
Louis-Marie Beaulieu				■
Jean Pierre Delisle	■	■		
W. Brian Edwards		■	■	(Président)
Jean-Marc Eustache			(Président)	



Nom	Audit	Gestion de risques et régie de l'entreprise	Exécutif	Ressources humaines et de la rémunération
Susan Kudzman		■		■
Jean-Yves Leblanc*	(Président)		■	■
Jacques Simoneau	■	(Président)	■	

\* Administrateur en chef

Pour l'information relative au comité d'audit, veuillez vous référer aux sections 14.2 à 14.6 de la notice annuelle de la Société pour l'exercice terminé le 31 octobre 2015 disponible sur SEDAR au [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

## 8.10 Politique de communication de l'information

Depuis 2006, la Société suit une politique de communication de l'information, le processus en vertu duquel la Société communique l'information qui la concerne. La politique est mise en œuvre par le comité de divulgation. Les membres de ce comité comprennent la plupart des membres de la haute direction de la Société qui sont responsables, notamment, de la publication des résultats, de l'examen des rapports des analystes, des conférences téléphoniques et des réunions avec les analystes, de la communication sélective de l'information, de l'utilisation de l'information prospective, ainsi que de la gestion des rumeurs et des périodes d'interdiction. La politique établit un système et des procédures visant à en contrôler le respect afin d'assurer que l'information importante concernant les activités de Transat soit portée à l'attention des membres du comité de communication de l'information rapidement et fidèlement.

La politique de communication de l'information est revue régulièrement par le comité de divulgation, afin de la mettre à jour par rapport aux pratiques de la Société en ce qui concerne la communication de l'information au sein de la Société.

## 9. AUTRES RENSEIGNEMENTS

### 9.1 Prêt aux administrateurs et aux membres de la haute direction

Aucun de nos administrateurs, membres de la haute direction et employés actuels ou passés et aucun des administrateurs, membres de la haute direction et employés actuels ou passés de nos filiales n'est endetté envers nous ou une de nos filiales ou n'a contracté un emprunt qui soit visé par un cautionnement, une convention de soutien, une lettre de crédit ou autre arrangement similaire de notre part ou de la part d'une de nos filiales. Suivant notre manuel de régie de l'entreprise, nous avons pour politique de ne pas accorder de prêt, qu'il soit visé ou non par un cautionnement, une convention de soutien, lettre de crédit ou autre arrangement similaire de notre part ou de la part de nos filiales, à nos administrateurs, membres de la haute direction, employés ou candidats à l'élection aux postes d'administrateurs.

### 9.2 Ententes de services professionnels

La Société a conclu des ententes de services professionnels avec chacun de Lina De Cesare et Philippe Sureau à titre de consultant auprès de la Société, lesquelles se sont terminées le 31 octobre 2015 et n'ont pas été renouvelées. L'entente de Mme De Cesare prévoyait le versement d'honoraires à un taux horaire de 350 \$, et un taux horaire de 175 \$ lorsqu'elle voyageait à l'extérieur du pays par avion pour son travail. L'entente de M. Sureau prévoyait le versement d'honoraires à un taux horaire de 250 \$ et à un taux horaire de 125 \$ lorsqu'il voyageait à l'extérieur du pays par avion pour son travail. Chacune de ces ententes prévoyait un engagement de confidentialité et de non-sollicitation. Au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2015, le montant total des honoraires versés à Lina De Cesare s'est élevé à 3 707,00 \$, tandis qu'aucun honoraire n'a été versé à Philippe Sureau au cours de cette période. Ces ententes de services professionnels ont été déposées et sont accessibles sur le site web de SEDAR au [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

### 9.3 Assurance couvrant la responsabilité des administrateurs et dirigeants

Nous souscrivons, à nos frais, une assurance couvrant la responsabilité de nos administrateurs et de nos dirigeants, en cette qualité, au moyen d'une police d'assurance qui couvre également les administrateurs et dirigeants de nos filiales. Pour la période de douze mois se terminant le 31 mars 2016, notre police d'assurance comporte une couverture maximale de 50 000 000 \$ par sinistre, sous réserve d'une franchise de 250 000 \$ pour Transat ainsi qu'une couverture additionnelle de 50 000 000 \$. La prime payée à l'égard de la police pour douze mois de couverture s'élève à 417 037 \$.

#### **9.4 Information supplémentaire**

Vous pouvez obtenir d'autres renseignements concernant la Société sur le site Internet SEDAR au [www.sedar.com](http://www.sedar.com) ou sur le site de la Société au [www.transat.com](http://www.transat.com). Vous pouvez aussi obtenir, sur demande adressée au secrétaire de Transat, une copie de notre notice annuelle, de notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction, de nos états financiers et de nos rapports de gestion. Nous pouvons exiger le paiement de frais raisonnables si la demande émane d'une personne qui n'est pas un porteur de titres de Transat, sauf si nous effectuons un placement de nos titres conformément à un prospectus simplifié, auquel cas ces documents seront fournis sans frais. L'information financière figure dans les états financiers comparatifs et le rapport de gestion du dernier exercice de Transat.

Nous sommes un émetteur assujéti dans les différentes provinces canadiennes et sommes tenus de déposer nos états financiers et notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction auprès de chacune des Autorités canadiennes en matière de valeurs mobilières de ces provinces. Nous déposons également chaque année notre notice annuelle auprès de ces mêmes autorités.

#### **9.5 Approbation de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction**

Le contenu et l'envoi de la présente circulaire ont été approuvés par le conseil d'administration de la Société.

**Montréal (Québec), le 19 janvier 2016.**

**PAR ORDRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

**TRANSAT A.T. INC.**



Bernard Bussières  
Vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif

## ANNEXE A

### PRATIQUES EN MATIÈRE DE RÉGIE D'ENTREPRISE

À titre d'émetteur assujéti canadien dont les titres sont inscrits à la cote de la Bourse de Toronto, la Société a en place des pratiques en matière de régie d'entreprise conformes aux exigences de l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* et du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*, qui ont été adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (« **ACVM** ») et qui remplacent les lignes directrices de la Bourse de Toronto en matière de gouvernance.

Nous sommes conscients du fait que nos pratiques en matière de régie d'entreprise doivent évoluer afin de répondre aux modifications du cadre réglementaire. Bon nombre de modifications réglementaires sont entrées en vigueur au cours des dernières années, notamment les règles édictées par les ACVM relativement aux comités d'audit et à la communication de l'information relative aux pratiques en matière de gouvernance. La Société ajuste régulièrement ses pratiques de régie d'entreprise à mesure que des modifications réglementaires entrent en vigueur et elle continuera à suivre de près ces modifications et à envisager des modifications à ses pratiques en matière de régie d'entreprise, au besoin.

#### **Information concernant les pratiques en matière de gouvernance**

Le tableau qui suit établit un parallèle entre les pratiques en matière de régie d'entreprise de la Société d'une part et l'Instruction générale 58-201 et le Règlement 58-101 d'autre part, conformément aux exigences de l'annexe 58-101A1 intitulée « Information concernant la gouvernance » dudit règlement.

<b>Obligations</b>	<b>Applications par la Société</b>
<p><b>1. Conseil d'administration</b></p> <p>a) Donner la liste des administrateurs qui sont indépendants.</p> <p>b) Donner la liste des administrateurs qui ne sont pas indépendants et indiquer le fondement de cette conclusion.</p>	<p>Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2015, le Conseil est composé de onze (11) administrateurs, dont huit (8) sont indépendants, soit Raymond Bachand, Louis-Marie Beaulieu, Lucie Chabot, Jean Pierre Delisle, W. Brian Edwards, Susan Kudzman, Jean-Yves Leblanc et Jacques Simoneau. Pour l'exercice qui se terminera le 31 octobre 2016 et s'ils sont tous réélus, le Conseil sera toujours composé de onze (11) administrateurs dont dix (10) administrateurs indépendants.</p> <p>Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2015, les administrateurs qui n'étaient pas indépendants étaient les fondateurs et membre actuel ou ex-membres de la direction de Transat, soit : i) Jean-Marc Eustache, président du conseil d'administration, président et chef de la direction, ii) Lina De Cesare, alors consultante auprès de la Société, et iii) Philippe Sureau, aussi consultant auprès de la Société. Chacun de ces administrateurs était considéré comme ayant une relation importante avec la Société en raison du poste de membre de la haute direction qu'il a occupé dans la Société et du rôle de fondateur que chacun d'eux a joué. Toutefois, le 13 janvier 2016, il a été décidé que Mme De Cesare et M. Sureau sont maintenant indépendants compte tenu que : (i) leurs contrats de service respectifs sont venus à échéance le 31 octobre 2015 et n'ont pas été renouvelés; (ii) les honoraires perçus pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2014 au 31 octobre 2015 s'élevaient à 3 707 \$ pour Mme De Cesare, tandis qu'aucun honoraire n'a été payé pour M. Sureau au cours de cette période; et (iii) chacun d'eux a pris sa retraite de la Société depuis le 31 octobre 2009 et ne sont plus autrement actif au sein de la Société, sauf en leur qualité d'administrateur.</p>

Obligations	Applications par la Société
<p>c) Indiquer si la majorité des administrateurs sont indépendants ou non. Si la majorité des administrateurs ne sont pas indépendants, décrire ce que le conseil d'administration fait pour favoriser l'indépendance de leur jugement dans l'exécution de leur mandat.</p> <p>d) Dans le cas où un administrateur est administrateur d'un autre émetteur qui est émetteur assujéti ou l'équivalent dans un territoire du Canada ou dans un territoire étranger, indiquer l'administrateur et l'émetteur concerné.</p> <p>e) Indiquer si les administrateurs indépendants tiennent ou non des réunions périodiques hors de la présence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction. Dans l'affirmative, indiquer le nombre de réunions tenues au cours du dernier exercice de l'émetteur. Dans la négative, décrire ce que fait le conseil d'administration pour favoriser la libre discussion entre les administrateurs indépendants.</p> <p>f) Indiquer si le président du Conseil est un administrateur indépendant ou non. Si le conseil d'administration a un président ou un administrateur principal qui est un administrateur indépendant, donner le nom du président indépendant ou de l'administrateur principal indépendant et exposer son rôle et ses responsabilités. Si le Conseil n'a ni président indépendant, ni administrateur principal indépendant, indiquer ce que le Conseil fait pour assurer un leadership aux administrateurs indépendants.</p> <p>g) Fournir un relevé des présences de chaque administrateur aux réunions du Conseil depuis la date d'ouverture du dernier exercice de l'émetteur.</p>	<p>La majorité des administrateurs de Transat, soit huit (8) des onze (11) administrateurs, sont des administrateurs indépendants et la majorité des administrateurs pour l'exercice qui se terminera le 31 octobre 2016, soit dix (10) des onze (11) seront des administrateurs indépendants au sens du Règlement 52-110 des ACVM. Toutefois, tel que mentionné au paragraphe précédent, Mme De Cesare et M. Sureau sont indépendants depuis le 13 janvier 2016.</p> <p>Veillez consulter la section 2 de la présente circulaire pour la description détaillée du mandat des administrateurs en tant que membres du conseil d'administration d'autres émetteurs assujettis.</p> <p>Aux réunions régulières du Conseil et lorsqu'un besoin se présente, les administrateurs ont la possibilité, à leur entière discrétion, de tenir des séances à huis clos, en l'absence des administrateurs qui ne sont pas indépendants et des membres de la haute direction de la Société. Cet item est systématiquement prévu à l'ordre du jour de chacune des réunions du Conseil. Du 1<sup>er</sup> novembre 2014 au 31 octobre 2015, le Conseil a tenu huit (8) réunions et l'ordre du jour de chacune de ces réunions prévoyait spécifiquement une séance à huis clos. Par ailleurs, les administrateurs indépendants ont tenu en sus des réunions susmentionnées, cinq (5) séances à huis clos depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2014, y compris la séance mentionnée au paragraphe f) ci-dessous au sujet de l'évaluation du président du Conseil, président et chef de la direction, auxquelles les administrateurs non indépendants (MM. Eustache et Sureau et Mme De Cesare) ainsi que la direction n'ont pas assisté.</p> <p>M. Jean-Marc Eustache, président du conseil d'administration, président et chef de la direction et cofondateur de la Société, n'est pas un administrateur indépendant aux membres de la haute direction. Toutefois, l'administrateur en chef, soit M. Leblanc, est un administrateur indépendant et est libre de communiquer avec les autres administrateurs. Suite aux modifications au règlement administratif de la Société adoptées par les administrateurs lors de la réunion du Conseil tenue le 15 mars 2012 et ratifié par les actionnaires le 14 mars 2013, l'administrateur en chef peut aussi convoquer de son propre chef une réunion du Conseil.</p> <p>Au surplus, des séances à huis clos sont prévues à chaque réunion planifiée du Conseil et ont toujours lieu en l'absence des administrateurs qui ne sont pas indépendants (voir ci-haut au paragraphe e)). Chaque année, les membres du comité des ressources humaines et de la rémunération évaluent, à huis clos, la performance du président du conseil, président et chef de la direction sans la présence de celui-ci et examinent ensuite les résultats avec celui-ci et le Conseil. Un rapport est ensuite fait au Conseil, à huis clos, et est discuté par les membres du Conseil. Chaque année, chacun des administrateurs évalue également la performance de l'administrateur en chef. Un rapport est ensuite fait au Conseil, à huis clos, et est discuté par les membres du Conseil.</p> <p>Vous trouverez à la section 2 de la présente circulaire un relevé complet des présences de chaque administrateur aux réunions du Conseil et des comités.</p>

Obligations	Applications par la Société
<p><b>2. Mandat du conseil d'administration</b></p> <p>Donner le texte du mandat écrit du conseil d'administration. En l'absence de mandat écrit, indiquer de quelle façon le Conseil définit son rôle et ses responsabilités.</p>	<p>Le Conseil, directement ou par l'entremise de ses comités, est chargé de gérer les activités et les affaires internes de la Société ou d'en superviser la gestion, dans le but d'accroître la valeur pour les actionnaires. Le mandat et le rôle du Conseil consistent notamment i) à approuver la stratégie d'entreprise et à superviser sa mise en œuvre ainsi que la gestion des risques; ii) à examiner les propositions du président et chef de la direction concernant la nomination des membres de la haute direction de Transat; iii) à établir les objectifs du président et chef de la direction et à examiner avec ce dernier ceux des membres de la haute direction, à surveiller leur rendement et à mettre en œuvre des mesures correctives au besoin; iv) à informer les actionnaires du rendement de la Société, du Conseil et des comités du Conseil; et v) à approuver et assurer l'exécution des obligations juridiques de la Société.</p> <p>Le Conseil assume la responsabilité de définir les principaux risques liés aux activités de la Société et la mise en œuvre de systèmes appropriés permettant la gestion de ces risques.</p> <p>Le mandat et les responsabilités du Conseil et de chacun de ses comités sont énoncés dans des chartes écrites officielles (dont le texte intégral peut être fourni rapidement sur demande écrite et est disponible sur SEDAR au <a href="http://www.sedar.com">www.sedar.com</a>). Ces chartes sont passées en revue aux deux (2) ans afin d'assurer qu'elles reflètent les meilleures pratiques et qu'elles sont conformes aux exigences réglementaires pertinentes. La charte du comité d'audit est également disponible à l'annexe I de la notice annuelle de la Société.</p>
<p><b>3. Descriptions de poste</b></p> <p>a) Indiquer si le conseil d'administration a établi ou non une description de poste écrite pour les postes de président du conseil et de président de chaque comité du Conseil. S'il ne l'a pas fait, indiquer brièvement comment il définit le rôle et les responsabilités correspondant à chacun de ces postes.</p> <p>b) Indiquer si le conseil d'administration et le chef de la direction ont établi ou non une description de poste écrite pour le poste de chef de la direction. S'ils ne l'ont pas fait, indiquer brièvement comment le Conseil définit le rôle et les responsabilités du chef de la direction.</p>	<p>Le Conseil a établi des descriptions de poste écrites pour le président du Conseil, le poste d'administrateur en chef et le président de chaque comité. Celles-ci sont comprises dans le Manuel de régie d'entreprise de la Société, lequel a fait l'objet d'une mise à jour en septembre 2013 et est disponible sur le site Web de Transat au <a href="http://www.transat.com">www.transat.com</a>.</p> <p>Le Conseil a établi une description de poste écrite pour le chef de la direction, laquelle fait partie du Manuel de régie d'entreprise de la Société.</p>

Obligations	Applications par la Société
<p><b>4. Orientation et formation continue</b></p> <p>a) Indiquer brièvement les mesures prises par le conseil d'administration pour orienter les nouveaux administrateurs en ce qui concerne :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) le rôle du Conseil, de ses comités et des administrateurs;</li> <li>ii) la nature et le fonctionnement de l'entreprise de l'émetteur.</li> </ul> <p>b) Indiquer brièvement les mesures prises par le conseil d'administration, le cas échéant, pour assurer la formation continue des administrateurs. Si le Conseil n'assure pas de formation continue, indiquer comment il veille à ce que les administrateurs aient les aptitudes et les connaissances adéquates pour s'acquitter de leurs obligations en tant qu'administrateurs.</p>	<p>Le comité de gestion de risques et de régie de l'entreprise est chargé de fournir un programme d'orientation et de formation à l'intention des nouveaux administrateurs. Dans le cadre de ce programme, le président du Comité voit à l'orientation et à la formation des nouveaux administrateurs, avec l'appui de certains membres de la direction. C'est ainsi que tous les nouveaux administrateurs de la Société ont l'occasion de rencontrer individuellement les membres de la haute direction de la Société afin de les aider à mieux se familiariser avec les activités d'exploitation de la Société et de ses filiales. Ce programme est énoncé dans le Manuel de régie d'entreprise de la Société. Tous les nouveaux administrateurs reçoivent copie des documents clés de l'émetteur, notamment le Code d'éthique, les politiques en matière d'opérations d'initiés, en plus des renseignements à jour sur les activités et l'information financière de l'entreprise et ont la possibilité de poser des questions sur la nature de l'émetteur et de ses activités. Au surplus, la charte des attentes de Transat à l'égard des administrateurs est portée à la connaissance de tous les nouveaux administrateurs. Celle-ci a été mise à jour le 9 septembre 2015. Cette charte peut être fournie rapidement sur demande écrite et est disponible sur SEDAR au <a href="http://www.sedar.com">www.sedar.com</a>.</p> <p>Les conseillers juridiques et financiers internes et externes de Transat tiennent de temps à autre des séances de travail avec les administrateurs en vue de garder ceux-ci au courant des dernières tendances, exigences et lignes directrices en matière de régie d'entreprise. Des séances de formation sont tenues lors de certaines réunions du Conseil, en plus des présentations régulières offertes aux membres du Conseil. Les administrateurs sont aussi informés régulièrement des enjeux stratégiques exerçant une influence sur la Société, sur l'environnement concurrentiel de la Société et sur tout autre fait nouveau susceptible d'avoir un effet important sur la Société (se reporter au paragraphe 8.8 de la présente circulaire).</p> <p>Certains de nos administrateurs sont membres d'organisations s'intéressant spécifiquement à l'évolution des pratiques de gouvernance d'entreprise ou assistent régulièrement à des séminaires portant sur cette question.</p>

Obligations	Applications par la Société
<p><b>5. Éthique commerciale</b></p> <p>a) Indiquer si le conseil d'administration a adopté ou non un code écrit à l'intention des dirigeants et des salariés. Dans l'affirmative :</p> <p>i) indiquer comment une personne peut en obtenir le texte;</p> <p>ii) décrire de quelle façon le Conseil veille au respect du code; s'il n'y veille pas, expliquer s'il s'assure du respect du code et de quelle façon;</p> <p>iii) faire un renvoi à toutes les déclarations de changement important déposées au cours du dernier exercice et se rapportant à la conduite d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction qui constitue un manquement au code.</p>	<p>Les administrateurs doivent respecter notre charte des attentes à l'égard des administrateurs, afin de promouvoir des pratiques exemplaires et d'assurer une conduite commerciale éthique. Celle-ci a été mise à jour le 9 septembre 2015. La charte des attentes à l'égard des administrateurs énonce les compétences et les caractéristiques personnelles et professionnelles que les administrateurs de Transat doivent posséder. Celles-ci comprennent notamment l'adhésion à des normes strictes en matière d'éthique, la présence aux réunions, la diligence, l'expérience internationale et la responsabilité des décisions du Conseil. De plus, le Manuel de régie d'entreprise de la Société énonce clairement les paramètres de la divulgation et de la gestion des conflits d'intérêts potentiels, lesquels constituent des lignes directrices auxquelles les administrateurs sont assujettis.</p> <p>Au surplus, nos administrateurs, dirigeants et employés sont assujettis aux dispositions de notre Code d'éthique, adopté en 2003 et mis à jour en 2005, en 2010 et en 2015, lequel a été mis à la disposition de tous les employés de Transat et est affiché sur le site Web de la Société. Le Code d'éthique fournit aux administrateurs, dirigeants et employés un ensemble de règles portant sur leur conduite et sur leur prise de décisions dans le cadre de leurs fonctions. Ce Code est mis en œuvre au sein de la Société et de la plupart de ses filiales.</p> <p>Le Conseil, par l'entremise de son comité de gestion de risques et de régie de l'entreprise, vérifie la mise en œuvre et le respect du Code d'éthique dans l'ensemble de la Société et de ses filiales. À cet égard, le comité de gestion de risques et de régie de l'entreprise reçoit de notre vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif, et de notre directeur principal, audit interne et gestion des risques, une déclaration écrite trimestrielle énumérant les plaintes reçues au cours du trimestre en application de notre Code d'éthique. La Société exige de ses administrateurs, dirigeants et salariés qu'ils reconnaissent avoir lu le Code et conviennent de s'y conformer.</p> <p>Depuis le 9 septembre 2015, le Code d'éthique a été entièrement revu et approuvé par le conseil d'administration. Les plus grands changements ayant été apportés portent, notamment, sur les médias sociaux, la concurrence, les conflits d'intérêts, l'intégrité des renseignements comptables, ainsi que le « <i>whistleblowing</i> ». Celui-ci doit être signé par tout nouvel employé suite à son embauche ainsi qu'à tous les ans par chacun des employés lors de leur évaluation annuelle respective afin d'attester qu'ils l'ont examiné et confirmé l'avoir fait en signant une attestation.</p> <p>Aucune déclaration de changement important se rapportant à la conduite d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction de Transat qui constitue un manquement à la charte des attentes ou au Code d'éthique n'a été déposée depuis le début de notre plus récent exercice.</p>

Obligations	Applications par la Société
<p>b) Indiquer les mesures prises par le conseil d'administration pour garantir l'exercice d'un jugement indépendant par les administrateurs lors de l'examen des opérations et des contrats dans lesquels un administrateur ou un membre de la haute direction a un intérêt important.</p> <p>c) Indiquer les autres mesures prises par le conseil d'administration pour encourager et promouvoir une culture d'éthique commerciale.</p>	<p>Notre Code d'éthique stipule clairement que les administrateurs et membres de la direction doivent éviter toute opération ou tout événement susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts. S'il se produit un événement ou une opération dans lequel l'administrateur a un intérêt important, celui-ci doit divulguer son intérêt au Conseil et s'abstenir de voter à l'égard de toute question y afférente.</p> <p>Le Code d'éthique, la charte des attentes à l'égard des administrateurs et les meilleures pratiques en matière de gouvernance de Transat (énoncées dans le Manuel de régie d'entreprise), ainsi que les déclarations énoncées dans les chartes du Conseil et des comités encouragent et favorisent une culture d'éthique commerciale. L'examen continu de ces mesures et de ces principes par le Conseil et son adhésion à ceux-ci favorise également une conduite commerciale éthique dans l'ensemble de la Société.</p> <p>En outre, le questionnaire d'évaluation annuelle du Conseil et le sondage de rétroaction auprès des administrateurs au sujet de leurs pairs contiennent des questions spécifiques se rapportant à l'éthique commerciale.</p>
<p><b>6. Sélection des candidats au conseil d'administration</b></p> <p>a) Indiquer la procédure suivie pour trouver de nouveaux candidats au conseil d'administration.</p> <p>b) Si le conseil d'administration a un comité des candidatures, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.</p> <p>c) Indiquer si le conseil d'administration a ou non un comité des candidatures composé uniquement d'administrateurs indépendants. Dans la négative, indiquer les mesures prises par le Conseil pour encourager une procédure de sélection objective.</p>	<p>Le comité de gestion de risques et de régie de l'entreprise et, entre autres, le comité des candidatures sont chargés de repérer et de recommander au Conseil des candidats convenables aux postes d'administrateurs.</p> <p>Pour s'acquitter de cette responsabilité, le comité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) évalue la composition et la taille du Conseil et, dans le cadre de cette évaluation, examine l'étendue et la variété des compétences et expériences des administrateurs;</li> <li>ii) recense les défis de la Société;</li> <li>iii) identifie le profil d'un candidat;</li> <li>iv) recommande au Conseil une liste de candidats à l'élection aux postes d'administrateurs; et</li> <li>v) approche les candidats compétents.</li> </ul> <p>Le comité tient également à jour une liste de candidats possibles aux postes d'administrateurs aux fins d'examen futur.</p> <p>Avant d'accepter de devenir membres du Conseil, les nouveaux administrateurs reçoivent une explication claire de la charge de travail et du temps qu'ils devront y consacrer.</p> <p>Le comité de gestion de risques et de régie de l'entreprise est composé uniquement d'administrateurs indépendants.</p>



Obligations	Applications par la Société
<p><b>7. Rémunération</b></p> <p>a) Indiquer la procédure en vertu de laquelle le conseil d'administration fixe la rémunération des dirigeants.</p> <p>b) Indiquer si le conseil d'administration a ou non un comité de la rémunération composé uniquement d'administrateurs indépendants. Dans la négative, indiquer les mesures prises par le Conseil pour assurer une procédure objective de fixation de la rémunération.</p> <p>c) Si le conseil d'administration a un comité de la rémunération, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.</p> <p>d) Si, au cours du dernier exercice de l'émetteur, les services d'un consultant ou conseiller spécialisé en rémunération ont été retenus pour aider à fixer la rémunération de dirigeants de l'émetteur, indiquer l'identité du consultant ou conseiller et exposer les grandes lignes de son mandat. Si le consultant ou conseiller a été engagé afin d'effectuer d'autres tâches pour le compte de l'émetteur, l'indiquer et décrire brièvement la nature du travail.</p>	<p>Le comité des ressources humaines et de la rémunération du Conseil examine tous les ans, avec l'aide de nos conseillers externes PCI-Perrault Conseil inc., la rémunération versée aux administrateurs et aux membres de la direction afin de s'assurer qu'elle est concurrentielle et qu'elle tient compte des risques et des responsabilités associés au fait d'être un administrateur ou membre de la direction efficace. Vous trouverez des précisions sur la rémunération des administrateurs à la section 4 et sur la rémunération des membres de la haute direction à la section 5 de la présente circulaire.</p> <p>Le comité des ressources humaines et de la rémunération est composé uniquement d'administrateurs indépendants.</p> <p>La charte du comité des ressources humaines et de la rémunération, qui décrit les responsabilités, les pouvoirs et le fonctionnement dudit comité, peut être fournie rapidement sur demande écrite et est disponible sur SEDAR au <a href="http://www.sedar.com">www.sedar.com</a>.</p> <p>Chacun des administrateurs, par l'intermédiaire des comités, peut retenir les services de conseillers externes aux frais de la Société. Le comité de gestion de risques et de régulation de l'entreprise coordonne les demandes d'embauche de conseillers externes.</p> <p>Depuis 2006, la Société retient les services de PCI-Perrault Conseil inc., une firme reconnue de consultants externes et indépendants, afin que celle-ci aide le Conseil et le comité des ressources humaines et de la rémunération à s'acquitter de leurs fonctions et responsabilités respectives. Cette firme a été engagée afin de fournir des avis et des conseils en matière de rémunération des membres de la haute direction. PCI-Perrault Conseil inc. a notamment procédé à un examen complet de la rémunération des membres de la haute direction et des cadres supérieurs en regard des pratiques de notre marché de référence et a proposé différentes options à des fins d'examen par le Conseil.</p> <p>Depuis 2006, la Société retient les services de PCI-Perrault Conseil inc. dans le cadre du sondage de rétroaction mené auprès des administrateurs qui est décrit ci-après.</p>
<p><b>8. Autres comités du Conseil</b></p> <p>Si le conseil d'administration a d'autres comités permanents, outre le comité d'audit, le comité des candidatures et le comité de la rémunération, donner la liste des comités et leur fonction.</p>	<p>Le Conseil n'a aucun autre comité permanent, outre le comité exécutif, le comité d'audit, le comité des ressources humaines et de la rémunération et le comité de gestion de risques et de régulation de l'entreprise. Tous les membres de ces comités (outre le comité exécutif) sont des administrateurs indépendants.</p>

Obligations	Applications par la Société
<p><b>9. Évaluation</b></p> <p>Indiquer si le conseil d'administration, les comités du Conseil et chaque administrateur sont soumis ou non à une évaluation régulière de leur efficacité et de leur apport. Dans l'affirmative, exposer la procédure d'évaluation. Dans la négative, indiquer comment le conseil d'administration s'assure que le Conseil lui-même, ses comités et chacun de ses administrateurs s'acquittent efficacement de leurs fonctions.</p>	<p>Chaque année, au cours des mois de décembre et de janvier, le comité de gestion de risques et de régie de l'entreprise procède à l'évaluation annuelle de l'efficacité du Conseil et de ses comités et compare les résultats de cette évaluation à ceux de l'année précédente en vue de déterminer les améliorations à apporter et de les mettre en oeuvre.</p> <p>En outre, pendant cette même période, le comité demande aux administrateurs de compléter une deuxième évaluation prenant la forme d'un sondage d'évaluation et de rétroaction portant sur leurs pairs et ayant pour objectif de fournir une rétroaction franche à chacun des administrateurs et d'améliorer ainsi la performance du Conseil. Cette rétroaction vise à favoriser un échange d'idées, à inciter les administrateurs à entreprendre des démarches de perfectionnement ainsi qu'à permettre aux administrateurs d'améliorer leur apport individuel au Conseil et aux travaux des comités. La rétroaction est recueillie au moyen de ce sondage, qui permet aux administrateurs de fournir une appréciation quantitative et des commentaires écrits. La rétroaction est ensuite soumise de manière confidentielle à PCI-Perrault Conseil inc., qui prépare pour chaque administrateur un rapport sur sa performance. À la suite de ce sondage, le président du Conseil en examine les résultats et rencontre chacun des administrateurs. Les membres du Conseil peuvent également en tout temps s'entretenir librement de la performance d'un autre membre avec le président du Conseil.</p>
<p><b>10. Durée du mandat et autres mécanismes de renouvellement du conseil d'administration</b></p> <p>Indiquer si l'émetteur a fixé ou non la durée du mandat des administrateurs siégeant à son conseil d'administration ou prévu d'autres mécanismes de renouvellement de celui-ci et, dans l'affirmative, décrire cette durée ou ces mécanismes. Dans la négative, en indiquer les motifs.</p>	<p>Veillez vous référer aux paragraphes 8.2 à 8.5 de la présente circulaire pour plus de détails à ce sujet.</p>
<p><b>11. Politiques sur la représentation féminine au conseil d'administration</b></p> <p>a) Indiquer si l'émetteur a adopté ou non une politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs. Dans la négative, en indiquer les motifs.</p> <p>b) Si l'émetteur a adopté la politique prévue au paragraphe a), fournir les renseignements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) un sommaire des objectifs et des principales dispositions de la politique;</li> <li>ii) les mesures prises pour en garantir une mise en oeuvre efficace;</li> <li>iii) les progrès accomplis vers l'atteinte de ses objectifs au cours de l'année et depuis sa mise en oeuvre;</li> <li>iv) si le conseil d'administration ou son comité des candidatures mesure ou non l'efficacité de la politique et comment, le cas échéant.</li> </ul>	<p>Veillez vous référer aux paragraphes 8.2 à 8.5 de la présente circulaire pour plus de détails à ce sujet.</p>

Obligations	Applications par la Société
<p><b>12. Prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs</b></p> <p>Indiquer si le conseil d'administration ou le comité des candidatures tient compte ou non de la représentation des femmes au sein du conseil dans la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateurs pour le premier ou un nouveau mandat et, dans l'affirmative, de quelle façon. Si l'émetteur n'en tient pas compte, préciser ses motifs.</p>	<p>Veillez vous référer aux paragraphes 8.2 à 8.5 de la présente circulaire pour plus de détails à ce sujet.</p>
<p><b>13. Prise en compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction</b></p> <p>Indiquer si l'émetteur tient compte ou non de la représentation des femmes à la haute direction dans la nomination des candidats aux postes de membres de la haute direction et, le cas échéant, de quelle façon. S'il n'en tient pas compte, préciser ses motifs.</p>	<p>Veillez vous référer aux paragraphes 8.2 à 8.5 de la présente circulaire pour plus de détails à ce sujet.</p>
<p><b>14. Cibles de l'émetteur concernant la représentation féminine au conseil d'administration et à la haute direction</b></p> <p>a) Pour l'application de la présente rubrique, on entend par « cible » de l'émetteur un nombre ou un pourcentage, ou une fourchette de nombres ou de pourcentages, de femmes devant occuper des postes d'administrateurs ou de membres de la haute direction avant une date précise</p> <p>b) Indiquer si l'émetteur s'est donné ou non une cible à l'égard de la représentation féminine à son conseil d'administration. Dans la négative, en indiquer les motifs.</p> <p>c) Indiquer si l'émetteur s'est donné ou non une cible à l'égard de la représentation féminine à sa haute direction. Dans la négative, en indiquer les motifs.</p> <p>d) Si l'émetteur s'est donné une cible conformément aux paragraphes b ou c, indiquer ce qui suit :</p> <p>i) la cible;</p> <p>ii) les progrès accomplis vers l'atteinte de la cible au cours de l'année et depuis son adoption.</p>	<p>Veillez vous référer aux paragraphes 8.2 à 8.5 de la présente circulaire pour plus de détails à ce sujet.</p>
<p><b>15. Nombre de femmes au conseil d'administration et à la haute direction</b></p> <p>a) Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes siégeant au conseil d'administration de l'émetteur.</p> <p>b) Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes occupant un poste à la haute direction de l'émetteur, y compris de toute filiale importante de l'émetteur.</p>	<p>À l'heure actuelle, parmi les onze (11) membres du conseil, on compte trois (3) femmes (27 %).</p> <p>À l'heure actuelle, parmi les treize (13) hauts dirigeants de la Société, on compte une (1) femme (7,7 %).</p>

**ANNEXE B -**

**RÉSOLUTION CONSULTATIVE NON CONTRAIGNANTE DES ACTIONNAIRES  
AU SUJET DE LA RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS**

**« IL EST RÉSOLU :**

**QUE**, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction jointe aux présentes. »

## ANNEXE C -

### PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

Les propositions qui suivent ont été présentées à la direction de la Société par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (« MÉDAC ») ayant des bureaux au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

En date du dépôt de ses propositions et sur la base de l'information publique disponible, MÉDAC détenait, au 19 janvier 2016, 320 actions à droit de vote et à droit de vote variable de la Société, représentant 0,001 % de toutes les actions à droit de vote émises et en circulation.

#### **Proposition no 1 – Divulgence séparée des votes selon les catégories d'actions**

*Il est proposé que l'entreprise divulgue les résultats de vote d'une manière distincte selon leur classe, soit celle conférant un droit de vote et celle conférant plusieurs droits de vote.*

#### **Argumentaire du MÉDAC**

Actuellement, les résultats des votes sont divulgués sans aucune distinction. Nous croyons qu'il serait important que ces résultats soient divulgués de manière séparée afin de vérifier l'alignement des préoccupations des détenteurs des deux types d'actions. Comme mentionné dans nos récentes propositions, les actions avec droit de votes multiples offrent des avantages intéressants tant pour les investisseurs dominants que minoritaires « pour autant que le cadre juridique et les principes de gouvernance assurent une protection adéquate aux actionnaires minoritaires ».

Pour assurer cette protection adéquate, les actionnaires minoritaires ont besoin d'avoir accès, de manière directe et rapide, aux résultats de leurs votes afin d'être sûrs que leurs voix soient bien entendues et conduisent à des actions pour mieux répondre à leurs attentes. Notre expérience des dernières années montre que les détenteurs des deux types d'actions peuvent ne pas partager les mêmes préoccupations. Soulignons les cas de l'implantation du vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants, le renouvellement du mandat d'un administrateur ou de plusieurs administrateurs, un meilleur équilibre des sexes au sein des conseils d'administration.

Cette formule de divulgation des résultats de manière distincte pour les deux catégories d'actions a d'ailleurs été retenue en 2014 par Quebecor (à adapter pour Quebecor).

Une telle information permettrait aux actionnaires minoritaires d'exercer un meilleur suivi sur les actions entreprises par l'entreprise pour répondre à leurs attentes et pourrait favoriser un dialogue plus soutenu entre les deux catégories d'actionnaires. Elle pourrait même permettre de fidéliser les actionnaires minoritaires et ainsi développer une harmonie de pensée et une confiance mutuelle pouvant être des plus utiles dans les moments difficiles que peut traverser toute organisation.

#### **Position de la Société**

Certains émetteurs ont une structure de capital qui comprennent deux catégories d'actions, soit des actions subalternes comportant un vote par action et des actions multivotantes comportant plusieurs votes par action. Ce type de capital-actions permet souvent aux fondateurs ou aux investisseurs importants de conserver le contrôle de l'émetteur bien que celui-ci ait fait un appel public à l'épargne. La divulgation des résultats de vote pour chaque catégorie d'actions, dans ce contexte, permet au public de constater si l'intérêt des fondateurs ou des investisseurs importants est aligné avec celui des actionnaires minoritaires quant aux questions visées par la tenue du vote.

Le capital-actions de Transat ne comporte pas des actions subalternes et des actions multivotantes similaires à la situation décrite ci-dessus puisque les deux catégories d'actions de Transat ont été créées en raison des exigences de contrôle canadien prévues dans la *Loi sur les transports au Canada*. En effet, Air Transat doit être en mesure, en tout temps, de justifier qu'elle est un « Canadien » au sens de cette loi (ci-après, un « Canadien admissible ») afin de pouvoir détenir les licences requises pour exploiter un service aérien. Puisque Transat détient Air Transat en propriété exclusive, Transat doit également être un Canadien admissible. Présentement, nous

devons nous assurer qu'un maximum de 25 % des droits de vote se rattachant à nos actions est détenu ou contrôlé par des personnes qui ne sont pas des Canadiens admissibles.

Dans ce contexte, nos statuts prévoient des actions à droit de vote variable et des actions à droit de vote. Les actions à droit de vote variable peuvent seulement être détenues ou contrôlées par des personnes qui ne sont pas des Canadiens admissibles et confèrent un droit de vote par action, sauf si (i) le nombre d'actions à droit de vote variable émises et en circulation dépasse 25 % du nombre total des actions avec droit de vote émises et en circulation de Transat, ou si (ii) le nombre total de voix exprimées par les détenteurs des actions à droit de vote variable ou en leur nom lors d'une assemblée excède 25 % du nombre total de voix pouvant être exprimées à cette assemblée. Si l'un ou l'autre des plafonds susmentionnés se trouvait par ailleurs dépassé, le nombre de votes rattaché à chacune des actions à droit de vote variable diminue proportionnellement de manière à ce que (i) la catégorie des actions à droit de vote variable prise dans son ensemble ne confère pas plus de 25 % de l'ensemble des droits de vote rattachés à toutes les actions avec droit de vote émises et en circulation de la Société et de manière à ce que (ii) le nombre total de voix exprimées par les détenteurs des actions à droit de vote variable ou pour leur compte à une assemblée n'excède pas 25 % des voix pouvant être exprimées à cette assemblée. Les actions à droit de vote peuvent seulement être détenues et contrôlées par des Canadiens admissibles et confèrent toujours un droit de vote par action. Tous les autres droits, privilèges, conditions et restrictions sont identiques pour les deux catégories d'actions. Les détenteurs des actions à droit de vote variable et des actions à droit de vote votent ensemble lors de toute assemblée; aucune assemblée distincte n'est tenue pour les détenteurs de l'une ou l'autre de ces catégories d'actions.

Dans les faits, la caractéristique de « votes variables » rattachée aux actions à droit de vote variable n'a jamais eu, depuis la mise en place de la structure de capital actuelle de Transat en 2008, à être appliquée puisqu'à aucun moment depuis, lors d'un vote d'actionnaires, les non-Canadiens détenaient plus de 25 % des actions votantes et participantes de Transat. Ainsi, lors des assemblées des actionnaires tenues depuis 2008, les porteurs d'actions à droit de vote variable et les porteurs d'actions à droit de vote ont eu droit d'exercer, indistinctement, un vote par action détenue. Dans ces circonstances, la divulgation des résultats de vote par catégorie d'actions de Transat n'aurait aucune utilité.

D'ailleurs, compte tenu que l'unique distinction entre les deux catégories d'actions de Transat est la caractéristique de « votes variables » rattachée aux actions détenues par les non-Canadiens, Transat a décidé de combiner les deux catégories d'actions pour des fins de négociation des titres de Transat sur la Bourse de Toronto. Le 16 novembre 2015, les actions à droit de vote variable et les actions à droit de vote de Transat ont été inscrites à la cote de la Bourse de Toronto sous un seul symbole « TRZ ». Dans le même sens, aux termes d'une décision de l'Autorité des marchés financiers et de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario rendue le 18 décembre 2013, les actions à droit de vote variable et les actions à droit de vote de Transat doivent être considérées comme une seule et même catégorie d'actions pour l'application des règles visant les offres publiques d'achat et de celles visant le système d'alerte contenues dans les lois canadiennes sur les valeurs mobilières.

**Pour ces raisons, le Conseil et la direction de la Société recommandent aux actionnaires de voter CONTRE la proposition no 1 du MÉDAC.**

### **Proposition no 2 – Suivi sur le mécontentement des actionnaires en regard de la politique de rémunération des hauts dirigeants**

*Il est proposé que le conseil d'administration divulgue les correctifs apportés à sa politique de rémunération afin de répondre aux préoccupations des actionnaires qui ont voté contre sa politique de rémunération à 23,26 %.*

#### **Argumentaire du MÉDAC**

Lors de la dernière assemblée annuelle, les actionnaires ont voté contre deux propositions de la direction :

1. l'augmentation à 850 000 actions de la réserve d'options d'achat d'actions pouvant être émises aux dirigeants et aux employés de Transat : 29,10 %;
2. la politique de rémunération pour les hauts dirigeants : 23,26 %.

Ces deux pourcentages sont très élevés et méritent que le comité des ressources humaines et de la rémunération apportent des

ajustements afin d'accroître le taux de satisfaction des actionnaires à ce chapitre.

Nous soulevons les questions suivantes :

1. Est-ce que les actionnaires s'interrogent sur l'importance du recours aux options d'achat d'actions comme formule de rémunération?
2. Est-ce que ces actionnaires se questionnent sur la structure de rémunération et l'importance du programme d'intéressement à court terme?

Quelles nouvelles lignes directrices ont été données au comité des ressources humaines afin de redresser la situation? Il en va de la crédibilité et de l'honorabilité des membres de son conseil d'administration plus particulièrement de trois des membres de son exécutif qui ont reçu un taux de vote d'abstention plus élevé que leurs collègues, soient messieurs Eustache, Edwards et Simoneau.

### Position de la Société

Les votes plus faiblement positifs en faveur de l'attribution d'une réserve d'achat d'actions et de la politique de rémunération pour les hauts dirigeants ont été pris très au sérieux par le conseil d'administration et en particulier par le comité des ressources humaines et de la rémunération et ont amené ceux-ci à poursuivre l'effort de réévaluation de la structure de rémunération de la haute direction qui avait déjà été entamé, certains changements ayant été introduits dès janvier 2015.

Des rencontres ont eu lieu avec les principaux actionnaires de Transat et des représentants de la direction d'une part, et du comité des ressources humaines et de la rémunération d'autre part, afin de bien comprendre quelles étaient les préoccupations éventuelles au sujet de la rémunération de la haute direction et des options d'achat en particulier. Il est à noter qu'aucune préoccupation particulière n'a été soulevée sur l'importance du programme d'intéressement à court terme, et que les efforts se sont donc portés sur le programme d'intéressement à long terme.

À partir des éléments recueillis lors de ces rencontres, des pratiques constatées dans les entreprises faisant partie du groupe de comparaison et des recommandations de son conseiller externe, le comité des ressources humaines et de la rémunération s'est ensuite interrogé sur les améliorations pouvant être apportées aux régimes, ce qui l'a amené à se réunir sept fois au cours de l'année, et à apporter un certain nombre de changements.

La principale préoccupation exprimée portait sur les attributions d'options d'achat d'actions qui étaient importantes lorsque le cours de l'action était bas et sur la dilution potentielle que ces attributions généraient pour les actionnaires. Il est rappelé que, dès janvier 2015, deux changements avaient été apportés au programme d'options: d'une part, une partie significative des attributions d'achats d'actions (plus de la moitié) avait été supprimée et remplacée par des attributions d'unités d'actions liées à la performance payables en actions achetées sur le marché secondaire et d'autre part, une limite inférieure, fixée à 8 \$, avait été fixée pour le cours pris en compte pour le calcul du nombre d'option attribuées, ce qui limitait le nombre attribué lorsque le cours de l'action était inférieur à cette limite. Il a été décidé cette année de porter cette limite à 12 \$ (le nombre d'options octroyées à chaque haut dirigeant visé correspond à un pourcentage du salaire de base divisé par le cours moyen pondéré (ou par la valeur de 12 \$ si le cours calculé tel que précédemment décrit est inférieur à cette limite) des actions avec droit de vote de la Société à la Bourse de Toronto pour les cinq (5) jours de bourse précédant la date d'attribution). Par ailleurs, il a été décidé que les options expirées ou annulées ne seraient plus remises dans la réserve et ne pourraient donc plus être réattribuées tant que la somme du nombre d'options en circulation ou dans la réserve serait supérieure à 5 % du nombre d'actions en circulation.

Afin de simplifier les régimes et de diversifier les critères déclenchant la rémunération variable à long terme, il a été décidé que, à compter de janvier 2016, le régime d'unités d'actions avec restriction serait supprimé pour les hauts dirigeants et remplacé par le régime d'unités d'actions liées à la performance. Les critères de performance utilisés dans le cadre du régime d'unités d'actions liées à la performance ont été modifiés pour reposer à 75 % sur le résultat net ajusté et à 25 % sur le rendement total pour les actionnaires (Total Shareholder Return). Ce changement, associé au maintien d'un nombre restreint d'options d'achat d'actions, permet de s'assurer que le point de vue des actionnaires soit bien pris en compte ultimement par le Conseil et les dirigeants. De plus, les conséquences reliées au non-respect des obligations de détention d'actions des hauts dirigeants ont été renforcées.

Le régime de retraite en vigueur a également été modifié pour les nouveaux participants, afin d'asseoir le calcul de la rente sur le

salaire de base (n'incluant pas la rémunération variable) et de limiter sa valeur à 1,5 % du salaire, sans que ce pourcentage augmente avec l'ancienneté.

Enfin, la notion de changement de contrôle a été amendée en ce qu'elle s'applique à de nouveaux dirigeants, afin de relever le seuil à partir duquel une prise d'intérêt sera considérée comme changement de contrôle au titre des régimes de rémunération.

Le détail de ces changements se trouve dans la circulaire.

**Pour ces raisons, le Conseil et la direction de la Société recommandent aux actionnaires de voter POUR la proposition no 2 du MÉDAC.**



## ANNEXE D –

### RÈGLEMENT RELATIF AUX PRÉAVIS

#### INTRODUCTION

Le présent règlement relatif aux préavis (le « **Règlement** ») vise à établir les conditions et à mettre en place un cadre qui permet aux porteurs inscrits d'actions à droit de vote variable de catégorie A et d'actions à droit de vote de catégorie B de la Société d'exercer leur droit de proposer la candidature d'administrateurs en fixant un délai dans lequel de telles candidatures doivent être proposées à la Société par un actionnaire avant une assemblée annuelle ou extraordinaire d'actionnaires. De plus, ce règlement prévoit les renseignements qui doivent être fournis par l'actionnaire dans l'avis donné à la Société pour que cet avis soit considéré comme un avis écrit donné en bonne et due forme.

La Société est d'avis que ce règlement est à l'avantage des actionnaires et des autres parties intéressées.

#### MISE EN CANDIDATURE D'ADMINISTRATEURS

##### 1. Mode de mise en candidature

Sous réserve uniquement de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (la « **Loi** ») et des statuts de la Société, seules les personnes dont la candidature est proposée conformément à la procédure prévue ci-après sont admissibles à l'élection comme administrateurs de la Société. Les mises en candidature en vue de l'élection de membres du conseil d'administration de la Société (le « **Conseil** ») peuvent être faites à une assemblée annuelle d'actionnaires, ou à une assemblée extraordinaire d'actionnaires convoquée, entre autres, aux fins de l'élection d'administrateurs. Ces mises en candidature peuvent être faites de la façon suivante :

- a. par le Conseil, ou sous sa directive, y compris aux termes d'un avis de convocation à l'assemblée;
- b. par un ou plusieurs actionnaires, ou sous leur directive ou demande, aux termes d'une proposition faite conformément aux dispositions de la Loi ou aux termes d'un avis des actionnaires présenté conformément aux dispositions de la Loi; ou
- c. par toute personne (un actionnaire proposant une candidature) :
  - i. qui, à la fermeture des bureaux le jour où l'avis prévu ci-dessous dans le présent règlement est donné et à la date de référence aux fins de l'avis de convocation à cette assemblée, est inscrite dans le registre des valeurs mobilières en tant que porteur d'une ou de plusieurs actions comportant droit de vote à ladite assemblée ou est propriétaire véritable d'actions assorties de droits de vote pouvant être exercés à cette assemblée; et
  - ii. qui suit la procédure relative aux avis prévue ci-dessous dans le présent règlement.

##### 2. Avis dans les délais impartis

En plus des autres exigences applicables, pour qu'une candidature puisse être proposée, l'actionnaire proposant une candidature doit avoir donné un avis écrit en bonne et due forme au secrétaire de la Société envoyé au siège social de la Société dans les délais impartis.

##### 3. Délais impartis

Pour être donné dans les délais impartis, un avis donné par un actionnaire proposant une candidature au secrétaire de la Société doit :

- a. dans le cas d'une assemblée annuelle d'actionnaires, avoir été donné au moins 30 jours et pas plus de 65 jours avant la date de l'assemblée annuelle des actionnaires; toutefois, si l'assemblée annuelle des actionnaires doit être tenue moins de 50 jours après la date (la date de l'avis) de la première annonce publique de la date de l'assemblée annuelle, l'actionnaire proposant une candidature pourra donner son avis au plus tard à la fermeture des bureaux le dixième (10<sup>e</sup>) jour suivant la

date de l'avis; et

- b. dans le cas d'une assemblée extraordinaire (qui n'est pas également une assemblée annuelle) des actionnaires convoquée aux fins de l'élection d'administrateurs (peu importe qu'elle ait été convoquée également à d'autres fins), avoir été donné au plus tard à la fermeture des bureaux le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant la date de la première annonce publique de la date de l'assemblée extraordinaire des actionnaires. Le report ou l'ajournement d'une assemblée d'actionnaires ou l'annonce de son report ou ajournement ne donne aucunement ouverture à une nouvelle période pour le calcul du délai applicable à l'avis donné par un actionnaire proposant une candidature, tel que décrit ci-dessus.

#### 4. Bonne et due forme de l'avis

Pour être dûment donné par écrit, l'avis donné par l'actionnaire proposant une candidature au secrétaire de la Société doit comporter les renseignements suivants :

- a. relativement à chaque candidat à l'élection comme administrateur proposé par l'actionnaire proposant une candidature:
  - i. le nom, l'âge, l'adresse professionnelle et l'adresse domiciliaire de cette personne;
  - ii. l'occupation principale ou l'emploi de cette personne;
  - iii. la catégorie ou série des actions du capital-actions de la Société, de même que leur nombre, que cette personne contrôle ou détient à titre de propriétaire véritable ou inscrit à la date de référence fixée pour l'assemblée des actionnaires (si cette date a été rendue publique et est arrivée) ainsi qu'à la date d'un tel avis; et
  - iv. tout autre renseignement concernant cette personne qui serait exigé dans une circulaire de sollicitation de procurations d'actionnaires dissidents en vue de l'élection d'administrateurs en vertu de la Loi et des lois en matière de valeurs mobilières applicables (au sens donné à ce terme ci-dessous); et
- b. relativement à l'actionnaire proposant une candidature et donnant l'avis, les procurations, contrats, arrangements, ententes ou liens lui conférant le droit d'exercer les droits de vote se rattachant à des actions de la Société et tout autre renseignement concernant cet actionnaire qui serait exigé dans une circulaire de sollicitation de procurations d'actionnaires dissidents en vue de l'élection d'administrateurs en vertu de la Loi et des lois en matière de valeurs mobilières applicables (au sens donné à ce terme ci-dessous);

La Société peut exiger qu'un candidat proposé lui fournisse toute autre information, dont un consentement écrit, qui serait raisonnablement nécessaire pour établir l'admissibilité de ce candidat à siéger comme administrateur indépendant de la Société ou qui serait importante pour qu'un actionnaire puisse raisonnablement juger de l'indépendance ou de la non-indépendance de ce candidat.

#### 5. Admissibilité d'un candidat au poste d'administrateur

Quiconque n'a pas été mis en candidature conformément aux dispositions du présent règlement ne peut être candidat à l'élection au poste d'administrateur de la Société; toutefois, aucune disposition du présent règlement n'est réputée empêcher la tenue d'une discussion par un actionnaire (par opposition à la mise en candidature des administrateurs) à une assemblée d'actionnaires sur un sujet relativement auquel il aurait eu droit de présenter une proposition en vertu des dispositions de la Loi. Le président de l'assemblée aura le pouvoir et le devoir de déterminer si une mise en candidature respecte la procédure énoncée dans les présentes et, advenant qu'une mise en candidature ne soit pas conforme aux présentes, de déclarer que cette mise en candidature non conforme est rejetée.

#### 6. Définitions

Pour les besoins du présent règlement, les termes ci-dessous ont le sens indiqué :

- a. « **annonce publique** » : communication d'information par voie de communiqué de presse diffusé par un service de presse national au Canada, ou dans un document déposé publiquement par la Société sous son profil dans le Système électronique de données, d'analyse et de recherche à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com); et

- b. « **lois en matière de valeurs mobilières applicables** » : l'ensemble des lois applicables en matière de valeurs mobilières de chacune des provinces et territoires pertinents du Canada, en leur version modifiée de temps à autre, les règles, les règlements et les annexes adoptés en application de chacune de ces lois de même que les règlements, instructions générales, instruments multilatéraux, politiques, bulletins et avis publiés par les commissions des valeurs mobilières et autres organismes de réglementation similaires de chacune des provinces et territoires du Canada.

## **7. Remise d'un avis**

Malgré toute autre disposition du présent règlement, un avis donné au secrétaire de la Société conformément au présent règlement doit uniquement être livré en personne ou transmis par télécopieur ou courrier électronique (à l'adresse électronique indiquée de temps à autre par le secrétaire corporatif de la Société aux fins d'un tel avis), et sera réputé avoir été donné uniquement au moment où il est livré en personne ou par courrier électronique (à l'adresse susmentionnée) ou transmis par télécopieur (à la condition qu'un accusé de réception de cette transmission ait été reçu) au secrétaire à l'adresse des bureaux principaux de direction de la Société; toutefois, si cette livraison ou communication électronique a lieu un jour qui n'est pas un jour ouvrable ou après 17 h (heure de Montréal) un jour ouvrable, cette livraison ou communication électronique sera alors réputée avoir eu lieu le jour ouvrable suivant.

## **8. Discretion du Conseil**

Malgré ce qui précède, le Conseil peut, à son entière discrétion, renoncer à toute exigence prévue dans le présent règlement.

TOUTE QUESTION PEUT ÊTRE DIRIGÉE AU SOLLICITEUR DE PROCURATIONS :

# D.F. KING



SANS FRAIS - AMÉRIQUE DU NORD:

1-866-822-1239

Courtiers, banques ou appels à frais virés : 201-806-7301

Télécopieur sans frais : 1-888-509-5907

Courriel : [inquiries@dfking.com](mailto:inquiries@dfking.com)

