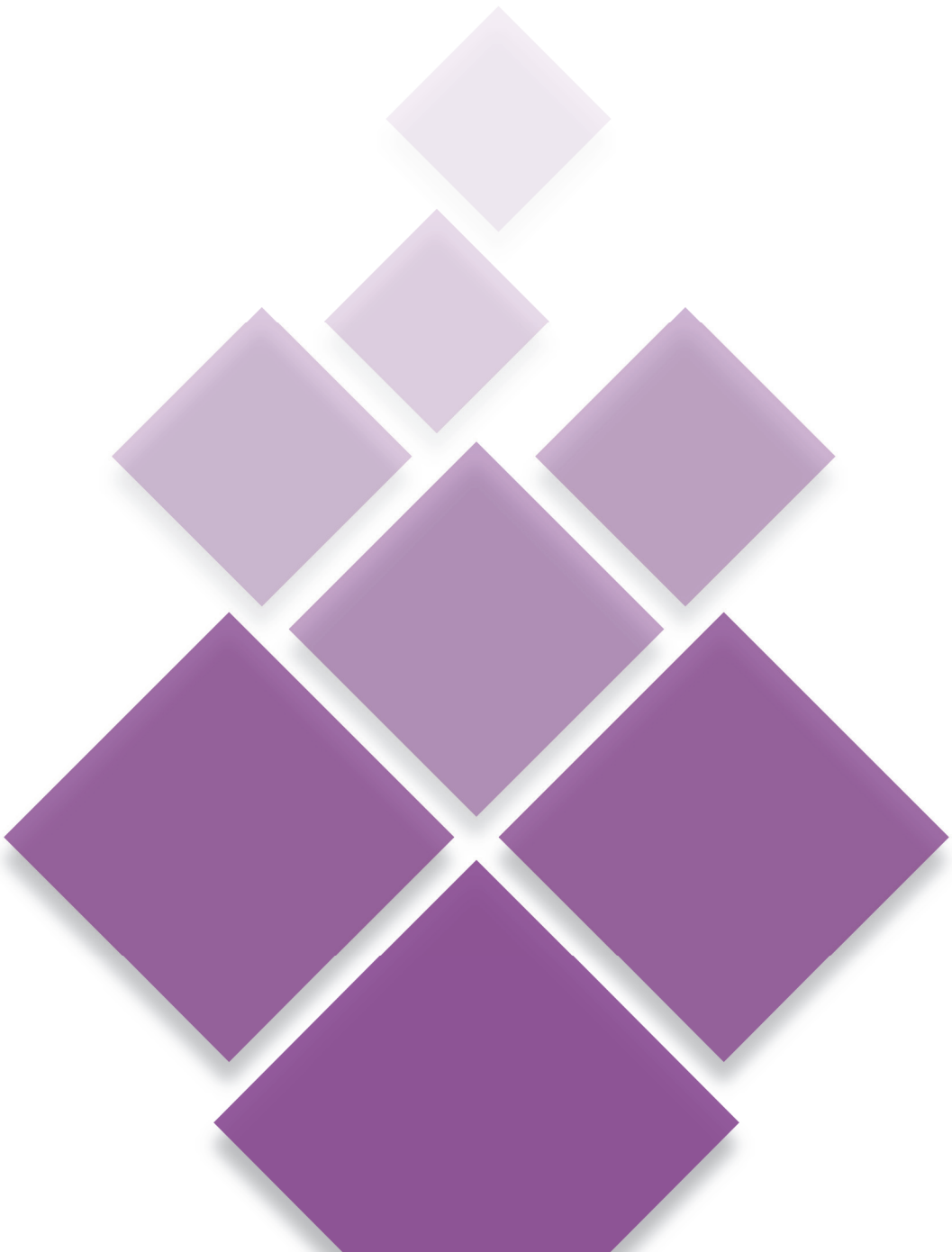
CIRCULAIRE DE SOLLICITATION
DE PROCURATIONS DE LA DIRECTION
LE 24 MAI 2019

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires qui se tiendra le 28 juin 2019



AIMIA

AIMIA

TABLE DES MATIÈRES

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES 2

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS DE LA DIRECTION 3
Introduction 3

QUESTIONS GÉNÉRALES RELATIVES AUX PROCURATIONS 4
Qui sollicite ma procuration? 4
Qui peut voter? 4
Comment puis-je voter? 4
- Comment puis-je voter si je suis un actionnaire inscrit? 5
- Comment puis-je voter si je suis un actionnaire non inscrit? 6
- Comment puis-je voter si je suis un employé détenant des actions aux termes du régime d'achat d'actions des employés de la Société? 6
- Comment puis-je voter en personne à l'assemblée si je suis un actionnaire non inscrit ou un employé exerçant les droits de vote rattachés à ses actions des employés détenues aux termes du régime d'achat d'actions des employés? 7

Comment dois-je remplir le formulaire de procuration? 7
Si je change d'avis, comment puis-je révoquer ma procuration? 8

QUESTIONS À L'ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE 9
Présentation des états financiers 9
Élection des administrateurs 9
Nomination de l'auditeur 10
Ratification, confirmation et approbation du règlement n^{o} 1 modifié et mis à jour 10
Vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction 11
Examen d'autres questions 12

CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR 13
Candidats au conseil 13
Avoir en actions des candidats aux postes d'administrateur 20
Appartenance au conseil d'administration et nominations à des comités d'autres sociétés ouvertes 20
Politique sur l'appartenance à d'autres conseils d'administration 21
Appartenance commune à d'autres conseils d'administration 21
Élection des administrateurs à la majorité des voix 21
Séances tenues sans la présence des membres de la direction 21
Politique en matière de retraite et durée du mandat des administrateurs 21
Attentes à l'égard de chaque administrateur, planification de la relève et grille des compétences 21
Politique sur la diversité 22

DÉCLARATION DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION 24
Lettre du président du CRHR et du président du conseil aux actionnaires 24
Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération aux actionnaires 27

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION 28

ÉNONCÉS DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE 60
Conseil d'administration 60
- Indépendance 60
- Président du conseil d'administration 60
- Réunions des administrateurs indépendants 60
- Registre des présences 61
- Taille du conseil 61
- Mandat du conseil 61

Information sur le comité d'audit 61
Descriptions de poste 61
- Chef de la direction 61
- Chef de la direction financière 61
- Présidents des comités 62

Planification de la relève 62

Orientation et formation continue 62
Aperçu de la planification stratégique 63
Surveillance de la gestion des risques 63
Interaction avec les actionnaires 63
Registre des présences des administrateurs 64
Politique de communication de l'information 65
Lignes directrices en matière d'opérations sur titres 65
Code d'éthique 65
Nomination des administrateurs 66
Rémunération 66
Comités du conseil 66
Évaluations 66
Durée du mandat des administrateurs 67
Représentation des femmes au conseil et dans les postes de haute direction, éléments à prendre en compte et objectifs 67

COMITÉS 68
Comité d'audit 68
Comité de gouvernance et de mises en candidature 69
Comité des ressources humaines et de la rémunération 69

AUTRES RENSEIGNEMENTS IMPORTANTS 71
Intérêt de personnes informées dans des opérations importantes 71
Absence de prêt aux administrateurs et aux membres de la direction 71
Propositions futures des actionnaires 71

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES 72
Documents que vous pouvez vous procurer 72
Réception de renseignements par voie électronique 72
Comment vous abonner – Actionnaires inscrits 72
Comment vous abonner – Actionnaires non inscrits 72
Comment vous abonner – Employés détenant des actions au titre du régime d'achat d'actions des employés de la Société 72

QUESTIONS ET DEMANDES D'AIDE 73

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS 74

ANNEXE A CHARTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION A-1

ANNEXE B RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME B-1

AIMIA

Chers actionnaires,

Vous êtes cordialement invités à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2019 d'Aimia Inc., qui se tiendra à Vantage Venues (Garden Hall), au 150 King Street West, 16e étage, Toronto (Ontario), à 10 h 30 (heure avancée de l'Est) le vendredi 28 juin 2019.

À titre d'actionnaires, vous avez le droit d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'égard de toutes les questions soumises à l'assemblée. Vous pouvez exercer vos droits de vote en personne à l'assemblée ou par procuration. Vous trouverez dans la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction des renseignements sur ces questions et sur la façon d'exercer vos droits de vote. Vous y trouverez aussi des renseignements sur les candidats aux postes d'administrateur, sur l'auditeur proposé, sur la rémunération des administrateurs et de certains membres de la direction et sur nos pratiques en matière de gouvernance.

Cette importante assemblée vous donne l'occasion de vous informer directement sur la stratégie d'entreprise et sur le rendement d'Aimia. Vous pouvez également y rencontrer les administrateurs et membres de la direction d'Aimia Inc. et leur poser des questions.

Aux postes d'administrateur aux fins de l'élection à l'assemblée figure Linda Kuga Pikulin, dont la candidature est proposée pour la première fois, par suite du départ du conseil de Bob Brown et de Roman Doroniuk en mars 2019 et de celui de W. Brian Edwards et d'Emma Griffin à l'assemblée. Les mises en candidature font partie d'un processus continu de renouvellement du conseil, qui fait suite à la réalisation de la vente d'Aéroplan pour un produit brut de 497 M$ en janvier 2019 et à la conclusion de l'examen stratégique entrepris en novembre 2018. Conformément à son engagement visant à réduire la taille du conseil d'administration et à le remanier en fonction de l'orientation stratégique d'Aimia, il est prévu que le conseil d'administration sera formé de six administrateurs après l'assemblée annuelle des actionnaires, comparativement à neuf il y a un an et à douze administrateurs présentés dans la circulaire de sollicitation de procurations de 2017. Aimia continuera d'évaluer les compétences pertinentes requises au conseil d'administration et la taille optimale de celui-ci pour s'assurer de respecter la stratégie qu'elle a mise en place ainsi que ses besoins en leadership.

La vente d'Aéroplan a atténué les risques de l'entreprise de façon drastique, la faisant profiter d'un budget équilibré et de soldes de trésorerie considérables. Aimia a également obtenu des résultats d'exploitation pour 2018 qui ont dépassé les prévisions, ce qui a largement réduit ses charges d'exploitation. À l'avenir, notre plan stratégique nouvellement adopté prévoit qu'Aimia fera évoluer son positionnement sur les marchés en croissance de la fidélisation et du voyage au moyen d'une croissance interne et de fusions et acquisitions sectorielles, ce qui devrait lui permettre de générer les rendements les plus intéressants qui soient parmi une vaste gamme de possibilités qui ont été examinées. Nous sommes impatients de mettre notre vision en œuvre au cours des prochains mois et des prochaines années.

Nous espérons avoir le plaisir de vous rencontrer à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2019. S'il vous est impossible d'y assister en personne, veuillez remplir un formulaire de procuration et nous le retourner avant la date qui y est indiquée.

Veuillez agréer, chers actionnaires, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Le président du conseil d'administration,

William (Bill) McEwan

Le chef de la direction,

Jeremy Rabe

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

qui se tiendra le 28 juin 2019

AVIS EST PAR LES PRÉSENTES DONNÉ que l'assemblée annuelle (l'« **assemblée** ») des porteurs (les « **actionnaires** ») d'actions ordinaires (les « **actions** ») d'Aimia Inc. (« **Aimia** » ou la « **Société** ») se tiendra au Vantage Venues (Garden Hall), au 150 King Street West, 16e étage, Toronto (Ontario), à 10 h 30 (heure avancée de l'Est) le vendredi 28 juin 2019, aux fins suivantes :

a) recevoir les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018, y compris le rapport de l'auditeur s'y rapportant;

b) élire les administrateurs de la Société (collectivement, les « **administrateurs** » et, individuellement, un « **administrateur** »), dont le mandat se terminera à la fin de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou à la nomination de leur successeur;

c) nommer l'auditeur de la Société;

d) examiner et approuver une résolution en vue de ratifier, de confirmer et d'approuver le règlement administratif no 1 modifié et mis à jour de la Société (le « **règlement no 1 modifié et mis à jour** »), comme il est décrit en détail dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe;

e) examiner et approuver, à titre consultatif, une résolution acceptant l'approche de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction (la « **résolution relative au vote consultatif sur la rémunération** »), comme il est décrit en détail dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe;

f) traiter toute autre question dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

La circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe fournit des détails sur les questions à l'ordre du jour de l'assemblée.

La date de référence pour déterminer qui sont les actionnaires habiles à recevoir un avis de convocation à l'assemblée et à y voter est le 24 mai 2019.

Les actionnaires peuvent assister à l'assemblée en personne ou y être représentés par fondé de pouvoir. Les actionnaires qui sont incapables d'assister en personne à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci sont priés de dater, de signer et de retourner le formulaire de procuration ci-joint devant être utilisé à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report. Pour être valide, la procuration doit parvenir à l'un des principaux bureaux de la Société de fiducie AST (Canada), situés à Montréal, à Toronto, à Vancouver ou à Calgary, au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le 26 juin 2019, ou encore avant 17 h (heure avancée de l'Est) l'avant-dernier jour ouvrable précédant toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement ou de report. La date limite pour le dépôt des procurations peut faire l'objet d'une renonciation ou d'une prorogation par le président de l'assemblée, à son appréciation, et ce, sans préavis. Si vous avez des questions ou si vous avez besoin d'aide pour voter par procuration, veuillez communiquer avec notre agent de sollicitation de procurations, Kingsdale Advisors (« **Kingsdale** »), en composant sans frais en Amérique du Nord le 1 877 659-1822, en composant, de l'extérieur de l'Amérique du Nord, le 1 416 867-2272 (appel à frais virés) ou par courriel à l'adresse contactus@kingsdaleadvisors.com.

Le formulaire de procuration ci-joint autorise le fondé de pouvoir à se prononcer sur les modifications des questions à l'ordre du jour devant être examinées à l'assemblée. Les actionnaires qui prévoient retourner le formulaire de procuration ci-joint sont priés d'examiner attentivement la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe avant de soumettre le formulaire de procuration.

Fait à Montréal (Québec), le 24 mai 2019.

Par ordre du conseil d'administration d'Aimia Inc.
Le chef des affaires juridiques et secrétaire général,

Edouard Dong Vo-Quang

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS DE LA DIRECTION

Introduction

La présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction (la présente « **circulaire** ») est fournie à l'occasion de la sollicitation, par et pour la direction de la Société (la « **direction** »), de procurations devant être utilisées à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report. Nul n'a été autorisé à donner une information ni à faire une déclaration concernant toute question à l'ordre du jour de l'assemblée autre que celles qui figurent dans la présente circulaire. Si une telle information est donnée ou une telle déclaration est faite, il ne faut pas considérer qu'elle a été autorisée.

Les définitions figurant dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires s'appliquent à la présente circulaire. Sauf indication contraire dans la présente circulaire, les termes *Aimia*, *nous*, *notre*, *nos* ou *la Société* désignent Aimia Inc. et, si le contexte l'exige, ses filiales et les sociétés qui ont un lien avec elle.

Aimia Inc. est un consolidateur dans le secteur de la fidélisation et du voyage axé sur l'accroissement des bénéfices au moyen de ses investissements existants et du déploiement ciblé de capital dans le sous-secteur des solutions de fidélisation et autres sous-secteurs des marchés de la fidélisation et du voyage, qui sont en rapide expansion.

Ses investissements dans les programmes de fidélisation voyage comprennent le programme Club Premier au Mexique, qu'elle contrôle conjointement avec Aeroméxico par l'intermédiaire de son investissement dans PLM, et un investissement avec Air Asia dans la compagnie de technologie de l'information spécialisée dans le domaine du voyage BIGLIFE, l'exploitant de BIG Loyalty.

Aimia exploite également une entreprise de solutions de fidélisation, qui est un fournisseur mondial de solutions de fidélisation de nouvelle génération reconnu et offrant une gamme complète de services à plusieurs marques parmi les plus importantes au monde dans les marchés verticaux de la vente au détail, des PCE, du voyage et des services financiers.

Sauf indication contraire expresse, les renseignements figurant dans la présente circulaire sont donnés en date du 24 mai 2019.

QUESTIONS GÉNÉRALES RELATIVES AUX PROCURATIONS

Les questions et réponses suivantes indiquent comment exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Qui sollicite ma procuration?

Votre procuration est sollicitée par la direction de la Société. Les procurations seront sollicitées principalement par la poste, mais elles pourront également l'être dans les journaux, en personne ou par téléphone, télécopieur ou demande verbale des administrateurs, membres de la direction ou employés de la Société qui seront expressément rémunérés pour leurs services par la Société. Aimia a retenu les services de Kingsdale à titre d'agent de sollicitation de procurations et lui versera des honoraires d'environ 50 000 $ pour des services de sollicitation de procurations en plus de certaines dépenses prises en charge par la Société. Aimia peut également rembourser aux courtiers et à d'autres personnes détenant des actions à leur nom ou au nom d'un fondé de pouvoir les frais engagés pour l'envoi de documents reliés aux procurations à leurs mandants afin d'obtenir leurs procurations. Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide pour remplir votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, veuillez communiquer avec notre agent de sollicitation de procurations, Kingsdale, en composant sans frais en Amérique du Nord le 1 877 659-1822 ou en composant, de l'extérieur de l'Amérique du Nord, le 416 867-2272 (appel à frais virés) ou par courriel à l'adresse contactus@kingsdaleadvisors.com.

Qui peut voter?

Les actionnaires inscrits le 24 mai 2019 ont le droit de recevoir un avis de convocation et de voter à l'assemblée. Les actionnaires disposent d'une (1) voix par action sur les questions soumises à l'assemblée. En date du 24 mai 2019, 117 423 494 actions étaient émises et en circulation.

Le quorum des actionnaires est atteint à l'assemblée si deux personnes ou plus détenant au moins 25 % des actions donnant le droit de voter à l'assemblée y sont présentes ou représentées par procuration, peu importe le nombre de personnes se trouvant réellement à l'assemblée.

À l'assemblée, la Société reconnaît comme représentant d'une personne morale ou d'une association qui est actionnaire toute personne autorisée à cet effet par résolution des administrateurs de la personne morale ou de l'organe directeur de l'association. La personne dûment autorisée peut exercer, au nom de la personne morale ou de l'association, tous les pouvoirs que celle-ci pourrait exercer si elle était un particulier. Si deux personnes ou plus détiennent des actions conjointement, un seul porteur présent à l'assemblée peut, en l'absence des autres, exercer les droits de vote rattachés aux actions, mais si deux de ces personnes ou plus sont présentes, en personne ou par procuration, elles exercent conjointement les droits de vote rattachés aux actions qu'elles détiennent, comme si elles n'étaient qu'une seule personne.

En date du 24 mai 2019, à la connaissance des administrateurs et des membres de la haute direction de la Société, selon les documents déposés par les actionnaires, la seule personne ou société qui avait la propriété véritable ou le contrôle, directement ou indirectement, d'actions représentant au moins 10 % des voix rattachées à toutes les actions en circulation de la Société était Mittleman Investment Management, LLC, société de gestion de placements et de patrimoine, qui exerçait le contrôle ou l'emprise sur 28 217 863 actions, soit environ 24,03 % des actions en circulation.

Aux termes d'une convention conclue entre Aimia et Mittleman Brothers LLC (« **Mittleman** ») datée du 23 mars 2018 (la « **convention visant Mittleman** »), MM. Mittleman et Rabe sont candidats à l'élection au conseil d'administration à l'assemblée. Voir « Candidats aux postes d'administrateur ».

Comment puis-je voter?

Vous pouvez assister à l'assemblée ou désigner une autre personne qui votera pour vous à titre de fondé de pouvoir. L'actionnaire habile à voter à l'assemblée peut nommer par procuration un fondé de pouvoir ou un ou plusieurs fondés de pouvoir substituts, qui ne sont pas tenus d'être des actionnaires, pour qu'ils assistent et agissent en son nom à l'assemblée conformément à la procuration et avec le pouvoir conféré par celle-ci. Voter par procuration, c'est donner à la personne nommée dans le formulaire de procuration (le « **fondé de pouvoir** ») le pouvoir d'exercer pour vous les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report. Veillez à ce que la personne que vous nommez le sache et qu'elle assiste à l'assemblée afin que votre vote soit pris en compte.

Vous pouvez voter par procuration de trois (3) façons différentes :

par Internet;

par téléphone; ou

par la poste.

Les personnes nommées dans le formulaire de procuration sont des administrateurs de la Société et exerceront pour vous les droits de vote rattachés à vos actions. **Vous avez le droit de nommer un autre fondé de pouvoir que ces personnes.** Si vous nommez une autre personne, elle doit assister à l'assemblée pour voter en votre nom.

Comment puis-je voter si je suis un actionnaire inscrit?

Vous êtes un actionnaire inscrit si votre nom figure sur votre certificat d'actions. Si vous n'avez pas la certitude d'être un actionnaire inscrit, veuillez communiquer avec la Société de fiducie AST (Canada) (« **AST** ») au 1 800 387-0825.

Voter par procuration

Par Internet

Consultez le site Web www.astvotemyproxy.com et suivez les directives à l'écran. Vos instructions de vote seront transmises électroniquement par Internet.

L'heure limite pour voter par Internet est 17 h (heure avancée de l'Est) le 26 juin 2019.

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) 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 caractères, que vous trouverez sur votre formulaire de procuration ou dans le courriel qui vous a été envoyé si vous avez choisi de recevoir la présente circulaire de façon électronique.

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

L'heure limite pour voter par téléphone est 17 h (heure avancée de l'Est) le 26 juin 2019. L'heure limite pour le dépôt des procurations peut faire l'objet d'une renonciation ou d'un report par le président de l'assemblée, à son appréciation, et ce, sans préavis.

Par la poste

Un formulaire de procuration destiné aux actionnaires est joint à la présente circulaire.

Remplissez votre formulaire de procuration et retournez-le dans l'enveloppe fournie à cette fin ou remettez-le à l'un des principaux bureaux de AST, situés à Montréal, à Toronto, à Vancouver ou à Calgary, afin qu'il parvienne à destination **avant 17 h (heure avancée de l'Est) le 26 juin 2019 ou encore avant 17 h (heure avancée de l'Est) l'avant-dernier jour ouvrable précédant toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement ou de report**.

Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide pour remplir votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, veuillez communiquer avec Kingsdale Advisors en composant le 1 877 659-1822 *sans frais en Amérique du Nord ou le 1 416 867-2272 à l'extérieur de l'Amérique du Nord, ou par courriel à l'adresse contactus@kingsdaleadvisors.com.*

Si vous nous faites parvenir votre procuration par la poste, vous pouvez nommer fondé de pouvoir une personne autre que les administrateurs de la Société dont le nom figure dans votre formulaire de procuration. Cette personne n'est pas tenue d'être un actionnaire. Inscrivez le nom de la personne que vous nommez dans l'espace prévu sur le formulaire de procuration. Remplissez les instructions de vote, puis datez et signez le formulaire. Veillez à ce que la personne que vous nommez le sache et qu'elle assiste à l'assemblée.

Pour plus de renseignements, voir la rubrique « Questions générales relatives aux procurations – Comment dois-je remplir le formulaire de procuration? » à la page 4 de la présente circulaire.

Voter en personne à l'assemblée

Vous n'avez pas à remplir ni à retourner votre formulaire de procuration. Vous recevrez un laissez-passer à l'assemblée au moment de votre inscription.

Comment puis-je voter si je suis un actionnaire non inscrit?

Vous êtes un actionnaire non inscrit si la banque, la société de fiducie, le courtier en valeurs mobilières ou l'institution financière avec laquelle vous faites affaire (votre « **prête-nom** ») détient vos actions pour vous. Si vous n'avez pas la certitude d'être un actionnaire non inscrit, veuillez communiquer avec AST au 1 800 387-0825.

Les actionnaires non inscrits sont soit des « propriétaires véritables opposés » (« **PVO** ») au sens du *Règlement 54-101 sur la communication avec les propriétaires véritables des titres d'un émetteur assujetti* (le « **Règlement 54-101** ») qui s'opposent à ce que les intermédiaires divulguent des renseignements sur leur participation dans la Société, soit des « propriétaires véritables non opposés » (« **PVNO** »), au sens du Règlement 54-101, qui ne s'y opposent pas. La Société paie des frais aux intermédiaires pour envoyer les documents liés à la procuration aux PVO et aux PVNO.

Voter au moyen d'un formulaire d'instructions de vote

Votre prête-nom est tenu de vous demander vos instructions de vote avant l'assemblée. Veuillez communiquer avec lui si vous n'avez reçu aucune demande d'instructions de vote dans le présent envoi.

La plupart des actionnaires non inscrits recevront un formulaire d'instructions de vote qui leur permet de donner leurs instructions de vote par Internet ou par la poste. Vous aurez besoin du numéro de contrôle que vous trouverez sur votre formulaire d'instructions de vote si vous choisissez de voter par Internet. Les actionnaires non inscrits peuvent également remplir le formulaire d'instructions de vote et le retourner par la poste selon les instructions qui s'y trouvent.

Aimia peut également recourir au service QuickVote™ de Broadridge Financial Solution Inc. pour aider les actionnaires véritables à exercer les droits de vote rattachés à leurs actions. Kingsdale peut aussi communiquer avec les actionnaires véritables par téléphone, ce qui constitue une façon pratique, rapide et directe d'obtenir un vote.

La date limite pour le dépôt des procurations peut faire l'objet d'une renonciation ou d'une prorogation par le président de l'assemblée, à son appréciation, et ce, sans préavis.

Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide pour remplir votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, veuillez communiquer avec notre agent de sollicitation de procurations, Kingsdale, en composant sans frais en Amérique du Nord le 1 877 659-1822 ou en composant, de l'extérieur de l'Amérique du Nord, le 1 416 867-2272 (appel à frais virés) ou par courriel à l'adresse contactus@kingsdaleadvisors.com.

Comment puis-je voter si je suis un employé détenant des actions aux termes du régime d'achat d'actions des employés de la Société?

En tant qu'agent administratif, la Société de fiducie Computershare du Canada (« **Computershare** ») détient à titre de véritable propriétaire les actions achetées par les employés de la Société (les « **actions des employés** ») aux termes du régime d'achat d'actions des employés de la Société (le « **régime d'achat d'actions des employés** »), conformément aux dispositions du régime d'achat d'actions des employés, sauf les actions qu'un employé a retirées du régime. Si vous n'avez pas la certitude d'être un employé qui détient ses actions par l'entremise de Computershare, veuillez communiquer avec Computershare au 1 866 982-1878.

Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide pour remplir votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, veuillez communiquer avec Kingsdale Advisors en composant le 1 877 659-1822 *sans frais en Amérique du Nord ou le 1 416 867-2272 à l'extérieur de l'Amérique du Nord, ou par courriel à l'adresse contactus@kingsdaleadvisors.com.*

L'employé qui détient des actions autres que des actions des employés doit également remplir un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote pour ces autres actions, comme il est décrit précédemment pour les actionnaires inscrits ou les actionnaires non inscrits, selon le cas.

Voter par formulaire d'instructions de vote

Un formulaire d'instructions de vote est joint à la présente circulaire. Il vous permet de fournir vos instructions de vote par Internet ou par la poste.

Par Internet

Consultez le site Web www.voteendirect.com et suivez les directives affichées à l'écran. Vos instructions de vote seront alors transmises électroniquement par Internet.

Vous aurez besoin du numéro de contrôle à 15 caractères qui se trouve sur votre formulaire d'instructions de vote.

Si vous faites parvenir votre formulaire d'instructions de vote par Internet, vous pouvez nommer une personne autre que Computershare à titre de fondé de pouvoir. Cette personne n'est pas tenue d'être un actionnaire. Inscrivez le nom de la personne que vous nommez dans l'espace prévu sur le formulaire d'instructions de vote. Remplissez les instructions de vote, puis datez et transmettez le formulaire. Veillez à ce que la personne que vous nommez le sache et qu'elle assiste à l'assemblée.

L'heure limite pour voter par Internet est 23 h 59 (heure avancée de l'Est) le 25 juin 2019.

Par la poste

Vous pouvez également exercer les droits de vote rattachés à vos actions en remplissant le formulaire d'instructions de vote selon les directives qui y figurent et en le retournant dans l'enveloppe-réponse fournie de façon à ce qu'il parvienne à destination **avant 17 h (heure avancée de l'Est) le 25 juin 2019.**

Comment puis-je voter en personne à l'assemblée si je suis un actionnaire non inscrit ou un employé exerçant les droits de vote rattachés à ses actions des employés détenues aux termes du régime d'achat d'actions des employés?

Si vous avez reçu un formulaire d'instructions de vote et que vous désirez voter en personne à l'assemblée, vous devez vous nommer vous-même fondé de pouvoir. Pour vous nommer vous-même fondé de pouvoir, inscrivez votre nom dans l'espace prévu sur le formulaire d'instructions de vote et suivez les instructions qui s'y trouvent.

La date limite pour le dépôt des procurations peut faire l'objet d'une renonciation ou d'une prorogation par le président de l'assemblée, à son appréciation, et ce, sans préavis.

Comment dois-je remplir le formulaire de procuration?

Vous pouvez voter « En faveur » ou indiquer « Abstention » à l'égard de l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur et de la nomination de l'auditeur et « En faveur » ou « Contre » à l'égard de la résolution relative au règlement n^{o} 1 modifié et mis à jour et de la résolution relative au vote consultatif sur la rémunération. Si vous êtes un actionnaire non inscrit exerçant les droits de vote rattachés à ses actions ou un employé exerçant les droits de vote rattachés à ses actions des employés détenues aux termes du régime d'achat d'actions des employés, veuillez suivre les directives qui se trouvent sur le formulaire d'instructions de vote fourni à cette fin.

En signant le formulaire de procuration sans nommer un autre fondé de pouvoir, vous autorisez William (Bill) McEwan ou Robert (Chris) Kreidler, qui sont des administrateurs de la Société, à exercer ou à s'abstenir d'exercer pour vous les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée, conformément à vos instructions. **Si vous retournez votre formulaire de procuration sans préciser la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, ces droits de vote seront exercés EN FAVEUR de l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur nommés dans la présente circulaire, EN FAVEUR de la nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. en tant qu'auditeur de la Société et de l'établissement de la rémunération de celui-ci par les administrateurs de la Société, EN FAVEUR de l'approbation de la résolution relative au règlement n^{o} 1 modifié et mis à jour et EN FAVEUR de l'approbation de la résolution relative au vote consultatif sur la rémunération et selon le bon jugement de votre fondé de pouvoir à l'égard des autres questions éventuellement soumises à l'assemblée.**

Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide pour remplir votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, veuillez communiquer avec Kingsdale Advisors en composant le 1 877 659-1822 *sans frais en Amérique du Nord ou le 1 416 867-2272 à l'extérieur de l'Amérique du Nord, ou par courriel à l'adresse contactus@kingsdaleadvisors.com.*

Le conseil d'administration de la Société (le « **conseil d'administration** » ou le « **conseil** ») a adopté une politique concernant l'élection des administrateurs à la majorité des voix. Cette politique est décrite à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur – Élection des administrateurs à la majorité des voix » à la page 13.

Les administrateurs de la Société n'ont connaissance d'aucune autre question qui sera soumise à l'assemblée. Les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint voteront selon leur seul jugement à l'égard des modifications des questions à l'ordre du jour devant être examinées à l'assemblée ou de toute autre question dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, dans chacun des cas, dans la mesure permise par la loi, peu importe que la modification ou que toute autre question soumise à l'assemblée soit courante ou contestée.

Un actionnaire a le droit de nommer une personne ou une entité (qui ne doit pas nécessairement être actionnaire) autre que les personnes nommées dans la procuration ci-jointe pour assister à l'assemblée et agir pour son compte.

Un fondé de pouvoir possède les mêmes droits que l'actionnaire qui l'a nommé, soit le droit de parler à l'assemblée à l'égard de toute question, de voter par scrutin à l'assemblée et, sauf lorsqu'il a reçu de plusieurs actionnaires des instructions contradictoires, de voter à main levée à l'assemblée sur toute question.

Si vous êtes un particulier, le formulaire de procuration doit être signé par vous ou par votre mandataire dûment autorisé. Si vous êtes une société ou une autre entité juridique, un membre de la direction ou un mandataire dûment autorisé doit signer le formulaire de procuration.

Si vous avez besoin d'aide pour remplir votre formulaire de procuration (ou votre formulaire d'instructions de vote), veuillez communiquer avec Kingsdale, en composant sans frais en Amérique du Nord le 1 877 659-1822 ou en composant, de l'extérieur de l'Amérique du Nord, le 1 416 867-2272 (appel à frais virés) ou par courriel à l'adresse contactus@kingsdaleadvisors.com.

Si je change d'avis, comment puis-je révoquer ma procuration?

En plus de pouvoir révoquer ses instructions de toute autre façon prévue par la loi, l'actionnaire qui donne une procuration et la transmet par la poste peut la révoquer au moyen d'un document signé par lui ou son mandataire dûment autorisé par écrit et déposé soit à l'établissement de Montréal de Société de fiducie AST (Canada), l'agent des transferts pour les actions (l'« **agent des transferts** »), situé au 2001, boulevard Robert-Bourassa, bureau 1600, Montréal (Québec) H3A 2A6, Canada, ou au siège social de la Société, situé au 525, avenue Viger Ouest, bureau 1000, Montréal (Québec) H2Z 0B2, Canada, au plus tard le dernier jour ouvrable précédant le jour de l'assemblée, ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report, à laquelle la procuration doit être utilisée, soit auprès du président de l'assemblée le jour de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report. Si les instructions de vote ont été transmises par téléphone ou par Internet, la transmission de nouvelles instructions de vote par l'un de ces deux (2) moyens ou par la poste avant les heures limites applicables révoquera les instructions antérieures.

Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide pour remplir votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, veuillez communiquer avec Kingsdale Advisors en composant le 1 877 659-1822 *sans frais en Amérique du Nord ou le 1 416 867-2272 à l'extérieur de l'Amérique du Nord, ou par courriel à l'adresse contactus@kingsdaleadvisors.com.*

QUESTIONS À L'ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

Six (6) questions seront examinées à l'assemblée :

1. la présentation des états financiers consolidés de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018, y compris le rapport de l'auditeur s'y rapportant;

2. l'élection des administrateurs de la Société pour un mandat devant prendre fin à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou à la nomination de leur successeur;

3. la nomination de l'auditeur de la Société et l'établissement de sa rémunération par les administrateurs de la Société;

4. un vote en vue de ratifier, de confirmer et d'approuver le règlement n^{o} 1 modifié et mis à jour;

5. un vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction;

6. toute autre question dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

À la date de la présente circulaire, les administrateurs de la Société n'ont connaissance d'aucune modification de ces questions et ne s'attendent pas à ce que d'autres questions soient soumises à l'assemblée. Si des modifications devaient être apportées ou de nouvelles questions ajoutées, votre fondé de pouvoir pourra exercer les droits de vote rattachés à vos actions selon son seul jugement.

Présentation des états financiers

Les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018, y compris le rapport de l'auditeur s'y rapportant, présentés aux actionnaires peuvent être consultés sur notre site Web à l'adresse www.aimia.com ou sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com. Un exemplaire des états financiers pourra également être obtenu à l'assemblée.

Élection des administrateurs

Les actionnaires seront invités à élire les administrateurs de la Société. Chaque administrateur élu à l'assemblée demeurera en poste jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou à la nomination de son successeur. Voir la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur » à la page 13.

Le conseil d'administration a adopté une politique concernant l'élection des administrateurs à la majorité des voix. Cette politique est décrite à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur – Élection des administrateurs à la majorité des voix » à la page 21.

Pour obtenir une description des attentes à l'égard de chaque administrateur ainsi que des détails sur la politique sur la diversité applicable au conseil d'administration et aux membres de la haute direction d'Aimia, voir les rubriques « Candidats aux postes d'administrateur – Attentes à l'égard de chaque administrateur, planification de la relève et grille des compétences » à la page 21 et « Candidats aux postes d'administrateur – Politique sur la diversité » à la page 22.

M^{me} Emma Griffin, qui siège au conseil d'administration depuis le 25 janvier 2016, et M. W. Brian Edwards, qui siège au conseil d'administration depuis le 27 avril 2018, ne se représentent pas à l'élection et quitteront donc tous deux leurs fonctions au sein du conseil à la clôture de l'assemblée.

Conformément à son engagement visant à réduire la taille du conseil d'administration et à le remanier en fonction de l'orientation stratégique d'Aimia, le conseil d'administration propose la candidature de M^{me} Linda Kuga Pikulin à titre de nouvelle administratrice de la Société pour l'année à venir. Le conseil d'administration est d'avis que les réussites de M^{me} Kuga Pikulin en matière de stratégies de croissance commerciale ciblées et d'intégrations complexes auront une valeur inestimable pour Aimia, alors que celle-ci met en œuvre son plan visant à faire évoluer son entreprise actuelle.

Exception faite de M^{me} Kuga Pikulin, tous les candidats aux postes d'administrateur étaient déjà membres du conseil d'administration en date du 24 mai 2019.

Le comité de gouvernance et de mises en candidature du conseil d'administration a examiné les compétences professionnelles de chacun des candidats aux postes d'administrateur et a recommandé leur candidature à l'élection au conseil. De l'avis du conseil, les candidats possèdent les compétences nécessaires pour agir à titre d'administrateurs au cours de la prochaine année. Chaque candidat a établi et confirmé son admissibilité à la fonction d'administrateur et a démontré sa volonté d'agir à ce titre s'il est élu.

Le conseil d'administration de la Société recommande aux actionnaires de voter EN FAVEUR de l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur nommés dans la présente circulaire.

Si vous ne précisez pas la façon dont vous souhaitez que vos droits de vote soient exercés, les personnes nommées comme fondés de pouvoir exerceront à l'assemblée les droits de vote représentés par la procuration EN FAVEUR de l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur nommés dans la présente circulaire.

Nomination de l'auditeur

Le conseil d'administration, sur l'avis de son comité d'audit, des finances et du risque (le « comité d'audit »), recommande la reconduction du mandat de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l., comptables professionnels agréés, en tant qu'auditeur de la Société. PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. agit en tant qu'auditeur de la Société depuis la constitution de cette dernière en mai 2008 et en tant qu'auditeur du Fonds de revenu Aéroplan, entité devancière de la Société, depuis sa constitution le 12 mai 2005. Le mandat de l'auditeur nommé à l'assemblée prendra fin à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou à la nomination de son successeur.

Les honoraires payés pour les exercices terminés les 31 décembre 2018 et 31 décembre 2017 à PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. et à ses filiales se sont respectivement élevés à 3 533 783 $ et à 4 536 262 $ et sont détaillés ci-après.

	Exercice terminé le 31 décembre 2018	**Exercice terminé le 31 décembre 2017**
Honoraires d'audit	2 507 545 $	2 350 814 $
Honoraires pour services liés à l'audit	465 554 $	1 710 733 $
Honoraires pour services fiscaux	560 684 $	474 715 $
Autres honoraires	0 $	0 $
Total	**3 533 783 $**	**4 536 262 $**

La nature de chacune des catégories d'honoraires est décrite ci-après.

Honoraires d'audit. Les honoraires d'audit comprennent tous les honoraires engagés à l'égard des services d'audit, soit les services professionnels rendus pour l'audit annuel et l'examen trimestriel des états financiers d'Aimia et les services normalement fournis à l'occasion de dépôts ou de missions prévus par la loi et la réglementation.

Honoraires pour services liés à l'audit. Les honoraires pour services liés à l'audit comprennent les services d'audit ou les services d'attestation relatifs aux audits des régimes de retraite, aux obligations liées à l'audit non prévues par la loi, à l'examen des documents de placement aux fins de l'émission de titres et à la remise de lettres de consentement et de lettres d'accord présumé usuelles s'y rapportant, aux services de vérification diligente ainsi qu'à tous les autres services connexes.

Honoraires pour services fiscaux. Les honoraires pour les services fiscaux comprenaient les honoraires relatifs à des conseils fiscaux généraux et d'observation fiscale et à de l'aide visant la préparation de la demande de crédit d'impôt pour la recherche scientifique et le développement expérimental.

Autres honoraires. Les autres honoraires renvoient aux honoraires qui ne sont pas inclus dans les honoraires d'audit, honoraires pour services liés à l'audit et honoraires fiscaux.

Le conseil d'administration de la Société recommande aux actionnaires de voter EN FAVEUR de la nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. en tant qu'auditeur et de l'établissement de la rémunération de celui-ci par les administrateurs de la Société.

Si vous ne précisez pas la façon dont vous souhaitez que vos droits de vote soient exercés, les personnes nommées comme fondés de pouvoir exerceront à l'assemblée les droits de vote représentés par procuration EN FAVEUR de la nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. à titre d'auditeur et de l'établissement de la rémunération de celui-ci par les administrateurs de la Société.

Ratification, confirmation et approbation du règlement n° 1 modifié et mis à jour

La Société a promulgué le règlement n° 1 se rapportant généralement à l'exercice des activités commerciales et à la conduite des affaires internes de la Société. La rubrique 3.10 – *Majorité canadienne* du règlement n° 1 prévoyait auparavant qu'il ne pouvait y avoir de délibérations lors d'une réunion des administrateurs, si ce n'est que pour pourvoir une vacance au conseil, que si la majorité des administrateurs sont résidents canadiens, sous réserve des exceptions énoncées dans cette rubrique. Conformément à la nouvelle orientation stratégique de la Société, et dans le cadre de la transformation et de l'examen continus par la Société de ses pratiques, le 13 mai 2019, le conseil d'administration a adopté une résolution visant à modifier et à mettre à jour le règlement n° 1 afin d'abroger la rubrique 3.10. Le conseil d'administration estime que l'abrogation de la rubrique 3.10 permettra, entre autres, d'accroître la capacité de la Société d'attirer de nouveaux administrateurs compétents et de faciliter une prise de décision efficace et efficiente. La Société

demeure assujettie à l'obligation énoncée dans la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* et dans la rubrique 3.02 du règlement n° 1 modifié et mis à jour voulant qu'au moins 25 % des administrateurs soient des résidents canadiens.

À l'assemblée, les actionnaires seront invités à examiner et, s'ils le jugent approprié, à approuver la résolution énoncée ci-dessous (la « **résolution relative au règlement n° 1 modifié et mis à jour** ») ratifiant, confirmant et approuvant le règlement n° 1 modifié et mis à jour, dont le texte intégral, sous réserve de la confirmation de la part des actionnaires, sera déposé sur SEDAR au www.sedar.com. Afin d'être adopté, le règlement n° 1 modifié et mis à jour doit être approuvé par une majorité simple des voix exprimées par les porteurs des actions.

« **IL EST RÉSOLU :**

QUE le règlement n° 1 modifié et mis à jour adopté par le conseil d'administration de la Société soit, et il est par les présentes, ratifié, confirmé et approuvé à tous les égards.

QUE tout administrateur ou dirigeant de la Société soit, et il est par les présentes, autorisé et enjoint, pour le compte de la Société et en son nom, à prendre toutes les mesures et dispositions qu'il peut juger nécessaires ou souhaitables pour donner effet à la présente résolution. »

Le conseil d'administration de la Société recommande aux actionnaires de voter EN FAVEUR de l'approbation de la résolution relative au règlement n° 1 modifié et mis à jour.

Si vous ne précisez pas la façon dont vous souhaitez que vos droits de vote soient exercés, les personnes nommées comme fondés de pouvoir exerceront à l'assemblée les droits de vote représentés par la procuration EN FAVEUR de l'approbation de la résolution relative au règlement n° 1 modifié et mis à jour.

Vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction

Les politiques et les programmes de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction reposent sur le principe fondamental de la rémunération au rendement afin de faire correspondre les intérêts des membres de la haute direction à ceux des actionnaires. Cette approche en matière de rémunération permet à la Société d'attirer et de maintenir en poste des membres de la haute direction très performants qui seront fortement incités à créer une valeur durable pour la Société.

La Société s'engage à fournir aux actionnaires de l'information claire, complète et transparente sur la rémunération des membres de la haute direction et à recevoir les commentaires des actionnaires à ce sujet. Depuis 2011, les actionnaires ont eu la possibilité de se prononcer sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction. Il s'agissait d'un vote consultatif non contraignant dans le cadre duquel, lors de la dernière assemblée annuelle, 77,39 % de nos actionnaires qui ont exercé leur droit de vote se sont prononcés en faveur de notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction. Les actionnaires seront invités de nouveau à voter, à titre consultatif, sur cette question à l'assemblée.

La résolution que les actionnaires seront invités à approuver sera semblable au modèle de proposition recommandé par la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises. Avant de voter sur cette question, veuillez lire attentivement la rubrique « Analyse de la rémunération », qui commence à la page 28 de la présente circulaire. Comme il s'agit d'un vote consultatif, les résultats de celui-ci ne lieront pas le conseil d'administration. Cependant, dans le cadre de son approche en matière de rémunération des membres de la haute direction au cours des prochaines années, le conseil d'administration en tiendra compte, ainsi que de tout commentaire et de toute préoccupation formulés par les actionnaires.

À l'assemblée, les actionnaires seront invités à approuver la résolution suivante :

« **IL EST RÉSOLU**, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration :

QUE les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction présentée dans la circulaire de la Société datée du 24 mai 2019. »

Le conseil d'administration de la Société recommande aux actionnaires de voter EN FAVEUR de l'approbation de la résolution relative au vote consultatif sur la rémunération.

Si vous ne précisez pas la façon dont vous souhaitez que vos droits de vote soient exercés, les personnes nommées comme fondés de pouvoir exerceront à l'assemblée les droits de vote représentés par la procuration EN FAVEUR de l'approbation de la résolution relative au vote consultatif sur la rémunération.

Examen d’autres questions

À l’assemblée :

- nous rendrons compte d’autres questions d’importance pour notre entreprise;
- nous inviterons les actionnaires à poser des questions et à présenter leurs observations.

CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR

Aux termes des documents constitutifs de la Société, le conseil d'administration se compose d'au moins trois (3) et d'au plus douze (12) administrateurs, dont au moins vingt-cinq pour cent (25 %) doivent être résidents du Canada. À l'heure actuelle, le conseil d'administration est composé de sept (7) administrateurs, et le nombre d'administrateurs après l'assemblée est actuellement fixé à six (6) par le conseil.

Il y a six (6) candidats proposés à l'élection au conseil d'administration à l'assemblée, dont cinq (5) qui sont indépendants. Pour obtenir une description de l'indépendance des administrateurs, se reporter à la rubrique « Énoncés des pratiques en matière de gouvernance – Conseil d'administration – Indépendance » à la page 60 de la présente circulaire. Le seul administrateur qui n'est pas indépendant est Jeremy Rabe, chef de la direction.

Les administrateurs sont élus chaque année. Cinq (5) candidats dont le nom figure ci-après siègent actuellement au conseil d'administration, et ce, depuis les dates applicables indiquées. Une (1) des candidates, soit Linda Kuga Pikulin, est présentée pour la première fois à l'assemblée. La direction ne s'attend pas à ce qu'un administrateur soit incapable de siéger au conseil, mais si cela se produit avant l'assemblée pour quelque raison que ce soit, les personnes dont le nom figure dans le formulaire de procuration ci-joint se réservent le droit de voter en faveur d'un autre candidat, à leur gré. Le mandat de chaque administrateur élu prendra fin à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou encore à l'élection ou à la nomination de son remplaçant, à moins que son siège ne devienne vacant avant.

MM. Mittleman et Rabe sont candidats à l'élection au conseil d'administration à l'assemblée aux termes de la convention visant Mittleman. Philip C. Mittleman est le chef de la direction et associé directeur de Mittleman. Aux termes de la convention visant Mittleman, Mittleman (ainsi que ses entités apparentées et entités membres du groupe, de même que les membres de leur groupe, administrateurs, dirigeants, employés ou mandataires autorisés respectifs) a convenu, en ce qui concerne toute assemblée annuelle ou extraordinaire des actionnaires convoquée d'ici le 1er juillet 2019 : i) de voter en faveur de l'élection de tous les candidats aux postes d'administrateur provenant de la direction d'Aimia; ii) de voter en faveur de toute autre question liée au conseil ou à la rémunération des membres de la haute direction (y compris, pour plus de certitude, les résolutions consultatives se rapportant au « vote sur la rémunération »); iii) de voter en faveur de toute autre question recommandée à l'unanimité par le conseil aux actionnaires et devant être approuvée à une assemblée annuelle ou extraordinaire des actionnaires convoquée d'ici le 1er juillet 2019; et iv) de ne pas voter contre toute autre question pouvant être recommandée par le conseil aux actionnaires et devant être approuvée à une assemblée annuelle ou extraordinaire des actionnaires convoquée d'ici le 1er juillet 2019.

Mittleman (ainsi que ses entités apparentées et entités membres du groupe, de même que les membres de leur groupe, administrateurs, dirigeants, employés ou mandataires autorisés respectifs) a également convenu, d'ici le 1er juillet 2019, de ne prendre aucune action, directement ou indirectement, visant Aimia, y compris des actions visant : i) à solliciter des procurations ou des consentements en lien avec l'exercice des droits de vote rattachés à des actions ou à d'autres titres d'Aimia; ii) à exercer les droits de vote d'une personne, ou à conseiller ou à influencer une personne à l'égard d'un vote, se rapportant aux titres d'Aimia; iii) à déposer des titres d'Aimia dans le cadre d'une convention de vote, d'un arrangement ou d'une entente visant les droits de vote rattachés à de tels titres; iv) à tenter, seule ou de concert avec d'autres, A) à demander la convocation ou à convoquer une assemblée des porteurs de titres d'Aimia, B) à obtenir une représentation au conseil ou à nommer ou à proposer la nomination d'un candidat à l'élection au conseil, ou C) à causer la destitution d'un membre du conseil ou à autrement modifier la composition du conseil; v) à soumettre, ou à inciter une personne à soumettre, une proposition d'actionnaire en vertu de la LCSA; vi) à faire, ou à inciter une personne à faire, une offre publique d'achat, au sens attribué à ce terme dans la LCSA et dans toutes les autres lois sur les valeurs mobilières applicables, ou toute autre fusion, opération de fermeture de capital ou vente d'actifs; vii) à entreprendre, à encourager ou à appuyer une action indirecte au nom d'Aimia, ou une action collective contre Aimia ou l'un de ses dirigeants ou administrateurs; viii) à effectuer une vente à découvert ou opération semblable qui tire de la valeur d'une baisse du cours de l'action d'Aimia, sauf dans le cours normal d'activités de couverture; ix) à diffuser une communication publique désobligeante ou à faire des commentaires sur une acquisition, une opération financière ou un dessaisissement entrepris par Aimia ou sur le rendement financier ou la direction stratégique d'Aimia; x) à divulguer de l'information publique ou privée portant sur un projet, une intention, un plan ou un arrangement incompatible avec ce qui précède, sauf lorsqu'il est requis de le faire en vertu de la loi; ou xi) à entreprendre des discussions ou à conclure des conventions ou des ententes avec quiconque à l'égard de ce qui précède, ou à conseiller à une personne de prendre une action incompatible avec ce qui précède ou de l'appuyer ou de l'encourager dans une telle démarche.

Pour obtenir une description des attentes à l'égard de chaque administrateur ainsi que des détails sur la politique sur la diversité d'Aimia applicable à son conseil d'administration et à ses membres de la haute direction, veuillez vous reporter aux rubriques « Candidats aux postes d'administrateur – Attentes à l'égard de chaque administrateur, planification de la relève et grille des compétences » à la page 21 et « Candidats aux postes d'administrateur – Politique sur la diversité » à la page 22.

Candidats au conseil

Le texte qui suit présente, pour chaque candidat proposé à un poste d'administrateur, les renseignements suivants :

- son nom;
- son âge;
- son lieu de résidence;

- son indépendance ou ses liens par rapport à la Société;
- la date depuis laquelle le candidat est administrateur de la Société;
- son respect ou non-respect, au 24 mai 2019, des lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs décrites à la rubrique « Analyse de la rémunération – Rémunération des administrateurs – Exigences en matière d'actionnariat des administrateurs » à partir de la page 57;
- son poste principal (y compris ses fonctions au sein de la Société ou d'un important membre de son groupe);
- sa biographie;
- ses domaines d'expertise;
- les comités de la Société dont il est membre, notamment le comité d'audit, le comité de gouvernance et de mises en candidature ou le comité des ressources humaines et de la rémunération (collectivement, les « **comités** »), selon le cas;
- les autres sociétés ouvertes au conseil desquelles il a siégé au cours des cinq (5) dernières années, le cas échéant;
- le nombre de réunions du conseil d'administration et des comités auxquelles il a assisté au cours de 2018;
- la valeur à risque totale des actions et des UAD au 24 mai 2019 et au 21 mars 2018, et le multiplicateur correspondant de la rémunération annuelle d'un membre du conseil, soit 50 000 $ (200 000 $ pour le président du conseil);
- la rémunération totale reçue au cours de chacune des deux (2) dernières années à titre de membre du conseil d'Aimia;
- les résultats du vote aux dernières assemblées annuelles générales des actionnaires tenues le 27 avril 2018 et le 11 mai 2017.

Des renseignements sur l'actionnariat total au 24 mai 2019 et au 21 mars 2018 (date de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction 2018), y compris les actions, les unités d'actions différées (les « **UAD** ») et la variation nette de chaque administrateur, sont présentés à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur – Avoir en actions des candidats aux postes d'administrateur » à la page 20.

Le texte qui suit indique également, pour chaque candidat proposé à l'élection au poste d'administrateur, si, à la connaissance de la Société, ce candidat, pendant qu'il agissait à titre professionnel ou personnel, a été partie à certaines procédures, a été assujetti à certaines amendes ou a fait l'objet de certaines sanctions, a fait faillite ou a soumis une proposition en vertu d'une loi sur la faillite ou l'insolvabilité.

Certains renseignements sur les candidats aux postes d'administrateur figurant ci-après n'étaient pas connus de la Société et ont été fournis par chaque candidat.

61 ans

Bedford (New York)
États-Unis

Indépendant
Administrateur depuis :
le 1er décembre 2016

Thomas D. Gardner [D]

Thomas D. Gardner est l'ancien vice-président exécutif de Reader's Digest Association, Inc. (maintenant Trusted Media Brands, Inc.). Il a passé 15 années au sein de cette société où il a occupé divers postes de direction liés à l'exploitation, notamment ceux de président de Reader's Digest International et de président de North American Books & Home Entertainment. Il a également été premier vice-président du marketing mondial et vice-président du marketing pour Reader's Digest USA. Auparavant, M. Gardner a été administrateur de Dex Media et de SuperMedia, la société qui lui a précédé. À l'heure actuelle, il est en outre membre du conseil consultatif de Hope's Door, agence située à New York qui se consacre à la lutte contre la violence familiale, et auparavant, il a siégé à titre de fiduciaire du centre hospitalier Northern Westchester, à New York, et de la fondation du Reader's Digest. Plus tôt dans sa carrière, M. Gardner a occupé des postes chez McKinsey & Co., General Foods Corporation (maintenant une division de KraftHeinz) et chez Yankelovich, Skelly and White, Inc. M. Gardner est titulaire d'un baccalauréat en sciences politiques du Collège Williams et d'une maîtrise en administration des affaires de la Graduate School of Business de l'Université Stanford.

Domaines d'expertise : marchés financiers et fusions et acquisitions, rémunération et gestion des talents, leadership d'entreprise, compétences financières, analyse, intégration et surveillance des investissements

Membre des comités permanents suivants d'Aimia : président du comité des ressources humaines et de la rémunération et membre du comité d'audit

Présence aux réunions en 2018	N[bre]	%
Conseil d'administration	45 de 45	100 %
Comité d'audit	4 de 4	100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération	12 de 12	100 %
Comité spécial[3]	16 de 16	100 %
Comité spécial d'examen stratégique[4]	5 de 5	100 %

Titres détenus				**Résultats du vote**	
	Valeur à risque ($)[1]	**Multiplicateur de la rémunération annuelle**	**Respecte les exigences en matière de seuil d'actionnariat[2]**	**Années**	**En faveur**
24 mai 2019	251 719	5,0x	Oui	2018	68,09 %
21 mars 2018	48 379	1,0x	En voie d'atteinte	2017	99,80 %
Variation nette	203 340	-	-	**Valeur de la rémunération totale à titre de membre du conseil d'Aimia reçue ($)**	
AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES DONT IL A ÉTÉ ADMINISTRATEUR AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES				2018	208 880
Dex Media Inc.		D'avril 2013 à juillet 2016		2017	158 155

55 ans

Skaneateles (New York)
États-Unis

Indépendant
Administrateur depuis :
le 11 mai 2017

Robert (Chris) Kreidler

Robert (Chris) Kreidler est consultant financier et stratégique et ancien haut dirigeant comptant plus de 30 ans d'expérience dans les domaines des opérations et des transactions à l'échelle nationale et internationale. M. Kreidler a agi comme conseiller spécial du conseil d'administration d'Aimia de décembre 2016 à mai 2017 avant d'être élu au conseil d'Aimia en 2017. Il agit également à titre de conseiller principal de McKinsey & Company en matière de gestion de fusions et d'intégration depuis 2016 et de membre du Council of Overseers de la Jones Graduate School of Business de la Rice University depuis 2012. Il a également été président du comité d'audit et membre du conseil d'administration de P.F. Chang's China Bistro de 2017 à 2019 et de Wok Parent LLC de 2018 à 2019. De 2009 à 2015, M. Kreidler a été premier vice-président et chef des finances de Sysco Corporation, chef de file mondial dans les domaines de la vente, de la commercialisation et de la distribution de produits alimentaires aux restaurants, aux établissements de soins de santé et d'enseignement, aux établissements d'hébergement et aux autres clients qui préparent des repas à l'extérieur de la maison. Avant Sysco, M. Kreidler a été premier vice-président, chef des finances et chef du service à la clientèle de C&S Wholesale Grocers, une des plus importantes sociétés d'approvisionnement en produits d'épicerie de gros aux États-Unis. Avant C&S, M. Kreidler a travaillé pendant 11 ans pour Yum! Brands, une des plus grandes sociétés de restauration à l'échelle mondiale et société mère de Pizza Hut, de Taco Bell et de PFK. Pendant cette période, il a occupé un certain nombre de postes internationaux jusqu'à celui de vice-président principal, Stratégie d'entreprise et trésorier. Plus tôt au cours de sa carrière, il a été associé d'une petite société bancaire d'investissement et de capital d'investissement dirigée par T. Boone Pickens. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de la Rice University et d'une maîtrise en administration des affaires de la Jones Graduate School of Business de la même institution.

Domaines d'expertise : marchés financiers et fusions et acquisitions, rémunération et gestion des talents, gouvernance, leadership d'entreprise, technologie de l'information /numérique, compétences financières, analyse, intégration et surveillance des investissements; secteur du voyage et du détail

Membre des comités permanents suivants d'Aimia : président du comité d'audit et membre du comité de gouvernance et de mises en candidature

Présence aux réunions en 2018	N[bre]	%
Conseil d'administration	43 de 45	96 %
Comité d'audit	4 de 4	100 %
Comité de gouvernance et de mises en candidature	7 de 7	100 %
Comité spécial[3]	14 de 16	88 %
Comité spécial d'examen stratégique[4]	5 de 5	100 %

Titres détenus

	Valeur à risque ($)[1]	**Multiplicateur de la rémunération annuelle**	**Respecte les exigences en matière de seuil d'actionnariat[2]**
24 mai 2019	169 735	3,4x	En voie d'atteinte
21 mars 2018	33 361	0,7x	En voie d'atteinte
Variation nette	136 374	-	-

Résultats du vote

Années	**En faveur**
2018	68,39 %
2017	99,80 %

AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES DONT IL A ÉTÉ ADMINISTRATEUR AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

s.o.

Valeur de la rémunération totale à titre de membre du conseil d'Aimia reçue ($)

2018	198 006
2017	95 570

62 ans

Meaford (Ontario)
Canada

Indépendant
Administrateur depuis :
le 1er décembre 2016

William (Bill) McEwan

William (Bill) McEwan est un chef de la direction accompli. Il est vice-président du conseil de surveillance du détaillant international en alimentation Ahold Delhaize et président de son comité sur la rémunération et membre de son comité sur le développement durable et l'innovation. M. McEwan est également président du conseil d'Aimia Inc. et, avant sa nomination à titre de président du conseil d'administration, il a été président du comité des ressources humaines et membre du comité de gouvernance et de mises en candidature. De 2000 à juin 2012, alors qu'il a pris la décision de se retirer, M. McEwan a occupé le poste de président et chef de la direction et directeur général de Sobeys Inc., important détaillant et distributeur alimentaire au Canada, et il a été membre du conseil d'administration de sa société mère, Empire Company Limited. Chez Sobeys, M. McEwan était responsable d'assurer le leadership et la supervision de tous les aspects de la croissance de l'entreprise, la faisant passer de 9 G$ à 17 G$ en dirigeant le développement et l'exécution de la planification stratégique à long terme de la société et des initiatives de développement axées sur l'alimentation de Sobeys. Pendant son mandat à titre de chef de la direction de plus de 11,5 années, le cours des actions de Sobeys, le cours des actions d'Empire et le TCAC de la valeur liquidative de Sobeys se sont accrus respectivement de 16,7 %, de 11,7 % et de 11,2 %. Entre 1989 et 2000, M. McEwan a occupé plusieurs postes de plus en plus importants en marketing et en marchandisage dans le secteur des produits emballés destinés aux consommateurs pour Coca-Cola Ltée et Coca-Cola Bottling, de même que dans la vente au détail en alimentation auprès de Great Atlantic & Pacific Tea Company (A&P) au Canada et aux États-Unis. Il a également été président des activités canadiennes d'A&P avant sa nomination à titre de président et chef de la direction de la région Atlantique des États-Unis de cette société. M. McEwan a amorcé sa carrière à 15 ans dans un marché Super Valu de Ferraro Ltd. et il a passé 13 ans dans l'entreprise en Colombie-Britannique et en Alberta dans divers postes en magasin, dans les domaines de l'exploitation, du marchandisage, de l'approvisionnement et de la direction générale. Il a joué un rôle actif de leader dans plusieurs organisations du secteur et organismes de bienfaisance. Il a été membre du conseil d'administration du réseau mondial Consumer Goods Forum, du Conseil canadien des distributeurs en alimentation, du conseil pour la recherche de Coca-Cola, du Food Marketing Institute, de la Grocery Foundation, de la Fondation McEwan Family et de Kids Help Phone.

Domaines d'expertise : marchés financiers et fusions et acquisitions, rémunération et gestion des talents, gouvernance, leadership d'entreprise, marketing de la fidélisation/analytique; secteur du détail et du voyage

Membre des comités permanents suivants d'Aimia : s.o.[B]

Présence aux réunions en 2018	N[bre]	%
Conseil d'administration	42 de 45	93 %
Comité de gouvernance et de mises en candidature	7 de 7[B]	100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération	11 de 12[B]	92 %
Comité spécial d'examen stratégique[4]	4 de 5[B]	80 %

Titres détenus

	Valeur à risque ($)[1]	**Multiplicateur de la rémunération annuelle**	**Respecte les exigences en matière de seuil d'actionnariat[2]**
24 mai 2019	445 207	2,2x	En voie d'atteinte
21 mars 2018	67 727	1,4x	En voie d'atteinte
Variation nette	377 480	-	-

Résultats du vote

Années	**En faveur**
2018	68,32 %
2017	99,8 %

AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES DONT IL A ÉTÉ ADMINISTRATEUR AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

Ahold Delhaize	De juillet 2016 à ce jour
Groupe Delhaize	De mai 2011 à juillet 2016

Valeur de la rémunération totale à titre de membre du conseil d'Aimia reçue ($)

2018	220 301
2017	169 142

48 ans

Cold Spring Harbor
(New York)
États-Unis

Indépendant
Administrateur depuis :
Le 27 avril 2018

Philip Mittleman

M. Mittleman est chef de la direction et président de Mittleman Brothers, LLC et de ses filiales, dont Mittleman Investment Management, LLC, société de conseils en placement axée sur la création de valeur inscrite à la SEC. Avant de cofonder Mittleman Brothers en 2005, M. Mittleman était associé directeur de Blue Hill Ventures LLC et de Voltron Ventures LP, qui étaient des fonds de capital-risque détenant des placements dans divers secteurs d'activités. Les placements dans des sociétés en phase de démarrage telles que rent.com (acquise par eBay), First International Oil Corp (acquise par Sinopec), Eyewonder (acquise par Limelight) et Audium (acquise par Cisco) ont donné lieu à des événements de liquidités de plus de 1 G$US. De 1991 à 1999, il a été vice-président directeur de Kushner-Locke Company, société de divertissement inscrite à la cote du NASDAQ. Il a amorcé sa carrière auprès de Kushner-Locke après avoir étudié à la Kent School et au Trinity College.

Domaines d'expertise : marchés financiers et fusions et acquisitions, rémunération et gestion des talents, gouvernance, leadership d'entreprise, compétences financières, analyse, intégration et surveillance des investissements

Membre des comités permanents suivants d'Aimia : comité d'audit et comité des ressources humaines et de la rémunération

Présence aux réunions en 2018	N^bre	%
Conseil d'administration	35 de 35[C]	100 %
Comité d'audit	2 de 2[D]	100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération	8 de 8[E]	100 %

Titres détenus				**Résultats du vote**	
	Valeur à risque ($)[1]	**Multiplicateur de la rémunération annuelle**	**Respecte les exigences en matière de seuil d'actionnariat[2]**	**Années**	**En faveur**
24 mai 2019	977 342	19,6x	Oui	2018	96,85 %
21 mars 2018	317 059	-	-	2017	s.o.
Variation nette	660 283	-			

AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES DONT IL A ÉTÉ ADMINISTRATEUR AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	**Valeur de la rémunération totale à titre de membre du conseil d'Aimia reçue ($)**	
s.o.	2018	133 594
	2017	s.o.

64 ans

Mississauga (Ontario)
Canada

Indépendante
Administratrice depuis :
s.o.

Linda Kuga Pikulin

Linda Kuga Pikulin a été membre de la haute direction de PepsiCo et elle possède une vaste expérience en exploitation d'entreprise en Amérique du Nord. Elle a été présidente de PepsiCo Canada Breuvages de juin 2010 à février 2011 et a dirigé l'intégration complexe des entreprises d'embouteillage et de la marque PepsiCo pour en assurer la croissance à long terme. De 1998 à 2010, elle a été présidente du groupe d'embouteillage Pepsi (Canada), où elle était responsable des ventes, de la fabrication, de la commercialisation et de la distribution des produits Pepsi. Sous sa direction, l'entreprise d'embouteillage a vu sa part de marché et ses bénéfices enregistrer une croissance sans précédent. Avant de diriger l'entreprise canadienne, elle avait été désignée pour diriger les activités sur le terrain de deux des plus grandes entreprises américaines de PepsiCo. M^me Pikulin a également été présidente de Mark Anthony Brands de juin 2014 à novembre 2014. Elle a été nommée administratrice indépendante de Plastiques IPL inc., fabricant mondial de plastique, en juin 2018. M^me Pikulin, est en outre administratrice indépendante de Enersource Corporation. Leader active au sein de la collectivité, elle siège au conseil de Trillium Health Partners Foundation et a également été présidente de campagne pour Centraide. M^me Pikulin est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires de l'université Robert Morris, de Pittsburgh, en Pennsylvanie.

Domaines d'expertise : rémunération et gestion des talents, leadership d'entreprise, analyse, intégration et surveillance des investissements, secteurs du détail et du voyage

Membre des comités permanents suivants d'Aimia : s.o.

Présence aux réunions en 2018	N^bre	%
Conseil d'administration	s.o.	s.o.

Titres détenus				**Résultats du vote**	
	Valeur à risque ($)[1]	**Multiplicateur du salaire de base**	**Respecte les exigences en matière de seuil d'actionnariat[2]**	**Années**	**En faveur**
24 mai 2019	-	-	-	2018	s.o.

AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES DONT IL A ÉTÉ ADMINISTRATEUR AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES		**Valeur de la rémunération totale à titre de membre du conseil d'Aimia reçue ($)**	
Plastiques IPL inc.	Juin 2018 à ce jour	2018	s.o.
		2017	s.o.

42 ans

Toronto (Ontario)
Canada

Non indépendant
Administrateur depuis :
Le 27 avril 2018

Jeremy Rabe

M. Rabe s'est joint à Aimia en mai 2018 comme chef de la direction. Il a la responsabilité de gérer la stratégie commerciale mondiale et le rendement d'Aimia. Son expérience élargie dans le secteur des programmes de fidélisation inclut notamment son passage à Premier Loyalty & Marketing où, à titre de chef de la direction fondateur et administrateur pendant 6 ans, il était chargé de la gestion de Club Premier, le plus important programme de fidélisation coalisé du Mexique. Avant de se joindre à Aimia, Jeremy a également été le fondateur et l'associé directeur d'On Point Loyalty, société d'investissement et de conseils spécialisée exerçant ses activités dans le secteur des programmes de fidélisation propres au transport aérien, et un associé exploitant d'Advent International, l'une des plus importantes sociétés mondiales de capital d'investissement privé. Chez Advent, il était amené à fournir des conseils stratégiques aux sociétés composant le portefeuille d'investissement de cette dernière, notamment LifeMiles, le programme de fidélisation d'Avianca. Il a également été consultant stratégique et directeur du programme de fidélité auprès des compagnies aériennes Aeroméxico et TACA. M. Rabe représente Aimia aux conseils d'administration de Premier Loyalty & Marketing et de BIGLIFE Sdn Bhd, propriétaire et exploitant de BIG Loyalty. En plus d'être diplômé (avec mention d'excellence) de l'Université Brigham Young, M. Rabe est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'institut INSEAD.

Domaines d'expertise : leadership d'entreprise, technologie de l'information/numérique, analyse, intégration et surveillance des investissements, marketing de la fidélisation/analytique et secteurs du détail et du voyage

Membre des comités permanents suivants d'Aimia : s.o.

Présence aux réunions en 2018	N[bre]	%
Conseil d'administration	35 de 35[F]	100 %

Titres détenus				**Résultats du vote**	
	Valeur à risque ($)[G]	**Multiplicateur du salaire de base[H]**	**Respecte les exigences en matière de seuil d'actionnariat[I]**	**Années**	**En faveur**
24 mai 2019	4 871	0,01	En voie d'atteinte	2018	96,88 %
21 mars 2018	792	-	-	2017	s.o.
Variation nette	4 079	-	-		

AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES DONT IL A ÉTÉ ADMINISTRATEUR AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	**Valeur de la rémunération totale à titre de membre du conseil d'Aimia reçue ($)**	
s.o.	2018	8 051[J]
	2017	s.o.

1. La « Valeur à risque » pour 2019 est fondée, à l'égard des actions, sur le plus élevé des montants entre i) la valeur des actions calculée en utilisant le cours de clôture moyen des actions à la TSX pour les 16 au 17 et 21 au 23 mai 2019, soit les cinq (5) jours de bourse précédant la date du calcul (4,08 $) (« valeur marchande des actions ») et ii) le coût d'acquisition des actions et, à l'égard des UAD, la valeur marchande des actions, conformément aux lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs. La « Valeur à risque » pour 2018 est fondée, à l'égard des actions, sur le plus élevé des montants entre i) la valeur des actions calculée selon le cours de clôture moyen des actions à la TSX les 14,15,16, 19 et 20 mars 2019, soit les cinq (5) jours de bourse précédant la date du calcul (la « **valeur marchande des actions en 2018** ») et ii) le coût d'acquisition des actions et, à l'égard des UAD, sur la valeur marchande des actions en 2018, conformément aux lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs.
2. Aux termes des lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs décrites à la rubrique « Analyse de la rémunération – Rémunération des administrateurs – Exigences en matière d'actionnariat des administrateurs », les administrateurs doivent détenir des actions ou des UAD ayant une valeur minimale totale correspondant à au moins cinq fois la rémunération forfaitaire annuelle. Les administrateurs ont cinq ans pour se conformer aux lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs, à compter de la date où ils sont nommés pour la première fois au conseil d'administration.
3. Le 11 mai 2018, le conseil d'administration, par voie de résolution, a constitué un comité spécial d'administrateurs indépendants (le « **comité spécial** ») ayant pour mandat, notamment, d'examiner la pertinence d'entreprendre une opération de fermeture non sollicitée à l'égard de la Société et la pertinence de rechercher une ou plusieurs solutions de rechange à la proposition d'opération de fermeture et, s'il le jugeait approprié, de chercher à obtenir et de négocier les modalités, conditions et autres détails d'une opération de rechange avec des tiers en bénéficiant des conseils de conseillers financiers et juridiques. Les membres du comité spécial comprenaient MM. Edwards (président), Gardner et Kreidler. M. Robert E. Brown, alors président du conseil d'administration, et Jeremy Rabe, à titre de chef de la direction, ont assisté à toutes les réunions du comité spécial. En bout de ligne, c'était ce comité spécial qui avait recommandé au conseil d'administration d'approuver la vente par Aimia à Air Canada d'Aeroplan Canada Inc. (auparavant Aimia Canada Inc.), exploitante et propriétaire de l'entreprise et du programme de fidélisation Aéroplan.
4. Le 14 novembre 2018, le conseil d'administration, par voie de résolution, a constitué un comité spécial d'administrateurs indépendants (le « **comité spécial d'examen stratégique** ») ayant pour mandat, notamment, d'examiner des perspectives et plans de rechange concernant l'avenir et l'orientation stratégiques à moyen et à long terme de la Société, notamment en tant qu'acteur de premier plan en gestion de la fidélisation. Les membres du comité spécial d'examen stratégique comprenaient MM. McEwan (président), Gardner et Kreidler et M[me] Griffin. M. Robert E. Brown, alors président du conseil d'administration, et Jeremy Rabe, à titre de chef de la direction, ont assisté à toutes les réunions du comité spécial d'examen stratégique.

A. Thomas D. Gardner a été administrateur de SuperMedia Inc. (auparavant, Idearc Media Inc.) (« **SuperMedia** ») de décembre 2009 à avril 2013. Aux termes de la convention de fusion modifiée et mise à jour (la « **convention de fusion** »), datée du 5 décembre 2012, conclue entre SuperMedia, Dex One Corporation (« **Dex One** »), Newdex Inc. et Spruce Acquisition Sub. Inc., les opérations envisagées dans la convention de fusion pouvaient, dans certaines circonstances, être effectuées dans le cadre de plans de restructuration préétablis volontaires en vertu du chapitre 11 du titre 11 du Code des États-Unis (le « **Bankruptcy Code des États-Unis** »). Le 18 mars 2013, SuperMedia et toutes ses filiales nationales ont déposé des requêtes en faillite volontaire devant le tribunal des faillites des États-Unis pour le District du Delaware (la « **Bankruptcy Court des États-Unis** ») présentant une demande de redressement relative à une restructuration en vertu des dispositions du Bankruptcy Code des États-Unis. Parallèlement à la requête en faillite, SuperMedia a déposé un plan de restructuration préétabli (le « **plan préétabli de SuperMedia** ») et a demandé une confirmation de celui-ci. Le plan préétabli de SuperMedia demandait d'effectuer la fusion proposée et les opérations connexes à celle-ci prévues dans la convention fusion. De plus, le 18 mars 2013, Dex One et ses filiales ont déposé des requêtes en faillite volontaire distinctes devant la Bankruptcy Court des États-Unis sollicitant l'approbation du plan préétabli distinct de Dex One (collectivement, avec le plan préétabli de SuperMedia, les « **plans préétablis** »). Le 29 avril 2013, la Bankruptcy Court des États-Unis a tenu une audience et délivré des ordonnances séparées confirmant les plans préétablis. Le 30 avril 2013, SuperMedia et Dex One 1) ont réalisé les opérations envisagées dans la convention de fusion, y compris la fusion de SuperMedia avec Spruce, dans le cadre de laquelle SuperMedia a survécu à titre de filiale en propriété exclusive de Dex Media Inc. (« **Dex Media** »), 2) ont effectué autrement les opérations envisagées dans les plans préétablis et 3) se sont affranchies de la protection en vertu du chapitre 11.

Thomas D. Gardner a été administrateur de Dex Media d'avril 2013 à juillet 2016. Le 17 mai 2016, Dex Media a déposé une requête en faillite volontaire devant la Bankruptcy Court des États-Unis présentant une demande de redressement relative à une restructuration en vertu des dispositions du

Bankruptcy Code des États-Unis. Parallèlement à la requête en faillite, Dex Media a déposé un plan de restructuration préétabli (le « **plan préétabli de Dex Media** ») et a demandé une confirmation de celui-ci. Le 15 juillet 2016, Dex Media a obtenu la confirmation du plan préétabli de Dex Media de la part de la Bankruptcy Court des États-Unis. Le 29 juillet 2016, le plan préétabli de Dex Media a pris effet et, le 1er août 2016, Dex Media a procédé à sa restructuration financière et s'est affranchie de la protection en vertu du chapitre 11.

B. Avant sa nomination à titre de président du conseil d'administration avec prise d'effet le 28 mars 2019, William (Bill) McEwan était président du comité des ressources humaines et de la rémunération et membre du comité de gouvernance et de mises en candidature. Il était également président du comité spécial d'examen stratégique.

C. Philip Mittleman a été élu au conseil d'administration lors de l'assemblée annuelle tenue le 27 avril 2018; par conséquent, il a assisté à 35 des 45 réunions du conseil d'administration tenues en 2018. Il a assisté à toutes les réunions du conseil d'administration tenues depuis son élection.

D. Philip Mittleman a été nommé au comité d'audit le 27 avril 2018; par conséquent, il a assisté à 2 des 4 réunions du comité d'audit tenues en 2018. Il a assisté à toutes les réunions du comité d'audit tenues en 2018 depuis sa nomination.

E. Philip Mittleman a été nommé au comité des ressources humaines et de la rémunération le 27 avril 2018; par conséquent, il a assisté à 8 des 12 réunions du comité des ressources humaines et de la rémunération tenues en 2018. Il a assisté à toutes les réunions du comité des ressources humaines et de la rémunération tenues en 2018 depuis sa nomination.

F. Jeremy Rabe a été élu au conseil d'administration lors de l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 27 avril 2018; par conséquent, il a assisté à 35 des 45 réunions du conseil d'administration tenues en 2018. Il a assisté à toutes les réunions du conseil d'administration tenues depuis son élection.

G. Des renseignements quant au nombre d'actions et d'UAD détenues par M. Rabe en 2018 sont donnés aux rubriques « Analyse de la rémunération – Gouvernance en matière de rémunération – Exigences en matière d'actionnariat ».

H. Étant donné que M. Rabe est chef de la direction de la Société, il ne reçoit aucune rémunération annuelle en contrepartie des services qu'il fournit au conseil d'administration. En tant que membre de la haute direction de la Société, M. Rabe est assujetti aux lignes directrices en matière d'actionnariat applicables aux membres de la haute direction de la Société décrites aux rubriques « Analyse de la rémunération – Gouvernance en matière de rémunération – Exigences en matière d'actionnariat » aux termes desquelles il doit détenir des actions, des UAR, des UAD ou des options d'achat d'actions (« **options** ») correspondant à au moins quatre (4) fois son salaire de base. Le salaire de base de M. Rabe était de 750 000 $ au 24 mai 2019. M. Rabe a été élu au conseil d'administration le 27 avril 2018, puis nommé par la suite chef de la direction le 8 mai 2018. À ce titre, il n'est pas assujetti aux exigences en matière d'actionnariat de la Société en date du 21 mars 2018.

I. Aux termes des lignes directrices en matière d'actionnariat applicables aux membres de la haute direction, dans le cas de M. Rabe, la « Valeur à risque » représente la somme i) de la valeur des actions et des UAD, ii) des deux tiers (⅔) de la valeur des UAR non acquises et iii) de la valeur dans le cours des options acquises mais non exercées, dans chacun des cas détenues par M. Rabe le 24 mai 2019 et le 21 mars 2018, calculée en utilisant le cours de clôture moyen des actions à la TSX pour la période de cinq (5) jours de bourse précédant la date du calcul (sauf dans le cas des actions détenues en propriété, des UAD, des UANR et des UAR, qui sont évaluées à la valeur la plus élevée entre la moyenne indiquée précédemment et le coût d'acquisition).

J. Jeremy Rabe a été élu au conseil d'administration le 27 avril 2018, et a été nommé par la suite chef de la direction le 8 mai 2019. La valeur de la rémunération totale à titre de membre du conseil d'Aimia reçue en 2018 comprend seulement la valeur de la rémunération qu'il a reçue en tant que membre du conseil d'administration avant sa nomination à titre de chef de la direction le 8 mai 2018.

5 DES 6 CANDIDATS À L'ÉLECTION AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR SONT INDÉPENDANTS

Le conseil d'administration a établi que Jeremy Rabe n'est pas indépendant parce qu'il est chef de la direction de la Société.

Comme il est indiqué dans le tableau suivant, cinq (5) des six (6) candidats à l'élection aux postes d'administrateur sont indépendants :

Administrateur	Indépendant	Non indépendant	Raison de la non-indépendance
Thomas D. Gardner	✓		
Robert (Chris) Kreidler	✓		
William McEwan	✓		
Philip Mittleman	✓		
Linda Kuga Pikulin	✓		
Jeremy Rabe		✓	M. Rabe est chef de la direction de la Société.

Avoir en actions des candidats aux postes d'administrateur

Le tableau suivant indique le nombre d'actions et d'UAD détenues par les candidats aux postes d'administrateur non membres de la direction[1] au 24 mai 2019 et au 21 mars 2018 (soit la date de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction 2018).

Administrateur	Date	Actions	UAD[2]	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur à risque totale des actions et des UAD[3]	Valeur à risque en pourcentage du seuil d'actionnariat[4]
Thomas D. Gardner	24 mai 2019	-	61 726	61 726	251 719 $	101 %
	21 mars 2018	-	27 997	27 997	48 379 $	19 %
Robert (Chris) Kreidler	24 mai 2019	-	41 622	41 622	169 735 $	68 %
	21 mars 2018	-	19 306	19 306	33 361 $	13 %
William McEwan	24 mai 2019	-	109 173	109 173	445 207 $	45 %
	21 mars 2018	-	39 194	39 194	67 727 $	34 %
Linda Kuga Pikulin	24 mai 2019	-	-	-	-	-
	21 mars 2018	-	-	-	-	-
Philip Mittleman	24 mai 2019	220 339	19 323	239 662	977 342 $	391 %
	21 mars 2018	181 639	-	181 639	317 059 $	-

1. Des renseignements quant au nombre d'actions et d'UAD ainsi qu'au nombre d'UAR et d'options détenues par M. Rabe en 2019 et en 2018 sont donnés à la rubrique « Analyse de la rémunération – Gouvernance en matière de rémunération – Exigences en matière d'actionnariat ».
2. Les « UAD » désignent les UAD détenues par le candidat aux termes du régime d'UAD décrit à l'« Annexe B – RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME – Le régime d'UAD » (le « **régime d'UAD** »). Le régime d'UAD a été mis en œuvre le 1er janvier 2009.
3. La « Valeur à risque totale des actions et des UAD » pour 2019 est fondée, à l'égard des actions, sur le plus élevé des montants entre i) la valeur marchande des actions en date du 24 mai 2019 (4,08 $) et ii) le coût d'acquisition des actions et, à l'égard des UAD, sur la valeur marchande des actions, conformément aux lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs. La « Valeur à risque totale des actions et des UAD » pour 2018 est fondée, à l'égard des actions, sur le plus élevé des montants entre i) la valeur marchande des actions en 2018 au 21 mars 2018 (1,73 $) et ii) le coût d'acquisition des actions et, à l'égard des UAD, sur la valeur marchande des actions en 2018, conformément aux lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs.
4. Aux termes des lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs décrites à la rubrique « Analyse de la rémunération – Rémunération des administrateurs – Exigences en matière d'actionnariat des administrateurs », les administrateurs doivent détenir des actions ou des UAD ayant une valeur minimale totale correspondant à au moins cinq (5) fois la rémunération forfaitaire annuelle. Les administrateurs ont cinq ans pour se conformer aux lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs, à compter de la date où ils sont nommés pour la première fois au poste d'administrateur au conseil d'administration.

Appartenance au conseil d'administration et nominations à des comités d'autres sociétés ouvertes

Le tableau suivant indique, pour chaque candidat au poste d'administrateur qui est membre du conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes, des précisions au sujet de ces sociétés ainsi que le nom des comités de celles-ci auxquels il siège.

Nom	Membre du conseil des autres sociétés ouvertes suivantes	Secteur d'activité de la société	Bourses des valeurs	Membre des comités suivants
William (Bill) McEwan	Ahold Delhaize	Commerce de détail de produits alimentaires	Euronext	Président du comité sur la rémunération, vice-président du conseil de supervision et membre du comité sur le développement durable et l'innovation
Linda Kuga Pikulin	Plastiques IPL inc.	Fabrication de plastique	TSX	Comité des ressources humaines et de la rémunération et comité de la gouvernance et des mises en candidatures

Politique sur l'appartenance à d'autres conseils d'administration

Le 12 août 2013, le conseil d'administration a adopté une politique limitant à quatre (4) le nombre de conseils d'administration d'autres sociétés ouvertes auxquels un administrateur de la Société peut accepter de siéger. Un administrateur ne peut donc siéger à plus de cinq (5) conseils d'administration de sociétés ouvertes, en comptant celui d'Aimia. Les administrateurs respectent tous cette politique.

Appartenance commune à d'autres conseils d'administration

Afin de limiter l'appartenance commune des administrateurs à d'autres conseils d'administration, le conseil d'administration a adopté, en 2011, une politique aux termes de laquelle les administrateurs sont tenus, avant d'accepter une nomination au conseil d'une société ouverte, de la soumettre tout d'abord à l'examen du comité de gouvernance et de mises en candidature. Au 24 mai 2019, aucun membre du conseil d'administration de la Société n'était membre du conseil d'une autre société auquel siégeait un autre administrateur de la Société.

Élection des administrateurs à la majorité des voix

Le 14 novembre 2008, le conseil d'administration a adopté une politique de la « majorité des voix », qui a par la suite été modifiée le 26 février 2015. Aux termes de cette politique, le candidat à un poste d'administrateur qui reçoit un nombre de voix « en faveur » inférieur à la majorité des voix (50 % + 1) relativement à son élection par les actionnaires doit remettre sa démission immédiatement au conseil d'administration à la suite de l'assemblée des actionnaires au cours de laquelle l'élection est tenue. Le comité de gouvernance et de mises en candidature étudiera cette offre de démission et recommandera au conseil d'administration de l'accepter ou non. Le conseil d'administration acceptera la démission, sauf dans des circonstances exceptionnelles, et il annoncera sa décision par communiqué sans délai dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'assemblée des actionnaires. Si le conseil d'administration décide de ne pas accepter une démission, le communiqué de presse devra énoncer tous les motifs sur lesquels cette décision est fondée. La démission prendra effet lorsqu'elle aura été acceptée par le conseil. L'administrateur qui a remis sa démission ne doit pas prendre part aux délibérations des comités ou du conseil d'administration portant sur cette question.

La politique ne s'applique qu'à « l'élection non contestée d'un administrateur », c'est-à-dire, pour les besoins de la politique, dans les cas où le nombre de candidats aux postes d'administrateur correspond au nombre d'administrateurs devant être élus au conseil d'administration et où aucun document de procuration soutenant la candidature d'une ou de plusieurs autres personnes qui ne font pas partie de la liste de candidats appuyés par le conseil d'administration n'a été diffusé.

Séances tenues sans la présence des membres de la direction

Les administrateurs non membres de la haute direction se sont réunis « à huis clos » (sans que des représentants de la direction soient présents) à chacune des réunions régulières du conseil et des comités prévues au calendrier. Le président du conseil ou, selon le cas, le président du comité, préside ces séances et informe la direction de la nature des points abordés et leur indique si des mesures doivent être prises.

Politique en matière de retraite et durée du mandat des administrateurs

Aux termes de la politique de la Société en matière de retraite, une personne qui a franchi le cap des 75 ans ne peut être nommée ou élue au conseil. Une dérogation est cependant admise lorsque, selon le conseil d'administration, il est dans l'intérêt de la Société de demander à un administrateur de poursuivre son mandat au-delà de l'âge normal de la retraite, à condition que cette reconduction se fasse un an à la fois.

Le conseil d'administration n'a pas adopté de limite quant à la durée du mandat des administrateurs, mais comme il est décrit ci-dessus, il prévoit un âge de retraite de 75 ans. Le conseil estime que l'imposition d'une durée arbitraire du mandat des administrateurs pourrait réduire les avantages découlant de la présence continue des membres et de leur connaissance du secteur d'activité et pourrait amener la Société à perdre inutilement des gens expérimentés et précieux. Le processus de renouvellement du conseil s'articule autour du concept de gestion du rendement. À cette fin, la Société mise sur des critères de sélection rigoureux des administrateurs et sur des processus d'évaluation qui assurent la qualité et l'expertise du conseil. Le processus de planification de la relève du conseil comprend le recours à une grille de compétences, à des questionnaires détaillés et à des évaluations du rendement pour évaluer l'efficacité globale du conseil et les compétences de chaque administrateur.

Attentes à l'égard de chaque administrateur, planification de la relève et grille des compétences

Le comité de gouvernance et de mises en candidature est responsable d'examiner et de faire des recommandations concernant la taille souhaitée du conseil d'administration, la nécessité de recruter de nouveaux candidats et les compétences visées de ces candidats.

Les administrateurs doivent adopter un comportement éthique, des normes d'affaires élevées, être intègres et respectueux. Le conseil fait tout en son pouvoir pour s'assurer que les administrateurs et les dirigeants sont des personnes qui créent et appuient une culture

d'intégrité dans toute l'organisation. Avant de se joindre au conseil, les nouveaux administrateurs sont informés du niveau d'engagement que la Société attend de ses administrateurs.

En consultation avec le président du conseil d'administration et le chef de la direction, le comité de gouvernance et de mises en candidature détermine les compétences recherchées auprès des nouveaux candidats en tenant compte des forces actuelles du conseil d'administration et des besoins de la Société. Les administrateurs doivent posséder un ensemble adéquat de compétences, de connaissances et d'expérience en affaires et comprendre le secteur d'activité ainsi que les régions géographiques dans lesquels la Société exerce ses activités. Les candidats sont évalués selon leurs compétences professionnelles, leur expérience et leur expertise, et doivent démontrer un haut niveau d'intégrité, de professionnalisme, de valeurs et d'indépendance de jugement. La Société tient une grille des compétences pour déterminer les domaines qui doivent être couverts par le conseil afin que celui-ci s'acquitte efficacement de sa tâche. Les administrateurs font une autoévaluation annuelle de leurs compétences et de leur expérience par rapport à un ensemble de compétences préétablies. Le comité de gouvernance et de mises en candidature passe cette grille en revue chaque année afin de confirmer qu'elle prend toujours en compte les compétences et l'expérience les plus pertinentes qui soient pour le conseil. Dans le cadre de l'engagement continu pris par Aimia à l'égard du renouvellement du conseil, après avoir sondé ses actionnaires et dans une volonté d'ajouter aux compétences alors déjà présentes dans le conseil, le conseil d'administration a nommé MM. Edwards, Mittleman et Rabe à l'élection à titre de membre du conseil d'administration lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2018. En outre, à la suite de la réalisation de l'opération visant Aéroplan, de la conclusion de l'examen stratégique et de la publication des résultats de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018, et conformément à l'engagement déclaré d'Aimia à l'égard du renouvellement du conseil d'administration et de l'évaluation continue de la taille appropriée du conseil, le 28 mars 2019, la Société a annoncé le départ à la retraite de MM. Robert E. Brown et Roman Doroniuk. De plus, compte tenu du départ de W. Brian Edwards et d'Emma Griffin à l'assemblée, dans le cadre de son processus continu de renouvellement et de remaniement conformément à la nouvelle orientation stratégique d'Aimia, le conseil a nommé Linda Kuga Pikulin à titre de candidate à l'élection au poste d'administratrice à l'assemblée.

Le tableau qui suit présente l'expérience et l'expertise de chacun des administrateurs.

Administrateur	Marchés financiers et fusions et acquisitions	Rémunération et gestion des talents	Gouvernance	Leadership d'entreprise	Compétences financières	Technologie de l'information/ numérique	Analyse, intégration et surveillance des investissements	Marketing de la fidélisation/ analytique	Secteurs du détail et du voyage
Thomas D. Gardner	✓	✓		✓	✓		✓		
Robert (Chris) Kreidler	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
William McEwan	✓	✓	✓	✓				✓	✓
Philip Mittleman	✓	✓	✓	✓	✓		✓		
Linda Kuga Pikulin		✓		✓			✓		✓
Jeremy Rabe				✓		✓	✓	✓	✓

Politique sur la diversité

Comme il est indiqué dans la politique sur la diversité applicable au conseil d'administration et aux membres de la haute direction adoptée par le conseil le 26 février 2015, dans sa version modifiée le 14 février 2018 (la « **politique sur la diversité** »), le conseil prend des décisions en matière de mise en candidature aux postes d'administrateur et le chef de la direction prend des décisions en matière de nomination des membres de la haute direction fondées sur le mérite. La Société est résolue à sélectionner les meilleurs candidats qui soient pour pourvoir ces postes. Le conseil est aussi d'avis que la diversité (qui comprend le genre ainsi que les membres de groupes minoritaires et l'âge) est importante pour s'assurer que les administrateurs et les membres de l'équipe de la haute direction d'Aimia (ces membres de l'équipe de la haute direction étant les « **membres de la haute direction** ») offrent l'éventail de perspectives, d'expérience et d'expertise requis pour assurer une gestion et une direction efficaces de la Société. À l'heure actuelle, les membres de la haute direction sont le chef de la direction, le chef de la direction financière, le chef des affaires juridiques et secrétaire général, la vice-présidente, Culture et talents mondiaux, le vice-président, fusions et acquisitions et le trésorier ainsi que les chefs des principales unités d'affaires de la Société.

Dans un marché mondial de plus en plus complexe, pouvoir miser sur une vaste gamme de points de vue, d'expériences antérieures, de compétences et d'expérience est un élément crucial du succès de la Société. Aimia doit continuer à développer une marque et un environnement qui attirent les talents qui l'aideront à obtenir du succès.

Aimia est d'avis que la diversité est une qualité importante d'un conseil d'administration et d'une équipe de haute direction efficaces. La Société considère que la diversité des genres est un aspect important de la diversité et reconnaît le rôle important que les femmes possédant les compétences et l'expérience pertinentes et adéquates peuvent jouer en contribuant à la diversité des perspectives au sein du conseil et aux postes de haute direction.

Aux termes de la politique sur la diversité, le conseil vise à atteindre une représentation féminine d'au moins trente pour cent (30 %) au conseil d'ici le 31 décembre 2022. À l'heure actuelle, une (1) femme est candidate à l'élection au conseil, ce qui représente dix-sept pour cent (17 %) des candidats. Le conseil demeure résolu à respecter sa politique sur la diversité et continuera de faire de la diversité un aspect important du processus de sélection des futurs candidats.

À ce jour, la Société n'a pas établi de cibles précises concernant la représentation des femmes à des postes de haute direction. Aucune cible précise en matière de diversité des genres n'a été adoptée pour les postes de haute direction en raison de la taille restreinte de ce groupe et parce qu'apporter des modifications à ce niveau hiérarchique dans la Société représente un défi. Toutefois, la Société reconnaît que la diversité est une question qu'il faut absolument prendre en compte dans le processus de sélection de nouveaux membres de la haute direction et entend mettre en place des mesures proactives pour accroître le nombre de femmes à des postes de direction, notamment l'élaboration et la surveillance continue d'indicateurs en matière de diversité pour soutenir l'évolution de la banque de talents au niveau de la haute direction et l'application de principes rigoureux à l'égard de l'établissement de divers bassins de candidats externes.

DÉCLARATION DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Lettre du président du CRHR et du président du conseil aux actionnaires

En tant que président du comité des ressources humaines et de la rémunération (« **CRHR** ») et président du conseil d'administration, nous voulons profiter de l'occasion pour partager avec vous l'approche que nous avons suivie pour examiner et fixer la rémunération des cadres supérieurs d'Aimia pour 2018. L'exercice 2018 a été marqué par une importante transition pour l'entreprise, et dans ce contexte, l'équipe de haute direction a affiché des résultats remarquables dans l'exécution du plan d'exploitation. Nous résumerons ici, et dans les pages qui suivent, nos opinions et nos choix en matière de rémunération de la haute direction dans ce contexte.

Engagement envers la rémunération au rendement

Le conseil tient à établir un lien entre la rémunération des cadres supérieurs et le rendement. La majeure partie de la rémunération de nos cadres supérieurs est incitative et tributaire du rendement financier.

De même, le conseil est d'avis qu'une partie importante de la rémunération des cadres supérieurs devrait être fondée sur des titres de capitaux propres. Cependant, en 2018, compte tenu des diverses initiatives stratégiques et négociations, la Société a été assujettie à une restriction volontaire visant les négociations des titres qui a eu cours tout au long de l'exercice. Ainsi, la Société n'a pas été en mesure d'octroyer des attributions fondées sur des titres de capitaux propres, y compris des options et des UAR dans le cadre de l'octroi annuel aux termes du régime d'intéressement à long terme. En conséquence, en 2018, Aimia a mis en place un régime d'intéressement à long terme fondé sur la trésorerie, le régime d'attributions en trésorerie liées au rendement (« **RATR** »), pour remplacer les attributions fondées sur des titres de capitaux propres annuelles habituelles. Ce programme est décrit en détail sous la rubrique « Régime d'attributions en trésorerie liées au rendement », à la page 41.

En 2018, notre régime d'intéressement à court terme (« **régime d'intéressement à court terme** ») a maintenu l'accent sur un ensemble équilibré de paramètres qui, ensemble, étaient de solides indicateurs de l'exécution réussie du plan d'exploitation de la Société. Ceux-ci comprenaient la facturation brute, les résultats avant intérêts, impôts et amortissement ajusté (le « **BAIIA-A** »)[1], les flux de trésorerie disponibles avant versement de dividendes (« **FTD** »)[1] et le résultat net ajusté.

Le conseil est persuadé que les programmes en place incitent adéquatement les cadres supérieurs à gérer les intérêts de toutes les parties prenantes.

Rendement en 2018

Au cours de l'été 2018, une entente de principe a été conclue pour l'acquisition du programme de fidélisation Aéroplan d'Aimia par un consortium formé de La Banque Toronto-Dominion, la Banque canadienne Impériale de Commerce, Air Canada et Corporation VISA Canada. Par la suite, l'entente finale pour la vente du programme Aéroplan à Air Canada a été conclue le 26 novembre 2018.

Au milieu de 2018, alors que la stratégie de la Société entourant Aéroplan et, ensuite, l'intention du consortium d'acquérir l'entreprise sont devenues plus claires, le prix de l'action s'est raffermi par rapport aux planchers du début de 2018. À la fin de l'exercice, le prix de l'action s'établissait à 3,69 $, pour une capitalisation boursière de 569 M$ le 31 décembre, résultat dans l'ensemble inchangé par rapport à la fin de 2017.

Nous avons revu à la hausse les prévisions relatives au BAIIA-A avec la publication de nos résultats du troisième trimestre et avons atteint ou dépassé nos prévisions mises à jour pour 2018. La facturation brute de la division des coalitions s'est établie à 1,32 G$, la facturation brute d'Aéroplan demeurant stable dans l'ensemble et parmi nos principaux partenaires. La marge du BAIIA-A, qui s'est élevée à 22,4 %[2] pour la division des coalitions, a largement dépassé nos prévisions de plus de 19 %.

Il est important de noter que les FTD pour la division des coalitions ont atteint 172,3 M$[3], ce qui illustre les efforts que nous avons déployés tout au long de 2018 pour réduire les coûts et gérer les rachats compte tenu de l'incertitude entourant l'avenir d'Aéroplan. Dans nos deux divisions d'exploitation, les charges d'exploitation, à l'exception de la restructuration, ont été considérablement réduites. Nos efforts pour réduire les frais, conjugués à un nombre moins élevé d'échanges à l'égard d'Aéroplan, nous ont également permis d'atteindre nos prévisions en matière de FTD consolidés, le résultat s'étant établi è 138,5 M$[4].

[1] Le BAIIA-A et les FTD sont des mesures financières non conformes aux PCGR. Veuillez vous reporter aux notes figurant à la page 37 pour obtenir une description détaillée de ces mesures financières non conformes aux PCGR.
[2] À l'exception des frais de restructuration des coalitions de 13,7 M$ pour l'exercice complet 2018.
[3] À l'exception des paiements de restructuration de 15,2 M$ et des impôts sur le revenu en espèces de 22,0 M$ des coalitions pour l'exercice complet 2018.
[4] À l'exception des paiements de restructuration consolidés de 17,8 M$, des impôts sur le revenu en espèces de 21,0 M$ et des FTD déclarés pour le programme Nectar de 15,3 M$.

Le 26 novembre 2018, nous avons conclu une convention d'achat d'actions définitive avec Air Canada visant l'achat, par Air Canada, de la totalité du capital-actions émis et en circulation d'Aimia Canada Inc. (« **Aimia Canada** »), propriétaire et exploitante du programme de fidélisation Aéroplan, moyennant un prix d'achat entièrement en espèces de 450 M$, selon la méthode de la comptabilité de trésorerie, sans facteur d'endettement. La convention d'achat d'actions a par la suite été approuvée par les organismes de réglementation et les actionnaires, et la vente a été menée à bien le 10 janvier 2019.

Combinées aux produits issus de l'opération relative à Aéroplan et après avoir payé la totalité de l'encours de la dette, l'encaisse nette pro forma à la fin de 2018 totalisait plus de 600 M$ et la trésorerie soumise à restrictions s'élevait à 129 M$. Nous avons en outre considérablement atténué les risques liés au bilan, Aimia Canada (maintenant la propriété d'Air Canada) demeurant débiteur de la totalité du passif et des obligations liés au programme Aéroplan, y compris le passif relatif aux frais d'échange futurs des milles Aéroplan en circulation qui, aux fins de la vente d'Aimia Canada, était estimé à 1,9 G$.

Modifications pour 2019

L'opération relative à Aéroplan et le remboursement de toutes nos dettes nous ont permis de raffermir notre bilan et nous avons également des investissements qui génèrent un important flux de liquidités constant. Toutefois, ces opérations nous ont également laissé une entreprise en exploitation dont les flux de trésorerie ont été négatifs en 2018. Nous sommes à refaçonner les activités restantes en établissant un plan d'affaires à long terme plus solide, en veillant à ce que les frais tiennent davantage compte de la composition future des produits d'exploitation et en mettant en place un modèle de prestation de services plus efficient afin d'accroître la rentabilité et de profiter de meilleurs rendements pour nos actionnaires, tout en maintenant les niveaux d'expertise et de services auxquels nos clients sont en droit de s'attendre. Nous prévoyons que l'entreprise dans sa forme actuelle deviendra rentable au cours de 2020.

Le conseil d'administration d'Aimia a mis sur pied le comité spécial d'examen stratégique, un comité spécial d'administrateurs indépendants qui a pour mandat d'examiner et d'évaluer l'orientation stratégique future de la Société et les priorités en matière de répartition du capital. Le 28 mars 2019, nous avons annoncé que la recommandation du comité spécial d'examen stratégique visant à ce qu'Aimia fasse évoluer son positionnement sur les marchés en croissance de la fidélisation et du voyage au moyen d'une croissance interne et de fusions et acquisitions sectorielles avait été acceptée et approuvée par le conseil d'administration. Parmi la série de possibilités examinées, cette recommandation représentait le résultat optimal susceptible de générer les rendements les plus intéressants.

Résultats de la rémunération de 2018

Les résultats d'exploitation de 2018 ont été en grande partie conformes aux cibles; le rendement atteint ou dépasse les prévisions financières établies. Dans l'évaluation des primes d'intéressement à court terme de 2018 destinées aux membres de la haute direction visés d'Aimia, nous avons ajusté les résultats conformément aux principes d'ajustement déclarés[5] afin i) d'exclure l'avantage de certaines reprises de provisions et ii) d'exclure les indemnités de départ attribuables à la simplification des activités.

Pratiques relatives au programme de rémunération des membres de la haute direction

Conception	Gouvernance
• 60 % du programme d'intéressement à long terme est lié aux UAR qui sont tributaires du rendement et le reste, aux options, qui ont de la valeur uniquement si le cours de l'action augmente[1, 2]	• Clause « détenir jusqu'à l'atteinte de l'exigence » faisant partie intégrante des exigences en matière d'actionnariat
• Régime d'intéressement à court terme aligné sur les objectifs d'entreprise et sur le cycle de rendement annuel	• Conseiller en rémunération indépendant
	• Politique en matière de récupération
	• Politique en matière de changement de contrôle à deux conditions applicables au chef de la direction, au chef de la direction financière et à M. Baidwan (ci-après « **membres du comité de la haute direction** »)
	• Multiplicateur des indemnités de départ ne dépassant pas 2x le salaire de base
	• Politique contre la couverture

1. Nos lignes directrices prévoient que des options ne sont offertes qu'aux membres du comité de la haute direction et qu'aux membres de la haute direction à l'échelon situé sous celui des membres du comité de la haute direction. En conséquence, en raison de son échelle salariale, M. Leonard a touché 100 % de sa prime d'intéressement à long terme en UAR.
2. Exceptionnellement en 2018, aucune attribution fondée sur des titres de capitaux propres n'a été faite en raison de la restriction volontaire visant les négociations de titres.

[5] Se reporter aux principes d'ajustement énoncés sous la rubrique « Ajustements au régime d'intéressement à court terme » à la page 38.

Nous croyons que les programmes de rémunération incitative en vigueur à la suite de ces changements sont conformes aux intérêts de nos parties prenantes des manières suivantes :

- Nous avons des indicateurs de rendement absolu et relatif dans notre programme d'intéressement à long terme, avec une pondération de l'indicateur lié au rendement total des actionnaires (« **RTA** ») qui s'élève à 50 % et des paiements plafonnés à 100 % si le rendement au titre du RTA absolu est négatif.
- Nous avons plusieurs indicateurs de rendement dans nos régimes d'intéressement à court terme et à long terme qui établissent un équilibre entre la croissance rentable de l'entreprise, un rendement semblable au marché et la création de valeur à long terme pour les actionnaires.
- 60 % de la valeur des primes d'intéressement à long terme est liée au rendement.
- Nous avons des indicateurs de rendement à long terme et à court terme différents. La mesure annuelle du BAIIA-A dans le régime d'intéressement à court terme est liée à la cible du plan d'exploitation de l'année budgétaire et vise à maximiser le résultat au cours de l'année. L'indicateur du BAIIA-A global sur trois ans, prévu dans le programme d'intéressement à long terme, oriente les cadres supérieurs vers une rentabilité stable et à long terme. Le BAIIA-A est une mesure essentielle pour nos activités annuelles et notre stratégie à long terme. En 2018, le RATR, qui a remplacé le régime d'intéressement à long terme normal, comprenait des indicateurs du BAIIA-A et des FTD dont la pondération respective s'élevait à 50 % des résultats globaux.

Nous continuerons d'évaluer les répercussions de tous nos programmes de rémunération et y apporterons, au besoin, d'autres ajustements dans les prochaines années pour nous assurer que les intérêts de la haute direction et des actionnaires sont au diapason.

Changements apportés aux membres de la haute direction visés d'Aimia

En 2018 et au début de 2019, des changements à des postes de direction clés ont eu lieu.

Jeremy Rabe a été nommé chef de la direction en mai 2018, en replacement de David Johnston, chef de la direction du groupe. M. Rabe possède près de vingt ans d'expérience à titre d'exploitant ainsi que de professionnel et conseiller en placements dans le secteur de la fidélisation et du voyage.

Par suite d'autres activités de rationalisation des fonctions liées au siège social, Vince Timpano et Sandy Walker ont également quitté la Société au début de 2018, tandis que notre recherche de rentabilité au sein des Solutions de connaissances et de fidélisation a également entraîné une réduction de l'équipe de direction de cette unité d'affaires avec le départ de Shailesh Baidwan et de Kurt Paben au début de 2019.

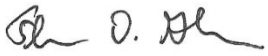
Le maintien en poste est l'élément clé qui a permis à la Société de passer à travers une période de transition importante et de mener à bien l'opération relative à Aéroplan, de conclure l'examen stratégique de la Société et de publier nos résultats pour l'exercice clos le 31 décembre 2018. Au début de mai 2019, Mark Grafton, chef de la direction financière, a quitté la Société, et Steve Leonard a pris le relais. M. Leonard occupe des postes de cadre en finances depuis 2010. Il possède une vaste expérience en finances auprès d'entreprises multinationales et une connaissance approfondie d'Aimia, atouts qui seront très importants au cours de l'année de transformation que sera 2019.

Notre responsabilité de bien faire les choses

Le CRHR estime que les actionnaires devraient obtenir de l'information transparente concernant la rémunération de nos cadres supérieurs, le fonctionnement des programmes de rémunération des membres de la haute direction d'Aimia et les fondements sur lesquels reposent les recommandations du CRHR en matière de rémunération des membres du comité de la haute direction aux fins d'approbation par le conseil d'administration. Le CRHR estime que le programme de rémunération des membres de la haute direction décrit dans les présentes respecte la stratégie d'affaires d'Aimia, cadre avec les intérêts des parties prenantes et respecte les pratiques exemplaires en matière de gouvernance de la rémunération. La stratégie que nous avons établie est fondée sur la formidable possibilité offerte à Aimia en cette ère d'évolution des secteurs de la fidélisation et du voyage. Les choix que nous avons faits en 2018 et que nous continuerons à faire viseront à mettre sur pied la bonne équipe possédant les bonnes compétences pour saisir cette possibilité pour le bien de toutes nos parties prenantes.

Au nom des membres du CRHR et du conseil d'administration, nous vous remercions du soutien constant que vous manifestez envers Aimia.

Le président du CRHR,



Thomas Gardner

Le président du conseil d'administration,

Willian McEwan

Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération aux actionnaires

Le conseil d'administration, qui bénéficie de l'appui du CRHR, est responsable des politiques et des pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction d'Aimia. Il doit rendre compte plus particulièrement de la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés, dont la rémunération est décrite sous la rubrique « Analyse de la rémunération » qui suit.

Lorsqu'il fait des recommandations au conseil d'administration, le CRHR examine d'abord les intérêts des parties prenantes. Pour ce faire, le CRHR exerce son jugement et tient compte de divers autres facteurs importants, dont la stratégie commerciale d'Aimia, les forces concurrentielles du marché, l'avis de conseillers indépendants, les besoins de l'entreprise et les pratiques exemplaires en matière de gouvernance.

En 2018, le CRHR a entrepris les projets suivants :

1. *Recrutement du chef de la direction et de membres de la haute direction* : Nous avons réagi aux circonstances changeantes tout au long de l'exercice en participant à l'évaluation et à l'embauche d'un nouveau chef de la direction et en travaillant pour raffermir nos capacités stratégiques compte tenu de la nécessité d'établir une stratégie autonome pour Aéroplan et d'entamer des discussions et des négociations pour la vente d'Aéroplan au consortium formé d'Air Canada, de La Banque Toronto-Dominion, de la Banque Canadienne Impériale de Commerce et de Corporation VISA Canada.

2. *Étude d'étalonnage de la rémunération des membres de la haute direction :* Avec l'appui de son conseiller indépendant, le CRHR a examiné les niveaux de rémunération des membres de la haute direction d'Aimia par rapport au marché. Cet examen comprenait un examen des sociétés comparables qui sont utilisées aux fins de l'étude d'étalonnage de la rémunération afin de s'assurer que les sociétés comparables demeuraient pertinentes au chapitre de la taille, compte tenu des changements dans les activités d'Aimia par suite de la vente de Nectar. Le CRHR a passé en revue les niveaux de la rémunération totale des membres du comité de la haute direction par rapport à ces sociétés comparables pour s'assurer que la rémunération est concurrentielle, qu'elle correspond au rendement individuel et à celui de l'entreprise et, conséquemment, qu'elle est alignée sur les intérêts des actionnaires.

3. *Interaction avec les actionnaires :* Le CRHR tient compte des pratiques du marché et des pratiques de gouvernance exemplaires dans l'évaluation des politiques et des régimes de rémunération de même que, de façon tout aussi importante, des commentaires qui proviennent directement des actionnaires. Le président du CRHR, pour le compte du comité, a rencontré les entreprises de conseils en matière de procurations, ISS et Glass Lewis.

4. *Examen des régimes, des politiques et des pratiques en matière de rémunération :* En 2018, le CRHR a examiné les régimes, les politiques et les pratiques en matière de rémunération, notamment les régimes d'intéressement à court terme et à long terme et les régimes de retraite. Aimia a mis en œuvre le RATR, un régime d'intéressement à long terme fondé sur la trésorerie, pour remplacer les attributions fondées sur des titres de capitaux propres annuelles habituelles en raison d'une restriction volontaire visant les négociations des titres alors en vigueur. Pour obtenir de plus amples renseignements sur ces régimes, politiques et pratiques, se reporter à la rubrique « Analyse de la rémunération » qui suit.

5. *Efficacité organisationnelle :* Une réduction importante de l'effectif total par suite des ventes d'entreprise a signifié qu'une nouvelle structure organisationnelle était requise pour atteindre le succès dans l'avenir. Le chef de la direction, appuyé par le CRHR, a restructuré les secteurs Solutions de connaissances et de fidélisation et Intelligent Shopper Solutions en ciblant la simplification, les efficiences et la technologie et les services principaux. Les activités canadiennes de solution de fidélisation, Solutions de connaissances et de fidélisation et Intelligent Shopper Solutions relèvent directement du chef de la direction.

Le CRHR estime que les actionnaires doivent disposer de renseignements leur permettant de comprendre clairement la rémunération des cadres supérieurs et comment fonctionnent les programmes de rémunération des membres de la haute direction d'Aimia et les fondements sur lesquels reposent les recommandations du CRHR en matière de rémunération des membres du comité de la haute direction aux fins d'approbation par le conseil d'administration. Le CRHR estime que le programme de rémunération des membres de la haute direction décrit dans les présentes respecte la stratégie d'affaires d'Aimia, cadre avec les intérêts des parties prenantes et respecte les pratiques exemplaires en matière de gouvernance de la rémunération.

Thomas Gardner (président)

Brian Edwards

Philip Mittleman

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

Les rubriques qui suivent donnent de l'information sur la structure du programme de rémunération des membres de la haute direction d'Aimia et les décisions particulières prises à ce sujet pour l'exercice clos le 31 décembre 2018. L'analyse de la rémunération s'articule comme suit :

APERÇU ET PRINCIPAUX OBJECTIFS DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION 29

SOMMAIRE DU PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION 29

GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION 31
Expérience du CRHR 32
Indépendance du CRHR 32
Conseiller en rémunération indépendant 32
Groupes de référence 33
Exigences en matière d'actionnariat 35
Interdiction d'opérations de couverture 35
Risques liés à la rémunération 35
Politique en matière de récupération de la rémunération incitative 36

ÉLÉMENTS DU PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION D'AIMIA 36
Salaire 36
Primes d'intéressement à court terme 37
Primes d'intéressement à long terme 39
Régime d'attributions en trésorerie liées au rendement 41
Régimes de retraite 41
Avantages indirects et autres avantages 42
Composition de la rémunération 42

RÉMUNÉRATION POUR 2018 43
Résultats du régime d'intéressement à court terme 43
Résultats du régime d'attributions en trésorerie liées au rendement 44
Résultats du régime d'intéressement à long terme 44
Rémunération du chef de la direction 45
Rémunération des membres de la haute direction visés 46

CONCORDANCE DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION AVEC LES INTÉRÊTS DES ACTIONNAIRES 48

AUTRE INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION 48
Tableau sommaire de la rémunération 48
Attributions aux termes d'un régime d'intéressement 51
Attributions aux termes d'un régime d'intéressement – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice 52
Titres dont l'émission est autorisée aux termes d'un régime de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres 52
Prestations en vertu d'un régime de retraite 53
Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle 53

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS 56
Sommaire de la rémunération des membres du conseil 56
Exigences en matière d'actionnariat des administrateurs 57
Tableau de la rémunération des administrateurs 58
Attributions fondées sur des actions en cours 59

Aperçu et principaux objectifs de la rémunération des membres de la haute direction

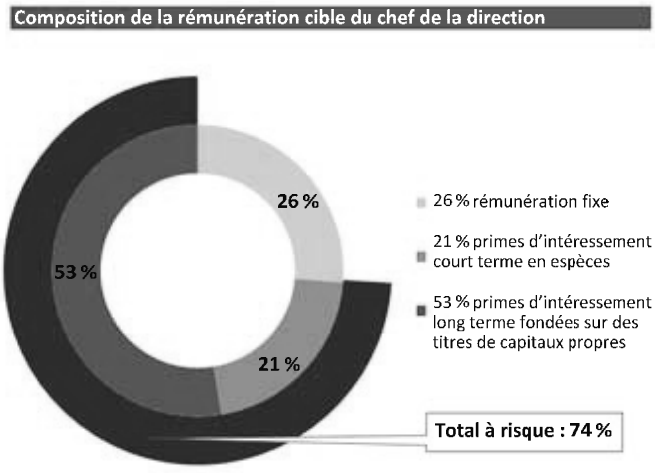
Le programme de rémunération des membres de la haute direction d'Aimia vise les principaux objectifs suivants :

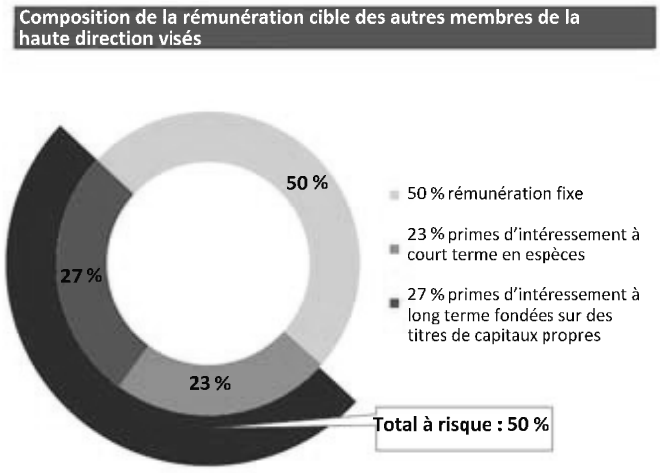
Objectifs du programme de rémunération	Critères de conception
• Attirer et maintenir en fonction des membres de la haute direction dont les compétences, les habiletés, les talents et la passion permettent à Aimia d'atteindre ses objectifs stratégiques à long terme.	➔ Offrir une rémunération totale qui se situe dans une fourchette concurrentielle de la médiane du marché du groupe de référence lorsque le rendement cible est atteint.
• Motiver les membres de la haute direction et les récompenser pour l'atteinte d'objectifs d'entreprise ambitieux et l'établissement d'une culture fortement axée sur des résultats où la rémunération est directement liée au rendement.	➔ Offrir la possibilité de toucher une rémunération totale se situant dans le premier quartile lorsque le rendement est exceptionnel, et sous la médiane lorsque les cibles de rendement ne sont pas atteintes.
• Faire correspondre les intérêts des membres de la haute direction à ceux des actionnaires dans le but de créer une valeur durable à long terme pour les actionnaires, sans inciter à la prise de risques excessifs.	➔ Voir à ce qu'une partie importante de la rémunération soit fondée sur des titres de capitaux propres dont l'acquisition est répartie sur plusieurs années et qu'elle soit assortie d'exigences en matière d'actionnariat qui, ensemble, favorisent un rendement durable[1].

1. En raison de la restriction volontaire visant les négociations de titres en 2018, la Société n'a pas pu octroyer d'attributions fondées sur des titres de capitaux propres aux membres de la haute direction. Comme substitut, la Société a octroyé des attributions en trésorerie liées au rendement et non fondées sur des titres de capitaux propres. Se reporter à la rubrique « Régime d'attributions en trésorerie liées au rendement » à la page 41.

Conformément à notre objectif visant à faire correspondre la rémunération au rendement aux intérêts des actionnaires, 74 % de la rémunération cible du chef de la direction et 50 % de la rémunération cible des membres de la haute direction visés est à risque et conditionnelle au rendement, et 53 % de la rémunération cible du chef de la direction et 27 % de la rémunération cible de chaque membre de la haute direction visé est à long terme et fondée sur des titres de capitaux propres, comme en font foi les graphiques suivants, qui présentent la rémunération totale cible de 2018.

Sommaire du programme de rémunération des membres de la haute direction





Le tableau suivant présente les principaux éléments du programme de rémunération des membres de la haute direction d'Aimia pour 2018.

Élément	Caractéristique
Rémunération fixe	
Salaire de base	• Attirer et maintenir en fonction les personnes de talent clés qui sauront mener Aimia au succès • Il se situe en général à la médiane du groupe de référence, mais peut être plus ou moins élevé selon les compétences, l'importance du rôle et l'expérience de la personne en poste
Avantages indirects, avantages et programme de retraite	• Offrir des programmes d'avantages, de retraite et d'avantages indirects qui sont, en général, concurrentiels par rapport aux pratiques du marché dans les pays où le cadre supérieur réside
Rémunération variable	
Régime d'intéressement à court terme	• Primes d'intéressement à court terme annuelles qui récompensent le rendement par rapport à des objectifs financiers et individuels clés au cours de l'exercice • Le paiement versé aux cadres supérieurs est fondé sur le rendement individuel et le rendement de l'entreprise, mesurés en fonction de la facturation brute, du BAIIA-A, des FTD et du résultat net ajusté consolidés annuels • Aucun paiement si le seuil du régime minimal à l'égard du BAIIA-A n'est pas atteint[1]
Programme d'intéressement à long terme : *Unités d'actions liées au rendement (UAR)*[2]	• Les UAR sont généralement octroyées chaque année aux membres de la haute direction admissibles après approbation par le conseil d'administration • Les UAR s'acquièrent à raison de 50 % en fonction du rendement par rapport à une cible du BAIIA-A globale absolue sur trois ans, 25 % en fonction du RTA par rapport à un groupe de référence personnalisé aux fins du rendement et 25 % en fonction du RTA rapport à l'indice composé TSX, qui représente d'autres options d'investissement pour les actionnaires • Il n'y a pas de paiement si les seuils de rendement minimaux ne sont pas atteints[3] • Le paiement est plafonné à 100 % si le RTA absolu est négatif, sans égard au fait que le rendement relatif dépasse la cible • Les UAR font en sorte que les cadres supérieurs se concentrent sur l'atteinte des objectifs à plus long terme d'Aimia et favorisent le rapprochement entre leurs intérêts et ceux des actionnaires
Programme d'intéressement à long terme : *Options*[2]	• Les options sont généralement octroyées annuellement aux membres de la haute direction admissibles après approbation par le conseil d'administration • Les options sont acquises à raison de 25 % par année sur une période de quatre ans et sont assorties d'une durée de sept ans • Les options font concorder la rémunération des membres de la haute direction avec l'appréciation du cours de l'action à long terme • Les options ne procurent une valeur que si le cours des actions s'apprécie par rapport à la valeur à la date d'octroi
Programme d'intéressement à long terme : *Attributions en trésorerie liées au rendement*[4]	• Des attributions en trésorerie liées au rendement ont été octroyées en 2018 en remplacement du régime d'intéressement à long terme (« **RILT** ») en raison d'une restriction volontaire visant les négociations de titres alors en vigueur • Les attributions en trésorerie liées au rendement s'acquièrent en fonction du rendement par rapport aux cibles du BAIIA-A et des FTD pondérées sur trois ans de façon égale • Le paiement est plafonné à 300 % de la cible • Les attributions en trésorerie liées au rendement visent les membres du comité de la haute direction afin que les objectifs à long terme d'Aimia soient atteints, elles constituent un mécanisme de maintien en poste en période de transition et favorisent le rapprochement avec les intérêts des actionnaires

Élément	Caractéristique
Rémunération totale	
Rémunération fixe et variable	• Offre une rémunération totale se situant à la médiane du marché lorsque les niveaux de rendement cibles sont atteints, la possibilité d'une rémunération totale se situant dans le premier quartile lorsque le rendement est exceptionnel et des niveaux de rémunération totale sous la médiane lorsque les rendements cibles ne sont pas atteints

1. Voir « Primes d'intéressement à court terme » à la page 37 pour une description du seuil minimal applicable au régime d'intéressement à court terme.
2. Aucune attribution fondée sur des titres de capitaux propres n'a été octroyée en 2018 en raison d'une restriction volontaire visant les négociations de titres.
3. Voir « Primes d'intéressement à long terme – Cibles de rendement » à la page 40 pour une description du seuil minimal applicable au régime d'UAR.
4. Ces conditions s'appliquent aux membres du comité de la haute direction. Certaines conditions peuvent différer pour d'autres membres de la haute direction. Pour plus de détails, se reporter à la rubrique « Régime d'attributions en trésorerie liées au rendement » à la page 41 .

Gouvernance en matière de rémunération

Le tableau suivant présente des détails sur la gouvernance en matière de rémunération des cadres supérieurs d'Aimia.

Ce que nous faisons	Ce que nous ne faisons pas
✓ 60 % des droits en vertu du programme d'intéressement à long terme sont acquis en fonction du rendement et le reste a de la valeur uniquement si le cours de l'action augmente	✗ Nous interdisons les opérations de couverture visant des actions d'Aimia et des primes d'intéressement fondées sur des titres de capitaux propres d'Aimia
✓ Nos UAR s'acquièrent à raison de 25 % en fonction du RTA par rapport à un groupe de référence personnalisé aux fins du rendement, de 25 % en fonction du RTA par rapport à l'indice composé TSX et de 50 % en fonction de l'atteinte de la cible du BAIIA-A globale sur une période de trois ans	✗ Nous n'offrons aucun avantage accessoire, aucune indemnité de cessation d'emploi, ni aucune prestation de retraite supplémentaire excessifs
✓ 74 % de la rémunération cible du chef de la direction et 50 % de la rémunération cible des autres membres de la haute direction visés est à risque et tributaire du rendement	
✓ Nous utilisons une grille équilibrée d'indicateurs dans notre régime d'intéressement à court terme	
✓ Il y a quelques chevauchements entre les indicateurs utilisés dans nos primes d'intéressement à court terme et à long terme	
✓ Nous avons une politique en matière de récupération de la rémunération incitative dans certains cas	
✓ Notre comité de rémunération est 100 % indépendant et fait appel à un conseiller indépendant	
✓ Nous utilisons des groupes de référence comprenant des sociétés dont la taille et le secteur d'activité sont pertinents pour étalonner la rémunération. Nous offrons une rémunération cible se situant à la médiane du groupe de référence lorsque les niveaux de rendement cibles sont atteints	
✓ Nos actionnaires peuvent s'exprimer dans le cadre d'un vote consultatif annuel sur la rémunération et nous avons reçu un appui de 77,39 % à l'égard de notre résolution relative à la rémunération liée au rendement en 2018	
✓ Nous présentons les indicateurs de rendement de notre programme d'intéressement à long terme et les niveaux de rendement seuil, cible et maximum à l'égard de l'indicateur relatif au RTA, ainsi que les niveaux de rendement seuil, cible et maximum à l'égard de l'indicateur relatif au BAIIA-A	

Ce que nous faisons	Ce que nous ne faisons pas
✓ Nous avons mis en place des exigences en matière d'actionnariat pour les membres de la haute direction, assorties d'une clause « détenir jusqu'à l'atteinte de l'exigence »	
✓ Nous établissons des objectifs de rendement rigoureux et mesurons le rendement par rapport à ces objectifs	
✓ Nous avons en place un solide processus de gestion des risques d'entreprise	
✓ Nous avons une autre étape à franchir au titre du BAIIA-A aux termes de notre régime d'intéressement à court terme. Si le seuil du régime à l'égard du BAIIA-A n'est pas atteint, le paiement est de zéro, sans égard au rendement atteint selon les autres indicateurs	
✓ Le paiement d'UAR au titre du RTA relatif est plafonné à 100 % si le RTA absolu est négatif, peu importe que le rendement relatif dépasse la cible ou non	
✓ Nous prévoyons une disposition d'acquisition accélérée à deux conditions en cas de changement de contrôle pour tous les membres de la haute direction choisis et une indemnité maximale correspondant à 24 mois dans toutes les situations	

Expérience du CRHR

Les membres du CRHR possèdent une vaste expérience notamment en matière de rémunération, de finances et de gouvernance. Les renseignements sur les candidats aux postes d'administrateur qui figurent à partir de la page X décrivent la formation et l'expérience de chaque membre du CRHR en date de la présente circulaire.

Indépendance du CRHR

Tous les administrateurs ayant siégé au CRHR au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2018 sont indépendants au sens des exigences réglementaires applicables. Le CRHR s'est réuni à douze (12) reprises au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2018 et s'est réuni chaque fois sans la présence de représentants de la direction.

Conseiller en rémunération indépendant

Le CRHR fait appel à un conseiller en rémunération indépendant qui le conseille sur la conception et le caractère concurrentiel de notre programme de rémunération des membres de la haute direction. En 2018, le CRHR a retenu les services de Meridian Compensation Partners afin qu'il lui fournisse des conseils indépendants portant sur la rémunération des membres du comité de la haute direction. Meridian Compensation Partners a examiné les modifications proposées aux politiques en matière de rémunération et a donné des conseils au sujet de ces modifications. On a demandé aux représentants de Meridian Compensation Partners de passer en revue les documents du CRHR avant qu'ils se réunissent et d'assister à ses réunions. Meridian Compensation Partners a aussi été appelé, au besoin, à se prononcer sur les niveaux de rémunération sur le marché et sur les paiements faits aux membres du comité de la haute direction.

Le montant des honoraires pour des services liés à la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs (c.-à-d. des services portant sur l'établissement de la rémunération des administrateurs ou des membres du comité de la haute direction d'Aimia) et de tous les autres honoraires versés à Meridian Compensation Partners, est indiqué dans le tableau ci-dessous.

Honoraires pour des services liés à la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs

	Honoraires de consultation facturés en 2018 et en 2017		Pourcentage du montant total des honoraires facturés en 2018 et en 2017	
Type d'honoraires	**2018**	**2017**	**2018**	**2017**
Rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs – honoraires connexes	119 813 $	92 447 $	100 %	100 %
Autres honoraires	0 $	0 $	0 %	0 %
Total des honoraires annuels	119 813 $	92 447 $	100 %	100 %

Bien que les conseils de conseillers externes constituent un volet important du processus décisionnel du CRHR, le conseil d'administration est essentiellement responsable de toutes les décisions touchant la rémunération des membres de la haute direction. Lorsqu'il fait des recommandations au conseil d'administration, le CRHR exerce son jugement et tient compte de divers facteurs importants, dont la stratégie d'affaires d'Aimia, les forces concurrentielles du marché, l'avis de conseillers externes indépendants, les besoins internes de l'entreprise, les pratiques exemplaires en matière de gouvernance et les intérêts des actionnaires.

En 2018, la direction a travaillé avec divers conseillers en rémunération, notamment Willis Towers Watson, Mercer, Equilar et Deloitte, afin d'obtenir des données comparatives aux fins des pratiques et politiques en matière de rémunération et des conseils en matière de fiscalité et de mobilité.

Groupes de référence

Le CRHR a recours aux groupes de référence aux fins de l'étalonnage pour établir la rémunération. Plus précisément, il évalue le rendement d'Aimia par rapport aux groupes de référence aux fins du rendement pour les UAR et les pratiques de rémunération d'Aimia, y compris les niveaux de rémunération des membres du comité de la haute direction par rapport à un groupe de référence en matière de rémunération.

Groupes de référence aux fins du rendement

Le CRHR a choisi deux groupes de référence pour mesurer le RTA relatif à l'égard du rendement au titre des UAR, soit l'indice composé TSX et un groupe de comparaison personnalisé aux fins du rendement. Le CRHR a choisi l'indice composé TSX parce qu'il a déterminé que les sociétés de l'indice composé TSX présentent d'autres possibilités d'investissement pour nos actionnaires et donnent une indication du rendement général du marché.

Outre l'indice composé TSX, le CRHR a élaboré un groupe de référence personnalisé aux fins du rendement pour mesurer le rendement par rapport à des sociétés comparables à Aimia en fonction de divers critères, dont les suivants :

- Elles sont considérées par les investisseurs (selon des rapports d'analystes) comme étant des sociétés comparables à Aimia
- Elles sont comprises dans le groupe de référence en matière de rémunération d'Aimia par les conseillers en procurations
- Elles sont des sociétés de l'indice discrétionnaire TSX, qui est composé principalement d'entreprises de biens de consommation
- Elles appartiennent à un secteur semblable selon le code GICS
- Elles ont eu une corrélation positive par rapport au cours de l'action d'Aimia au cours des cinq dernières années

Le groupe de référence personnalisé aux fins du rendement (le « **groupe de référence aux fins du rendement** ») qui a été formé comprend des sociétés canadiennes et américaines et deux sociétés internationales, comme suit :

Acxiom Corp.	Global Payments Inc.	Shaw Communications Inc.
Alliance Data Systems Corp.	Interpublic Group of Companies	Thomson-Reuters Corp.
American Express Co.	Les Vêtements de Sport Gildan Inc.	Torstar Corp.
Cogeco Communications inc.	Mastercard Inc.	Total System Services, Inc.
Corus Entertainment Inc.	Omnicom Group Inc.	Transcontinental Inc.
DST Systems Inc.	Points International Ltd.	Visa Inc.
Dun & Bradstreet Corp.	Publicis Groupe S.A.	WPP PLC
Equifax Inc.	Québecor Inc.	

Groupe de référence en matière de rémunération

Les analyses comparatives externes calibrent les pratiques de rémunération d'Aimia en fonction des pratiques observées sur le marché. Il est important que notre groupe de référence en matière de rémunération (le « **groupe de référence en matière de rémunération** ») tienne compte de la rémunération dans les différents marchés au sein desquels Aimia livre concurrence pour le recrutement de personnes possédant les talents de leader et les compétences nécessaires pour assurer son succès. Lorsqu'il a établi les groupes de référence en matière de rémunération, le CRHR a pris en compte les défis suivants :

- il n'y a pas de société canadienne active dans le secteur des programmes de fidélisation pouvant servir d'élément de comparaison directe;
- aux États-Unis et sur la scène internationale, il y a peu de sociétés de taille comparable dont l'éventail d'activités et la présence géographique sont analogues à ceux d'Aimia;
- bon nombre d'entités s'occupant de programmes de gestion de la fidélisation font partie de sociétés de plus grande taille (comme des institutions financières, des émetteurs de cartes de crédit ou des transporteurs aériens) et ne sont généralement pas des éléments de comparaison adéquats selon Aimia pour la rémunération des membres de la haute direction.

Conséquemment, le CRHR a choisi les sociétés de référence en ayant recours à une approche uniforme à l'échelle mondiale tout en tenant compte de la complexité des divers marchés au sein desquels Aimia livre concurrence pour le recrutement de gens de talent. Les sociétés de référence qui ont été choisies au Canada, aux États-Unis et en Europe sont celles dont la taille, la portée internationale et le secteur d'activité se rapprochent le plus d'Aimia. Les critères de sélection des sociétés de référence qui composent le groupe de référence en matière de rendement sont les suivants :

- des sociétés de taille comparable selon les produits des activités ordinaires annuels (généralement dans une fourchette allant de 1/3 fois à 3 fois les produits des activités ordinaires annuels d'Aimia);
- des sociétés exerçant de nombreuses activités à l'échelle internationale;
- des sociétés actives dans des secteurs d'activité analogues ou connexes, comme la publicité, les sociétés aériennes, les vêtements grand public, la radiodiffusion, le câble et le satellite, l'impression commerciale, le traitement des données, le commerce de détail, les hôtels et les complexes hôteliers, le divertissement, l'édition et la recherche;
- des sociétés souvent citées comme des sociétés de référence par les investisseurs (d'après des rapports d'analystes).

Le groupe de référence en matière de rémunération final pour 2018 est composé de 25 sociétés et est fortement axé sur les sociétés canadiennes. Ce groupe offre une énorme source de données comparatives. Le groupe de référence en matière de rémunération utilisé aux fins de l'étalonnage de la rémunération des membres de la haute direction en 2018 était composé des sociétés suivantes :

Cineplex Inc.	Groupe TVA inc.	Québecor Inc.
Cogeco Communications inc.	Indigo Books & Music Inc.	QuinStreet Inc.
comScore Inc.	Informa PLC	Teradata Corp.
Corus Entertainment Inc.	Ipsos S.A.	Toromont Industries Ltd.
DHX Media Ltd.	Les Vêtements de Sport Gildan Inc.	Torstar Corp.
Dollorama Inc.	Pages jaunes limitée	Transat A.T. inc.
Entertainment One Ltd.	Points International Ltd.	Transcontinental Inc.
Equifax Inc.	Postmedia Network Canada Corp.	WestJet Airlines Ltd.
Global Payments Inc.		

Outre les données figurant dans les circulaires de sollicitation de procurations, Aimia examine régulièrement des résultats de sondages comme autre source de référence aux fins de l'étalonnage de la rémunération. Les politiques de rémunération d'Aimia sont aussi comparées aux pratiques exemplaires d'autres sociétés dont les activités ont une portée et une taille semblables à celles de la Société.

Même si les données comparatives constituent un élément important dont tient compte le CRHR dans le cadre de ses décisions en matière de rémunération, il convient de noter que le CRHR ne fonde pas ses décisions exclusivement sur celles-ci, mais il prend notamment en considération :

- l'expérience de chaque membre du comité de la haute direction, son avancement et le succès obtenu dans son poste et le leadership exercé au sein d'Aimia, dans l'ensemble;
- l'importance du rôle exercé par chaque membre du comité de la haute direction;
- le caractère essentiel du poste;
- les plans d'Aimia en matière de perfectionnement professionnel et de relève.

Exigences en matière d'actionnariat

Aimia s'est doté de lignes directrices aux termes desquelles les cadres supérieurs (les « **lignes directrices en matière d'actionnariat pour les membres de la haute direction** ») doivent conserver un nombre de titres de capitaux propres d'une valeur minimale totale d'au moins :

- Chef de la direction—4,0 fois le salaire
- Chef de la direction financière—2,0 fois le salaire
- Autres membres du comité de la haute direction—1,25 fois le salaire
- Les membres de la haute direction à l'échelon salarial au-dessous de celui des membres du comité de la haute direction—1,0 fois le salaire

Les niveaux d'actionnariat requis doivent être atteints au cours d'une période de cinq ans à compter de la date d'embauche ou de la promotion d'un membre de la haute direction à un poste assujetti aux lignes directrices. Les titres de capitaux propres qui sont inclus dans le calcul des lignes directrices comprennent les actions, les UAD, les unités d'actions de négociation restreinte (« **UANR** »), la valeur dans le cours des options acquises et les 2/3 des UAR non acquises. L'actionnariat des cadres supérieurs fait l'objet d'une surveillance constante et d'une évaluation au moins annuelle par le CRHR. Tout cadre supérieur donné qui ne satisfait pas aux lignes directrices applicables est tenu de réinvestir 50 % de la valeur après impôt reçue des UAR ou des UANR dans les actions et de conserver 50 % de la totalité des actions émises aux termes de l'exercice des options (après impôt), dans la mesure requise pour respecter l'exigence. De plus, les cadres supérieurs donnés ne peuvent vendre d'actions en aucun moment si la vente de ces actions faisait en sorte que ceux-ci tombent au-dessous de l'exigence en matière d'actionnariat.

Le tableau suivant décrit l'avoir en actions de chacun des membres de la haute direction visés au 24 mai 2019, à l'exception de MM. Baidwan, Grafton et Paben, qui ont quitté la Société :

		Avoir en actions au 24 mai 2019						
Rôle	**Multiple exigé**	**Actions**	**Options**	**UAR**	**UANR**	**UAD**	**Valeur totale ($)[1]**	**Valeur totale en multiple du salaire de base**
Chef de la direction[2] (J. Rabe)	4,0	450	-	-	-	744	4 871 $	0,01
Chef de la direction financière[3] (S. Leonard)	2,0	1673	51 069	28 070	6 781	-	85 626 $	0,30

1. Aux termes des lignes directrices en matière d'actionnariat pour les membres de la haute direction, la « Valeur totale » représente la somme i) de la valeur des actions, des UAD et des UANR, ii) des deux tiers (2/3) de la valeur des UAR non acquises et iii) de la valeur des options dans le cours, acquises mais non exercées, dans chacun des cas détenues par le membre de la haute direction visé en question en date du 24 mai 2019, calculée à l'aide du cours de clôture moyen des actions à la TSX pendant les cinq (5) jours de bourse précédant la date du calcul (sauf dans le cas des actions, des UAD, des UANR et des UAR détenues qui sont évaluées à la valeur la plus élevée entre la moyenne indiquée précédemment et le coût d'acquisition). Bien qu'aucun des membres de la haute direction visés ne détienne le multiple exigé, chacun respecte les dispositions prévues dans la politique sur les lignes directrices en matière d'actionnariat pour les membres de la haute direction.
2. M. Rabe a été embauché le 8 mai 2018 et il n'a pas obtenu d'octroi en vertu du programme d'intéressement à long terme pour son poste de chef de la direction en 2018 en raison d'une restriction volontaire visant les négociations de titres alors en vigueur. Des UAD lui ont été attribuées pour la période au cours de laquelle il a été administrateur indépendant de la Société.
3. M. Leonard a été promu chef de la direction financière en date du 6 mai 2019.

Interdiction d'opérations de couverture

Aimia a mis en place des lignes directrices applicables à tous les membres de la haute direction et administrateurs qui leur interdisent expressément d'acheter des instruments financiers servant à se couvrir contre une diminution de la valeur des titres d'Aimia ou de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, ou à compenser une telle diminution.

Risques liés à la rémunération

De concert avec le CRHR et le conseiller indépendant du comité, la direction procède régulièrement à un examen des programmes de rémunération offerts par Aimia dans le but de s'assurer qu'ils n'incitent pas à la prise de risques excessifs ou inutiles. Des tests de simulation sont effectués lors de ces examens à l'égard des structures des régimes d'intéressement selon divers scénarios de rendement (allant du niveau seuil au niveau maximal) afin de connaître l'incidence sur les primes qui pourraient être versées. En outre, Aimia a adopté les politiques suivantes qui contribuent à prévenir la prise de risques excessifs :

- Une combinaison adéquate de rémunération fixe et variable et une pondération de la rémunération fondée sur des actions est offerte aux membres de la haute direction visés.

- La rémunération incitative de tous les membres de la haute direction est répartie de façon équilibrée entre des intéressements à court terme et à long terme, ce qui favorise la prise de décision mesurée et fait en sorte que les membres de la haute direction ne prennent pas des décisions qui font augmenter les primes au détriment du rendement à long terme.
- Les régimes de rémunération incitative comportent une variété d'indicateurs de rendement de sorte que pour bénéficier de primes, les membres de la haute direction doivent atteindre un rendement équilibré et éviter de se concentrer sur un seul objectif au détriment des autres ou de l'ensemble de l'entreprise. Le risque d'affaires est pris en compte au moment de fixer des cibles relatives aux primes.
- Le CRHC vérifie et approuve l'atteinte des objectifs de rendement et exerce son pouvoir discrétionnaire lorsqu'il détermine les primes qui seront finalement versées aux termes des régimes de rémunération à l'intention des membres de la haute direction d'Aimia, notamment en examinant les éléments spéciaux ou extraordinaires qui ne sont pas pris en compte dans les budgets et qui ont une incidence sur la rémunération incitative afin de s'assurer que la direction continue à prendre les bonnes décisions pour l'entreprise.
- Aimia a mis en place une politique en matière de récupération de la rémunération qui permet au conseil d'administration d'exiger le remboursement ou l'annulation de tout ou d'une partie de la rémunération incitative dans certaines circonstances.
- Aimia a mis en place des lignes directrices portant sur les exigences en matière de seuil d'actionnariat et sur les opérations sur titres applicables à tous les membres de la haute direction qui ont pour but de veiller à ce que les intérêts des membres de la haute direction correspondent à ceux des actionnaires et qui interdisent les opérations de couverture visant à couvrir ou à compenser une baisse de la valeur marchande des titres d'Aimia.
- Les primes d'intéressement à long terme sont attribuées chaque année et assorties de périodes d'acquisition qui se chevauchent, de sorte que les membres de la haute direction demeurent exposés aux conséquences de leurs décisions parce que certains de leurs titres de capitaux propres ne sont pas encore acquis. Un pourcentage de 60 % des droits en vertu du programme d'intéressement à long terme pour les membres du comité de la haute direction et la plupart des autres membres de la haute direction est acquis sous réserve du rendement.
- Les régimes d'intéressement prévoient un paiement maximum.
- Le paiement de la prime à court terme est conditionnel à l'atteinte d'un seuil pour garantir la capacité financière relative à l'attribution des primes à court terme.

En se fondant sur notre examen, Aimia a conclu que les programmes et les politiques de rémunération équilibrent, neutralisent ou réduisent les risques.

Politique en matière de récupération de la rémunération incitative

Le conseil a le droit d'exiger le remboursement, par un membre de la haute direction (ou un ancien membre de la haute direction), ou l'annulation de la totalité ou d'une partie de la rémunération incitative (y compris les options) si :

1. le montant de la rémunération incitative a été calculé en fonction ou sous réserve de l'atteinte de certains résultats financiers qui sont subséquemment visés par le redressement des états financiers d'Aimia, ou touchés par celui-ci, requis par les lois sur les valeurs mobilières applicables en raison d'un manquement important de la part d'Aimia aux exigences en matière de présentation de l'information financière prévues par les lois sur les valeurs mobilières au moment où les états financiers initiaux ont été déposés (sauf en raison d'une modification apportée aux règles ou politiques comptables qui ont un effet rétroactif);
2. le montant de la rémunération incitative aurait été inférieur selon les résultats financiers modifiés.

La politique en matière de récupération s'applique à toute rémunération incitative attribuée au cours des trois (3) années précédant le redressement.

Dans tous les cas, la récupération est limitée à la différence entre la rémunération incitative gagnée et la rémunération incitative qui aurait été gagnée si celle-ci avait été établie selon les états financiers retraités.

Cette politique s'applique au chef de la direction, au chef de la direction financière et à certains autres membres de la haute direction aux plus hauts échelons.

Éléments du programme de rémunération d'Aimia

Salaire

Le CRHR examine et approuve le salaire de chaque membre du comité de la haute direction compte tenu des responsabilités, de l'expérience, de la portée et de la taille des activités sous sa supervision et de son rendement en général. Pour 2018, le salaire de base a fait l'objet d'une évaluation critique par rapport aux niveaux médians de postes comparables dans le groupe de référence en matière de rémunération. Le salaire de base peut être établi au-dessus ou au-dessous de la médiane pour tenir compte des compétences, de l'importance du rôle et de l'expérience.

Primes d'intéressement à court terme

Le régime d'intéressement à court terme constitue un élément important du programme de rémunération des membres de la haute direction d'Aimia. Ce régime souligne l'apport de ceux-ci et les récompense pour l'atteinte de résultats conformes aux objectifs de l'entreprise au cours du cycle de rendement annuel.

Chaque membre de la haute direction a une cible d'intéressement à court terme, exprimée en pourcentage de son salaire. Le paiement des primes d'intéressement à court terme réelles peut varier dans une fourchette allant de zéro à 2,0 fois la prime d'intéressement à court terme cible, selon les résultats de l'entreprise et les résultats individuels. Nous utilisons des indicateurs équilibrés pour mesurer la rentabilité, la croissance de l'entreprise et la santé financière de l'entreprise. Ainsi, les membres de la haute direction sont récompensés pour des résultats qui correspondent au rendement global de l'entreprise. Les indicateurs de rendement utilisés aux fins du régime et les motifs d'affaires justifiant le recours à ces indicateurs sont les suivants :

Indicateurs de rendement	Motifs à l'appui de la sélection
Indicateurs propres à la Société : • La facturation brute[1] • Le BAIIA-A[2] • Les FTD[3] • Le résultat net ajusté[4]	• La facturation brute, le BAIIA-A et les FTD font partie des indicateurs clés qu'utilisent les actionnaires pour évaluer la croissance rentable et la santé de notre entreprise et notre capacité à dégager des rendements pour les actionnaires • Le résultat net ajusté donne une idée de la rentabilité de l'entreprise en général, en tenant compte des intérêts, des taxes et impôts et des gains de placement
Indicateurs stratégiques individuels : • Les objectifs stratégiques sur lesquels chaque membre de la haute direction a une influence directe	• Le CRHR estime que chaque membre de la haute direction devrait également être évalué en fonction de l'atteinte des objectifs liés aux objectifs organisationnels de la stratégie commerciale d'Aimia

1. La « **facturation brute** » représente le produit brut tiré de la vente d'unités de fidélisation, des services de fidélisation, des services d'analytique et de connaissances et d'autres services rendus ou à rendre à des clients. Aimia tire ses rentrées de fonds principalement de la vente d'« **unités de fidélisation** », soit les milles, points ou primes d'autres programmes de fidélisation émis en vertu des programmes respectifs exploités par les filiales d'Aimia, à leurs partenaires d'accumulation respectifs, ainsi que des services rendus ou à rendre à des clients, ces produits étant désignés comme la « facturation brute tirée de la vente d'unités de fidélisation ». Aimia tire également des rentrées de fonds des services de fidélisation rendus ou à rendre à des clients, des services d'analytique et de connaissances ainsi que d'autres services de fidélisation. Ces rentrées de fonds sont appelées « facturation brute au titre des services de fidélisation et autres ».

2. Le BAIIA-A (BAIIA ajusté) n'est pas une mesure conforme aux PCGR, il ne saurait se substituer au résultat d'exploitation ou au résultat net pour mesurer le rendement et il n'est pas comparable aux mesures similaires employées par d'autres émetteurs. La direction est d'avis que le BAIIA-A n'est pas directement comparable à une mesure PCGR. Toutefois, un rapprochement avec le résultat d'exploitation est présenté dans le rapport de gestion d'Aimia pour les douze mois clos le 31 décembre 2018 (le « **rapport de gestion 2018** »). La direction se sert du BAIIA-A pour évaluer le rendement et pour mesurer la conformité aux clauses restrictives relatives à la dette. De l'avis de la direction, le BAIIA-A aide les investisseurs à comparer le rendement de la Société d'une manière uniforme, sans égard à l'amortissement et aux pertes de valeur, qui de par leur nature sont des éléments hors trésorerie et peuvent varier de façon importante en fonction des méthodes comptables utilisées ou de divers facteurs non liés à l'exploitation tels que le coût d'origine. Le BAIIA-A correspond au résultat d'exploitation, ajusté pour exclure l'amortissement et les pertes de valeur et ajusté en fonction de certains facteurs propres aux activités de la Société, tels que les variations des produits différés et des frais d'échange futurs. Le BAIIA-A tient aussi compte des distributions et des dividendes reçus ou à recevoir des placements mis en équivalence.

3. Les FTD (flux de trésorerie disponibles avant versement de dividendes) sont une mesure non conforme aux PCGR qui n'est pas comparable aux mesures similaires utilisées par d'autres émetteurs. Ils permettent d'établir une mesure cohérente et comparable des flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation et sont utilisés comme indicateur de la solidité et de la performance financières. Les « **flux de trésorerie disponibles** » se définissent comme étant les flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation, comme ils sont comptabilisés selon les PCGR, déduction faite du total des dépenses en immobilisations inscrit selon les PCGR. Un rapprochement avec les PCGR est présenté dans le rapport de gestion 2018.

4. Le « **résultat net ajusté** » n'est pas une mesure conforme aux PCGR, il ne saurait se substituer au résultat net pour mesurer la rentabilité et il n'est pas comparable aux mesures similaires employées par d'autres émetteurs. Le résultat net ajusté permet d'évaluer la rentabilité d'une manière cohérente avec le BAIIA-A. Il correspond au résultat net attribuable aux actionnaires de la Société, ajusté pour exclure l'amortissement des contrats avec des partenaires d'accumulation, des relations clients et de la technologie, la quote-part du résultat net des placements mis en équivalence et les pertes de valeur comptabilisées, sauf dans la mesure où il se rapporte à des titres de capitaux propres. Le résultat net ajusté tient compte de la variation des produits différés et de la variation des frais d'échange futurs, déduction faite de l'incidence de l'impôt sur le résultat et de la participation ne donnant pas le contrôle (le cas échéant) dans ces éléments à l'échelle de l'entité. Le résultat net ajusté tient aussi compte des distributions et des dividendes reçus ou à recevoir des placements mis en équivalence. Un rapprochement avec les PCGR est présenté dans le rapport de gestion 2018.

Les pondérations des indicateurs servant au calcul de la rémunération annuelle liée au rendement de 2018 de chacun des membres de la haute direction visés sont présentées dans le tableau ci-dessous :

		Indicateurs consolidés propres à la Société[2]				
Rôle	**Prime d'intéressement à court terme cible[1] (% du salaire de base)**	**Facturation brute**	**BAIIA-A**	**FTD**	**Résultat net ajusté**	**Indicateurs stratégiques individuels (20-30 %)[3]**
Chef de la direction	100 %					
Chef de la direction financière	75 %					
Président, Solutions de connaissances et de fidélisation	60 %	20 %	30 %	30 %	20 %	100 %
Chef des affaires commerciales, Solutions de connaissances et de fidélisation	50 %					
Vice-président des finances et chef comptable	40 %					

1. Le paiement de primes d'intéressement à court terme peut varier entre 0 et 2x la cible.
2. Les indicateurs de société consolidés sont pondérés à 80 % de la prime d'intéressement annuelle globale du chef de la direction, du chef de la direction financière et du président, Solutions de connaissances et de fidélisation et sont pondérés à 70 % pour le chef des affaires commerciales, Solutions de connaissances et de fidélisation et du vice-président des finances et chef comptable.
3. Les indicateurs stratégiques individuels sont pondérés à 20 % de la prime d'intéressement annuelle globale du chef de la direction, du chef de la direction financière et du président, Solutions de connaissances et de fidélisation et sont pondérés à 30 % pour le chef des affaires commerciales, Solutions de connaissances et de fidélisation et du vice-président des finances et chef comptable.

Les niveaux de rendement seuils, cibles et maximaux et les primes correspondantes sont établis chaque année par le CRHR d'après les cibles annuelles approuvées par le conseil dans le cadre du plan financier d'Aimia. Dans le cas du BAIIA-A, des FTD et du résultat net ajusté, les niveaux seuils et maximaux correspondent respectivement à 90 % et à 110 % de la cible, tandis que dans le cas de la facturation brute, les niveaux seuils et maximaux correspondent respectivement à 96 % et à 104 % de la cible. Le seuil global ouvrant droit à un paiement aux termes du régime d'intéressement à court terme correspond à 85 % de la cible approuvée par le conseil à l'égard du BAIIA-A consolidé, ce qui permet de faire concorder les primes d'intéressement à court terme avec la capacité de paiement d'Aimia.

Ajustements au régime d'intéressement à court terme

L'évaluation du rendement et des primes aux termes du régime d'intéressement à court terme est une responsabilité clé du CRHR. Les primes d'intéressement à court terme sont principalement fondées sur les résultats financiers obtenus par rapport aux montants budgétés et aux cibles établies au début de chaque exercice pertinent. La nature des activités d'Aimia est telle que les résultats obtenus peuvent être touchés par des événements imprévus. Le CRHR suit un ensemble de principes lorsqu'il songe à faire des ajustements aux résultats, tant à la hausse qu'à la baisse :

- Les ajustements devraient être apportés de façon uniforme d'une année à l'autre et devraient être symétriques (ajuster le rendement à la hausse et à la baisse);
- Les ajustements devraient être apportés pour éliminer les opérations discrétionnaires qui pourraient autrement être réalisées ou reportées par la direction dans le but d'améliorer les paiements liés aux primes d'intéressement;
- Les ajustements devraient être pris en compte pour des événements indépendants de la volonté et de la capacité à gérer de la direction;
- Les ajustements devraient être pris en compte pour des opérations qui ne sont pas visées par la planification générale et la planification budgétaire normale (par ex. une restructuration importante);
- Les ajustements ne devraient pas être apportés pour affranchir la direction des conséquences de ses décisions ou en ce qui concerne des questions qu'elle doit gérer.

Par conséquent, les indicateurs liés aux primes d'intéressement à court terme de 2018 pour les membres de la haute direction visés d'Aimia ont été ajustés selon les principes d'ajustement déclarés afin i) d'exclure l'avantage de certaines reprises de provisions et ii) d'exclure la variation de la juste valeur de Fractal et Cardlytics.

Objectifs de rendement des membres de la haute direction visés

Dans le cadre du processus de planification opérationnelle, le président du conseil d'administration et le président du CRHR examinent et déterminent les objectifs stratégiques de rendement individuel du chef de la direction qui, à son tour, élabore les objectifs des personnes qui relèvent directement de lui, qui sont alors tous passés en revue par le CRHR et le conseil. Les objectifs stratégiques individuels des membres de la haute direction visés représentent une pondération de 20 % (30 % pour MM. Leonard et Paben) et sont établis au moyen de résultats quantitatifs et d'une évaluation qualitative effectuée par le conseil d'administration, dans le cas du chef de la direction, et par le CRHR, dans le cas des autres membres du comité de la haute direction, avec l'apport des commentaires du chef

de la direction. Les objectifs stratégiques relatifs à chacun des membres de la haute direction visés sont fixés au début de chaque exercice et comprennent des indicateurs de chacune des catégories de rendement suivantes :

- **Efficacité opérationnelle et rendement financier :**
  - Croissance des produits des activités ordinaires et réalisation du plan financier
  - Planification organisationnelle, suivi budgétaire et gestion des ressources
  - Réalisation de projets
- **Innovation stratégique et croissance des activités :**
  - Planification et développement stratégiques opérationnels
  - Améliorations du service à la clientèle
  - Conception et développement de l'entreprise, des produits et/ou des procédés
  - Améliorations des produits et des programmes
- **Efficacité organisationnelle :**
  - Développement du talent et planification de la relève
  - Développement d'un leadership efficace et des processus de communication
  - Développement de l'efficacité et de la capacité organisationnelle
- **Renforcement des capacités d'Aimia :**
  - Collaboration mondiale et mise en œuvre d'initiatives à l'échelle de l'entreprise
  - Amélioration de l'ensemble des capacités professionnelles

En 2018, nous avons orienté nos efforts sur les trois objectifs principaux de l'entreprise : atteindre les objectifs financiers d'Aimia fixés par le conseil, réduire les frais d'exploitation par la simplification des activités et veiller à ce que la vente d'Aimia Canada à Air Canada soit réussie et faite en temps opportun selon des modalités qui profiteront à Aimia. Les cadres supérieurs ont également orienté leurs efforts sur les relations avec les principales parties prenantes, notamment, les relations avec les clients, les partenaires, les actionnaires et les employés.

Primes d'intéressement à long terme

Le programme d'intéressement à long terme d'Aimia est conçu pour attirer et maintenir en fonction des employés clés et les motiver à atteindre ou à dépasser les objectifs de rendement à long terme d'Aimia. Les octrois de primes d'intéressement à long terme sont établis en fonction d'un pourcentage du salaire (montant en dollars fixe dans le cas de MM. Leonard et Paben) et du poste occupé par le cadre supérieur pertinent, sans tenir compte des octrois précédents. Les primes d'intéressement à long terme des membres de la haute direction visés sont attribuées sous forme d'options aux termes du programme d'intéressement à long terme d'Aimia et sous forme d'UAR aux termes du régime d'unités d'actions d'Aimia (« **RUA** ») comme suit :

Type d'attribution de primes d'intéressement à long terme	**Modalités**	**Objectifs**
Options	• Les options représentent 40 % de la valeur du programme d'intéressement à long terme[1] • Prix d'exercice en fonction du cours de clôture moyen pendant les cinq jours de bourse précédant la date d'octroi • Acquisition à raison de 25 % par année sur une période de quatre ans à compter de la date d'octroi • Expiration après sept ans de la date d'octroi	• Faire correspondre les intérêts des participants au régime et ceux des actionnaires – Les options ne procurent une valeur que si le cours des actions s'apprécie par rapport à la valeur à la date d'octroi • Inciter les participants au régime à adopter des stratégies qui accroîtront la valeur du placement des actionnaires à long terme

Type d'attribution de primes d'intéressement à long terme	Modalités	Objectifs
Unités d'actions liées au rendement (UAR)	• Les UAR représentent 60 % de la valeur du programme d'intéressement à long terme • Les UAR seront acquises en bloc à la fin d'une période de rendement de trois ans : – 50 % en fonction de l'atteinte de la cible du BAIIA-A global sur trois ans; – 25 % en fonction du RTA relatif aux sociétés de l'indice composé TSX – 25 % en fonction du RTA relatif au groupe de référence personnalisé aux fins du rendement	• Faire correspondre les intérêts des participants au régime et ceux des actionnaires – La valeur des UAR suit directement l'évolution du cours des actions • Récompenser les participants au régime qui contribuent à la croissance du résultat à long terme – Le BAIIA-A a été retenu comme un indicateur de rendement aux fins des UAR étant donné qu'il fait partie des principaux indicateurs dont se sert la communauté financière pour évaluer le rendement d'Aimia et qu'il est réputé influer grandement sur la croissance de la valeur à long terme – Le RTA relatif a été choisi pour s'assurer que le rendement était mesuré de manière relative en fonction des sociétés du groupe de référence aux fins du rendement et du marché pour l'investissement des actionnaires

1. Avant d'être promu au poste de chef de la direction financière le 6 mai 2019, M. Leonard n'était pas admissible à recevoir des options dans le cadre de sa prime incitative à long terme normale. Il a reçu son attribution entièrement sous forme d'UAR.

Cibles de rendement

La cible relative au BAIIA-A global sur trois ans pour l'octroi d'UAR est établie d'après les projections du plan d'affaires triennal d'Aimia approuvé par le conseil d'administration. Aimia estime que les cibles relatives au BAIIA-A global sur trois ans constituent de l'information de nature délicate sur le plan concurrentiel puisqu'elles dévoilent les projections du bénéfice futur. Étant donné qu'Aimia ne fournit aucune information financière prospective au-delà de l'année civile en cours dans des documents publics, les cibles relatives au BAIIA-A sur trois ans n'ont pas été communiquées. De plus, les organismes de réglementation canadiens mettent en garde contre la présentation d'information financière prospective au-delà de la fin de la prochaine année civile. Les cibles relatives au BAIIA-A sont :

- Seuil : fixé à 80 % de la cible relative au BAIIA-A et entraîne un paiement de 50 % de la cible
- Cible : fixé à 100 % de la cible relative au BAIIA-A et entraîne un paiement de 100 % de la cible
- Maximum : fixé à 120 % de la cible relative au BAIIA-A et entraîne un paiement de 150 % de la cible

Les niveaux de rendement seuil, cible et maximum et le rendement réel pour cet indicateur seront présentés au moment du paiement des UAR.

En ce qui concerne le programme d'intéressement à long terme, un ensemble de principes semblables quant à l'examen d'ajustements, tant positifs que négatifs, des résultats, comme il est indiqué à la rubrique « Ajustements au régime d'intéressement à court terme » à la page 38 est appliqué au BAIIA-A.

En règle générale, le CRHR examine le plan d'exploitation, les budgets et les prévisions d'Aimia à l'égard de l'entreprise, et une cible relative au BAIIA-A global sur trois ans est établie en sachant qu'elle sera difficile à atteindre.

Les cibles liées au RTA relatif sont :

- Seuil : un rendement au 25^{e} centile (P25) par rapport aux sociétés des groupes de référence donne lieu au paiement de 50 % de la cible
- Cible : un rendement au 50^{e} centile (P50) par rapport aux sociétés des groupes de référence donne lieu au paiement de 100 % de la cible
- Maximum : un rendement au 75^{e} centile (P75) par rapport aux sociétés des groupes de référence donne lieu au paiement de 150 % de la cible

Le CRHR a déterminé que le seuil, la cible et le maximum étaient pertinents compte tenu d'importantes simulations de variations du rendement d'Aimia par rapport au groupe de référence aux fins du rendement.

Un rendement inférieur au seuil (sous le 25^{e} centile) ne procurera pas de prime. De plus, si le rendement absolu est négatif pour une période de rendement, la prime est limitée à 100 % de la cible, peu importe que le rendement relatif excède la cible.

Selon le CRHR, un indicateur relatif au BAIIA-A global sur trois ans avec un RTA par rapport aux sociétés de l'indice composé TSX et du groupe de référence personnalisé aux fins du rendement fournit une combinaison équilibrée d'indicateurs absolus et relatifs,

permettant ainsi de lier les primes d'intéressement des membres de la haute direction à l'atteinte d'objectifs stratégiques critiques et de récompenser le rendement, en concordance avec les intérêts des actionnaires.

De plus, la combinaison d'UAR et d'options assorties d'une condition d'acquisition liée au passage du temps établit un lien étroit entre la rémunération et le rendement du fait que l'attention du membre de la direction est centrée à la fois sur les objectifs financiers établis dans une perspective de trois ans (mesurés selon la croissance du BAIIA-A), sur un rendement supérieur au marché, tant par rapport au groupe de comparaison qu'aux autres options d'investissement pour les actionnaires, et sur l'appréciation du cours des actions à plus long terme.

Les UAR sont octroyées aux termes du RUA; les conditions d'acquisition et de rendement sont décrites à l'« Annexe B – RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME ». De plus, le RUA prévoit également l'octroi d'UANR. Les UANR ne font pas partie des octrois annuels de primes d'intéressement à long terme des membres de la haute direction visés, mais elles peuvent être octroyées à l'occasion dans des circonstances particulières. Le RUA crée un lien entre la création de valeur pour les actionnaires en i) reliant l'acquisition des UAR à une rentabilité à long terme et un rendement pour les actionnaires; et ii) en reliant le paiement des UANR et des UAR à la valeur des actions d'Aimia. Le RUA favorise en outre le maintien en poste des employés.

Aimia offre également un régime d'UAD dont les détails ainsi que ceux concernant le RILT et le RUA se trouvent à l'« Annexe B – RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME ».

Régime d'attributions en trésorerie liées au rendement

Compte tenu des diverses initiatives stratégiques et des négociations qui ont eu cours tout au long de 2018, une restriction volontaire visant les négociations de titres qui s'est poursuivie pendant tout l'exercice s'est appliquée à la Société. Ainsi, il n'était pas possible d'octroyer d'attributions fondées sur des titres de capitaux propres, y compris des options et des UAR, dans le cadre de l'octroi des primes incitatives annuelles à long terme. En conséquence, en 2018, Aimia a mis en place un régime incitatif à long terme fondé sur la trésorerie, appelé RATR à l'intention des membres de la haute direction normalement habiles à recevoir des options et/ou des UAR respectivement aux termes du RILT et du RUA. Il vise à maintenir en fonction des employés clés et à les motiver à atteindre ou à dépasser les cibles de rendement d'Aimia en période d'incertitude. Un horizon de trois ans a été établi pour les membres du comité de la haute direction et un régime de un an a été mis en œuvre pour d'autres membres de la haute direction.

Deux principaux indicateurs financiers ont été désignés comme cibles liées à la performance : le BAIIA-A et les FTD, chacun étant respectivement pondéré à 50 % du résultat global. Le CRHR a établi le seuil, la cible et les niveaux de performance maximums en fonction des cibles annuelles approuvées par le conseil dans le cadre du plan financier pour les autres membres de la haute direction et selon les cibles sur trois ans approuvées par le conseil dans le cadre du plan financier pour les membres du comité de la haute direction.

Les cibles relatives au BAIIA-A et aux FTD pour les membres du comité de la haute direction sont comme suit :

- Seuil : fixé à 80 % de la cible et entraîne un paiement de 50 % de la cible
- Cible : fixée à 100 % de la cible et entraîne un paiement de 100 % de la cible
- Maximum : fixé à 110 % de la cible et entraîne un paiement de 300 % de la cible

Les cibles relatives au BAIIA-A et aux FTD pour d'autres membres de la haute direction sont comme suit :

- Seuil : fixé à 90 % de la cible et entraîne un paiement de 50 % de la cible
- Cible : fixée à 100 % de la cible et entraîne un paiement de 100 % de la cible
- Maximum : fixé à 110 % de la cible et entraîne un paiement de 200 % de la cible

En ce qui concerne le RATR, un ensemble de principes semblables quant à l'examen d'ajustements, tant positifs que négatifs, des résultats, comme il est indiqué à la rubrique « Ajustements au régime d'intéressement à court terme » à la page 38 est appliqué aux deux indicateurs.

Régimes de retraite

Les membres de la haute direction d'Aimia participent à des régimes de retraite correspondant aux pratiques du marché et aux conditions courantes dans les divers pays où Aimia exerce ses activités. Les plans de retraite offerts aux cadres supérieurs d'Aimia dans chaque région se résument comme suit :

Canada : Les véhicules d'épargne-retraite pour les cadres supérieurs établis au Canada comprennent un régime de retraite enregistré à cotisations définies (le « **régime à cotisations définies** ») et un régime complémentaire de retraite à l'intention des membres de la haute direction (« **RCR** »). Les cotisations annuelles au régime à cotisations définies, payées conjointement par les cadres supérieurs et Aimia, équivalent à 15 % du salaire de base, jusqu'à concurrence du plafond annuel permis par les lois fiscales canadiennes. Lorsque le plafond est atteint, le RCR payé par la Société vient compléter les cotisations pour atteindre l'objectif annuel en matière de cotisation.

Royaume-Uni : Les cadres supérieurs établis au Royaume-Uni participent à un régime de retraite autoinvesti collectif (« **RRAI collectif** ») mis sur pied à l'intention de tous les employés du Royaume-Uni. Aux termes du RRAI collectif, Aimia verse une cotisation de 10 % du salaire de base si le membre de la haute direction verse également une cotisation de 5 % de son salaire de base. Les cadres supérieurs établis au Royaume-Uni ne bénéficient d'aucun régime complémentaire de retraite. La législation du Royaume-Uni prévoit une prestation maximale à vie pour tous les régimes enregistrés, dont les régimes de retraite enregistrés.

Singapour : Il n'existe aucun régime de retraite privé pour les cadres supérieurs établis à Singapour. Les membres de la haute direction établis à Singapour participent à un régime d'épargne-retraite obligatoire (appelé Central Provident Fund) créé par le gouvernement et géré par le conseil du Central Provident Fund pour tous les employés établis à Singapour. Il n'existe aucun régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs établis à Singapour.

États-Unis : Les cadres supérieurs établis aux États-Unis participent à un régime d'épargne-retraite 401(k) à l'intention de tous les employés admissibles en poste aux États-Unis. Aux termes du régime et sous réserve des plafonds de cotisations annuelles de l'International Revenue Service, les membres de la haute direction peuvent cotiser jusqu'à 75 % de leur salaire de base. La Société verse une cotisation correspondant à 50 % des cotisations du membre de la direction, jusqu'à concurrence d'un maximum de 6 % du salaire de base. Il n'existe aucun régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs en poste aux États-Unis.

Avantages indirects et autres avantages

Les régimes d'avantages sociaux et de retraite à l'intention des membres de la haute direction d'Aimia ont pour objectif de refléter les pratiques concurrentielles du marché dans chacun des marchés où Aimia livre concurrence pour les meilleurs talents. Outre ces avantages, les membres de la haute direction visés d'Aimia pourraient recevoir une allocation au titre des avantages indirects pouvant atteindre 15 % de leur salaire de base, jusqu'à concurrence de 70 000 (dans la monnaie de leur pays). En 2018, les membres de la haute direction visés ont également bénéficié des privilèges offerts aux membres du programme Aéroplan. Des détails sur la valeur de ces programmes pour les membres de la haute direction visés d'Aimia se trouvent dans le Tableau sommaire de la rémunération à la page 48.

Les membres de la haute direction visés d'Aimia participent aux régimes d'avantages sociaux offerts à tous les employés. Ces régimes correspondent aux pratiques du marché et aux conditions courantes dans les divers pays où Aimia exerce ses activités et comprennent des options de participation obligatoire et volontaire pour les employés et les personnes à leur charge qui sont admissibles. Par exemple, les régimes d'avantages sociaux au Canada sont composés des principaux éléments suivants : une assurance-vie collective de base, une assurance en cas de décès ou de mutilation par accident, une assurance-invalidité à court et à long terme, une assurance médicale et dentaire, une assurance-voyage, une assurance-vie complémentaire et une assurance en cas de décès ou de mutilation par accident complémentaire.

Composition de la rémunération

Le tableau suivant présente la « composition » (définie ci-après) de la rémunération totale attribuée en 2018 pour chaque membre de la haute direction visé. La composition de la rémunération est la valeur relative de chaque élément qui compose la rémunération; elle est exprimée en pourcentage de la rémunération totale.

Nom et poste principal	% de la rémunération totale provenant du salaire	% de la rémunération totale provenant d'attributions fondées sur des titres de capitaux propres	% de la rémunération totale provenant d'attributions fondées sur des options	% de la rémunération totale provenant des régimes d'intéressement à court terme[2]	% de la rémunération totale provenant de la valeur du régime de retraite	% de la rémunération totale provenant de toute autre rémunération
Jeremy Rabe[1] Chef de la direction	26 %	0 %	0 %	33 %	3 %	38 %
Mark Grafton Chef de la direction financière	49 %	0 %	0 %	43 %	5 %	3 %
Shailesh Baidwan Président, Solutions de connaissances et de fidélisation	48 %	0 %	0 %	37 %	0 %	15 %
Kurt Paben Chef des affaires commerciales, Solutions de connaissances et de fidélisation	46 %	0 %	0 %	51 %	1 %	2 %

Nom et poste principal	% de la rémunération totale provenant du salaire	% de la rémunération totale provenant d'attributions fondées sur des titres de capitaux propres	% de la rémunération totale provenant d'attributions fondées sur des options	% de la rémunération totale provenant des régimes d'intéressement à court terme[2]	% de la rémunération totale provenant de la valeur du régime de retraite	% de la rémunération totale provenant de toute autre rémunération
Steven Leonard Vice-président des finances et chef comptable	41 %	0 %	0 %	41 %	4 %	14 %

1. M. Rabe a été nommé chef de la direction de la Société le 8 mai 2018, en remplacement de M. Johnston. Auparavant, M. Rabe était membre indépendant du conseil d'administration depuis le 27 avril 2018.
2. Comprend la valeur de l'attribution en trésorerie liée au rendement due et payable à MM. Leonard et Paben et payable pour l'année de rendement 2018 (régime ayant un horizon de un an).

Le pourcentage de la rémunération en espèces totale (salaire de base et prime d'intéressement à court terme) et de la rémunération totale des membres de la haute direction visés par suite de l'atteinte des objectifs de rendement individuels aux termes du régime d'intéressement à court terme fondé sur l'évaluation qualitative des indicateurs qui n'est pas entièrement communiquée, ainsi qu'il est décrit à la page 38, est présenté dans le tableau ci-après.

	% de la rémunération fondée sur des indicateurs non communiqués entièrement	
Nom et poste principal	% de la rémunération en espèces totale[1]	% de la rémunération totale
Mark Grafton[2] Chef de la direction financière	7,20 %	6,62 %
Shailesh Baidwan Président, Solutions de connaissances et de fidélisation	6,77 %	5,72 %
Kurt Paben Chef des affaires commerciales, Solutions de connaissances et de fidélisation	9,23 %	6,97 %
Steven Leonard Vice-président des finances et chef comptable	8,00 %	4,94 %

1. Représente le salaire de base plus la prime d'intéressement à court terme.
2. La cible relative au régime d'intéressement à court terme du chef de la direction financière est passée à 75 % le 14 juin 2018, par rapport à 50 %. La prime d'intéressement à court terme versée tient compte du temps passé sur chaque cible, calculé au prorata.

Rémunération pour 2018

Résultats du régime d'intéressement à court terme

Le tableau ci-dessous présente les objectifs de rendement seuils, cibles et maximaux pour 2018 applicables aux membres de la haute direction visés aux termes du régime d'intéressement à court terme ainsi que les résultats déclarés pour l'exercice 2018 de même que les résultats ajustés pour le BAIIA-A, les FTD et le résultat net ajusté.

Au début de 2018, Aimia a accepté de vendre les activités de Nectar/i2c à Sainsbury's. Par conséquent, ces activités ne sont pas comprises dans le budget de 2018. Les activités d'Aéroplan ont été détenues et exploitées pendant l'exercice complet et sont intégralement comprises dans le budget et les rendements de 2018.

	Objectifs de rendement pour 2018[1]			Résultats de 2018	
	Seuil	Cible	Maximum	Résultats présentés, y compris les événements extraordinaires	Ajustés pour exclure les événements extraordinaires
Objectifs de rendement et résultats propres à la Société (en millions de $ CA)					
Facturation brute	1 422 $	1 481 $	1 540 $	1 481 $	1 481 $
BAIIA-A[1]	211 $	234 $	257 $	247 $	258 $
FTD[1]	104 $	115 $	127 $	115 $	118 $
Résultat net ajusté[1]	155 $	172 $	189 $	160 $	169 $

1. Le BAIIA-A, les FTD et le résultat net ajusté sont des mesures financières non conformes aux PCGR. Veuillez vous reporter aux notes figurant à la page 37 pour obtenir une description détaillée de ces mesures financières non conformes aux PCGR.

2. Les résultats ajustés, à l'exclusion des événements extraordinaires, sont conformes aux principes d'ajustement déclarés de la Société[6].

Les résultats déclarés ont été ajustés afin i) d'exclure l'avantage des reprises de certaines provisions, ii) d'exclure les indemnités de départ qui ont découlé de la simplification des activités et iii) d'exclure la variation de la juste valeur de Fractal et de Cardlytics.

Le ratio de paiement propre à la Société calculé, y compris ses ajustements et selon le régime d'intéressement à court terme approuvé, est de 136 %.

Résultats du régime d'attributions en trésorerie liées au rendement

Les objectifs de rendement seuils, cibles et maximaux du régime d'attributions en trésorerie liées au rendement pour 2018 applicables aux dirigeants qui ne sont pas membres du comité de la haute direction, y compris MM. Leonard et Paben, sont présentés dans le tableau suivant, ainsi que les résultats déclarés pour l'exercice 2018 complet, de même que les résultats ajustés pour le BAIIA-A et les FTD. Les objectifs de rendement et les résultats aux fins des octrois aux termes du régime d'attributions en trésorerie liées au rendement à l'intention des membres du comité de la haute direction, qui sont mesurés sur une période de trois ans, seront divulgués à la fin de la période de trois ans lorsque les résultats globaux seront connus.

	Objectifs de rendement pour 2018[1]			**Résultats de 2018**	
	Seuil	**Cible**	**Maximum**	**Résultats présentés, y compris les événements extraordinaires**	**Ajustés pour exclure les événements extraordinaires**
Objectifs de rendement et résultats propres à la Société (en millions de $ CA)					
BAIIA-A[1]	211 $	234 $	257 $	247 $	258 $
FTD[1]	104 $	115 $	127 $	115 $	118 $

1. Le BAIIA-A et les FTD sont des mesures financières non conformes aux PCGR. Veuillez vous reporter aux notes figurant à la page 37 pour obtenir une description détaillée de ces mesures financières non conformes aux PCGR.

Ces résultats ont été examinés et approuvés par le conseil d'administration le 27 mars 2019. Conformément au plan approuvé, le BAIIA-A est pondéré à 50 % des résultats totaux et le ratio de paiement calculé est de 200 %. Les FTD sont pondérés à 50 % des résultats totaux et le ratio de paiement calculé est de 126 %. Le ratio de paiement total combiné pour l'attribution aux termes du régime d'attributions en trésorerie liées au rendement pour 2018 applicable aux dirigeants, qui ne sont pas membres du comité de la haute direction, y compris MM. Leonard et Paben, est donc de 163 %.

Résultats du régime d'intéressement à long terme

Le tableau qui suit présente les objectifs de rendement seuils, cibles et maximaux pour la période 2016 à 2018 applicables aux membres de la haute direction visés aux termes du régime d'UAR ainsi que les résultats globaux déclarés pour le BAIIA-A de la période 2016 à 2018 et le rang centile au chapitre du RTA.

	Objectifs de rendement 2016-2018[1]			**Résultats globaux 2016-2018**	
	Seuil	**Cible**	**Maximum**	**Résultats présentés, y compris les événements extraordinaires**	**Ajustés pour exclure les événements extraordinaires**
Objectifs de rendement et résultats propres à la Société (en millions de $ CA)					
BAIIA-A[1]	578 $	723 $	868 $	724 $	788 $
Rang centile au chapitre du RTA comparativement à :					
Indice composé TSX	P25	P50	P75	Inférieur à P25	
Groupe de référence personnalisé aux fins du rendement	P25	P50	P75	Inférieur à P25	

1. Les objectifs liés au BAIIA-A sont conformes au plan à long terme 2016-2018.
2. Le BAIIA-A, est une mesure financière non conforme aux PCGR. Veuillez vous reporter aux notes figurant à la page 37 pour obtenir une description détaillée de ces mesures financières non conformes aux PCGR.

Les résultats déclarés ont été examinés et approuvés par le conseil le 27 mars 2019. Conformément au plan approuvé, le BAIIA-A est pondéré à 50 % des résultats totaux et le ratio de paiement calculé est de 122,5 %. Les indicateurs relatifs du RTA par rapport à l'indice composé TSX et le groupe de référence personnalisé aux fins du rendement, qui sont pondérés de façon égale à 50 % des

[6] Voir les principes d'ajustement indiqués à la rubrique « Ajustements au régime d'intéressement à court terme » à la page 36.

résultats totaux, ont été calculés à un ratio de paiement de 0 % pour la période de référence. Le ratio de paiement total combiné pour l'attribution d'UAR pour la période allant de 2016 à 2018 était donc de 61,2 %.

Rémunération du chef de la direction

Le président du CRHR collabore étroitement avec le président du conseil d'administration pour faire l'évaluation finale du rendement du chef de la direction. Le président du conseil soumet l'évaluation annuelle du rendement et les recommandations connexes concernant la rémunération au CRHR pour étude et au conseil d'administration pour approbation.

Afin d'assurer une meilleure concordance entre les intérêts du chef de la direction et ceux du reste de son équipe de haute direction, le chef de la direction participe au même régime d'intéressement à court terme que les membres de la haute direction, comme il est décrit à la rubrique « Primes d'intéressement à court terme » qui commence à la page 37. Une analyse circonstanciée approfondie des cibles d'entreprise de 2018, des résultats atteints et de l'évaluation par le CRHR du rendement par rapport aux cibles est présentée à la rubrique « Résultats du régime d'intéressement à court terme » à la page 43.

Initialement, au moment de la nomination de M. Rabe à titre de chef de la direction, le conseil d'administration a fixé quatre objectifs stratégiques à son égard pour 2018 :

1. Atteindre les objectifs financiers d'Aimia;
2. Simplifier davantage les activités et réduire les coûts;
3. Peaufiner la stratégie relative à Aéroplan et négocier des partenariats commerciaux et stratégiques clés;
4. Renforcer la relation d'Aéroplan avec ses membres.

Compte tenu de l'intention de la Société de participer à un consortium comprenant Air Canada dans le cadre de l'offre d'achat visant Aimia Canada, les objectifs du chef de la direction ont été modifiés afin de mettre l'accent sur une conclusion avantageuse pour la Société et ses parties prenantes.

À la fin de l'année, le CRHR a évalué le rendement du chef de la direction par rapport à ces objectifs. De l'avis du CRHR, le chef de la direction a atteint chacun des objectifs, en assurant la stabilité des activités dans un contexte où la Société a connu une année difficile et forte en rebondissements. Plus précisément :

1. Une entente de principe a été conclue à l'été 2018 en vue de l'acquisition des activités de fidélisation d'Aéroplan par un consortium comprenant La Banque Toronto-Dominion, la Banque Canadienne Impériale de Commerce, Air Canada et la Corporation VISA Canada. Par la suite, le chef de la direction a dirigé l'équipe chargée de négocier une conclusion avantageuse; en novembre, la convention d'achat définitive visant la vente du programme Aéroplan à Air Canada a été signée, prévoyant une augmentation importante du produit, qui est passé de 250 M$ aux termes de l'offre publique d'achat du consortium à un produit brut final issu de l'opération d'environ 497 M$, compte tenu d'ajustements de clôture initiaux de 47 M$ surtout liés aux ajustements du fonds de roulement favorables, lesquels sont assujettis à des ajustements de clôture finaux. En outre, Aimia Canada, détenue en propriété exclusive par Air Canada à la suite de la vente, est demeurée débiteur de tous les passifs et de toutes les obligations liés au programme de fidélisation Aéroplan, y compris le passif relatif aux échanges futurs des milles Aéroplan en cours qui, aux fins de la vente d'Aimia Canada, étaient évalués à 1,9 G$. La convention d'achat d'actions a été signée le 26 novembre 2018 et approuvée à 96,05 % des voix exprimées en faveur de la résolution le 8 janvier 2019. La vente a permis la transition ordonnée des membres Aéroplan au nouveau programme de fidélisation d'Air Canada qui sera lancé en 2020. Environ la moitié des effectifs totaux d'Aimia, s'élevant à 1 500 personnes à la fin de l'exercice 2018, ont été également transférés à Air Canada par suite de l'opération. La clôture de la vente d'Aimia Canada à Air Canada a eu lieu le 10 janvier 2019.
2. Malgré un exercice difficile, les prévisions financières établies, ajustées au troisième trimestre, ont été atteintes ou dépassées selon toutes les mesures clés pour l'exercice. Par suite de l'opération relative à Aéroplan et après le remboursement de la totalité de l'encours de la dette financière, la Société ne comptait aucune dette, des liquidités supérieures à 600 M$ et des liquidités soumises à des restrictions de 129 M$. Aux termes de l'opération relative à Aéroplan, les actifs et le passif d'Aimia Canada, y compris des frais d'échange futurs de 1,9 M$, ont été conservés par Aimia Canada, détenue en propriété exclusive par Air Canada au moment de la clôture de la vente, ce qui a permis d'atténuer considérablement le risque associé au bilan.
3. La Société a réalisé des progrès importants en ce qui a trait à la réduction des charges d'exploitation en 2018, tirant parti des programmes déjà en cours à la fin de 2017 et de la mise en œuvre de plans en vue d'une transformation importante des activités de solutions de fidélisation afin d'inclure un modèle de prestation des services plus efficace. Le plan mis en œuvre à la fin de 2018 devrait fait en sorte que les solutions de fidélisation contribuent à l'atteinte de la rentabilité par Aimia en 2020.
4. En vue de l'entente de principe conclue aux fins de la vente d'Aéroplan et sur la base des travaux déjà en cours afin de définir la vision d'Aéroplan postérieure à 2020, une solide stratégie distincte pour l'entreprise a été élaborée en s'appuyant sur des partenariats stratégiques et commerciaux clés qui ont été conclus en juillet 2018 avec le programme de transfert de points Kaligo et les partenaires aériens éventuels Porter Airlines, Flair Airlines et Air Transat. La stratégie a été bien accueillie par les membres et les autres parties prenantes.

L'année 2018 fut une année éprouvante pour Aimia et ses parties prenantes et, si l'on tient compte du rendement obtenu par rapport aux objectifs fixés et de la résilience dont il a fait preuve face aux événements qui se sont produits au cours de l'année, le CRHR et le conseil d'administration estiment que le rendement du chef de la direction correspond aux attentes. Ainsi, le CRHR a recommandé que le chef de la direction se voie accorder une prime d'intéressement à court terme au niveau cible pour son rendement individuel, ce que le conseil d'administration a approuvé. Donc, l'attribution de cette prime d'intéressement à court terme conjuguée au volet lié à la Société en fonction des indicateurs financiers décrits à la rubrique « Résultats du régime d'intéressement à court terme » ci-dessus fait en sorte que le paiement de la prime d'intéressement à court terme du chef de la direction pour 2018 se détaille comme suit :

Rôle	Salaire de base de 2018 versé ($ CA)	Prime d'intéressement à court terme (% du salaire de base)	Paiement atteint[2] (% du salaire de base versé)	Prime d'intéressement à court terme versée ($ CA)
Chef de la direction	485 795 $[1]	100 %	129 %	625 705 $

1. Le chef de la direction est entré en fonction le 8 mai 2018; par conséquent, le montant est fondé sur les gains réels au cours de l'exercice.
2. Paiement fondé sur les indicateurs ajustés conformément aux principes d'ajustement déclarés qui sont indiqués à la rubrique « Ajustements au régime d'intéressement à court terme » à la page 38.

Le chef de la direction a participé au régime d'attributions en trésorerie liées au rendement en 2018 selon les mêmes conditions que celles décrites à la rubrique « Régime d'attributions en trésorerie liées au rendement », qui commence à la page 41. La valeur de l'attribution cible du chef de la direction aux termes du programme d'intéressement à long terme correspond à 250 % de son salaire de base.

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018, les recommandations suivantes à l'égard de la rémunération du chef de la direction ont été soumises aux fins d'examen par le CRHR et le conseil d'administration, qui les ont approuvées par la suite :

- Le salaire de base du chef de la direction était de 750 000 $ et demeurera inchangé en 2019 jusqu'à ce qu'un nouveau groupe de référence en matière de rémunération soit établi et qu'un examen complet soit effectué.
- La cible relative à la prime d'intéressement à court terme annuelle du chef de la direction était à 100 % du salaire de base.
- Le chef de la direction s'est vu accorder un paiement aux termes du régime d'intéressement à court terme de 625 705 $ (129 % du salaire de base gagné en 2018, comme il est mentionné ci-dessus).
- Le chef de la direction s'est vu octroyer 1 875 000 $ aux termes du régime d'attributions en trésorerie liées au rendement, assorties des modalités et conditions d'acquisition sur trois ans qui sont décrites à la rubrique « Régime d'attributions en trésorerie liées au rendement », qui commence à la page 41.

Rémunération des membres de la haute direction visés

Tous les membres de la haute direction visés d'Aimia participent au même régime d'intéressement à court terme, comme il est décrit à la rubrique « Primes d'intéressement à court terme », qui commence à la page 37.

Le chef de la direction travaille en étroite collaboration avec le président du conseil et le CRHR afin de fixer les objectifs de rendement financiers et individuels pour chacun des membres du comité de la haute direction d'Aimia. Les indicateurs de rendement financier et individuel sont décrits à partir de la page 37, les domaines d'intérêt particuliers étant adaptés en fonction du rôle et des responsabilités de chacun des membres de la haute direction. Les objectifs individuels stratégiques de chacun des membres de la haute direction comprennent des cibles particulières qui dévoileraient clairement, si elles étaient rendues publiques, l'orientation financière et stratégique d'Aimia, y compris ses initiatives stratégiques, ce qui se traduirait par la communication à nos concurrents de renseignements hautement délicats et d'indications inopportunes concernant le marché. Le CRHR estime que la communication des objectifs stratégiques de rendement individuels particuliers aux termes du régime d'intéressement à court terme serait gravement préjudiciable aux intérêts d'Aimia et compromettrait sérieusement sa capacité à maintenir et à consolider sa position de chef de file sur le marché. Par conséquent, ces objectifs ne sont pas communiqués.

Le chef de la direction mène une évaluation annuelle du rendement de chacun des membres du comité de la haute direction en fonction de résultats quantitatifs et d'une évaluation qualitative du rendement de chaque membre de la haute direction par rapport aux critères déjà établis au début de chaque exercice. Le même processus d'évaluation est exécuté pour les membres de la haute direction de niveau inférieur à celui des membres du comité de la haute direction qui relèvent également du chef de la direction. Ces évaluations du rendement servent à établir le taux du rendement individuel, qui a une pondération de 20 % de la prime d'intéressement à court terme cible pour les membres du comité de la haute direction et de 30 % pour tous les autres membres de la haute direction, y compris MM. Leonard et Paben, et sont présentées au CRHR, qui les soumet au conseil d'administration pour approbation. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les paiements liés au rendement individuel des membres de la haute direction visés, voir la rubrique « Composition de la rémunération » à partir de la page 42.

Les objectifs de rendement à l'égard des indicateurs communiqués et non communiqués sont établis en fonction d'activités stratégiques en lien avec le plan à long terme d'Aimia et, s'il y a lieu, le rendement individuel doit habituellement être égal ou supérieur aux résultats obtenus l'année précédente, en tenant compte cependant de l'évolution et de la simplification des activités de l'entreprise.

La proportion de la rémunération totale représentée par cette composante non communiquée du régime d'intéressement est présentée dans les tableaux à la rubrique « Composition de la rémunération », à partir de la page 42.

Le tableau ci-après présente des renseignements supplémentaires relatifs au calcul de la prime d'intéressement à court terme pour chacun des membres de la haute direction visés pour 2018. Les primes d'intéressement à court terme ont été établies au moyen de la formule prévue par le régime d'intéressement à court terme présentée à la rubrique « Primes d'intéressement à court terme » (soit la même formule que celle qui a servi à établir la prime d'intéressement à court terme du chef de la direction) et tiennent également compte des ajustements effectués par le conseil d'administration selon son jugement et son pouvoir discrétionnaire.

Rôle[2]	Salaire de base de 2018 versé ($ CA)	Prime d'intéressement à court terme cible (% du salaire de base)	Paiement atteint[1] (% du salaire de base versé)	Prime d'intéressement à court terme versée ($ CA)
Chef de la direction financière	517 861 $	75 %[3]	86 %	447 000 $
Ancien chef de la direction	315 111 $[4]	100 %	129 %[5]	405 863 $
Président, Solutions de connaissances et de fidélisation[2]	498 554 $	60 %	77 %	385 283 $
Chef des affaires commerciales, Solutions de connaissances et de fidélisation[2]	402 203 $	50 %	63 %	251 779 $
Vice-président des finances et chef comptable	282 652 $	40 %	50 %	141 552 $

1. Paiement fondé sur les indicateurs ajustés conformément aux principes d'ajustement déclarés qui sont indiqués à la rubrique « Ajustements au régime d'intéressement à court terme » à la page 38.
2. Tous les montants exprimés en livres sterling, en dollars singapouriens et en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens au taux de change de 1,7301 $, de 0,9971 $ et de 1,3634 $, respectivement, soit le taux en vigueur le 31 décembre 2018.
3. La prime d'intéressement à court terme cible du chef de la direction financière a été portée à 75 % le 14 juin 2018. Elle était auparavant fixée à 50 %. La prime d'intéressement à court terme qui est versée tient compte du temps consacré à chaque objectif au prorata.
4. Le salaire de base versé à l'ancien chef de la direction l'a été pour la période précédant son départ le 11 mai 2018.
5. Le ratio de paiement est fondé sur deux volets. Le volet lié à la Société a été calculé au moyen du ratio de paiement de 136 % indiqué ci-dessus à la rubrique « Résultats du régime d'intéressement à court terme » à la page 43. Le volet individuel de l'ancien chef de la direction a été fixé par contrat.

Outre l'attribution de primes d'intéressement à court terme décrites dans le tableau précédent, chacun des membres de la haute direction visés s'est vu octroyer, en 2018, aux termes du régime d'attributions en trésorerie liées au rendement, les attributions indiquées dans le tableau suivant.

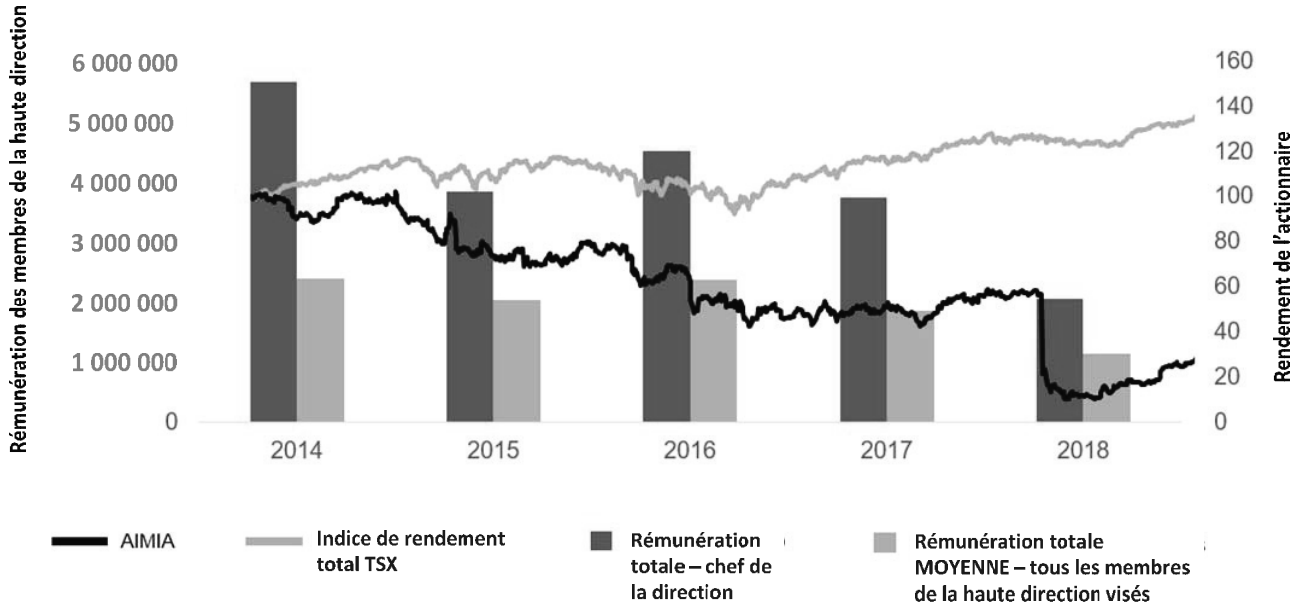
Rôle	Attribution annuelle cible de primes d'intéressement à long terme[1]	Attributions en trésorerie liées au rendement attribuées en 2018 ($ CA)[3]	Attributions en trésorerie liées au rendement payées en 2018 ($ CA)[4]
Chef de la direction financière	125 %[(2)]	591 145 $	
Ancien chef de la direction	200 %	1 655 280 $	s.o.
Président, Solutions de connaissances et de fidélisation	75 %	352 650 $	s.o.
Chef des affaires commerciales, Solutions de connaissances et de fidélisation	150 000 $	115 000 $	187 450 $
Vice-président des finances et chef comptable	110 000 $	85 000 $	138 550 $

1. Les membres du comité de la haute direction ont reçu l'attribution en trésorerie liée au rendement en fonction d'un pourcentage de leur salaire de base. Les autres membres de la haute direction, y compris MM. Leonard et Paben, ont reçu l'attribution en trésorerie liée au rendement en fonction d'une valeur fixe en dollars canadiens.
2. Le niveau cible applicable au poste de chef de la direction financière au 1er avril 2018 est de 125 %. L'attribution en trésorerie liée au rendement de 2018 a été octroyée proportionnellement à raison de 105 % et de 125 % respectivement, compte tenu de l'augmentation de la prime d'intéressement à long terme cible et du salaire en 2018.
3. La valeur de l'attribution en trésorerie liée au rendement pour les cadres supérieurs d'un niveau inférieur à celui des membres du comité de la haute direction a été réduite de 25 % en raison de l'anticipation de un an du paiement par rapport à la prime d'intéressement à long terme habituelle, qui est acquise sur une période de trois ans. L'attribution en trésorerie liée au rendement pour les membres du comité de la haute direction est de la même valeur que la prime d'intéressement à long terme assortie d'une période d'acquisition de trois ans.
4. Les octrois à l'intention des membres du comité de la haute direction sont acquis sur une période de trois ans. Les octrois à l'intention des dirigeants qui ne sont pas membres du comité de la haute direction sont acquis sur une période de un an.

Il y a lieu de se reporter au « Tableau sommaire de la rémunération » présenté à la page 48 de la présente circulaire pour obtenir des précisions sur la rémunération totale attribuée aux membres de la haute direction visés pour l'exercice 2018.

Concordance de la rémunération des membres de la haute direction avec les intérêts des actionnaires

Le graphique ci-après compare le rendement total cumulatif d'un placement de 100 $ dans les actions d'Aimia fait le 1er janvier 2014 avec un rendement cumulatif selon l'indice composé TSX pour la période allant du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2018 et avec la rémunération versée au chef de la direction et la rémunération moyenne versée à tous les membres de la haute direction visés, au cours de la même période. Il suppose le réinvestissement de la totalité des distributions et des dividendes pendant la période visée.



La rémunération moyenne est établie d'après la totalité de la rémunération versée aux membres de la haute direction visés figurant dans les circulaires de sollicitation de procurations d'Aimia pour les exercices terminés le 31 décembre 2014 jusqu'au 31 décembre 2018. Dans un souci d'uniformité et de comparabilité, lorsque plus de cinq membres de la haute direction visés étaient représentés pour un exercice donné, la somme du salaire de base et des primes d'intéressement à court terme (ou la rémunération en vertu d'un régime d'intéressement non fondé sur des titres de capitaux propres) versés aux cinq membres de la haute direction visés les mieux rémunérés était incluse aux fins du calcul. Puisque M. Lønnum s'est joint à la Société en mai 2016, sa rémunération pour 2016 a été annualisée. M. Johnston et M. Grafton ont été nommés respectivement chef de la direction et chef de la direction financière au cours de l'exercice 2017 et leur rémunération a été annualisée. M. Duchesne et M. Lønnum ont été exclus du calcul de 2017. M.Johnston est exclu du calcul pour 2018. Puisque M.Rabe s'est joint à la Société en mai 2018, sa rémunération pour 2018 a été annualisée.

Sur une base cumulative, la rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés au cours des cinq dernières années représente environ 3,87 % du BAIIA-A[7] de 1,33 G$ dégagé par Aimia au cours de la même période. La rémunération de 2018 de tous les membres de la haute direction visés, y compris du chef de la direction, a baissé de 38 % comparativement à 2017, principalement en raison d'un changement de chef de la direction et de chef de la direction financière et de l'absence d'attributions fondées sur des actions et d'attributions fondées sur des options.

Autre information sur la rémunération des membres de la haute direction

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant présente la rémunération totale annuelle pour les exercices terminés les 31 décembre 2018, 2017 et 2016 du chef de la direction, de l'ancien chef de la direction, du chef de la direction financière et des trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés d'Aimia.

[7] Le BAIIA-A est une mesure financière non conforme aux PCGR. Veuillez vous reporter aux notes figurant à la page 37 pour obtenir une description détaillée de ces mesures financières non conformes aux PCGR.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire ($)	Attributions fondées sur des actions[1, 2] ($)	Attributions fondées sur des options[3] ($)	Rémunération en vertu d'un régime d'intéressement non fondé sur des titres de capitaux propres – Régimes d'intéressement à court terme[4] ($)	Valeur du régime de retraite[5] ($)	Autre rémunération[6] ($)	Rémunération totale ($)
Jeremy Rabe[7] Chef de la direction	2018	485 795	- [2a]	-	625 705	57 867	701 701 [6a]	1 871 068
	2017	-	-	-	-	-	-	-
	2016	-	-	-	-	-	-	-
David Johnston[8,9] Ancien chef de la direction	2018	315 111	-	-	405 863	-	4 990 043 [6b]	5 711 017
	2017	843 300	712 126	474 748	978 228	-	245 070	3 253 473
	2016	654 357	578 872	385 915	626 926	-	265 470	2 511 540
Mark Grafton[9] Chef de la direction financière	2018	517 861	-	-	447 000	51 786	31 939 [6c]	1 048 586
	2017	379 707	90 004	60 000	192 424	37 971	27 174	787 281
	2016	323 037	169 998	60 000	149 161	32 304	41 392	775 892
Shailesh Baidwan[10] Président, Solutions de connaissances et de fidélisation	2018	498 554	-	-	385 283	-	162 495 [6d]	1 046 332
	2017	469 404	215 906	143 940	326 705	-	166 366	1 322 321
	2016	465 554	359 206	139 470	320 559	-	190 061	1 474 850
Kurt Paben[11] Chef des affaires commerciales, Solutions de connaissances et de fidélisation	2018	402 203	-	-	439 229 [4a]	11 248	13 198 [6e]	865 878
	2017	369 772	90 004	60 000	210 770	8 875	206 150	945 571
	2016	370 343	90 002	60 000	195 004	8 625	162 146	886 120
Steven Leonard Vice-président des finances et chef comptable	2018	282 652	-	-	280 102 [4b]	26 676	97 586 [6f]	687 016
	2017	249 430	110 004	-	89 795	29 792	38 242	517 263
	2016	227 249	160 002	-	74 611	23 295	44 397	529 554

1. Cette colonne indique la valeur de la rémunération attribuée aux UAR et aux UANR octroyées au cours de l'exercice pertinent.
2. En raison des restrictions d'opération volontaires qui ont été appliquées au cours de 2018 à la suite de discussions et de négociations stratégiques continues, aucune UAR n'a été attribuée aux membres de la haute direction visés. M. Rabe a reçu une rémunération sous la forme d'UAD à titre de membre indépendant du conseil d'administration avant sa nomination au poste de chef de la direction. Voir le « Tableau de la rémunération des administrateurs » à la page 58 pour de plus amples renseignements.

2a. À titre de prime à la signature, M. Rabe a le droit de recevoir 500 000 $ sous la forme d'UAR, qui ne pouvaient pas être octroyées en 2018 en raison des restrictions d'opération volontaires.

3. En raison des restrictions d'opération volontaires, aucune option n'a été octroyée aux membres de la haute direction visés en 2018.
4. Les montants figurant dans cette colonne sont indiqués pour l'exercice au cours duquel ils ont été gagnés.

4a. Les montants figurant dans cette colonne à l'égard de M. Paben comprennent une attribution en trésorerie liée au rendement de 187 450 $.

4b. Les montants figurant dans cette colonne à l'égard de M. Leonard comprennent une attribution en trésorerie liée au rendement de 138 550 $.

5. Cette colonne comprend la valeur rémunératoire annuelle associée aux régimes de retraite de la Société. Voir la rubrique « Prestations en vertu d'un régime de retraite – Tableau du régime à cotisations définies » qui figure ci-après.
6. La colonne « Autre rémunération » comprend les avantages indirects et autres avantages personnels, dont le montant global s'élève à 50 000 $ et plus ou correspond à 10 % ou plus du salaire total du membre de la haute direction visé au cours de l'exercice pertinent. Le montant et la nature de chaque avantage indirect, dont la valeur dépasse 25 % de la valeur totale des avantages indirects, sont divulgués séparément pour chaque membre de la haute direction visé (s'il y a lieu).

6a. Comprend un avantage visant les frais de scolarité de ses enfants, qui représente un montant global de 137 950 $, le solde représentant la valeur globale des avantages indirects et autres avantages personnels, y compris une prime à la signature de 500 000 $ en espèces et 500 000 $ sous la forme d'UAR. M. Rabe a également reçu une rémunération à l'égard de son poste d'administrateur indépendant de la Société du 27 avril au 7 mai 2018, dont les détails sont présentés à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur – Candidats au conseil » à la page 13. Cette rémunération n'est pas comprise dans le tableau ci-dessus.

6b. Comprend un paiement de 35 683 $ à titre de prestations de retraite, le solde représentant la valeur globale des avantages indirects et autres avantages personnels, y compris un montant de 4 864 942 $ lié à des indemnités de départ ponctuelles au moment de la cessation de son emploi, conformément à son contrat d'emploi.

6c. Comprend la valeur globale des avantages indirects et autres avantages personnels, y compris une allocation automobile de 17 301 $ et des privilèges offerts aux membres du programme Aéroplan évalués à 10 605 $.

6d. Comprend la valeur globale des avantages indirects et autres avantages personnels, y compris une allocation automobile de 59 826 $ et d'autres avantages personnels visant les frais de scolarité de ses enfants et une aide fiscale totalisant 83 311 $.

6e. Comprend la valeur globale des avantages indirects et autres avantages personnels, y compris une allocation automobile de 8 999 $ et une cotisation de l'employeur au régime d'achat d'actions des employés de 4 199 $, ainsi qu'une prime de projet de 188 265 $ pour 2017 et de 134 670 $ pour 2016.

6f. Comprend la valeur globale des avantages indirects et autres avantages personnels, y compris un montant flexible au titre des avantages indirects de 28 265 $ et une prime de maintien en poste de 63 597 $.

7. M. Rabe est devenu chef de la direction de la Société le 8 mai 2018.

8. M. Johnston a quitté son poste de chef de la direction d'Aimia le 8 mai 2018.

9. Tous les montants déclarés pour l'exercice 2018 ont été convertis au taux de change de 1,7301 $ la livre sterling, ce qui correspond au taux de change en vigueur le 31 décembre 2018; tous les montants déclarés pour l'exercice 2017 ont été convertis au taux de change de 1,6932 $ la livre sterling, ce qui correspond au taux de change en vigueur le 31 décembre 2017; tous les montants déclarés pour l'exercice 2016 ont été convertis au taux de change de 1,6566 $ la livre sterling, ce qui correspond au taux de change en vigueur le 31 décembre 2016.

10. Tous les montants déclarés pour l'exercice 2018 ont été convertis au taux de change de 0,9971 $ le dollar singapourien, ce qui correspond au taux de change en vigueur le 31 décembre 2018; tous les montants déclarés pour l'exercice 2017 ont été convertis au taux de change de 0,9388 $ le dollar singapourien, ce qui correspond au taux de change en vigueur le 31 décembre 2017; tous les montants déclarés pour l'exercice 2016 ont été convertis au taux de change de 0,9311 $ le dollar singapourien, ce qui correspond au taux de change en vigueur le 31 décembre 2016.

11. Tous les montants déclarés pour l'exercice 2018 ont été convertis au taux de change de 1,3634 $ le dollar américain, ce qui correspond au taux de change en vigueur le 31 décembre 2018; tous les montants déclarés pour l'exercice 2017 ont été convertis au taux de change de 1,2551 $ le dollar américain, ce qui correspond au taux de change en vigueur le 31 décembre 2017; tous les montants déclarés pour l'exercice 2016 ont été convertis au taux de change de 1,3467 $ le dollar américain, ce qui correspond au taux de change en vigueur le 31 décembre 2016.

Attributions aux termes d'un régime d'intéressement

Le tableau suivant présente les attributions en cours à la fin de l'exercice 2018 pour chaque membre de la haute direction visé.

	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions		
Nom	**Titres sous-jacents aux options non exercées (nbre)**	**Prix d'exercice des options ($)**	**Date d'expiration des options**	**Valeur des options dans le cours non exercées[1] ($)**	**Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis[2] (nbre)**	**Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis[3] ($)**	**Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)[4] ($)**
Jeremy Rabe[5] Chef de la direction	-	s.o.	s.o.	-	s.o.	s.o.	s.o.
David Johnston Ancien chef de la direction	-	s.o.	s.o.	-	93 270	344 166	s.o.
Mark Grafton Chef de la direction financière	42 076	9,20	28 février 2024	-	31 939	117 853	4 355
	50 340	8,70	7 mars 2023	-			
	28 918	13,30	10 mars 2022	-			
	18 411	18,15	10 mars 2021	-			
	13 673	15,62	7 mars 2020	-			
	14 036	12,50	1er mars 2019	-			
Shailesh Baidwan Président, Solutions de connaissances et de fidélisation	100 940	9,20	28 février 2024	-	70 345	259 574	s.o.
	117 015	8,70	7 mars 2023	-			
	42 014	13,30	10 mars 2022	-			
	30 000	19,52	9 juin 2021	-			
	28 260	19,52	9 juin 2021	-			
Kurt Paben Chef des affaires commerciales, Solutions de connaissances et de fidélisation	42 076	9,20	28 février 2024	-	21 616	79 762	s.o.
	50 340	8,70	7 mars 2023	-			
	28 918	13,30	10 mars 2022	-			
	18 411	18,15	10 mars 2021	-			
	8 650	15,62	7 mars 2020	-			
	10 490	12,50	1er mars 2019	-			
Steven Leonard Vice-président des finances et chef comptable	21 207	13,30	10 mars 2022	-	32 871	121 295	s.o.
	15 002	18,15	10 mars 2021	-			
	14 860	15,62	7 mars 2020	-			
	7 820	12,50	1er mars 2019	-			

1. La valeur des options dans le cours non exercées à la fin de l'exercice est calculée sur les options acquises et non acquises en cours et est fondée sur la différence entre le cours de clôture des actions à la TSX le 31 décembre 2018 (3,69 $) et le prix d'exercice.
2. Les nombres figurant dans cette colonne correspondent aux soldes non acquis des UAR et des UANR des comptes de chaque personne au 31 décembre 2018. Les nombres incluent les UAR approuvées à des fins d'acquisition par le conseil d'administration le 27 mars 2019, sur recommandation du CRHR.
3. Les montants indiqués dans cette colonne représentent le produit de la multiplication du nombre total d'UAR non acquises, y compris des dividendes, détenues dans les comptes de chaque personne au 31 décembre 2018 par le cours de clôture des actions à la TSX le 31 décembre 2018 (3,69 $), en supposant que les indicateurs de rendement cible ont été respectés. Le nombre réel d'UAR qui pourraient être acquises est assujetti à l'emploi continu de chacun des membres de la haute direction visés jusqu'à la fin des cycles de rendement respectifs et à l'atteinte des cibles de rendement d'Aimia pour les cycles de rendement respectifs et à l'approbation du conseil.
4. Les montants figurant dans cette colonne représentent le produit du nombre total d'UAD ou d'UANR acquises qui n'ont pas été versées ou distribuées en date du 31 décembre 2018 par le cours de clôture des actions à la TSX le 31 décembre 2018 (3,69 $).
5. M. Rabe a été nommé chef de la direction alors que Aimia faisait l'objet de restrictions d'opération volontaires; par conséquent, il n'a reçu aucune attribution fondée sur des titres de capitaux propres en 2018.

Attributions aux termes d'un régime d'intéressement – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant présente la valeur à l'acquisition des droits des attributions et les primes d'intéressement à court terme payées au cours de l'exercice 2018 pour chaque membre de la haute direction visé.

Nom	Attributions fondées sur des options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice[1] ($)	Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice[2] ($)	Rémunération en vertu d'un régime d'intéressement non fondé sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice[3] ($)
Jeremy Rabe Chef de la direction	s.o.	s.o.	625 705
David Johnston Ancien chef de la direction	-	36 559	405 863
Mark Grafton Chef de la direction financière	-	6 107	447 000
Shailesh Baidwan Président, Solutions de connaissances et de fidélisation	-	8 870	385 283
Kurt Paben Chef des affaires commerciales, Solutions de connaissances et de fidélisation	-	6 107	439 229
Steven Leonard Vice-président des finances et chef comptable	-	4 477	280 102

1. Les montants figurant dans cette colonne représentent le produit du nombre d'options qui ont été acquises au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2018 par la différence entre le cours de clôture des actions à la TSX aux dates d'acquisition, soit le 28 février 2018 (1,70 $) (7,50 $, hors cours), le 7 mars 2018 (1,66 $) (7,04 $, hors cours), le 10 mars 2018 (1,62 $) (11,68 $, hors cours, et 16,53 $, hors cours) et le 9 juin 2018 (16,96 $, hors cours), et leur prix d'exercice.
2. Les montants figurant dans cette colonne comprennent la valeur, calculée en utilisant le cours de clôture moyen des actions à la TSX pour la période de cinq (5) jours de bourse précédant la date de paiement, des UAR acquises qui ont été attribuées à MM. Grafton, Johnston, Leonard et Paben le 10 mars 2015 et qui ont été acquises le 10 mars 2018 selon les modalités de leur octroi. Les montants comprennent la somme de la valeur i) des UAR acquises, ii) des UANR acquises et iii) des équivalents en dividendes sous forme d'UAD supplémentaires, qui ont été constituées et acquises au cours de l'exercice (le cas échéant).
3. Les montants figurant dans cette colonne représentent les primes d'intéressement à court terme annuelles et les attributions en trésorerie liées au rendement pour l'exercice 2018 comme elles sont présentées dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 48.

Titres dont l'émission est autorisée aux termes d'un régime de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres

Le RILT est le seul régime de rémunération aux termes duquel des titres de capitaux propres d'Aimia peuvent être émis. Voir « Annexe B – RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME » pour une description du régime.

Le tableau suivant présente, au 31 décembre 2018, le nombre d'actions pouvant être émises à l'exercice d'options en cours aux termes du RILT, le prix d'exercice moyen pondéré des options en cours et le nombre d'actions disponibles aux fins d'émissions futures aux termes du RILT.

En 2018, environ 3,4 millions d'actions ont été remises dans la réserve d'actions disponibles aux fins d'émission lorsque des employés quittent la Société ou que des options viennent à échéance.

Catégorie de régime	a) Nombre de titres à émettre à l'exercice des options en cours au 31 décembre 2018	b) Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours au 31 décembre 2018	Nombre de titres encore susceptibles d'être émis aux termes des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (compte non tenu des titres indiqués dans la colonne a)) au 31 décembre 2018
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	5 367 702	12,79 $	9 101 217
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres qui n'ont pas été approuvés par les porteurs de titres	-	0 $	-
TOTAL	5 367 702	12,79 $	9 101 217

Prestations en vertu d'un régime de retraite

Le tableau suivant présente les variations dans les valeurs accumulées globales aux termes du régime à cotisations définies et du RCR pour chaque membre de la haute direction visé au cours du dernier exercice.

Tableau du régime à cotisations définies

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice ($)	Éléments rémunératoires[1] ($)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice[2] ($)
Jeremy Rabe Chef de la direction	-	57 867	69 493
David Johnston[2] Ancien chef de la direction	-	-	-
Mark Grafton[3] Chef de la direction financière	606 921	51 786	649 385
Shailesh Baidwan[4] Président, Solutions de connaissances et de fidélisation	-	-	-
Kurt Paben[3] Chef des affaires commerciales, Solutions de connaissances et de fidélisation	1 805 807	11 248	1 713 263
Steven Leonard Vice-président des finances et chef comptable	252 942	13 250	275 008

1. Cotisations de l'employeur en 2018 à un régime de retraite, comme il est décrit à la rubrique « Régimes de retraite » à la page 41 et ci-après. Dans le cas de MM. Rabe et Leonard, ce montant comprend une cotisation de l'employeur aux termes du régime à cotisations définies et du RCR, de même que les rendements du capital investi aux termes du RCR.
2. M. Johnston ne participait à aucun RRAI collectif. La cotisation d'Aimia à M. Johnston à titre de prestations de retraite figure dans la colonne « Rémunération totale » du « Tableau sommaire de la rémunération ».
3. Tous les montants en livres sterling et en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens en utilisant un taux de conversion de 1,7301 $ et de 1,3634 $, respectivement, ce qui correspond au taux de change en vigueur le 31 décembre 2018.
4. M. Baidwan ne participait à aucun régime de retraite.

Tous les membres de la haute direction visés établis au Canada participent au régime à cotisations définies d'Aimia. Aux termes de ce régime, chaque membre de la haute direction visé cotise 7,5 % de son salaire de base au régime chaque année et Aimia verse une cotisation correspondante de 7,5 % du salaire de base de ce membre de la haute direction visé chaque année.

Si les cotisations combinées de l'employeur et de l'employé dépassent le plafond des cotisations déterminées, au sens de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada), Aimia versera 15 % des gains ouvrant droit à pension du membre de la haute direction visé (moins le montant combiné cotisé au régime à cotisations définies) au RCR.

M. Johnston, qui résidait au Royaume-Uni, a touché en 2018 une cotisation de l'employeur équivalant à 10 % du salaire de base applicable à son fonds de retraite. Aucun régime complémentaire de retraite n'est offert aux membres de la haute direction visés établis au Royaume-Uni.

M. Grafton, qui résidait au Royaume-Uni, participait au régime de retraite autoinvesti collectif d'Aimia au Royaume-Uni. Aux termes de ce régime, il cotisait 5 % de son salaire de base dans le régime chaque année au moyen d'une réduction salariale et Aimia versait également une cotisation de 10 % du salaire de base de ce dernier chaque année.

M. Baidwan, qui résidait à Singapour, participait à un régime d'épargne-retraite subventionné par le gouvernement. Il n'existe aucun régime de retraite privé créé par Aimia pour les employés établis à Singapour.

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

Cessation d'emploi sans motif valable

Tous les membres de la haute direction visés bénéficient d'indemnités de cessation d'emploi s'il est mis fin à leur emploi sans motif valable.

Si l'emploi d'un membre de la haute direction visé prend fin sans motif valable, le membre de la haute direction visé a droit à une indemnité forfaitaire équivalant à son salaire de base (la « période visée par l'indemnité »), comme il est prévu aux termes de son contrat d'emploi. Chacun des membres de la haute direction visés, à l'exception de M. Paben, est aussi fondé à recevoir une somme

forfaitaire en espèces égale au produit i) du nombre de mois compris dans la période visée par l'indemnité divisé par douze (12); par ii) le montant moyen de la prime d'intéressement à court terme qui lui a été versée à l'égard de chacune des deux (2) années civiles précédant l'année de cessation d'emploi. De plus, dans les trente (30) jours suivant l'approbation du conseil d'administration des états financiers annuels audités d'Aimia pour l'exercice au cours duquel est survenue la cessation de l'emploi du membre de la haute direction visé et pourvu que le rendement d'Aimia pendant l'exercice au cours duquel est survenue la cessation d'emploi ait donné lieu au paiement de primes d'intéressement à court terme et que le membre de la haute direction visé ait normalement eu droit à une prime d'intéressement à court terme, il sera fondé à recevoir un montant égal à la prime d'intéressement à court terme cible pour l'année civile au cours de laquelle est survenue la cessation d'emploi, ajusté selon les résultats liés aux objectifs individuels et financiers de la façon appropriée, multipliée par le nombre de jours allant du 1er janvier de l'année civile au cours de laquelle est survenue la cessation d'emploi à la date de cessation d'emploi, divisé par 365. De plus, chaque membre de la haute direction visé, à l'exception de M. Paben, continuera de recevoir des prestations de base d'assurance-vie, de soins dentaires et de maladie et d'avoir droit à une allocation annuelle de dépenses au titre des avantages indirects, jusqu'à la survenance du premier des deux événements suivants : l'expiration de la période visée par l'indemnité et la date où le membre de la haute direction visé obtient un nouvel emploi assorti d'avantages sociaux semblables. Les membres de la haute direction visés, à l'exception de M. Paben, sont aussi réputés accumuler des mois de service durant la période visée par l'indemnité aux fins du RCR, du régime de retraite à cotisations définies ou du RRAI collectif, selon le cas, et le membre de la haute direction visé et Aimia continuent de verser les cotisations requises au RCR, au régime de retraite à cotisations définies ou au RRAI collectif durant la période visée par l'indemnité, conformément aux modalités des régimes.

M. Paben a droit à une indemnité forfaitaire équivalant à la période visée par l'indemnité, comme il est prévu aux termes de son contrat d'emploi, ainsi qu'à un montant équivalant à la prime d'intéressement à court terme cible pour l'année civile où son emploi prend fin, calculée et payée conformément aux modalités décrites au paragraphe précédent.

Tous les contrats visant les membres de la haute direction visés décrits ci-dessus prévoient des clauses restrictives en matière de non-concurrence et de non-sollicitation au moment de la cessation d'emploi.

Politique en matière de changement de contrôle

La politique en matière de changement de contrôle d'Aimia, que le conseil d'administration a adoptée le 19 juin 2008 et modifiée en dernier lieu le 10 août 2017 (la « **politique en matière de changement de contrôle** »), est conçue pour : a) maintenir en poste certains membres du comité de la haute direction d'Aimia (chacun, un **« membre de la haute direction choisi** ») au cours d'une éventuelle période d'incertitude; b) accroître la valeur d'Aimia et préserver la valeur pour les actionnaires; c) préserver la neutralité des membres de la haute direction choisis à l'occasion de la négociation et de l'exécution d'une éventuelle opération de changement de contrôle (au sens de la politique en matière de changement de contrôle); d) veiller à ce que les membres de la haute direction choisis aient comme objectif le meilleur résultat possible pour les actionnaires; e) fournir certains arrangements aux membres de la haute direction choisis dont l'emploi au sein d'Aimia prend fin après un changement de contrôle. La politique en matière de changement de contrôle prévoit l'application de deux conditions; par conséquent, aucun paiement ou aucune acquisition accélérée de primes d'intéressement n'intervient du seul fait d'un changement de contrôle.

La politique en matière de changement de contrôle prévoit que, en cas de cessation d'emploi d'un membre de la haute direction choisi en raison d'un changement de contrôle (défini dans la politique en matière de changement de contrôle comme une cessation d'emploi sans motif valable au cours de la période commençant trente (30) jours avant le changement de contrôle et se terminant à la date qui tombe vingt-quatre (24) mois après le changement de contrôle ou la démission pour une raison valide (démission suivant un changement effectué unilatéralement touchant de façon importante et significative les conditions d'emploi) au cours de la période de vingt-quatre (24) mois suivant le changement de contrôle), ce dernier a le droit de recevoir : a) une somme correspondant à son salaire annuel accumulé mais impayé pour la période se terminant à la date de cessation d'emploi, inclusivement, ainsi qu'une somme correspondant à ses jours de vacances accumulés mais inutilisés; b) une somme correspondant à la prime d'intéressement à court terme à laquelle il aurait droit, calculée au prorata jusqu'à la date de cessation d'emploi; c) une somme forfaitaire correspondant à son salaire annuel pour une période égale au produit de : A) le montant le plus élevé entre i) douze (12) mois, plus un mois supplémentaire par année de service continu après douze (12) ans et ii) le nombre de mois utilisé pour calculer l'indemnité de cessation d'emploi ou l'indemnité tenant lieu de préavis aux termes du contrat d'emploi du membre de la haute direction choisi; et B) 1,5, jusqu'à une période maximale de vingt-quatre (24) mois (ce produit, la « **période visée par l'indemnité en cas de changement de contrôle** »); d) une somme forfaitaire égale au produit de A) sa prime d'intéressement à court terme moyenne payée au cours des deux (2) derniers exercices avant le changement de contrôle par B) le nombre de mois compris dans la période visée par l'indemnité en cas de changement de contrôle de ce membre de la haute direction choisi, divisé par douze (12); e) les avantages indirects inscrits dans son contrat d'emploi, pendant une période courant jusqu'à la survenance du premier des deux événements suivants : l'expiration de la période visée par l'indemnité en cas de changement de contrôle et la date où le membre de la haute direction choisi obtient un nouvel emploi assorti d'avantages indirects semblables; f) la couverture aux termes de toute assurance collective, assurance-vie, assurance médicale et dentaire, assurance-vie complémentaire, assurance couvrant les dépenses médicales annuelles et les avantages semblables indiqués dans le contrat d'emploi du membre de la haute direction choisi pendant une période courant jusqu'à la survenance du premier des deux événements suivants : l'expiration de la période visée par l'indemnité en cas de changement de contrôle et la date où le membre de la haute direction choisi obtient un nouvel emploi assorti d'avantages semblables; g) le remboursement de toutes les dépenses engagées, conformément à la politique de remboursement des dépenses d'Aimia; et h) sous réserve des modalités de toute convention d'indemnisation applicable, le maintien de la couverture pour la période de déclaration prolongée maximale aux termes de l'assurance de la responsabilité civile des administrateurs et des membres de la direction qui est en vigueur au moment de la cessation d'emploi. Le membre de la haute direction choisi est réputé accumuler des mois de service durant la période visée par l'indemnité en cas de changement de contrôle aux fins du RCR et du régime de retraite à cotisations déterminées

et le membre de la haute direction choisi et Aimia continuent de verser les cotisations requises au RCR et au régime de retraite à cotisations déterminées durant la période visée par l'indemnité en cas de changement de contrôle, conformément aux modalités des régimes. Ces droits prévus par la politique en matière de changement de contrôle sont conditionnels au respect par le membre de la haute direction choisi des obligations liées à la loyauté, à la confidentialité, à la non-communication et à la propriété de dossiers, de propriété intellectuelle et d'autres biens, ainsi que des obligations liées à la non-concurrence et à la non-sollicitation connexes pour la durée de la période visée par l'indemnité.

En cas de cessation d'emploi d'un membre de la haute direction choisi en raison d'un changement de contrôle, toutes les attributions d'options, d'UAR et d'UANR octroyées aux termes du programme d'intéressement à long terme détenues par le membre de la haute direction choisi feront l'objet d'une acquisition anticipée et deviendront entièrement acquises, et le membre de la haute direction choisi aura droit aux paiements prévus par les régimes de rémunération différée, les régimes de retraite ou les régimes supplémentaires de retraite offerts par Aimia, dans la mesure où il participe à ces régimes et sous réserve des conditions de ceux-ci.

Prestations supplémentaires payables à la survenance de certains événements au 31 décembre 2018

Le tableau qui suit présente les prestations supplémentaires estimatives qui auraient été payables aux membres de la haute direction visés si certains événements, indiqués dans le tableau, s'étaient produits au 31 décembre 2018. Dans tous les cas, la valeur des primes d'intéressement à long terme est estimée en fonction du cours de clôture des actions à la TSX au 31 décembre 2018 (3,69 $). Toutes les valeurs indiquées pour M. Grafton ont été converties de la livre sterling en dollars canadiens au taux de change de 1,7301 $, toutes les valeurs indiquées pour M. Baidwan ont été converties du dollar singapourien en dollars canadiens au taux de change de 0,9971 $ et toutes les valeurs indiquées pour M. Paben ont été converties du dollar américain en dollars canadiens au taux de change de 1,3634 $, qui correspondent, dans chaque cas, au taux de change le 31 décembre 2018.

Événement au 31 décembre 2018	**Jeremy Rabe Chef de la direction**	**Mark Grafton Chef de la direction financière**	**Shailesh Baidwan Président, Solutions de connaissances et de fidélisation**	**Kurt Paben Chef des affaires commerciales, Solutions de connaissances et de fidélisation**	**Steven Leonard Vice-président des finances et chef comptable**
Démission (sans raison valide) et cessation d'emploi pour motif valable					
Accès aux obligations accumulées et annulation des attributions non acquises aux termes du PILT					
Départ à la retraite					
Acquisition entière des UAR[1]	Non admissible à la retraite	Non admissible à la retraite	Non admissible à la retraite	Non admissible à la retraite	Non admissible à la retraite
Cessation d'emploi sans motif valable ou démission pour une raison valide					
Acquisition proportionnelle des UAR[2]	-	-	-	-	-
Indemnité de départ[3,4]	3 984 220 $[5]	2 733 595 $[5]	2 484 878 $[5]	804 406 $[5]	613 254 $[5]
Annulation des options non acquises, le cas échéant[6]	-	-	-	-	-
	3 984 220 $	2 733 595 $	2 484 878 $	804 406 $	613 254 $
Démission (sans raison valide) après un changement de contrôle					
Indemnité de départ[3,4]	s.o.[7]	s.o.[7]	s.o.[7]	s.o.[7]	s.o.[7]
Acquisition proportionnelle des UAR	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Acquisition anticipée des options[8]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
	- $	- $	- $	- $	- $
Cessation d'emploi en raison d'un changement de contrôle (y compris une démission pour une raison valide)					
Indemnité de départ[9]	5 234 220 $	3 880 885 $	3 176 720 $	s.o.	s.o.
Acquisition anticipée des options[10]	- $	- $	- $	s.o.	s.o.
Acquisition de toutes les UAR/UANR[1]	- $	74 998 $	159 957 $	s.o.	s.o.
Acquisition anticipée des UAD[11]	-	-	-	s.o.	s.o.
	5 234 220 $	3 955 883 $	3 336 677 $	s.o.	s.o.

1. Le montant représente l'acquisition entière de toutes les UAR non acquises le 31 décembre 2018, en supposant que les indicateurs de rendement cible aient été respectés.
2. En cas de cessation d'emploi involontaire, les UAR et UANR deviennent acquises au prorata sous réserve de tout critère de rendement, le cas échéant, et les paiements auront lieu à la date normale d'acquisition.
3. Les indemnités de départ estimatives sont calculées en fonction du salaire de base annuel pour 2018 du membre de la haute direction visé applicable, de la moyenne sur deux ans de la prime d'intéressement à court terme payée pour les exercices 2016 et 2017, à l'exception de M. Paben, des avantages indirects et des cotisations versées en 2018, à l'exception de M. Paben, par Aimia au régime de retraite à cotisations définies et au RCR à l'intention des membres de la haute direction visés ou au fonds de retraite et des avantages de maintien en poste accumulés. Les indemnités de départ comprendraient également le maintien des avantages collectifs pour la période visée par l'indemnité ou, si elle est plus courte, pour la période allant de la date de cessation d'emploi à la date à laquelle le membre de la haute direction visé se trouve un autre emploi, à l'exception de M. Paben. Dans le cas de M. Paben, le calcul est fondé sur son salaire de base annuel de 2018.
4. Les membres de la haute direction visés ont également droit au paiement du salaire annuel accumulé mais impayé et des primes d'intéressement à court terme calculées au prorata pour la période allant jusqu'à la date de cessation d'emploi, inclusivement. Pour 2018, ces montants sont communiqués en détail dans les montants inclus dans le « Tableau sommaire de la rémunération »; en conséquence, ils ne figurent pas au titre des indemnités de départ estimatives dans le présent tableau.
5. En cas de cessation d'emploi sans motif valable ou de démission pour une raison valide, les membres de la haute direction visés ont droit à une indemnité de départ, calculée de la manière décrite aux notes 3 et 4 ci-dessus.
6. Les options non acquises qui auraient été en cours à la date de cessation d'emploi seraient caduques. Les options en cours qui auraient pu être exercées à la date de cessation d'emploi auraient expiré trente (30) jours après la date de cessation d'emploi ou, si elle est antérieure, à la date d'expiration initiale.
7. En cas de démission sans raison valide, les membres de la haute direction visés n'ont droit à aucune indemnité de départ. De plus, les UAR, les UANR et les UAD ainsi que les options non acquises qui seraient en cours deviendraient caduques à la date de démission.
8. Il n'y a pas d'acquisition accélérée d'options en cas de démission (autre que pour une raison valide) par suite d'un changement de contrôle.
9. En cas de cessation d'emploi en raison d'un changement de contrôle, au sens défini dans la politique en matière de changement de contrôle et comme il est décrit à la rubrique « Analyse de la rémunération – Autre information sur la rémunération des membres de la haute direction – Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle – Politique en matière de changement de contrôle », les membres de la haute direction visés auraient droit à une indemnité de départ durant une période correspondant au montant le plus élevé entre i) 12 mois, plus un mois par année de service après 12 ans de service, et ii) la période visée par l'indemnité prévue dans le contrat, dans chaque cas, multiplié par 1,5, jusqu'à un maximum de 24 mois.
10. Si une cessation d'emploi en raison d'un changement de contrôle, au sens de la politique en matière de changement de contrôle et comme il est décrit à la rubrique « Analyse de la rémunération – Autre information sur la rémunération des membres de la haute direction – Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle – Politique en matière de changement de contrôle » était survenue le 31 décembre 2018, toutes les options en cours non acquises détenues par tous les membres de la haute direction visés auraient été acquises, que les critères de rendement applicables aient été respectés ou non.
11. Ni le régime d'UAD ni la politique en matière de changement de contrôle ne prévoient l'acquisition anticipée d'UAD aux termes d'une cessation d'emploi causée par un changement de contrôle au sens de la politique en matière de changement de contrôle et comme il est décrit à la rubrique « Analyse de la rémunération – Autre information sur la rémunération des membres de la haute direction – Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle – Politique en matière de changement de contrôle » ci-dessus. Le conseil pourrait, toutefois, établir une telle disposition pour protéger les droits des participants si le conseil, selon son appréciation, le juge approprié dans les circonstances.

Rémunération des administrateurs

Le régime de rémunération des membres du conseil d'administration vise à recruter et à conserver des administrateurs hautement talentueux et expérimentés de façon à ce qu'ils contribuent au succès à long terme de la Société. Les administrateurs doivent donc recevoir une rémunération adéquate et concurrentielle. Le conseil d'administration a établi que le montant et le mode de rémunération des administrateurs de la Société doivent être semblables à ceux de sociétés comparables, compte tenu du temps de travail requis, du niveau de responsabilité et des tendances dans la rémunération des administrateurs. Dans le cadre de son mandat, le comité de gouvernance et de mises en candidature examine régulièrement le caractère adéquat et la forme de la rémunération des administrateurs.

Sommaire de la rémunération des membres du conseil

En date du 24 mai 2019, la rémunération des administrateurs s'établissait comme suit :

- Les administrateurs touchent des honoraires annuels de base de 50 000 $, tandis que le président du conseil touche des honoraires annuels de 200 000 $.
- À l'exception du président du conseil, qui reçoit chaque année 161 000 $ en UAD (émises trimestriellement), les administrateurs reçoivent chaque année 50 000 $ en UAD (émises trimestriellement) et des jetons de présence de 1 500 $ par réunion du conseil et des comités (qu'ils y assistent en personne ou par téléphone).
- En outre, les administrateurs qui président le comité d'audit, le CRHR ou le comité de gouvernance et de mises en candidature reçoivent une rémunération supplémentaire respective de 20 000 $, de 15 000 $ et de 12 000 $ par année. Les membres du comité d'audit, du comité de gouvernance et de mises en candidature et du CRHR reçoivent une rémunération supplémentaire respective de 5 000 $, de 3 000 $ et de 3 000 $ par année.
- Les administrateurs peuvent choisir chaque année de recevoir jusqu'à cent pour cent (100 %) de leur provision sur honoraires annuels, de leur rémunération à titre de membres d'un comité et de leurs jetons de présence en UAD. Voir « Annexe B – RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME » pour une description du régime d'UAD.

En 2018, les administrateurs ont bénéficié également des privilèges offerts aux membres du programme Aéroplan.

On leur rembourse les frais de déplacement et les dépenses qu'ils engagent pour assister aux réunions du conseil d'administration ou des comités, selon le cas.

Le tableau qui suit présente des renseignements sur les honoraires et les jetons de présence touchés par les administrateurs au cours de l'exercice 2018 :

Type de rémunération	Total[2]	Total (UAD)
Honoraires du président du conseil[1]	200 000 $	161 000 $
Honoraires des administrateurs	50 000 $	50 000 $
Honoraires des présidents de comité :		
• Comité d'audit	20 000 $	-
• CRHR	15 000 $	-
• Comité de gouvernance et de mises en candidature	12 000 $	-
Honoraires des membres de comité :		
• Comité d'audit	5 000 $	-
• CRHR	3 000 $	-
• Comité de gouvernance et de mises en candidature	3 000 $	-
Jetons de présence (par réunion)	1 500 $	

1. Le président du conseil ne reçoit pas d'honoraires supplémentaires à titre d'administrateur, de président de comité ou de membre d'un comité.
2. Les administrateurs peuvent choisir chaque année de recevoir cent pour cent (100 %) de leurs honoraires de base annuels, de leurs honoraires à titre de membres d'un comité et de leurs jetons de présence en UAD. Voir « Annexe B – RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME » pour une description du régime d'UAD. Cependant, compte tenu des diverses initiatives et négociations stratégiques continues en 2017 et en 2018, la Société a appliqué des restrictions d'opération volontaires qui sont demeurées en vigueur au cours de 2018. En raison des restrictions d'opération volontaires, les administrateurs ne pouvaient modifier leurs choix; en outre, MM. Edwards, Kreidler, Mittleman et Rabe, qui se sont joints au conseil d'administration alors que la Société faisait l'objet de restrictions d'opération volontaires, n'ont pu choisir de recevoir leurs honoraires annuels, leur rémunération à titre de membre d'un comité et leurs jetons de présence sous la forme d'UAD.

Le 14 mai 2019, à la suite d'un examen de la rémunération des administrateurs effectué par Meridian Compensation Partners, conseiller en rémunération indépendant dont le conseil d'administration a retenu les services, le conseil d'administration, à la recommandation du comité de gouvernance et de mises en candidature, a approuvé certaines modifications à la rémunération des administrateurs afin de la faire correspondre davantage à celle du nouveau groupe de référence en matière de rémunération de la Société. Ces modifications, qui prendront effet le 28 juin 2019, comprennent les éléments suivants :

- Une réduction de la rémunération totale du président du conseil de 361 000 $ à 270 000 $, comme suit :
  - une réduction des honoraires annuels du président du conseil de 200 000 $ à 160 000 $;
  - une réduction de l'octroi d'UAD de 161 000 $ à 110 000 $.
- La suppression des jetons de présence.
- La suppression des honoraires à titre de membre d'un comité (sauf dans le cas des présidents de comité permanent).
- La suppression des privilèges offerts aux membres du programme Aéroplan.
- Une augmentation des honoraires annuels de base des administrateurs, sauf le président du conseil, passant de 50 000 $ à 65 000 $ et de l'octroi d'UAD, passant de 50 000 $ à 70 000 $.

Exigences en matière d'actionnariat des administrateurs

Le conseil d'administration a adopté, le 14 novembre 2008, et modifié, le 1er janvier 2016, les lignes directrices en matière d'actionnariat à l'intention des administrateurs de la Société (les « **lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs** »), qui servent à promouvoir l'actionnariat des administrateurs pour mieux faire concorder leurs intérêts avec ceux des actionnaires.

Les lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs exigent que les administrateurs détiennent des actions ou des UAD d'une valeur minimale totale (la « **valeur minimale de l'actionnariat des administrateurs** ») au moins égale à cinq (5) fois sa provision sur honoraires annuels au cours d'une période de cinq ans commençant à la date de sa première nomination au conseil. Il est interdit aux administrateurs d'acheter des instruments financiers servant à se couvrir contre une diminution de la valeur des titres de la Société octroyés à titre de rémunération ou détenus, directement ou indirectement, par les administrateurs, ou à compenser une telle diminution.

On évaluera chaque année dans quelle mesure la valeur minimale de l'actionnariat des administrateurs a été atteinte. Tant que la valeur minimale de l'actionnariat des administrateurs n'est pas atteinte, cinquante pour cent (50 %) de la provision sur honoraires annuels de l'administrateur lui seront versés sous forme d'UAD. Cependant, compte tenu des diverses initiatives et négociations stratégiques continues en 2017 et en 2018, la Société a appliqué des restrictions d'opération volontaires qui sont demeurées en vigueur au cours de 2018. En raison des restrictions d'opération volontaires, MM. Edwards, Kreidler, Mittleman et Rabe, qui se sont joints au conseil d'administration alors que la Société faisait l'objet de restrictions d'opération volontaires, n'ont pu recevoir leurs honoraires de base annuels sous la forme d'UAD.

Étant donné que M. Rabe est chef de la direction, il ne reçoit pas d'honoraires annuels en contrepartie des services qu'il fournit au sein du conseil d'administration. Aux termes des lignes directrices en matière d'actionnariat applicables aux membres de la haute direction, M. Rabe doit détenir au minimum des actions, des UAR, des UAD ou des options équivalant à quatre (4) fois son salaire.

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant donne les détails de la rémunération que les administrateurs ont reçue au cours de l'exercice 2018 :

	Rémunération reçue		Attributions fondées sur des actions[3]	Autre rémunération[4]	Total
	Honoraires[1]	Jetons de présence[2]			
Nom	**($)**	**($)**	**($)**	**($)**	**($)**
Robert E. Brown[5]	401 667[6]	-	161 000	21 800	584 467
Roman Doroniuk[5]	73 000	85 500	50 000	10 867	219 367
W. Brian Edwards	45 650	55 500[7]	33 904	9 216	144 270
Michael Fortier[11]	21 969	36 000	16 154	10 467	84 590
Thomas D. Gardner	59 919	90 000[7,9]	50 000	8 961	208 880
Emma Griffin	64 101	78 000[8,9]	50 000	9 666	201 767
Robert (Chris) Kreidler	59 919	79 500[7,9]	50 000	8 587	198 006
William McEwan	64 135	76 500[7,9]	50 000	29 666[10]	220 301
Philip Mittleman	39 329	52 500	33 904	7 861	133 594
Linda Kuga Pikulin	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Douglas D. Port[11]	21 000	36 000	16 154	30 766	103 920
Jeremy Rabe[12]	1 907	4 500	1 644	-	8 051
TOTAL	**852 596**	**594 000**	**512 760**	**147 857**	**2 107 213**

1. Ces montants représentent tous les honoraires (conseil et comités, selon le cas), y compris ceux payés en UAD.
2. Ces montants représentent tous les jetons de présence, y compris ceux payés en UAD.
3. Ces montants représentent la valeur totale des UAD octroyées à chaque administrateur.
4. Ces montants représentent la valeur attribuée aux privilèges offerts aux membres du programme Aéroplan.
5. MM. Brown et Doroniuk ont quitté le conseil d'administration le 28 mars 2019.
6. Le montant des honoraires de M. Brown comprend les honoraires supplémentaires qu'il reçoit à titre de président exécutif du conseil de 50 000 $ par trimestre pour chaque trimestre de 2018.
7. Ces montants comprennent les honoraires reçus pour avoir assisté aux réunions du comité spécial (1 500 $ par réunion).
8. Ces montants comprennent les honoraires reçus pour avoir assisté à certaines réunions du comité spécial (1 500 $ par réunion).
9. Ces montants comprennent les honoraires reçus pour avoir assisté à des réunions du comité spécial d'examen stratégique (1 500 $ par réunion).
10. Comprend une allocation spéciale ponctuelle de 20 000 $ versée à M. McEwan en reconnaissance de sa contribution importante et de son travail supplémentaire qui sortaient du cadre habituel du mandat d'administrateur et de président du comité de ressources humaines et de la rémunération.
11. MM. Fortier et Port ont quitté le conseil d'administration le 27 avril 2018.
12. M. Rabe a été élu au conseil d'administration le 27 avril 2018 et a subséquemment été nommé chef de la direction le 8 mai 2018. La rémunération présentée dans ce tableau comprend seulement la valeur de la rémunération qu'il a reçue à titre de membre du conseil d'administration avant sa nomination au poste de chef de la direction le 8 mai 2018. À titre de chef de la direction, M. Rabe ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur. Sa rémunération à titre de chef de la direction est indiquée à la rubrique « Analyse de la rémunération – Rémunération pour 2018 – Rémunération du chef de la direction » et dans le « Tableau sommaire de la rémunération ».

Attributions fondées sur des actions en cours

Le tableau ci-dessous fait état de toutes les attributions fondées sur des actions en cours au 31 décembre 2018 pour les administrateurs non membres de la haute direction.

		Attributions fondées sur des actions	
Nom	**Actions ou unités d'actions qui n'ont pas été acquises[1] (n^bre^)**	**Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions qui n'ont pas été acquises[2] ($)**	**Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions (non payées ou distribuées)[2] ($)**
W. Brian Edwards	12 488	46 081	46 081
Thomas D. Gardner	51 219	188 998	188 998
Emma Griffin	85 842	316 757	316 757
Robert (Chris) Kreidler	34 787	128 364	128 364
William McEwan	77 250	285 053	285 053
Philip Mittleman	12 488	46 081	46 081
Linda Kuga Pikulin	s.o.	s.o.	s.o.

1. Représente le nombre d'UAD détenues par les administrateurs non membres de la direction en date du 31 décembre 2018. Les UAD octroyées aux administrateurs non membres de la direction ne sont assujetties à aucune condition relative à l'acquisition et sont payées à la cessation des services. Les modalités du régime d'UAD sont décrites à l'« Annexe B – RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME – Le régime d'UAD ».
2. Représente le nombre d'UAD multiplié par le cours de clôture des actions de la Société à la TSX le 31 décembre 2018 (3,69 $).

ÉNONCÉS DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Le conseil d'administration et la direction la Société accordent une grande importance à la gouvernance. La transparence et l'obligation de rendre compte sont des ingrédients essentiels de la gouvernance et du cadre de gestion qui guident la Société. Le conseil a adopté des politiques et des lignes directrices conçues pour faire concorder ses intérêts et ceux de la direction avec ceux de nos actionnaires et pour promouvoir les normes les plus élevées de communication de l'information, de responsabilisation et de comportement éthique. Nous examinons régulièrement les politiques et pratiques de gouvernance que nous avons élaborées au fil des ans pour nous assurer qu'elles demeurent complètes, pertinentes et efficaces.

Le texte qui suit décrit les pratiques de gouvernance de la Société compte tenu des obligations de communication de l'information en matière de gouvernance que les émetteurs doivent respecter aux termes du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (le « **Règlement 58-101** »), y compris la communication volontaire d'informations supplémentaires au besoin, et des directives en matière de pratiques de gouvernance figurant dans l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance*.

Conseil d'administration

Indépendance

La charte du conseil d'administration prévoit que le conseil doit toujours être composé en majorité de membres indépendants. Selon les renseignements obtenus de chacun des administrateurs de la Société et compte tenu des critères d'indépendance énumérés ci-après, le conseil d'administration a conclu que tous les administrateurs de la Société, exception faite de Jeremy Rabe, à titre de chef de la direction de la Société, sont indépendants au sens du Règlement 58-101.

Chacun des candidats aux postes d'administrateur suivants, soit Thomas D. Gardner, Robert (Chris) Kreidler, William McEwan, Philip Mittleman et Linda Kuga Pikulin, est un administrateur « indépendant » au sens du Règlement 58-101 puisqu'aucun n'a de relation importante avec la Société. En outre, de l'avis raisonnable du conseil d'administration, ils sont indépendants au sens des lois, des règlements et des exigences d'inscription applicables auxquels la Société est assujettie.

Voir la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur » pour des renseignements sur chaque candidat proposé en vue de son élection à un poste d'administrateur. Les postes d'administrateur que chaque candidat occupe au sein d'autres sociétés ouvertes y sont également décrits.

Président du conseil d'administration

Les postes de chef de la direction et de président du conseil d'administration sont distincts. Le président du conseil d'administration actuel, Willliam (Bill) McEwan, est indépendant selon les lois, les règlements et les exigences d'inscription applicables.

Une description du poste du président du conseil d'administration a été adoptée et est affichée sur notre site Web, à l'adresse www.aimia.com. Selon cette description, le président du conseil assume notamment les responsabilités suivantes : i) assurer que les administrateurs comprennent bien les responsabilités du conseil d'administration; ii) assurer que le conseil d'administration travaille en équipe soudée et fournir le leadership nécessaire pour améliorer l'efficacité du conseil d'administration et assurer que le programme du conseil lui permettra de s'acquitter avec succès de ses obligations; iii) assurer que les ressources à la disposition du conseil d'administration (particulièrement des renseignements pertinents et en temps opportun) sont adéquates pour appuyer son travail; iv) adopter des procédures visant à assurer que le conseil d'administration peut effectuer son travail efficacement et de façon efficiente, notamment en planifiant et en gérant les réunions; v) élaborer l'ordre du jour et les procédures des réunions; vi) assurer une bonne diffusion des renseignements au conseil; vii) agir à titre de personne-ressource et de conseiller auprès du chef de la direction et des divers comités du conseil; et viii) présider chaque assemblée des actionnaires et chaque réunion du conseil d'administration et favoriser des discussions libres et ouvertes à ces assemblées et réunions. Le comité de gouvernance et de mises en candidature examine chaque année la description de poste.

Réunions des administrateurs indépendants

À chaque réunion régulière du conseil d'administration, les administrateurs non membres de la haute direction se rencontrent à huis clos, en l'absence des membres de la direction de la Société. Les questions et les commentaires formulés durant ces rencontres à huis clos sont par la suite présentés aux membres de la direction exclus des rencontres à huis clos. En outre, tous les comités sont composés entièrement d'administrateurs indépendants et leurs membres se rencontrent, au besoin ou selon leur bon vouloir, sans la direction à chaque réunion lors d'une partie de la réunion tenue à huis clos.

LES ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS TIENNENT DES SÉANCES À HUIS CLOS À CHAQUE RÉUNION RÉGULIÈRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION OU DES COMITÉS.

Le conseil d'administration a accès à des renseignements qui proviennent de l'auditeur et des conseillers externes et non de la direction et il croit que des processus suffisants sont en place pour assurer son indépendance par rapport à la direction. Le conseil d'administration et ses comités peuvent également retenir les services de conseillers et de conseillers externes et se réunir avec eux.

Registre des présences

Voir « Conseil d'administration – Registre des présences des administrateurs » pour consulter le registre des présences de chaque administrateur de la Société aux réunions du conseil d'administration et des comités qui ont été tenues en 2018.

Taille du conseil

À l'heure actuelle, le conseil d'administration est composé de sept (7) administrateurs, et le conseil proposé à l'élection à l'assemblée comprend six (6) candidats. Le conseil d'administration est d'avis que sa taille et sa composition, ainsi que la taille et la composition proposées, sont, dans chaque cas, adéquates et lui permettent de fonctionner efficacement en tant qu'organe décisionnel.

Mandat du conseil

Le conseil d'administration a adopté une charte écrite qui stipule, notamment, ses rôles et responsabilités. La charte du conseil d'administration figure à l'annexe A de la présente circulaire.

Information sur le comité d'audit

On consultera la notice annuelle de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 pour obtenir les informations sur le comité d'audit qui doivent être fournies aux termes de l'*Annexe 52-110A1 – Informations sur le comité d'audit à fournir dans la notice annuelle*. On peut obtenir un exemplaire de cette notice annuelle sur SEDAR au www.sedar.com ou en communiquant avec le secrétaire général, au 525, avenue Viger Ouest, bureau 1000, Montréal (Québec) H2Z 0B2, Canada.

Descriptions de poste

Chef de la direction

Le conseil d'administration a adopté une description de poste pour le chef de la direction qui est examinée chaque année par le comité de gouvernance et de mises en candidature. La description de poste est affichée sur notre site Web, à l'adresse www.aimia.com. Selon cette description, le chef de la direction est entièrement responsable des activités quotidiennes de la Société conformément à son plan stratégique et à ses budgets d'exploitation et d'investissement tels qu'ils sont approuvés par le conseil d'administration. Le chef de la direction est responsable devant le conseil d'administration de la gestion globale de la Société et de la conformité avec les politiques convenues par le conseil d'administration. L'approbation du conseil d'administration (ou d'un comité approprié) est nécessaire pour toutes les décisions importantes sortant du cours normal des affaires de la Société.

Plus particulièrement, les principales responsabilités du chef de la direction sont notamment les suivantes : i) élaborer, aux fins de l'approbation du conseil d'administration, une orientation et un positionnement stratégiques visant à assurer le succès de la Société; ii) assurer que les affaires commerciales quotidiennes de la Société sont gérées de façon appropriée en élaborant et en mettant en œuvre des processus qui assureront l'atteinte des buts et objectifs d'ordre financier et opérationnel de la Société; iii) déterminer et communiquer au conseil d'administration les principaux risques à l'égard de la Société et de ses entreprises, et élaborer des processus pour gérer ces risques; iv) stimuler une culture d'entreprise qui favorise le professionnalisme, l'intégrité, le rendement, l'accent sur le client et le service; v) garder le conseil d'administration informé au sujet du rendement de la Société et des faits relatifs qui touchent son entreprise, notamment les possibilités sur le marché ou des événements négatifs ou positifs; vi) recruter, développer et maintenir des équipes de gestion compétentes et productives, et établir la structure organisationnelle au sein de la Société et de ses filiales; et vii) assurer, en collaboration avec le conseil d'administration, qu'un plan de relève efficace est en place à l'égard du poste de chef de la direction.

Chef de la direction financière

Le conseil d'administration a adopté une description de poste pour le chef de la direction financière qui est examinée chaque année par le comité de gouvernance et de mises en candidature. La description de poste est affichée sur notre site Web, à l'adresse www.aimia.com.

Présidents des comités

Les présidents du comité d'audit, du comité de gouvernance et de mises en candidature et du CRHR sont Robert (Chris) Kreidler, Emma Griffin et Thomas D. Gardner, respectivement.

Le conseil d'administration a adopté une description de poste pour le président de chacun des comités susmentionnés qui est examinée chaque année par le comité de gouvernance et de mises en candidature. La description de poste est affichée sur notre site Web, à l'adresse www.aimia.com. Conformément à la description de poste, le président de chacun des comités doit, notamment : i) assurer que le comité atteint les objectifs et s'acquitte des responsabilités établis dans sa charte; ii) assurer que chaque aspect des responsabilités du comité reçoit le temps et l'attention nécessaires; iii) assurer que tous les membres du comité conservent le degré d'indépendance requis par les lois applicables; iv) étudier l'évaluation annuelle du comité et prendre les mesures appropriées pour corriger les faiblesses soulevées par l'évaluation; v) assurer que les autres membres du comité comprennent le rôle et les responsabilités du comité; vi) assurer que suffisamment de renseignements sont fournis par la direction pour permettre au comité de s'acquitter de ses obligations; vii) dresser l'ordre du jour des réunions du comité de concert avec le président du conseil; viii) assurer que les membres du comité disposent des ressources nécessaires pour réaliser le travail du comité visé (plus particulièrement, qu'ils reçoivent l'information pertinente en temps opportun); ix) faire rapport au conseil de toute question examinée par le comité; et x) s'acquitter des autres obligations comme le demande le conseil d'administration, selon les besoins et les circonstances.

DES DESCRIPTIONS DE POSTE ONT ÉTÉ ADOPTÉES POUR LE PRÉSIDENT DU CONSEIL, LE CHEF DE LA DIRECTION, LE CHEF DE LA DIRECTION FINANCIÈRE ET LE PRÉSIDENT DE CHACUN DES COMITÉS DU CONSEIL.

Planification de la relève

La Société a mis en place un plan de relève qui vise à repérer et à former les meilleurs talents en tant que successeurs pour divers postes jugés essentiels à la réussite de la Société, dont celui de chef de la direction et ceux des membres de la haute direction. Chaque année, le chef de la direction étudie, de concert avec le CRHR, le bassin de candidats proposés à l'interne pour ces postes. Le CRHR prête son concours en ce qui a trait à la sélection des candidats, à leur formation et à l'évaluation de leur rendement et intervient également au chapitre de la planification en cas de maladie, d'invalidité et d'autres absences imprévues. De plus, le conseil d'administration rencontre régulièrement les membres de l'équipe de la haute direction. En plus de bien connaître ces derniers, il est très au fait des compétences de chacun. Le conseil d'administration rencontre également d'autres employés clés dans le cadre de réunions et de présentations au conseil et à ses comités, et de façon plus informelle à l'occasion d'activités sociales qui visent à permettre aux administrateurs de mieux connaître les membres de la direction pressentis comme futurs leaders de la Société.

Orientation et formation continue

La Société a mis en place un programme d'orientation pour ses nouveaux administrateurs. Les nouveaux administrateurs sont appelés à assister à des sessions d'orientation en présence de cadres supérieurs et du chef de la direction pour mieux comprendre l'entreprise. Chaque nouvel administrateur reçoit également des documents d'orientation contenant des renseignements importants sur la stratégie et les activités des diverses entreprises de la Société, y compris le budget et le plan d'entreprise approuvés par le conseil. On demande également aux nouveaux administrateurs de prendre connaissance de la charte du conseil d'administration, de la charte de chacun des comités, de la description de poste du président du conseil d'administration, de celle du chef de la direction et de celle du président de chacun des comités, du code d'éthique, des lignes directrices en matière d'opérations sur titres et de la politique de communication de l'information de la Société afin de comprendre pleinement le rôle qu'il est appelé à jouer en tant qu'administrateur ou membre de comité.

Le conseil d'administration reconnaît l'importance de la formation continue des administrateurs. Afin de faciliter le perfectionnement professionnel des administrateurs, la Société encourage et finance la participation à des colloques ou à des conférences qui sont pertinents ou qui comportent un intérêt. En outre, les administrateurs rencontrent régulièrement la direction et assistent périodiquement à des exposés sur les unités d'exploitation et les faits nouveaux récents touchant les activités de la Société. Les exposés portent en partie sur des sujets de formation suggérés par les administrateurs. De plus, le président du conseil invite les administrateurs à prendre part à des dîners avant les réunions régulières du conseil. Il arrive régulièrement à ces dîners que les membres du conseil rencontrent certains décideurs de haut niveau de la Société afin de mieux les connaître et de mieux comprendre les activités et les affaires de la Société. Aimia est membre collectif de l'Institut des administrateurs de sociétés et paie la cotisation de tous ses administrateurs.

UN PROGRAMME D'ORIENTATION POUR LES NOUVEAUX ADMINISTRATEURS A ÉTÉ MIS EN PLACE ET LES ADMINISTRATEURS ASSISTENT PÉRIODIQUEMENT À DES EXPOSÉS SUR LES ACTIVITÉS DE LA SOCIÉTÉ. DES FONDS SONT PRÉVUS POUR ENCOURAGER LA FORMATION DES ADMINISTRATEURS.

Aperçu de la planification stratégique

Le conseil d'administration supervise la préparation et l'approbation annuelles du plan stratégique et du budget à long terme sur trois exercices d'Aimia. Le conseil appuie les thèmes et les objectifs généraux du plan stratégique dès l'étape de planification, qui a habituellement lieu en février ou en mars de chaque année. Le conseil passe ensuite en revue les rapports sur la concurrence et l'information approfondie se rapportant à la stratégie dans les mois précédant la réunion sur la stratégie, habituellement en juin de chaque année. À cette occasion, les administrateurs participent à des ateliers et au processus de planification stratégique avant que le plan d'affaires et le budget finaux ne prennent forme. Avec l'appui du conseil en ce qui concerne la stratégie mondiale ainsi que les importantes stratégies divisionnelles et fonctionnelles, la direction effectue un travail détaillé pendant les mois suivants pour élaborer un plan directeur assorti d'indicateurs financiers détaillés sur trois exercices. Le conseil reçoit des rapports sur la concurrence et d'autres rapports précis qui se rapportent à la stratégie pendant la période de juillet à novembre et approuve le plan directeur et le budget finaux à une réunion spéciale qui se tient en décembre de chaque année. Dans le cadre de la planification stratégique, le conseil examine le rôle de chacune des divisions et des fonctions, détermine les possibilités ainsi que les principaux risques en matière de concurrence, de réglementation et d'autres risques importants et approuve les objectifs financiers d'Aimia, y compris en ce qui concerne la répartition du capital.

Surveillance de la gestion des risques

Dans le cadre de ses responsabilités, le comité d'audit doit travailler avec la direction pour déterminer, contrôler et traiter les risques financiers importants et autres risques auxquels sont exposées la Société et ses filiales dans le cadre de leurs activités et fait des recommandations à cet égard au conseil d'administration. Le comité d'audit est également responsable d'aider le conseil à superviser les contrôles internes d'Aimia quant aux rapports financiers et à la présentation de l'information de même qu'au rendement des fonctions d'audit interne de la Société.

L'approche de la Société à l'égard de la gestion du risque peut se résumer comme suit : i) définir les principes de gestion du risque : quels risques devraient être atténués (par ex. risques commerciaux et opérationnels), quels risques devraient être transférés (par ex. le risque de catastrophe) et quels risques devraient être surveillés, mais non atténués ou assurés (par ex. le risque macroéconomique); ii) déterminer les principaux risques (qui peuvent être regroupés comme suit : les risques réglementaires et juridiques, les risques macrosociaux et macroéconomiques, les risques de perturbations causées par la concurrence, les risques commerciaux, les risques liés aux technologies de l'information/à la sécurité, les risques opérationnels et autres risques); iii) évaluer et ordonnancer ces risques à l'aide d'un barème indiquant la probabilité des risques ainsi que leurs conséquences possibles sur l'entreprise; iv) définir les réponses aux principaux risques selon la gravité de chacun (selon la nature de la réponse, des ressources particulières pourraient être consacrées à s'assurer que le risque est bien géré et contrôlé); et v) surveiller et rendre compte régulièrement des risques en cours et des réponses à ceux-ci. Le conseil discute fréquemment des principaux risques et de la façon dont ils sont suivis et atténués.

Interaction avec les actionnaires

Le conseil d'administration estime qu'il est important d'interagir directement et de manière régulière et constructive avec les actionnaires pour leur permettre d'exprimer leurs points de vue sur des questions de gouvernance et de rémunération des membres de la haute direction au conseil en dehors des assemblées annuelles et pour les encourager à le faire. Le conseil d'administration valorise les commentaires et les idées des actionnaires de la Société.

Pour permettre aux actionnaires de fournir des rétroactions significatives, le conseil d'administration organise des rencontres proactives et travaille avec des entreprises de consultation en matière de procurations et d'autres organisations qui représentent les intérêts des actionnaires. De plus, le président du conseil et d'autres administrateurs peuvent, à l'occasion, rencontrer certains actionnaires. Ces discussions visent à échanger des points de vue sur la gouvernance et la présentation de l'information qui est du domaine public. De plus, les membres du conseil d'administration assistent à chaque assemblée annuelle et sont disponibles pour répondre aux questions des actionnaires. Enfin, le conseil d'administration reçoit des mises à jour régulières de la direction concernant les rétroactions des actionnaires et le programme global de communication avec les actionnaires.

Dans le cadre de ce processus d'interaction avec les actionnaires, le conseil invite les actionnaires et les parties intéressées à communiquer avec ses membres, y compris avec le président du conseil, en faisant parvenir leurs messages par courriel au bureau du secrétaire général à l'adresse Edouard.Vo-Quang@aimia.com ou par la poste à l'adresse suivante :

Conseil d'administration d'Aimia Inc.
a/s du secrétaire général
525, avenue Viger Ouest
Bureau 1000
Montréal (Québec)
H2Z 0B2 Canada

Registre des présences des administrateurs

Au cours de l'exercice 2018, le conseil d'administration et ses cinq (5) comités permanents ont tenu le nombre suivant de réunions :

Conseil d'administration	45
Comité d'audit	4
Comité de gouvernance et de mises en candidature	7
Comité des ressources humaines et de la rémunération	12
Comité spécial	16
Comité spécial d'examen stratégique	5
Total	**89**

Le registre des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil d'administration et de ses comités, selon le cas, pour l'exercice 2018 est présenté ci-dessous.

	Nombre de réunions et taux de présence							
Administrateur	**Conseil**	**Comité d'audit**	**Comité de gouvernance et de mises en candidature**	**Comité des ressources humaines et de la rémunération**	**Comité spécial**	**Comité spécial d'examen stratégique**	**Taux de présence aux réunions de comités**	**Taux de présence à l'ensemble des réunions**
W. Brian Edwards	34 de 35[2]	-	4 de 4[3]	8 de 8[4]	16 de 16	-	100 %	98 %
Thomas D. Gardner	45 de 45	4 de 4	-	12 sur 12	16 de 16	5 de 5	100 %	100 %
Emma Griffin	44 de 45	4 de 4	7 de 7	-	-	5 de 5	100 %	98 %
Robert (Chris) Kreidler	43 de 45	4 de 4	7 de 7	-	14 de 16	5 de 5	94 %	95 %
William (Bill) McEwan	42 de 45	-	7 de 7	11 de 12	-	4 de 5	92 %	93 %
Philip Mittleman	35 de 35[5]	2 de 2[6]	-	8 de 8[7]	-	-	100 %	100 %
Jeremy Rabe[1]	35 de 35[8]	-	-	-	-	-	-	100 %

1. Jeremy Rabe, à titre de chef de la direction, assiste à toutes les réunions des comités.
2. W. Brian Edwards a été élu au conseil d'administration lors de l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 27 avril 2018; par conséquent, il a assisté à 34 des 45 réunions du conseil d'administration tenues en 2018. Il a assisté à 34 des 35 réunions du conseil d'administration tenues depuis son élection.
3. W. Brian Edwards a été nommé au comité de gouvernance et de mises en candidature le 27 avril 2018; par conséquent, il a assisté à 4 des 7 réunions du comité de gouvernance et de mises en candidature tenues en 2018. Il a assisté à toutes les réunions du comité de gouvernance et de mises en candidature tenues en 2018 depuis sa nomination.
4. W. Brian Edwards a été nommé au CRHR le 27 avril 2018; par conséquent, il a assisté à 7 des 11 réunions du CRHR tenues en 2018. Il a assisté à toutes les réunions du CRHR tenues en 2018 depuis sa nomination.
5. Philip Mittleman a été élu au conseil d'administration lors de l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 27 avril 2018; par conséquent, il a assisté à 35 des 45 réunions du conseil d'administration tenues en 2018. Il a assisté à toutes les réunions du conseil d'administration tenues depuis son élection.
6. Philip Mittleman a été nommé au comité d'audit le 27 avril 2018; par conséquent, il a assisté à 2 des 4 réunions du comité d'audit tenues en 2018. Il a assisté à toutes les réunions du comité d'audit tenues en 2018 depuis sa nomination.
7. Philip Mittleman a été nommé au CRHR le 27 avril 2018; par conséquent, il a assisté à 7 des 11 réunions du CRHR tenues en 2018. Il a assisté à toutes les réunions du CRHC tenues en 2018 depuis sa nomination.
8. Jeremy Rabe a été élu au conseil d'administration lors de l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 27 avril 2018; par conséquent, il a assisté à 35 des 45 réunions du conseil d'administration tenues en 2018. Il a assisté à toutes les réunions du conseil d'administration tenues depuis son élection.

Politique de communication de l'information

La Société est engagée à maintenir des normes élevées en matière de communication de l'information. Le conseil d'administration a adopté une politique de communication de l'information (la « **politique de communication de l'information** ») pour confirmer par écrit les politiques et pratiques de communication de l'information de la Société qui étaient et continuent d'être en place et auxquelles la direction adhère. La politique de communication de l'information a pour objectif de prévoir des lignes directrices régissant la diffusion et la communication d'information pour assurer que : i) les communications sont exactes, factuelles, mesurées et effectuées en temps utile et ont une diffusion large; et ii) les communications reposent sur des pratiques de diffusion cohérentes et susceptibles d'entretenir la confiance des milieux financiers dans l'intégrité de l'information sur la Société.

Le conseil d'administration a institué un comité de communication de l'information (le « **comité de l'information** »), qu'il a chargé de superviser les pratiques de la Société en matière de communication de l'information et de mettre en œuvre, d'administrer et de surveiller la politique de communication de l'information, et d'en assurer le respect et l'efficacité. Le comité de l'information est composé du chef de la direction, du chef de la direction financière, de la première vice-présidente, Relations avec les investisseurs et du chef des affaires juridiques et secrétaire général, ou les postes équivalents à ceux que ces personnes occupent. Le comité de l'information examine et met à jour la politique de communication de l'information chaque année ou au besoin pour veiller à ce qu'elle respecte les exigences réglementaires en évolution constante. Le comité de l'information rend compte de la politique de communication de l'information au comité d'audit chaque année ou au moment établi par ce dernier.

Lignes directrices en matière d'opérations sur titres

Le conseil d'administration a également adopté des lignes directrices en matière d'opérations sur des actions (ou d'autres titres de la Société) pour les personnes qui disposent d'une information privilégiée concernant la Société ou l'une quelconque de ses entités en exploitation.

De manière générale, les personnes visées ne sont autorisées à acheter ou à vendre des actions (ou d'autres titres de la Société) que pendant la période débutant après deux (2) jours de bourse complets suivant la publication des résultats trimestriels ou annuels de la Société par communiqué de presse et se terminant le dernier jour du trimestre en cours. Aux fins des lignes directrices, « **personnes visées** » s'entendent des administrateurs, des dirigeants et des cadres supérieurs de la Société ou de l'une quelconque de ses entités en exploitation et de toute autre personne dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elle ait accès à de l'information privilégiée pendant les périodes au cours desquelles les états financiers sont préparés mais sans que les résultats n'aient encore été publiés. Aucun employé ni aucune personne disposant d'une information privilégiée sur la Société ne doivent réaliser d'opérations sur des actions (ou d'autres titres de la Société) s'il possède des renseignements privilégiés, quels qu'ils soient (notamment sur les résultats financiers), tant que ces renseignements n'ont pas été divulgués au public au moyen d'un communiqué de presse.

Les administrateurs, ainsi que les employés assujettis aux lignes directrices en matière d'actionnariat applicables aux membres de la haute direction, ne sont pas autorisés à acheter des instruments financiers qui sont conçus pour se protéger contre une diminution de la valeur marchande des titres de la Société qui leur ont été octroyés à titre de rémunération ou qu'ils détiennent, directement ou indirectement, ou pour compenser une telle diminution.

Code d'éthique

La Société a adopté un code d'éthique (le « **code** »), qui s'applique à l'ensemble de la Société, y compris ses administrateurs, dirigeants et employés. Il est possible d'obtenir un exemplaire du code sur le site Web de la Société, à l'adresse www.aimia.com. Le code porte sur divers sujets, notamment les suivants :

a) les conflits d'intérêts;

b) l'utilisation des actifs de la Société;

c) la protection de la vie privée et la confidentialité;

d) le traitement équitable des autres personnes et organisations.

UN CODE D'ÉTHIQUE A ÉTÉ ADOPTÉ ET S'APPLIQUE À TOUS LES ADMINISTRATEURS, MEMBRES DE LA DIRECTION ET EMPLOYÉS DE LA SOCIÉTÉ.

Le comité de gouvernance et de mises en candidature est chargé de vérifier la conformité au code et d'interpréter celui-ci. Le code a été remis à tous les employés de la Société ou a été porté à leur attention. De plus, tous les employés et administrateurs de la Société sont tenus de remplir une déclaration par laquelle ils s'engagent à adhérer aux principes et normes du code. La Société utilise également un système de signalement confidentiel et anonyme qui permet aux employés partout dans le monde de signaler toute contravention soupçonnée du code au moyen d'Internet ou d'une ligne téléphonique. Le conseil d'administration a conclu que ces mesures favorisent une culture d'éthique au sein de la Société et sont justifiées et suffisantes pour assurer le respect du code. Chaque trimestre, la direction prépare, à l'intention du comité de gouvernance et de mises en candidature, des rapports faisant état des

contraventions alléguées. Depuis l'adoption du code, la Société n'a déposé aucune déclaration de changement important indiquant que la conduite d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction de la Société aurait contrevenu au code. Le comité de gouvernance et de mises en candidature passe annuellement en revue le code et le processus d'administration de celui-ci.

En plus des dispositions pertinentes de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* qui s'appliquent aux administrateurs, la charte du conseil d'administration prévoit que les administrateurs doivent divulguer tout conflit d'intérêts réel ou éventuel et s'abstenir de voter quant aux questions à l'égard desquelles ils sont en conflit d'intérêts. La charte prévoit également que les administrateurs doivent se retirer de tout débat ou de toute décision où ils ne peuvent voter en raison d'un conflit d'intérêts ou d'une question susceptible de se répercuter sur leurs intérêts personnels, professionnels ou commerciaux.

Nomination des administrateurs

Pour obtenir une description des compétences recherchées auprès des nouveaux candidats aux postes d'administrateur ainsi que l'expérience et l'expertise de chacun des administrateurs, voir la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur – Attentes à l'égard de chaque administrateur, planification de la relève et grille des compétences ».

Le comité de gouvernance et de mises en candidature est composé entièrement d'administrateurs indépendants de la Société. Il est chargé de présenter ses recommandations concernant la taille du conseil d'administration, le recrutement de nouveaux candidats à des postes d'administrateur et les compétences particulières requises des candidats. De concert avec le président du conseil d'administration et le chef de la direction, le comité de gouvernance et de mises en candidature établit les compétences particulières requises des candidats en tenant compte des forces actuelles des membres du conseil d'administration ainsi que des besoins de la Société. Le comité de gouvernance et de mises en candidature examine alors des candidatures aux postes d'administrateur et recommande celles qu'il retient. Il approuve le choix définitif des candidats aux postes d'administrateur dont l'élection est proposée aux actionnaires. Les administrateurs doivent réunir les compétences, les connaissances et l'expérience nécessaires en affaires, assorties d'une bonne compréhension du secteur et des régions dans lesquels la Société exerce ses activités. Les administrateurs choisis doivent être en mesure de consacrer le temps voulu aux affaires concernées du conseil. Le comité de gouvernance et de mises en candidature peut retenir les services de conseillers externes pour qu'ils l'aident à identifier des candidats possibles.

Voir la rubrique « Comités – Comité de gouvernance et de mises en candidature » pour une description des responsabilités, pouvoirs et activités du comité de gouvernance et de mises en candidature.

Rémunération

Le comité de gouvernance et de mises en candidature, qui est composé entièrement d'administrateurs indépendants, examine périodiquement la rémunération des administrateurs. Voir la rubrique « Analyse de la rémunération » pour connaître les critères utilisés pour établir la rémunération des administrateurs de la Société.

Il incombe au CRHR, qui est composé entièrement d'administrateurs indépendants, d'établir la rémunération des membres de la haute direction de la Société au nom du conseil et de lui présenter des recommandations sur le programme de rémunération du chef de la direction. Le processus décisionnel du CRHR à la rubrique « Analyse de la rémunération ».

Des renseignements relatifs aux services de conseils en rémunération fournis par Meridian Compensation Partners au cours de l'exercice 2018 figurent dans la présente circulaire, à la rubrique « Analyse de la rémunération ».

Comités du conseil

Le conseil d'administration a trois (3) comités permanents : le comité d'audit, le comité de gouvernance et de mises en candidature et le CRHR. Chaque comité est actuellement composé entièrement d'administrateurs indépendants. Les rôles et responsabilités des comités sont décrits dans leur charte respective. Voir la rubrique « Comités » pour une description des responsabilités, pouvoirs et activités de ces comités.

Évaluations

Le comité de gouvernance et de mises en candidature est chargé d'évaluer chaque année l'efficacité du conseil d'administration et des comités ainsi que l'apport de chaque administrateur.

LE CONSEIL FAIT L'OBJET D'UNE ÉVALUATION CHAQUE ANNÉE.

Le comité de gouvernance et de mises en candidature a le mandat et la responsabilité d'examiner annuellement le rendement et l'efficacité du conseil d'administration dans son ensemble et de chaque administrateur. Tous les ans, le président du comité de gouvernance et de mises en candidature approuve un questionnaire complet portant sur diverses facettes du rendement du conseil dans son ensemble et de ses membres individuellement, qu'il remet à chaque membre du conseil d'administration. Le questionnaire porte sur un éventail de questions, dont le fonctionnement et l'efficacité du conseil d'administration et de ses comités, le niveau de connaissances des administrateurs concernant l'activité de la Société et les risques auxquels s'expose la Société et l'apport de chaque administrateur, et permet les commentaires et les suggestions. Le président du comité de gouvernance et de mises en candidature compile les réponses et rédige un rapport pour le comité de gouvernance et de mises en candidature qui, à son tour, présente le rapport à l'ensemble des membres du conseil. Le comité de gouvernance et de mises en candidature peut alors recommander des changements en fonction des commentaires reçus afin d'améliorer le rendement du conseil et des comités ou renvoyer toute question demandant un suivi au comité pertinent.

En plus de ce qui précède, chaque administrateur rencontre personnellement le président du conseil au moins une fois par année pour discuter de son rendement et du rendement du conseil plénier. De même, le rendement du président du conseil est évalué au moyen de rencontres individuelles entre chaque administrateur et le président du comité de gouvernance et de mises en candidature. Le président du conseil et le président du comité de gouvernance et de mises en candidature font ensuite un compte rendu au conseil plénier.

Durée du mandat des administrateurs

Voir la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur – Politique en matière de retraite et durée du mandat des administrateurs ».

Représentation des femmes au conseil et dans les postes de haute direction, éléments à prendre en compte et objectifs

Voir la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur – Politique sur la diversité ».

COMITÉS

Le conseil d'administration a trois (3) comités permanents :

- le comité d'audit;
- le comité de gouvernance et de mises en candidature;
- le CRHR.

Le conseil d'administration n'a pas de comité de direction. Tous les comités du conseil d'administration sont composés d'administrateurs indépendants de la Société. Les rôles et responsabilités de chacun des comités sont énoncés dans des chartes officielles écrites qui figurent sur le site Web de la Société, à l'adresse www.aimia.com. Ces chartes sont révisées annuellement afin de tenir compte des meilleures pratiques et des exigences réglementaires applicables. Chaque comité a le pouvoir de retenir les services de conseillers pour l'aider à remplir ses obligations.

Comité d'audit

La loi oblige la Société à avoir un comité d'audit. Le comité d'audit se compose d'au moins trois (3) administrateurs de la Société qui, d'après le conseil d'administration, répondent tous aux critères d'indépendance, d'expérience et autres prévus par les lois, règles et règlements. Les membres du comité d'audit ne doivent avoir aucun lien avec la direction, la Société ou les entités qui lui sont liées qui, de l'avis du conseil d'administration, risquerait de compromettre leur indépendance par rapport à la direction et à la Société. En outre, les membres du comité d'audit ne doivent recevoir de la Société et d'une partie qui lui est liée ou d'une de ses filiales aucune rémunération pour des services de consultation, de conseil ou d'autres services, sauf à titre de membres du conseil d'administration, du comité d'audit ou d'autres comités du conseil d'administration. Les membres du comité d'audit doivent réunir les qualités, l'expérience et les compétences nécessaires à la bonne exécution de leurs fonctions au sein du comité. Plus précisément, ils doivent tous posséder des « compétences financières », au sens des lois et des règlements sur les valeurs mobilières applicables.

Le mandat du comité d'audit consiste notamment en ce qui suit :

- aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance des éléments constitutifs des processus d'audit et de communication de l'information financière de la Société;
- veiller à la qualité, à la crédibilité et à l'objectivité de l'information financière communiquée par la Société, s'assurer de l'efficacité des systèmes de soutien des contrôles financiers et comptables internes et contrôler la responsabilité de la direction à cet égard;
- aider le conseil d'administration à contrôler l'indépendance, les compétences et la nomination de l'auditeur externe;
- surveiller le bon fonctionnement des systèmes de contrôles financiers et comptables internes et suivre le travail de l'auditeur interne et de l'auditeur externe;
- s'assurer que les communications sont indépendantes entre le conseil, l'auditeur interne et l'auditeur externe;
- favoriser des discussions franches et en profondeur entre le comité d'audit, la direction et l'auditeur externe au sujet des questions importantes faisant appel à la subjectivité et susceptibles d'avoir une incidence sur la qualité des contrôles et de la communication de l'information;
- contrôler les risques importants déterminés et traités par la direction et en discuter.

Le comité d'audit assume notamment les responsabilités suivantes :

- superviser et examiner la qualité et l'intégrité des processus comptables et des processus de communication de l'information financière de la Société au moyen de discussions avec la direction, l'auditeur externe et l'auditeur interne;
- examiner, de concert avec la direction, l'auditeur interne et l'auditeur externe, les états financiers annuels ou trimestriels, selon le cas, le rapport de gestion y afférent et les communiqués de presse sur les résultats de la Société et en approuver, à des fins de recommandation au conseil, la publication s'ils sont jugés satisfaisants;
- rencontrer l'auditeur externe pour examiner et approuver son plan d'audit;
- examiner et approuver l'estimation des honoraires et frais d'audit et liés à l'audit;
- examiner et approuver la nature de tous les services non liés à l'audit, autorisés par la législation et la réglementation en valeurs mobilières, qui seront rendus par l'auditeur externe;
- évaluer le rendement de l'auditeur externe;
- examiner les questions d'actualité importantes en matière de comptabilité et de communication de l'information;
- examiner les politiques et la procédure régissant la réception, la conservation et le traitement des plaintes reçues par la Société de la part d'employés, d'actionnaires ou d'autres intéressés relativement à des questions de comptabilité et à la communication de l'information financière;
- examiner et approuver la politique de communication de l'information;
- repérer et gérer les risques importants de nature financière ou autres visant les activités et les affaires internes de la Société et de ses filiales et présenter des recommandations à cet effet au conseil d'administration.

Le comité d'audit se compose actuellement de Robert (Chris) Kreidler, président, de Thomas D. Gardner, d'Emma Griffin et de Philip Mittleman, qui sont tous « indépendants » de la Société au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables.

Le comité d'audit s'est réuni à quatre (4) reprises du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018.

Comité de gouvernance et de mises en candidature

Le comité de gouvernance et de mises en candidature se compose d'au moins trois (3) administrateurs de la Société, selon ce que détermine le conseil d'administration. Tous doivent être indépendants (au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables) et respecter les conditions d'admissibilité et les normes de qualification professionnelle imposées par la législation applicable.

Le comité de gouvernance et de mises en candidature a pour principal objectif d'aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités : i) en voyant à l'adoption, à la communication et à l'application de lignes directrices en matière de gouvernance, concernant notamment les normes de qualification professionnelle et les responsabilités des administrateurs, leur accès à la direction et à des conseillers indépendants, leur rémunération, leur orientation et leur formation continue, la relève de la direction et l'évaluation annuelle du rendement des membres du conseil d'administration; et ii) en trouvant des personnes aptes à siéger au conseil d'administration et en recommandant au conseil d'administration des candidats aux postes d'administrateur avant chaque assemblée annuelle des actionnaires.

Le comité de gouvernance et de mises en candidature assume notamment les responsabilités suivantes :

- élaborer et examiner des descriptions de poste pour le président du conseil d'administration, le président de chacun des comités et le chef de la direction;
- veiller à la mise en place de structures et de méthodes appropriées afin d'assurer l'indépendance du conseil d'administration par rapport à la direction;
- voir à ce que les nouveaux administrateurs bénéficient d'un programme d'orientation et de formation continue;
- faire des recommandations au conseil d'administration en ce qui a trait à la surveillance, à l'adoption et à la communication de lignes directrices en matière de gouvernance;
- présenter des recommandations quant à la nature, à la charte et à la composition des comités du conseil;
- examiner régulièrement le caractère adéquat et la forme de la rémunération des administrateurs;
- recommander les candidats à la présidence des comités du conseil;
- aider le conseil d'administration à déterminer les compétences et habiletés particulières dont le conseil d'administration, dans son ensemble, a besoin et celles que possède chaque administrateur en poste;
- évaluer de façon continue l'apport des administrateurs et des comités du conseil;
- passer périodiquement en revue et approuver le code d'éthique;
- passer en revue le programme de la Société en matière de responsabilité sociale d'entreprise ainsi que ses activités se rapportant à des œuvres de bienfaisance et d'autres œuvres;
- aider le conseil d'administration à déterminer sa taille optimale en vue de faciliter une prise de décision efficace;
- déterminer et actualiser les critères concernant les qualifications personnelles des membres d'un conseil, comme les antécédents professionnels, l'expérience, les compétences spécialisées, les appartenances et les caractéristiques personnelles et établir un protocole de recherche et de recommandation de candidatures;
- trouver des personnes aptes à devenir membres du conseil d'administration et recommander leur candidature au conseil d'administration;
- recommander les candidats aux postes d'administrateur en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires;
- recommander des candidatures en vue de pourvoir aux postes d'administrateur qui se libèrent entre deux assemblées annuelles des actionnaires.

Le comité de gouvernance et de mises en candidature se compose actuellement d'Emma Griffin, présidente, de W. Brian Edwards et de Robert (Chris) Kreidler, qui sont tous « indépendants » de la Société au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables.

Le comité de gouvernance et de mises en candidature s'est réuni à sept (7) reprises du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018.

Comité des ressources humaines et de la rémunération

Le CRHR se compose d'au moins trois (3) administrateurs de la Société, selon ce que détermine le conseil d'administration. Tous doivent être indépendants au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables. Les membres du CRHR sont tenus d'avoir une expérience directement en lien avec leurs responsabilités relatives à la rémunération des membres de la haute direction.

Le CRHR a pour objet d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance en matière de ressources humaines et de rémunération. Le CRHR s'occupe principalement de l'avancement, de la planification de la relève et de la rémunération des membres de la haute direction ainsi que de la détermination, de la surveillance et de la gestion des risques associés aux politiques et aux pratiques en matière de rémunération de la Société. Le CRHR aide également le conseil d'administration à définir l'approche en termes de rémunération ainsi que les plans de rémunération et d'avantages sociaux pour les employés des principales filiales en activité de la Société.

Les responsabilités du CRHR comprennent les suivantes :

- élaborer les principes et les lignes directrices en matière de rémunération pour les filiales en exploitation importantes de la Société;
- en collaboration avec le président du conseil d'administration, examiner et approuver les buts, objectifs et mesures du rendement de l'entreprise qui ont rapport à la rémunération du chef de la direction, évaluer le rendement du chef de la direction en conséquence et présenter au conseil d'administration des recommandations quant au niveau de rémunération du chef de la direction fondées sur cette évaluation;
- présenter au conseil d'administration des recommandations quant à la rémunération des membres de la haute direction (autre que celle du chef de la direction, qui est traitée ci-dessus) et quant à leur rémunération incitative et à leur rémunération fondée sur des titres de capitaux propres;
- examiner et approuver, au nom du conseil d'administration, le budget annuel destiné à l'augmentation des salaires et toute modification importante à la structure salariale qui pourrait avoir une incidence sur les coûts salariaux à court ou à long terme;
- revoir l'information sur la rémunération de la haute direction avant sa diffusion dans le public, conformément à la réglementation applicable;
- revoir les plans de relève des membres de la haute direction de façon à trouver des successeurs et à voir à ce que leur cheminement de carrière soit approprié;
- revoir la structure hiérarchique des membres de la haute direction au besoin ou à la demande du conseil d'administration;
- revoir et approuver les mesures à prendre en cas de décès, d'incapacité et/ou de départ non planifié des membres de la haute direction;
- approuver tous les services que le conseiller ou le conseiller externe en rémunération du CRHR se propose de fournir avant le début de leur prestation;
- revoir les changements à apporter à la conception du régime de retraite des filiales en exploitation importantes de la Société.

Le CRHR se compose actuellement de Thomas D. Gardner, président, de W. Brian Edwards et de Philip Mittleman, qui sont tous « indépendants » de la Société au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables. De plus, aucun membre du CRHR n'agit à titre de chef de la direction d'une autre société ouverte. Les risques liés aux politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération doivent être pris en compte dans la surveillance et la gestion du risque de la Société par le comité d'audit. Pour s'en assurer, il convient soit que le président du CRHR siège au comité d'audit ou alors que le président du comité d'audit siège au CRHR. À l'heure actuelle, Thomas D. Gardner, président du CRHR, est également membre du comité d'audit.

Le CRHR s'est réuni à douze (12) reprises du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018.

AUTRES RENSEIGNEMENTS IMPORTANTS

Intérêt de personnes informées dans des opérations importantes

À la connaissance de la Société, aucun des administrateurs, membres de la haute direction ou initiés i) de la Société ou ii) des personnes ayant un lien avec eux ou des membres du groupe des personnes mentionnées au point i) n'a ou n'a eu d'intérêt important, direct ou indirect, dans des opérations depuis le début du dernier exercice de la Société ou dans une opération envisagée qui a eu ou qui aura une incidence importante sur la Société ou l'une de ses filiales.

Absence de prêt aux administrateurs et aux membres de la direction

Au 24 mai 2019, la Société n'avait consenti aucun prêt à ses administrateurs, membres de la direction ou employés actuels ou anciens.

Propositions futures des actionnaires

La prochaine assemblée annuelle de la Société devrait avoir lieu en mai ou en juin 2020. Toute proposition d'actionnaire doit être soumise par écrit à l'adresse suivante : 525, avenue Viger Ouest, bureau 1000, Montréal (Québec) H2Z 0B2, Canada, à l'attention du secrétaire général de la Société ou par télécopieur : 514 205-6300, et doit être reçue avant la fermeture des bureaux le 21 février 2020.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Documents que vous pouvez vous procurer

Vous pouvez obtenir sans frais un exemplaire des documents suivants :

- le rapport annuel de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018, qui comprend les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 ainsi que le rapport de l'auditeur et le rapport de gestion s'y rapportant;
- les états financiers intermédiaires de la Société qui ont été déposés après les états financiers consolidés pour son dernier exercice terminé;
- le rapport de gestion afférent à ces états financiers intermédiaires;
- la notice annuelle de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018, ainsi que tout document ou les pages pertinentes de tout document intégré par renvoi dans celle-ci.

L'information financière de la Société figure dans ses états financiers consolidés audités et les notes y afférentes, ainsi que dans le rapport de gestion connexe pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018.

Pour obtenir un exemplaire de ces documents, veuillez vous adresser par écrit au secrétaire général, à l'adresse suivante : 525, avenue Viger Ouest, bureau 1000, Montréal (Québec) H2Z 0B2, Canada.

Les documents précités se trouvent également sur notre site Web, à l'adresse www.aimia.com, et sur SEDAR, à l'adresse www.sedar.com. Tous nos communiqués de presse sont accessibles sur notre site Web.

Réception de renseignements par voie électronique

Vous pouvez choisir de recevoir par voie électronique tous les documents que nous publions, comme la présente circulaire et notre rapport annuel pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018. Nous vous aviserons par courrier électronique du moment où ils seront disponibles sur notre site Web. Si vous ne vous abonnez pas à ce service, vous continuerez de recevoir ces documents par la poste.

Comment vous abonner – Actionnaires inscrits

Vous êtes un actionnaire inscrit si votre nom figure sur votre certificat d'actions.

Si vous n'êtes pas certain d'être un actionnaire inscrit, veuillez communiquer avec AST au 1 800 387-0825.

Pour vous abonner, rendez-vous à l'adresse **www.canstockta.com/electronicdelivery** et suivez les directives.

Comment vous abonner – Actionnaires non inscrits

Vous êtes un actionnaire non inscrit si votre prête-nom détient vos actions pour vous.

Si vous n'êtes pas certain d'être un actionnaire non inscrit, veuillez communiquer avec AST au 1 800 387-0825.

Pour vous abonner et recevoir les documents relatifs à nos assemblées annuelles des actionnaires par voie électronique, rendez-vous à l'adresse **www.investordeliverycanada.com**.

Pour vous abonner et recevoir tous les autres documents par voie électronique, rendez-vous à l'adresse **www.canstockta.com/electronicdelivery** et suivez les directives.

Comment vous abonner – Employés détenant des actions au titre du régime d'achat d'actions des employés de la Société

Si vous n'êtes pas certain de détenir vos actions aux termes du régime d'achat d'actions des employés de la Société, veuillez communiquer avec Computershare au **1 866 982-1878**.

Pour vous abonner, rendez-vous à l'adresse **www.computershare.com/employee/ca/fr** et suivez les directives.

QUESTIONS ET DEMANDES D'AIDE

Si vous avez des questions au sujet de la présente circulaire ou si vous avez besoin d'aide pour remplir votre formulaire de procuration, veuillez communiquer avec AST, agent des transferts, au 1 800 387-0825.

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

Le contenu de la présente circulaire et son envoi aux actionnaires de la Société ont été approuvés par les administrateurs de la Société.

Fait à Montréal (Québec) le 29 mai 2019.

Le chef de la direction,

Jeremy Rabe

Le chef des affaires juridiques et secrétaire général,

Edouard Dong Vo-Quang

ANNEXE A
CHARTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

I. RAISON D'ÊTRE

La présente charte décrit le rôle du conseil d'administration (le « **conseil** ») d'Aimia Inc. (la « **Société** »).

La présente charte est assujettie aux dispositions des statuts et règlements administratifs de la Société ainsi qu'à la législation applicable. Elle ne vise ni à limiter, ni à élargir, ni à modifier le cadre des attributions dévolues au conseil par ces statuts, ces règlements et cette législation. Les administrateurs sont élus ou nommés par les actionnaires de la Société. Ils forment le conseil, collectivement avec les administrateurs qui viennent pourvoir à des postes vacants ou s'ajouter aux administrateurs déjà en fonction.

II. RÔLE

Le conseil gère les affaires de la Société et supervise ses activités; il répond du rendement de la Société.

Le conseil établit les politiques générales de la Société, surveille et évalue son orientation stratégique et garde plein pouvoir pour toute question non déléguée spécifiquement à l'un de ses comités ou à la direction. En conséquence, outre les attributions revenant normalement aux administrateurs d'une société canadienne au titre de la législation applicable, il incombe au conseil de surveiller la conduite des affaires et des activités de la Société dans le but d'évaluer, de façon continue, si la Société gère ses ressources avec intégrité et conformément à des principes éthiques, dans l'intérêt des parties prenantes et de manière à augmenter la valeur pour les actionnaires. Dans l'exercice de leurs fonctions, les administrateurs doivent agir avec intégrité et de bonne foi, au mieux des intérêts de la Société. Les administrateurs doivent agir avec le soin, la diligence et la compétence dont ferait preuve, en pareilles circonstances, une personne prudente.

III. COMPOSITION

Sélection

Le conseil est formé du nombre d'administrateurs fixé par le conseil, suivant la recommandation de son comité de gouvernance et de mises en candidature.

Le comité de gouvernance et de mises en candidature détermine s'il faut modifier la taille du conseil ou recruter de nouveaux candidats à des postes d'administrateur. Il établit les compétences particulières requises des candidats, examine les candidatures et recommande au conseil celles qu'il retient. Le conseil approuve le choix définitif des candidats aux postes d'administrateur dont l'élection à titre d'administrateurs de la Société est proposée aux actionnaires.

Les membres du conseil dans leur ensemble doivent avoir les connaissances, les compétences et l'expérience nécessaires en affaires, assorties d'une bonne compréhension du secteur et des régions dans lesquels la Société exerce ses activités. Les administrateurs choisis doivent être en mesure de consacrer le temps voulu aux affaires du conseil.

Président du conseil

Le conseil se donne un président. Le conseil estime actuellement qu'il est dans l'intérêt de la Société et de ses actionnaires que les postes de président du conseil et de chef de la direction (actuellement le chef de la direction du groupe) soient séparés. Les responsabilités du président du conseil comprennent les responsabilités suivantes, en plus des responsabilités du président du conseil en vertu de la législation et des statuts et règlements administratifs de la Société ainsi que celles qui peuvent lui être attribuées de temps à autre par le conseil :

a) assurer que les responsabilités du conseil sont bien comprises par ses membres;

b) assurer que le conseil travaille en équipe cohésive et fournir le leadership nécessaire pour améliorer l'efficacité du conseil et assurer que le programme du conseil lui permettra de s'acquitter avec succès de ses obligations;

c) assurer que les ressources à la disposition du conseil (particulièrement des renseignements pertinents et en temps opportun) sont adéquates pour appuyer son travail;

d) adopter des procédures visant à assurer que le conseil peut effectuer son travail efficacement et de façon efficiente, notamment en planifiant et en gérant les réunions;

e) élaborer l'ordre du jour et les procédures des réunions du conseil;

f) assurer une bonne diffusion des renseignements au conseil;

g) agir à titre de personne-ressource et de conseiller auprès du chef de la direction du groupe et des divers comités du conseil;

h) présider chaque assemblée des actionnaires et chaque réunion du conseil et favoriser des discussions libres et ouvertes à ces assemblées et réunions.

Indépendance

Le conseil doit être composé en majorité d'administrateurs qui n'ont pas de relation importante avec la Société et qui, de l'avis raisonnable du conseil, sont aussi non reliés et indépendants au sens de la législation, de la réglementation et des règles boursières auxquelles est assujettie la Société.

Caractéristiques et attributions des administrateurs

Il est attendu des administrateurs qu'ils possèdent les qualités suivantes :

a) montrer un sens éthique et un sens de l'intégrité des plus élevés dans leurs rapports tant personnels que professionnels;

b) agir avec honnêteté et bonne foi au mieux des intérêts de la Société;

c) consacrer suffisamment de temps aux affaires de la Société et agir avec soin, diligence et compétence dans l'exercice de leurs fonctions tant au sein du conseil qu'au sein de ses comités;

d) exercer leur jugement en toute indépendance sur tout un éventail de questions;

e) comprendre et évaluer avec un sens critique les principaux plans d'affaires et l'orientation stratégique de la Société;

f) soulever des questions et traiter des enjeux qui suscitent des débats fructueux au conseil et dans chacun de ses comités;

g) participer à toutes les réunions du conseil et des comités dans toute la mesure du possible;

h) examiner à l'avance les documents transmis par la direction en prévision des réunions du conseil ou de comité.

Âge de la retraite des administrateurs

Le conseil s'est donné pour ligne de conduite de ne pas mettre en candidature au conseil ni y faire élire une personne qui a franchi le cap des 75 ans. Une dérogation est cependant admise lorsqu'il y va de l'intérêt de la Société de demander à un administrateur de poursuivre son mandat au-delà de l'âge normal de la retraite, à condition que cette reconduction se fasse un an à la fois.

IV. RÉMUNÉRATION

Le conseil a établi que le montant et le mode de rémunération des administrateurs doivent être satisfaisants et semblables à ceux de sociétés comparables, compte tenu du temps de travail requis, du niveau de responsabilité et des tendances dans la rémunération des administrateurs.

V. RESPONSABILITÉS

Sans que soient limitées ses obligations en matière de gouvernance, le conseil a les responsabilités suivantes :

a) discuter et élaborer la démarche de la Société en matière de gouvernance, de concert avec le comité de gouvernance et de mises en candidature;

b) déclarer et approuver les dividendes versés par la Société;

c) examiner et approuver tous les ans les plans stratégiques et plans d'entreprise de la direction, notamment en approfondissant sa connaissance du secteur, en comprenant et remettant en question les hypothèses sous-jacentes aux plans et en se formant un jugement en toute indépendance sur les probabilités de réalisation des plans;

d) comparer le rendement de la Société aux plans d'entreprise stratégiques et, notamment, examiner régulièrement les résultats opérationnels pour s'assurer que les affaires sont bien gérées;

e) nommer le chef de la direction du groupe et rédiger sa description de poste de concert avec le comité de gouvernance et de mises en candidature;

f) examiner, par l'entremise du comité des ressources humaines et de la rémunération, les plans de relève pour le chef de la direction du groupe et les membres de la haute direction de la Société;

g) revoir la rémunération du chef de la direction du groupe, avec le concours du comité des ressources humaines et de la rémunération;

h) déterminer les principaux risques auxquels sont exposées les entreprises de la Société et veiller à la mise en place des systèmes appropriés de gestion de ces risques;

i) veiller à ce que des structures et méthodes appropriées soient en place assurant l'indépendance du conseil et de ses comités par rapport à la direction;

j) voir au bon fonctionnement des comités du conseil;

k) fournir conseils et avis à la direction;

l) examiner et approuver les principales politiques et lignes de conduite élaborées par la direction;

m) examiner et approuver la politique de communication de l'information de la Société et, s'il y a lieu, veiller à ce qu'elle soit suivie;

n) superviser les contrôles et procédures de communication de l'information de la Société;

o) surveiller, par l'entremise du comité d'audit, des finances et du risque, les contrôles internes de la Société;

p) s'assurer que les membres de la haute direction de la Société possèdent les capacités requises pour s'acquitter de leurs rôles, qu'ils sont formés et suivis de façon adéquate;

q) s'assurer que le chef de la direction et les membres de la haute direction ont l'intégrité nécessaire pour s'acquitter de leurs rôles et les capacités voulues pour favoriser, au sein de la Société, une culture qui promeut l'intégrité et le sens des responsabilités;

r) réaliser, par l'entremise du comité de gouvernance et de mises en candidature, une évaluation annuelle du conseil et de ses comités;

s) sélectionner, sur la recommandation du comité de gouvernance et de mises en candidature, les candidats à nommer aux postes d'administrateur de la Société;

t) désigner le président du conseil;

u) assurer, de concert avec le comité de gouvernance et de mises en candidature, la capacité du conseil dans son ensemble, des comités du conseil et de chacun des administrateurs à titre individuel de s'acquitter efficacement de leurs rôles.

VI. RÉUNIONS DU CONSEIL

Le conseil siège au moins une fois par trimestre ou aussi souvent que nécessaire. Tout administrateur peut convoquer une réunion du conseil, avec avis à tous les administrateurs. Chaque administrateur a le devoir d'assister aux réunions du conseil et d'y prendre une part active. Le président du conseil approuvera l'ordre du jour des réunions du conseil. Le secrétaire général transmet aux membres du conseil l'ordre du jour et le procès-verbal.

Les documents d'information et autres importants à la compréhension des points inscrits à l'ordre du jour et des questions connexes sont communiqués d'avance aux administrateurs, en prévision de chaque réunion. La Société fournit au conseil, au besoin, les renseignements sur l'entreprise, l'activité et les finances de la Société.

À chaque réunion ordinaire du conseil et aux autres moments où ils le souhaitent, les administrateurs non membres de la direction tiendront une séance à huis clos, en l'absence des membres de la direction.

VII. DÉCISIONS NÉCESSITANT L'APPROBATION PRÉALABLE DU CONSEIL

Outre les questions particulières nécessitant l'approbation préalable du conseil au titre des règlements administratifs de la Société ou de la législation applicable, le conseil doit approuver :

a) les états financiers intermédiaires et annuels, étant entendu que le conseil peut déléguer au comité d'audit, des finances et du risque la responsabilité d'examiner cette information et de lui faire ses recommandations;

b) les plans stratégiques, plans d'entreprise et budgets de dépense en immobilisations;

c) la réunion de capitaux par voie d'emprunt ou de placement de titres et toute autre opération financière majeure;

d) le recrutement et la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction, et de leur relève;

e) les restructurations et réorganisations d'entreprise de grande envergure, dont les restructurations par scission;

f) les acquisitions et dessaisissements majeurs;

g) les politiques et lignes de conduite fondamentales.

VIII. COMITÉS DU CONSEIL

Le conseil compte trois comités : le comité d'audit, des finances et du risque, le comité de gouvernance et de mises en candidature et le comité des ressources humaines et de la rémunération. Les rôle et mandat de chaque comité sont énoncés dans leurs chartes respectives.

Les membres du comité d'audit, des finances et du risque, du comité des ressources humaines et de la rémunération et du comité de gouvernance et de mises en candidature doivent être indépendants, comme ils y sont tenus par la charte respective de leurs comités et par la législation, la réglementation et les règles boursières auxquelles est assujettie la Société.

IX. COMMUNICATION AVEC LE CONSEIL

Les actionnaires de la Société et autres intéressés peuvent communiquer avec le conseil ou avec les administrateurs à titre individuel en passant par le service des Relations avec les investisseurs.

X. CONSEILLERS

Le conseil a établi qu'un administrateur qui souhaite retenir individuellement les services d'un conseiller autre qu'un membre de la direction pour l'assister dans l'exercice de son rôle d'administrateur de la Société aux frais de cette dernière doit obtenir l'autorisation du président du conseil.

XI. AUTRES QUESTIONS

Le conseil attend de ses administrateurs ainsi que des membres de la direction et des employés de la Société qu'ils montrent en tout temps un grand sens éthique dans l'exercice de leurs fonctions et qu'ils adhèrent aux politiques du code d'éthique (le « **code** »). Le conseil, avec l'assistance du comité de gouvernance et de mises en candidature, a la responsabilité de veiller au respect du code.

Les administrateurs sont tenus de déclarer leurs conflits d'intérêts réels ou éventuels et de ne pas voter sur des questions où leurs intérêts personnels sont incompatibles avec ceux de la Société. En outre, les administrateurs doivent se retirer de tout débat ou de toute décision où ils sont interdits de vote en raison d'un conflit d'intérêts ou d'une question susceptible de se répercuter sur leurs intérêts personnels, professionnels ou commerciaux.

ANNEXE B
RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME

L'annexe B fournit des renseignements détaillés concernant le RILT, le RUA et le régime d'UAD. Les termes clés figurant dans les présentes qui ne sont pas définis par ailleurs dans la circulaire, y compris dans la présente annexe B, ont le sens qui leur est attribué dans le régime d'intéressement pertinent, qui est reproduit ci-dessous à la rubrique « Définitions des termes utilisés dans les régimes d'intéressement ».

Le RILT

Le RILT de la Société est daté du 25 juin 2008 et il a été modifié par le conseil d'administration le 4 mai 2012; les modifications apportées à celui-ci n'exigeaient pas l'obtention de l'approbation des actionnaires. Le 28 février 2013, le conseil d'administration de la Société a approuvé certaines modifications au RILT, qui ont été approuvées par les actionnaires à l'assemblée annuelle tenue le 14 mai 2013. La description du RILT fournie ci-dessous est la description du RILT dans sa version modifiée par le conseil d'administration le 28 février 2013 et approuvée par les actionnaires le 14 mai 2013.

Conditions générales applicables au RILT

Le RILT est conçu pour procurer aux participants admissibles (expression définie ci-après) un incitatif financier qui permet à la Société d'attirer, de conserver et de motiver les personnes clés qui contribueront à son succès commercial à long terme et de récompenser les membres de la haute direction et autres employés clés pour l'importante contribution lui permettant d'atteindre ou de dépasser ses objectifs de rendement à long terme. Le RILT vise aussi à faire correspondre les intérêts des participants à ceux des actionnaires par l'octroi d'attributions qui soit sont réglées en actions de la Société, soit suivent l'évolution du cours de celles-ci.

Le RILT permet l'octroi d'options aux participants admissibles de la Société et de ses filiales. Depuis février 2015, les UAR sont octroyées aux termes du RUA. Le RILT est administré par le CRHR.

Un maximum de 16 381 000 actions sont réservées et disponibles aux fins des octrois et peuvent être émises aux termes du RILT. Ce nombre représente environ 14 % des actions émises et en circulation en date du 24 mai 2019. En date du 24 mai 2019, les 3 566 123 actions pouvant être émises par suite de l'exercice des options en cours représentent environ 3 % de la totalité des actions émises et en circulation de la Société. Ainsi que le prévoit le RILT, la valeur des UAR réalisée suivant le respect des conditions d'acquisition liées au rendement peut être réglée en espèces ou au moyen de l'achat d'actions sur le marché libre, au gré du conseil d'administration, mais pas au moyen de l'émission de nouvelles actions.

Le RILT prévoit que : i) le nombre total d'actions réservées à des fins d'émission à tout moment à un participant admissible et ii) le nombre total d'actions émises à un initié aux termes du RILT ou d'un autre mécanisme de rémunération en actions en vigueur ou projeté dans une période de un an, ne peut dépasser cinq pour cent (5 %) des actions émises et en circulation à ce moment. Le RILT prévoit également que le nombre total d'actions i) émises au cours d'une période de un an aux initiés aux termes du RILT ou de tout autre mécanisme de rémunération en actions en vigueur ou projeté et ii) pouvant être émises à tout moment aux initiés aux termes du RILT ou de tout autre mécanisme de rémunération en actions en vigueur ou projeté ne doit jamais dépasser, dans l'un et l'autre cas, dix pour cent (10 %) des actions émises et en circulation.

Les options octroyées ou attribuées aux termes du RILT ne peuvent être cédées ni transférées, exception faite d'une cession à un représentant personnel d'un participant décédé.

Le RUA

Le 26 février 2015, le conseil d'administration a adopté le RUA relativement à l'octroi d'UAR ou d'UANR (ensemble, « **unités d'actions** ») aux dirigeants, aux cadres supérieurs et aux autres employés de la Société et de ses filiales que le conseil d'administration ou un comité nommé par celui-ci, selon le cas, détermine de temps à autre. Il est entendu que les administrateurs qui ne sont pas des employés de la Société ne sont pas des participants admissibles. Les unités d'actions sont octroyées aux termes du RUA en vue : i) d'augmenter l'intérêt dans la prospérité de la Société des participants admissibles qui partagent la responsabilité de la gestion, de la croissance et de la protection de l'entreprise de la Société et de ses filiales; ii) d'inciter les participants admissibles à continuer à travailler pour la Société et ses filiales; iii) de donner un moyen à la Société ou à ses filiales d'attirer et de fidéliser les personnes compétentes à venir travailler pour elles; et iv) de fournir des incitatifs, à toute autre fin, selon ce qui est décidé par le conseil, de temps à autre.

Conditions générales applicables au RUA

Le RUA n'a aucun effet dilutif. Le règlement des UAR et des UANR, selon le cas, se fera en espèces ou en actions achetées sur le marché libre, au gré d'Aimia, selon les modalités et les conditions décrites dans le RUA. Le RUA ne porte pas sur des actions non encore émises et aucune action nouvelle correspondante n'est réservée aux fins du RUA.

Les unités d'actions donnent le droit aux participants de recevoir, à la date d'acquisition de celles-ci, un montant en espèces équivalant à la valeur marchande des actions à la date d'acquisition, soit le cours de clôture moyen des actions à la TSX pendant la période de

cinq (5) jours de bourse au cours de laquelle les actions ont été négociées immédiatement avant cette date, ou, au gré de la Société, un nombre d'actions achetées sur le marché libre d'une valeur globale équivalant au montant qui aurait été payé en espèces comme il est décrit ci-dessus, sous réserve des modalités et des conditions prévues dans le RUA. Le conseil a le pouvoir discrétionnaire d'établir à la date de chaque octroi, en respectant les restrictions indiquées dans le RUA, les modalités et conditions de chaque attribution d'UAR ou d'UANR, de même que la date d'acquisition, les objectifs de rendement (dans le cas des UAR) qui doivent être atteints pour qu'une attribution, ou une partie de celle-ci, puisse être acquise, et les autres particularités. Sauf décision contraire du conseil d'administration ou d'un comité du conseil au moment de l'octroi ou après celui-ci, les attributions d'UAR ou d'UANR seront annulées à la date d'acquisition si les conditions d'acquisition applicables n'ont pas été respectées.

Le conseil d'administration peut également modifier, suspendre ou résilier le RUA ou toute unité d'actions octroyée aux termes de celui-ci à tout moment, pourvu que cette modification, suspension ou résiliation puisse être effectuée sans qu'il soit nécessaire d'obtenir une approbation auprès des organismes de réglementation, le cas échéant, et sans modifier les droits accumulés d'un participant aux termes d'unités d'actions octroyées précédemment aux termes du RUA ou sans porter atteinte à ceux-ci, sans le consentement ou le consentement réputé du participant.

Le régime d'UAD

Le régime d'UAD est administré par le comité de gouvernance et de mises en candidature pour ce qui est de la rémunération des administrateurs et par le CRHR pour ce qui est de la rémunération des membres de la direction et des membres de la haute direction désignés de la Société. Les administrateurs de la Société peuvent automatiquement participer au régime d'UAD, tandis que le CRHR désigne, à son gré, les membres de la direction et membres de la haute direction de la Société qui peuvent participer au régime d'UAD.

Sous réserve de l'approbation du conseil d'administration, les membres de la direction et de la haute direction désignés peuvent choisir de convertir une partie de leur prime d'intéressement à court terme gagnée en UAD. En outre, le conseil d'administration peut, à son gré, attribuer des UAD en reconnaissance de réalisations extraordinaires ou de l'atteinte de certains objectifs d'entreprise, ou comme attributions à l'embauche pour les nouveaux cadres supérieurs. Comme il a été décrit précédemment, la participation des membres de la haute direction de la Société au régime d'UAD sert à créer un engagement beaucoup plus long de la part des membres de la haute direction en vue de combler les besoins en valeur des actionnaires, à favoriser le maintien en fonction à long terme des gens de talent et à aider les membres de la haute direction à respecter les lignes directrices en matière d'actionnariat applicables aux membres de la haute direction pertinentes.

Les administrateurs se voient octroyer annuellement (et émettre trimestriellement) un montant d'UAD équivalant à 50 000 $ par année, sauf pour le président du conseil, dont le montant d'UAD équivaut à 161 000 $, calculé en utilisant la valeur marchande d'une action à la date d'octroi. Le 14 mai 2019, à la suite d'un examen de la rémunération des administrateurs effectué par Meridian Compensation Partners, conseiller en rémunération indépendant dont le conseil d'administration a retenu les services, le conseil d'administration, à la recommandation du comité de gouvernance et de mises en candidature, a approuvé certaines modifications à la rémunération des administrateurs afin qu'elle se rapproche davantage de celle du nouveau groupe de référence en matière de rémunération de la Société. Les modifications, qui prendront effet en date du 28 juin 2019, comprennent une réduction de 161 000 $ à 110 000 $ de l'octroi d'UAD au président du conseil et une augmentation de 50 000 $ à 70 000 $ de l'octroi d'UAD à tous les autres administrateurs (autres que le chef de la direction).

Les administrateurs doivent convertir en UAD au moins 50 % de leur rémunération en espèces annuelle à titre de membres du conseil jusqu'à ce qu'ils respectent les lignes directrices en matière d'actionnariat applicables aux administrateurs pertinentes. Chaque année, chaque administrateur peut également choisir de convertir en UAD la totalité ou une partie : i) de sa rémunération en espèces annuelle à titre de membre du conseil; ii) de sa rémunération en espèces annuelle à titre de membre de un ou de plusieurs comités; et iii) de ses jetons de présence aux réunions du conseil.

Conditions des octrois aux termes de nos régimes

Conditions particulières des options

Des options sont octroyées aux termes du RILT. Le conseil d'administration ou le CRHR : i) établira la durée des options octroyées aux termes du RILT, qui ne pourra être supérieure à dix (10) ans; ii) établira les conditions d'acquisition et la date d'octroi des options qu'il juge appropriées au moment de l'octroi de ces options. L'option qui expire pendant une période d'interdiction ou dans les dix (10) jours de bourse qui suivent une période d'interdiction est automatiquement prorogée jusqu'au dixième (10^{e}) jour de bourse suivant la fin de la période d'interdiction.

Le conseil d'administration ou le CRHR établira le prix d'exercice des options octroyées aux termes du RILT lorsque ces options sont octroyées, étant entendu que le prix d'exercice ne sera pas inférieur à la valeur marchande des actions à la date d'octroi. La « valeur marchande » d'une action correspond au cours de clôture moyen des actions à la TSX pour les cinq (5) jours de bourse précédant la date d'octroi. Si la date d'octroi d'une option tombe pendant une période d'interdiction ou dans les cinq (5) jours de bourse suivant la fin d'une période d'interdiction, la date d'octroi sera présumée être le sixième (6^{e}) jour de bourse suivant la fin de cette période d'interdiction. Aucune option ne sera exercée par un participant pendant une journée qui n'est pas un jour de bourse ou pendant une période d'interdiction.

Lorsqu'il exerce des options, le participant peut donner instruction à la Société de vendre, au cours des actions en vigueur à la TSX au moment d'une telle vente, le nombre nécessaire d'actions pouvant être émises à l'exercice de ces options pour régler le paiement du prix d'achat applicable à l'aide du produit résultant de la vente.

Avec le consentement du conseil d'administration ou du CRHR, le participant peut choisir, au lieu d'exercer une option qu'il a le droit d'exercer aux termes du RILT, d'annuler des options en totalité ou en partie et, plutôt que de recevoir les actions visées par les options annulées, de recevoir le montant en espèces égal au produit du nombre d'actions visées par les options annulées multiplié par la différence entre la juste valeur marchande d'une action à la date d'annulation des options et le prix d'option des actions visées par les options annulées, déduction faite d'un montant retenu au titre de l'impôt sur le revenu, lequel impôt sera remis par la Société. La juste valeur marchande d'une action sera le cours de clôture d'une action à la TSX le jour de bourse au cours duquel est fait le choix décrit ci-dessus.

La décision d'octroyer des options de même que le nombre d'options octroyées demeurent à l'appréciation du conseil. Les options sont normalement octroyées sous réserve des conditions suivantes :

- une durée jusqu'à l'échéance de sept ans;
- un calendrier d'acquisition des options à raison de 25 % par année pendant quatre ans.

Les octrois d'options attribués aux termes du RILT au cours de l'exercice 2018

Aucune option n'a été octroyée en 2018.

Au 31 décembre 2018, 5 367 702 options au total étaient en cours, ce qui représente 3,5 % du nombre total des actions en circulation. En comparaison, 8 791 479 options représentant 5,8 % du nombre total des actions en circulation étaient en cours au 31 décembre 2017. En 2017, 1 908 108 options ont été octroyées, ce qui représentait 1,25 % du nombre total des actions en circulation et, en 2016, 2 620 488 options ont été octroyées, ce qui représentait 1,72 % du nombre total des actions en circulation.

Aucun des membres de la haute direction visés n'a exercé ses options acquises en 2018.

Conditions particulières des UAR

Avant 2015, les UAR étaient octroyées aux termes du RILT. Depuis 2015, les UAR sont octroyées aux termes du RUA. Les UAR seront octroyées aux participants admissibles, de temps à autre, à l'appréciation exclusive du conseil d'administration ou du CRHR.

Le conseil d'administration ou le CRHR établira la période au cours de laquelle les UAR peuvent être acquises, période qui ne dépassera pas trois (3) ans après l'année civile au cours de laquelle l'UAR a été octroyée (la « **période de restriction** »). Chaque octroi d'UAR sera assujetti à certaines conditions d'acquisition, notamment des critères de rendement. Ces conditions seront établies par le conseil d'administration ou par le CRHR et seront communiquées au participant dans une convention distincte.

Les UAR attribuées seront normalement acquises en bloc à la fin d'une période de rendement de trois ans :

- 50 % en fonction de l'atteinte de la cible du BAIIA-A cumulative sur trois ans
- 25 % en fonction du RTA relatif aux sociétés de l'indice composé TSX
- 25 % en fonction du RTA relatif au groupe de référence personnalisé aux fins du rendement

La cible relative au BAIIA-A global sur trois ans comprise dans le critère de rendement aux fins des UAR est normalement établie d'après les projections du plan d'affaires triennal d'Aimia approuvé par le conseil d'administration. Aimia estime que les cibles relatives au BAIIA-A global sur trois ans constituent de l'information de nature délicate sur le plan concurrentiel puisqu'elles dévoilent les projections du bénéfice futur. Étant donné qu'Aimia ne fournit aucune information financière prospective au-delà de l'année civile en cours dans des documents publics, les cibles relatives au BAIIA-A global sur trois ans n'ont pas été communiquées. De plus, les organismes de réglementation canadiens mettent en garde contre la présentation d'information financière prospective au-delà de la fin de l'année civile suivante.

Les cibles liées au RTA relatif sont :

- Seuil : un rendement au 25^{e} centile par rapport aux sociétés du groupe de référence donne lieu au paiement de 50 % de la cible
- Cible : un rendement au 50^{e} centile par rapport aux sociétés du groupe de référence donne lieu au paiement de 100 % de la cible
- Maximum : un rendement au 75^{e} centile par rapport aux sociétés du groupe de référence donne lieu au paiement de 150 % de la cible

Un rendement inférieur au seuil (sous le 25^{e} centile) ne procurera pas de prime. De plus, si le rendement absolu est négatif pour une période de rendement, la prime est limitée à la cible, peu importe que le rendement relatif excède la cible.

Dès que possible après que le conseil d'administration ou le CRHR a confirmé que les conditions d'acquisition (notamment les critères de rendement) auront été respectées, le participant aura le droit de recevoir le paiement pour chaque UAR attribuée sous forme d'actions achetées sur le marché libre, de comptant ou d'une combinaison d'actions achetées sur le marché libre et de comptant, au gré du conseil d'administration ou du CRHR. Pour établir ce paiement, la valeur marchande des actions sera le cours de clôture moyen d'une action à la TSX pour la période de cinq (5) jours de bourse suivant immédiatement la décision du conseil ou du CRHR selon laquelle les conditions d'acquisition ont été respectées. Si le conseil ou le CRHR confirme que les conditions d'acquisition ont été respectées pendant une période d'interdiction, le paiement en espèces sera établi en fonction du cours de clôture moyen d'une action à la TSX pour la période de cinq (5) jours de bourse suivant la fin de la période d'interdiction.

Les octrois d'UAR attribués au cours de l'exercice 2018

Aucune UAR n'a été octroyée en 2018.

Conditions particulières des UANR

Les UANR sont octroyées aux termes du RUA. Des UANR seront octroyées aux participants admissibles de temps à autre, à la seule appréciation du conseil d'administration ou du CRHR.

Le conseil d'administration ou le CRHR établira la période au cours de laquelle les UANR peuvent être acquises. Cette période ne peut dépasser la période de restriction. Chaque octroi d'UANR sera assujetti à certaines conditions d'acquisition. Ces conditions seront fixées par le conseil d'administration ou le CRHR et seront fournies au participant aux termes d'une entente distincte.

Les octrois d'UANR attribuées au cours de l'exercice 2018

Aucune UANR n'a été octroyée en 2018.

Conditions particulières des UAD

Un participant au régime d'UAD ne peut pas exercer les droits accordés aux actionnaires à l'égard des actions relatives aux UAD qui lui ont été octroyées. Des UAD supplémentaires sont reçues à titre d'équivalents en dividendes. Le conseil, à son gré, peut assortir l'acquisition d'UAD de conditions.

En cas de changement de contrôle (au sens de la politique en matière de changement de contrôle), le conseil d'administration peut prendre toutes les mesures qu'il estime utiles dans les circonstances pour veiller à ce qu'un tel changement ne compromette pas la valeur qu'avaient les UAD avant la mise en œuvre de celui-ci.

Les octrois d'UAD attribuées au cours de l'exercice 2018

Au cours de l'exercice 2018, aucune UAD n'a été octroyée aux administrateurs non membres de la haute direction de la Société. Les cadres supérieurs peuvent également choisir de recevoir une partie ou la totalité de leur prime d'intéressement à court terme sous forme d'UAD.

Traitement au moment de la cessation d'emploi

Traitement au moment de la cessation d'emploi – options

À moins que le conseil d'administration ou le CRHR n'en décide autrement, les options octroyées aux termes du RILT deviennent caduques à l'expiration de la durée de l'option prévue à l'origine ou à l'un des moments suivants, selon la première occurrence : i) la date de cessation d'emploi du participant s'il a été mis fin à l'emploi de celui-ci pour « motif valable »; ii) le trente et unième jour (31e) jour suivant la date de cessation d'emploi du participant lorsque ce dernier met fin à son emploi volontairement ou lorsque la Société y met fin pour un motif autre qu'un « motif valable »; iii) douze (12) mois après le décès du participant; ou iv) trois (3) ans après le départ à la retraite du participant.

En cas de congé volontaire du participant, notamment les congés de maternité ou de paternité, ou d'une incapacité qui n'entraîne pas la cessation d'emploi, ou lorsqu'il a été mis fin à son emploi en raison de dommages corporels ou d'une incapacité, les options octroyées à ce participant, ou la tranche non exercée de celles-ci, peuvent être exercées au fur et à mesure que les droits d'exercice sont accumulés, avec le consentement du chef de la direction de la Société ou du conseil d'administration dans le cas des membres du comité de la haute direction de la Société.

Traitement au moment de la cessation d'emploi – UAR/UANR

Sauf décision contraire du conseil d'administration ou d'un comité du conseil, si le participant met fin à l'emploi qu'il occupe au sein de la Société ou d'une de ses filiales volontairement ou s'il est mis à son emploi pour un « motif valable », sa participation au RUA prendra fin à la date de cessation d'emploi de celui-ci (soit, dans le cas où il est mis fin à l'emploi du participant par la Société ou l'une de ses

filiales, la date stipulée dans un avis donné par écrit ou verbalement à celui-ci pour l'informer que l'emploi qu'il occupe au sein de la Société ou de l'une de ses filiales prendra fin, ou, dans le cas où le participant met fin volontairement à son emploi, la date à laquelle le participant cesse d'être un employé de la Société ou de l'une de ses filiales ou toute date ultérieure pouvant être déterminée par la Société), toutes les unités d'actions qui ne sont pas encore acquises deviendront caduques et seront annulées, de même que les droits afférents à ces unités d'actions non acquises, à la date de cessation d'emploi.

Sauf décision contraire du conseil d'administration ou d'un comité du conseil, s'il est mis fin à l'emploi d'un participant pour un motif autre qu'un motif valable, sa participation au RUA prendra fin à la date de cessation d'emploi de celui-ci; étant toutefois entendu que toutes les unités d'actions non acquises demeureront en cours jusqu'à la fin de la période de restriction applicable (soit la date commençant à la date d'attribution et prenant fin à la date d'acquisition). À la fin de cette période de restriction, le conseil d'administration ou un comité du conseil évaluera si les conditions d'acquisition et les critères de rendement ont été respectés afin d'établir le montant du paiement auquel le participant a droit, le cas échéant, conformément à la formule suivante :

$$\text{Nombre d'unités d'actions non acquises en cours dans le compte du participant} \times \frac{\text{Nombre de mois écoulés au cours de la période de restriction applicable jusqu'à la date de la fin de l'emploi du participant}}{\text{Nombre total de mois compris dans la période de restriction applicable}}$$

Au moment du décès d'un participant, la participation de celui-ci au RUA sera immédiatement annulée, étant entendu, cependant, que les représentants légaux du participant ont le droit de recevoir le nombre d'actions équivalant au nombre d'unités d'actions non acquises en cours dans le compte du participant, comme si les conditions d'acquisition applicables relatives à ces unités d'actions étaient satisfaites, et que ce nombre faisait l'objet d'une répartition proportionnelle de la même manière que celle indiquée dans la formule ci-dessus.

Au moment du départ à la retraite d'un participant ou de la cessation d'emploi d'un participant en raison de dommages corporels ou d'une incapacité, ou en cas d'une incapacité qui n'entraîne pas la cessation d'emploi, toutes les unités d'actions non acquises demeureront en vigueur jusqu'à la fin de la période de restriction applicable, comme si le participant était toujours à l'emploi de la Société ou qu'il n'était pas invalide.

Si le participant choisit de prendre un congé volontaire, sa participation dans le RUA sera suspendue pendant son congé, étant entendu que toutes les unités d'actions non acquises dans son compte à cette date relativement à une période de restriction en cours demeureront en vigueur jusqu'à la fin de la période de restriction applicable. À la fin de cette période de restriction, le conseil d'administration ou un comité du conseil évaluera si les conditions d'acquisition et les critères de rendement ont été respectés afin d'établir le montant du paiement auquel le participant a droit, le cas échéant, conformément à la formule ci-dessus.

Traitement au moment de la cessation d'emploi – UAD

À la cessation de ses services, un participant au régime d'UAD a le droit de recevoir, pour chaque UAD portée au crédit de son compte, un paiement en espèces égal à la valeur d'une action (la « **valeur d'une action** ») au cours en vigueur à la date de cessation de ses services. Toutefois, si la cessation des services du participant se produit pendant une période d'interdiction (définie dans le régime d'UAD), le cours est alors calculé à la fin du cinquième (5^{e}) jour de bourse suivant le dernier jour de cette période d'interdiction. La valeur d'une action n'offre aucune garantie relativement à son cours.

Incidence d'un changement de contrôle

Sous réserve des contrats d'emploi conclus par les porteurs d'UAR, d'UANR et/ou d'options et la Société et de la politique en matière de changement de contrôle décrite à partir de la page 54 de la circulaire, si, selon le cas : i) une personne devient propriétaire véritable, directement ou indirectement, d'au moins cinquante pour cent (50 %) des actions émises et en circulation ou des droits de vote combinés rattachés aux titres de la Société conférant généralement le droit de voter dans le cadre de l'élection des administrateurs; ii) une personne acquiert, directement ou indirectement, des titres conférant le droit d'élire la majorité des administrateurs de la Société; iii) la Société subit une liquidation ou une dissolution ou vend la totalité ou la quasi-totalité de ses actifs; iv) par suite ou dans le cadre : A) d'une élection contestée des administrateurs ou B) d'une fusion, d'un regroupement, d'une réorganisation ou d'une acquisition visant la Société ou une des entités membres de son groupe et une autre société ou entité, les candidats nommés dans la plus récente circulaire de sollicitation de procurations de la Société à l'élection au conseil ne constituent plus la majorité du conseil; ou v) une fusion ou un regroupement de la Société est réalisé avec une autre personne, sauf A) une fusion ou un regroupement qui ferait en sorte que les droits de vote rattachés aux titres pouvant être exercés habituellement dans le cadre de l'élection des administrateurs en vigueur immédiatement avant cette élection continuent de représenter, s'ils sont combinés avec la propriété d'un fiduciaire ou d'un autre représentant détenant des titres aux termes d'un régime d'avantages des employés de la Société, au moins cinquante pour cent (50 %) des droits de vote combinés rattachés aux titres conférant généralement le droit de voter dans le cadre de l'élection des administrateurs de la Société ou de l'entité issue de l'opération ou de la société mère de celle-ci en circulation immédiatement après cette fusion ou ce regroupement, ou B) une fusion ou un regroupement réalisé en vue de permettre une restructuration du capital de la Société dans le cadre duquel aucune personne n'est ni ne devient propriétaire véritable, directement ou indirectement, des titres de la

Société représentant cinquante pour cent (50 %) ou plus des droits de vote combinés des titres de la Société en circulation à ce moment-là, le conseil d'administration est habile à prendre toutes les mesures qu'il estime utiles dans les circonstances pour protéger les droits des participants. Il peut par exemple modifier le mode d'acquisition des options, la date d'expiration d'une option ou la période de restriction des UAR ou des UANR.

Il est entendu que, à moins que le conseil n'en décide autrement, la réalisation d'une opération ou d'une série d'opérations, immédiatement après quoi les porteurs inscrits des actions immédiatement avant l'opération ou la série d'opérations conservent, directement ou indirectement, la même quote-part de la propriété dans une entité qui possède la totalité ou la quasi-totalité des biens de la Société tout de suite après cette opération ou série d'opérations, ne constitue pas un changement de contrôle.

Définitions des termes utilisés dans les régimes d'intéressement

Les définitions des termes clés des régimes d'intéressement qui sont utilisés à la présente annexe B sont indiquées ci-après :

- « **date d'octroi** » désigne la date à laquelle une option, une UAR ou une UANR est octroyée aux termes du RILT ou du RUA, qui peut être, ou, si le conseil en décide ainsi au moment de l'octroi, après la date à laquelle le conseil décide d'octroyer une option, une UAR ou une UANR, étant entendu que si la date à laquelle le conseil décide d'octroyer une option, une UAR ou une UANR tombe au cours d'une période d'interdiction ou dans les cinq jours de bourse suivant la fin d'une période d'interdiction, la date d'octroi sera présumée être le sixième jour de bourse suivant la fin de cette période d'interdiction;
- « **date de cessation d'emploi** » désigne i) en cas de cessation d'emploi volontaire d'un participant (terme défini ci-dessus), la date à laquelle ce dernier cesse d'être un employé de la Société ou d'une filiale; ii) en cas de cessation d'emploi du participant par la Société ou une filiale, la date à laquelle ce dernier est informé par la Société ou la filiale, selon le cas, par écrit ou verbalement, que ses services ne sont plus requis; ou iii) toute autre date ultérieure pouvant être fixée par la Société;
- « **initié** » a le sens attribué à ce terme dans la *Loi sur les valeurs mobilières* (Ontario), dans sa version pouvant être modifiée, complétée ou remplacée de temps à autre, et comprend également les « personnes qui ont un lien » avec un initié ou les « membres du même groupe » qu'un initié, au sens également attribué à ces termes dans cette loi;
- « **jour de bourse** » désigne un jour ouvrable au cours duquel se produit une vente d'actions à la TSX;
- « **jour ouvrable** » désigne un jour autre qu'un samedi, un dimanche ou un jour férié, où les banques sont généralement ouvertes dans la ville de Montréal, dans la province de Québec, pour la prestation de services bancaires;
- « **participants admissibles «** ou « **participants** » désignent dans le RILT et le RUA les dirigeants, les membres de la haute direction et les autres employés de la Société qui, selon le conseil d'administration ou le CRHR de temps à autre, occupent des postes clés au sein de la Société. Il est entendu que les administrateurs non employés de la Société ne sont pas des participants admissibles;
- « **période d'interdiction** » désigne une période au cours de laquelle les employés désignés de la Société ne peuvent pas négocier d'actions aux termes de la politique de la Société concernant les restrictions d'opérations par les employés qui est en vigueur à ce moment-là (qui, pour plus de certitude, ne comprend pas la période au cours de laquelle la Société ou un initié (au sens attribué à ce terme dans la *Loi sur les valeurs mobilières* (Ontario)) fait l'objet d'une ordonnance d'interdiction d'opérations en vigueur);
- « **retraite** » désigne la cessation d'emploi à partir de l'âge de 60 ans (ou avant l'âge de 60 ans avec le consentement du chef de la direction du groupe de la Société ou du conseil dans le cas des membres du comité de la haute direction de la Société).

Dispositions de modification des régimes d'intéressement

Dispositions de modification du RILT

Le RILT prévoit des procédures de modification permettant au conseil de modifier le RILT ou toute option ou UAR en cours aux termes du RILT, sous réserve de ce qui suit : a) la modification ne doit avoir aucun effet préjudiciable sur une option ou une UAR déjà octroyée, à l'exception de certains ajustements découlant de changements touchant les actions (les « **ajustements relatifs aux actions** »); b) la modification doit être approuvée par les autorités de réglementation et, s'il y a lieu, la TSX; et c) la modification doit être approuvée par les actionnaires lorsque la loi ou les règles de la TSX l'exigent, étant entendu que l'approbation des actionnaires ne doit pas être requise pour que le conseil d'administration fasse les changements qui peuvent comprendre ce qui suit, sans s'y limiter : a) les modifications d'ordre administratif; b) un changement des dispositions d'acquisition d'une option ou d'une UAR; c) l'ajout ou la modification d'une caractéristique d'exercice sans décaissement payable en titres, que cette caractéristique prévoie ou non l'entière déduction du nombre de titres sous-jacents de la réserve pour le RILT; d) l'ajout d'une forme d'aide financière et une modification d'une disposition relative à l'aide financière qui a été adoptée; e) un changement dans les participants admissibles au RILT, y compris un changement susceptible d'augmenter la participation des initiés; et f) l'ajout d'une unité d'action incessible ou différée ou toute autre disposition qui ferait en sorte que les participants reçoivent des titres alors qu'aucune contrepartie en espèces n'est reçue par l'initiateur.

Malgré les dispositions qui précèdent, le conseil doit obtenir l'approbation des actionnaires avant d'apporter les modifications suivantes : a) tout changement relatif au nombre maximal d'actions de trésorerie pouvant être émises aux termes du RILT, y compris

une augmentation du nombre maximal fixe d'actions ou le remplacement d'un nombre maximal fixe d'actions par un pourcentage maximal fixe, exception faite des ajustements relatifs aux actions; b) toute modification qui entraîne une réduction du prix d'exercice d'une option après son octroi ou toute annulation d'une option et le remplacement de celle-ci par une nouvelle option comportant un prix réduit, exception faite des ajustements relatifs aux actions; c) tout échange ou rachat des options contre du comptant ou des biens, lorsque le prix d'exercice de ces options est inférieur au cours en vigueur d'une action à la TSX; d) toute modification qui reporte la date d'expiration d'une option ou la période de restriction d'une UAR au-delà de la date d'expiration initiale, exception faite d'une prolongation en raison d'une période d'interdiction; e) toute modification qui permet aux administrateurs qui ne sont pas des employés d'être admissibles à des attributions aux termes du RILT; f) toute modification qui fait en sorte qu'une option octroyée aux termes du RILT ou une UAR puisse être transférée ou cédée par un participant autrement que par voie testamentaire ou par effet des lois successorales; g) toute modification qui permet un versement d'UAR grâce à l'utilisation d'actions nouvelles; h) toute modification qui a pour effet d'augmenter le nombre maximal d'actions pouvant être émises à des initiés en tant que groupe ou à un initié donné aux termes du RILT ou aux termes d'un autre mécanisme de rémunération en actions proposé ou établi, exception faite des ajustements relatifs aux actions; et i) toute modification apportée aux dispositions de modification au RILT; toutefois les actions détenues directement ou indirectement par les initiés qui profitent des modifications aux points b) et d) doivent être exclues lorsque vient le temps d'obtenir l'approbation de ces actionnaires.

Dispositions de modification du RUA

Le conseil peut modifier, suspendre ou annuler le RUA ou les unités d'actions attribuées aux termes de celui-ci à tout moment, étant entendu qu'aucune modification, suspension ou annulation ne peuvent a) être faite sans l'approbation requise d'un organisme de réglementation, le cas échéant; et b) modifier les droits accumulés d'un participant aux termes d'unités d'actions octroyées précédemment aux termes du RUA ou porter atteinte à ceux-ci, sans le consentement ou le consentement réputé du participant.

DES QUESTIONS? BESOIN D'AIDE POUR VOTER?

COMMUNIQUEZ AVEC NOUS

Numéro de téléphone sans frais en Amérique du Nord

1.877.659.1822

Courriel : contactus@kingsdaleadvisors.com

Télécopieur : 416 867-2271

Numéro de télécopieur sans frais : 1 866 545-5580

Appels à frais virés pour les banques et les courtiers à l'extérieur de l'Amérique du Nord : 416 867-2272

KINGSDALE Advisors