



**AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE
ANNUELLE ET EXTRAORDINAIRE
DES ACTIONNAIRES QUI SE TIENDRA
LE 4 MAI 2012**

**CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE
PROCURATIONS DE LA DIRECTION**

Le 16 mars 2012



TABLE DES MATIÈRES

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS DE LA DIRECTION.....	4
Introduction	4
QUESTIONS GÉNÉRALES RELATIVES AUX PROCURATIONS	5
Qui sollicite ma procuration?.....	5
Qui peut voter?.....	5
Comment puis-je voter?	5
Comment dois-je remplir le formulaire de procuration?.....	8
Si je change d'avis, comment puis-je révoquer ma procuration?	9
QUESTIONS À L'ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	10
Présentation des états financiers	10
Élection des administrateurs.....	10
Nomination de l'auditeur	11
Changement de la dénomination sociale pour qu'elle devienne Aimia Inc.	12
Vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction	12
Examen d'autres questions.....	13
CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR.....	14
Candidats au conseil.....	14
Avoir en actions des candidats aux postes d'administrateur.....	24
Appartenance au conseil d'administration et nominations à des comités d'autres sociétés ouvertes	24
Administrateurs communs au sein d'autres conseils d'administration	25
Élection des administrateurs à la majorité des voix.....	25
Registre des présences des administrateurs.....	26
Séances tenues sans la présence des membres de la direction et nombre de réunions	27
Politique en matière de retraite des administrateurs	27
Ancienneté au sein du conseil	27
RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION.....	30
Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération aux actionnaires	30
Analyse de la rémunération	34
Tableau sommaire de la rémunération	59
Attributions aux termes d'un régime d'intéressement.....	61
Titres dont l'émission est autorisée aux termes d'un régime de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres.....	63
Prestations en vertu d'un régime de retraite.....	63
Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle.....	64
Rémunération des administrateurs	69
PRATIQUES DE GOUVERNANCE	73
Conseil d'administration	73
Mandat du conseil.....	75
Information sur le comité d'audit	75
Descriptions de poste.....	75
Planification de la relève	76
Orientation et formation continue	76
Politique de communication de l'information.....	77
Lignes directrices en matière d'opérations sur titres	77
Code d'éthique	78

Nomination des administrateurs	79
Rémunération.....	79
Comités du conseil.....	79
Évaluations.....	79
COMITÉS	81
Comité d'audit	81
Comité de gouvernance et de mises en candidature	82
Comité des ressources humaines et de la rémunération	84
AUTRES RENSEIGNEMENTS IMPORTANTS	85
Intérêt de personnes informées dans des opérations importantes.....	85
Absence de prêt aux administrateurs et aux membres de la direction.....	86
PROPOSITIONS FUTURES DES ACTIONNAIRES	86
RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES	86
Documents que vous pouvez vous procurer.....	86
Réception de renseignements par voie électronique.....	86
QUESTIONS ET DEMANDE D'AIDE	87
APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	88
ANNEXE A CHARTRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION.....	89
ANNEXE B RÉOLUTION RELATIVE AU CHANGEMENT DE DÉNOMINATION	94
ANNEXE C RÉOLUTION RELATIVE AU VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION.....	95
ANNEXE D RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT	96
Régime d'intéressement à long terme de la Société	96
Régime d'unités d'actions différées de la Société	100
Régimes d'intéressement à long terme antérieurs de la Société	101



Mesdames,
Messieurs,

Vous êtes cordialement invités à assister à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2012 de Groupe Aeroplan Inc., exerçant ses activités sous le nom d'Aimia (« **Aimia** » ou la « **Société** »), qui se tiendra au Centre Mont-Royal, 2200, rue Mansfield, Montréal (Québec), à 11 h (heure avancée de l'Est) le 4 mai 2012.

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 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 offre l'occasion de vous informer personnellement sur le rendement de l'entreprise en 2011 et nos projets pour l'avenir. Elle vous permet également de rencontrer les administrateurs et membres de la direction de la Société et de leur poser des questions.

Nous espérons avoir le plaisir de vous rencontrer à notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2012. S'il vous est impossible d'y assister en personne, veuillez remplir un formulaire de procuration et nous le retourner avant la date indiquée sur le formulaire. Nous avons également organisé la webdiffusion audio de l'assemblée. Les détails concernant la webdiffusion figureront sur notre site Web au www.aimia.com.

Veillez agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Le président du conseil d'administration,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "RE Brown".

Robert E. Brown

Le chef de la direction du groupe,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Rupert Duchesne".

Rupert Duchesne



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

qui se tiendra le 4 mai 2012

AVIS EST PAR LES PRÉSENTES DONNÉ que l'assemblée annuelle et extraordinaire (l'« **assemblée** ») des porteurs (les « **actionnaires** ») d'actions ordinaires (les « **actions** ») de Groupe Aeroplan Inc., exerçant ses activités sous le nom d'Aimia (« **Aimia** » ou la « **Société** »), se tiendra au Centre Mont-Royal, 2200, rue Mansfield, Montréal (Québec), à 11 h (heure avancée de l'Est) le 4 mai 2012, aux fins suivantes :

- a) recevoir les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2011, 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 leurs successeurs;
- c) nommer l'auditeur de la Société;
- d) étudier et approuver une résolution spéciale visant à modifier les statuts constitutifs de la Société de façon à changer sa dénomination sociale pour qu'elle devienne « Aimia Inc. » (la « **résolution relative au changement de dénomination** »), comme il est décrit plus en détail dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe (la « **circulaire** ») et revêtant la forme de celle qui figure à l'annexe B de la circulaire;
- e) étudier et approuver, à titre consultatif, une résolution prévoyant un vote consultatif non contraignant sur la rémunération des membres de la haute direction (la « **résolution relative au vote consultatif sur la rémunération** ») et revêtant la forme de celle qui figure à l'annexe C de la circulaire; et
- f) traiter toute autre question dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

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

La date de référence (la « **date de référence** ») servant à déterminer les actionnaires habiles à recevoir un avis de convocation à l'assemblée et à y voter est le 20 mars 2012.

Les actionnaires peuvent assister à l'assemblée en personne ou 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 en cas d'ajournement 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. Pour être valide, la procuration doit parvenir à la Société canadienne de transfert d'actions inc., en sa qualité d'agent administratif de Compagnie Trust CIBC Mellon à l'un de ses principaux bureaux, situés à Halifax, à Montréal, à Toronto, à Vancouver ou à Calgary, au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le 2 mai 2012, 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.

Le formulaire de procuration autorise le fondé de pouvoir à se prononcer à sa discrétion sur toute nouvelle question qui pourrait être soumise à l'assemblée. Les actionnaires qui prévoient retourner le formulaire de procuration ci-joint sont priés d'examiner attentivement la circulaire ci-jointe avant de remettre le formulaire de procuration.

Fait à Montréal (Québec), le 16 mars 2012.

**PAR ORDRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DE GROUPE AEROPLAN INC., EXERÇANT SES
ACTIVITÉS SOUS LE NOM D'AIMIA**

Le premier vice-président, chef des affaires
juridiques et secrétaire général,



Mark Hounsell

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS DE LA DIRECTION

Introduction

La présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction (la « 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. Nul n'a été autorisé à donner une information ou à faire une déclaration concernant toute question à l'ordre du jour de l'assemblée autre que celles qui figurent dans la 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 et extraordinaire 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 Groupe Aeroplan Inc., exerçant dorénavant ses activités sous le nom d'Aimia et, si le contexte l'exige, ses filiales et les sociétés qui ont un lien avec lui ou encore le Fonds de revenu Aeroplan, entité devancière de la Société et, si le contexte l'exige, ses filiales et les sociétés qui ont un lien avec lui. Aimia, par l'intermédiaire de ses filiales et sociétés qui ont un lien avec elle, compte actuellement trois secteurs opérationnels : Canada, États-Unis et Asie-Pacifique (« **É.-U. et APAC** ») et Europe, Moyen-Orient et Afrique (« **EMOA** »).

Au Canada, Aimia est le propriétaire et l'exploitant du programme Aeroplan, programme de fidélisation coalisé par excellence de ce pays. EMOA est le propriétaire et l'exploitant de Nectar, plus important programme de fidélisation coalisé du Royaume-Uni; d'Air Miles Moyen-Orient, programme de fidélisation coalisé de premier plan des Émirats arabes unis, par l'entremise d'une participation de 60 %; et de Nectar Italia, plus important programme de fidélisation coalisé d'Italie, par l'entremise d'une participation de 75 %. Par l'entremise des services d'Intelligent Shopper Solutions (auparavant appelée LMG Insight & Communication, ou I&C), EMOA fournit aussi des services de connaissances et d'analyse des données aux détaillants et à leurs fournisseurs au Royaume-Uni et dans le monde entier. Dans chaque région, Aimia fournit des services de fidélisation propriétaire, notamment la conception, le lancement et l'exploitation de programmes de fidélisation, à ses clients (auparavant fournis sous la bannière Carlson Marketing). De plus, les services d'analytique de la fidélité d'Aimia tirent aussi parti de l'expertise développée par le groupe de Carlson Marketing spécialisé dans les sciences décisionnelles en matière de conception d'outils d'analyse pour aider les clients dans le monde entier à recueillir, analyser et trouver des connaissances utilisables à partir de leurs données clientèle afin d'accroître le rendement du capital investi dans le marketing. Aimia détient aussi une participation de 29 % dans Premier Loyalty & Marketing, S.A.P.I. de C.V., qu'elle contrôle conjointement avec Grupo Aeromexico, S.A.B. de C.V., propriétaire et exploitant de Club Premier, programme de fidélisation coalisé du Mexique, en plus de détenir une participation minoritaire dans Cardlytics, Inc., société américaine fermée dans le domaine du marketing transactionnel financé par les marchands pour les services bancaires électroniques.

Sauf indication contraire expresse, les renseignements figurant dans la présente circulaire sont donnés en date du 16 mars 2012.

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 au moyen de publications 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. La direction de la Société a retenu les services de Kingsdale Shareholder Services Inc. (« **Kingsdale** ») pour la sollicitation de procurations, dont le coût global estimatif de 30 000 \$ sera pris en charge par la Société. Si vous avez besoin d'aide pour remplir votre formulaire de procuration, vous pouvez communiquer avec Kingsdale en composant sans frais en Amérique du Nord le 1 866 879-7644 ou le 416 867-2272 à l'extérieur de l'Amérique du Nord, ou par courriel à l'adresse contactus@kingsdaleshareholder.com.

Qui peut voter?

Les actionnaires inscrits le 20 mars 2012 ont le droit de recevoir un avis de convocation et de voter à l'assemblée. Les actionnaires disposent d'une voix par action sur les questions soumises à l'assemblée. En date du 16 mars 2012, 174 009 873 actions étaient émises et en circulation.

Le quorum des actionnaires est atteint à l'assemblée si une ou plusieurs personnes détenant au moins 10 % des actions donnant le droit de voter à l'assemblée 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 plusieurs personnes 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 plusieurs de ces personnes 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 16 mars 2012, à la connaissance des administrateurs ou des membres de la haute direction de la Société, personne n'avait la propriété véritable, directement ou indirectement, ou le contrôle d'actions représentant au moins 10 % des voix rattachées à toutes les actions en circulation.

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 substitués, 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.

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

1. par téléphone
2. par Internet
3. 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 canadienne de transfert d'actions inc., en sa qualité d'agent administratif de la Compagnie Trust CIBC Mellon (« **CIBC Mellon** ») au 1 800 387-0825.

Voter par procuration

Par téléphone

Seuls les actionnaires se trouvant au Canada ou aux États-Unis peuvent voter par procuration au téléphone. Composez le 1 866 206-5293 (sans frais au Canada et aux États-Unis) sur un téléphone à clavier et suivez les directives. Vos instructions de vote seront alors transmises en fonction des choix que vous effectuerez en appuyant sur les touches de votre téléphone.

Vous aurez besoin de votre numéro de contrôle à 13 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 23 h 59 (heure avancée de l'Est) le 2 mai 2012.

Par Internet

Consultez le site Web à l'adresse www.proxypush.ca/aim et suivez les directives affichées à l'écran. Vos instructions de vote seront transmises électroniquement par Internet.

Vous aurez besoin de votre numéro de contrôle à 13 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 retourner votre formulaire de procuration par Internet, vous pouvez nommer fondé de pouvoir une personne autre que les administrateurs de la Société dont le nom figure dans le 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 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 2 mai 2012.

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 ou remettez-le à l'un des principaux bureaux de CIBC Mellon, situés à Halifax, à Montréal, à Toronto, à Vancouver ou à Calgary, **afin qu'il soit reçu avant 17 h (heure avancée de l'Est) le 2 mai 2012, 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 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? », qui figure à la page 8 dans 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 CIBC Mellon au 1 800 387-0825.

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.

Voter en personne à l'assemblée

Vous pourrez exercer vos droits de vote en personne à l'assemblée si vous demandez à votre prête-nom de vous nommer fondé de pouvoir. Pour ce faire, inscrivez votre nom dans l'espace prévu sur le formulaire d'instructions de vote et suivez les instructions de votre prête-nom.

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 (le « **régime d'achat d'actions des employés** »), conformément au 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.

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 à l'adresse 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 fondé de pouvoir une personne autre que Computershare. 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 1^{er} mai 2012.

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 soit reçu avant 17 h (heure avancée de l'Est) le 1^{er} mai 2012.**

Voter en personne à l'assemblée

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.

Comment dois-je remplir le formulaire de procuration?

Vous pouvez voter « En faveur » ou indiquer « Abstention » à propos de l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur et de la nomination de l'auditeur et « En faveur » ou « Contre » à propos de l'approbation de la résolution relative au changement de dénomination 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 vos actions ou un employé exerçant les droits de vote rattachés à vos actions des employés détenues aux termes du régime d'achat d'actions des employés de la Société, veuillez suivre les directives qui se trouvent sur le formulaire d'instructions de vote fourni.

En signant le formulaire de procuration sans nommer un autre fondé de pouvoir, vous autorisez Robert E. Brown, Roman Doroniuk ou Rupert Duchesne, qui sont des administrateurs de la Société, à 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 vos droits de vote soient exercés, ils seront exercés EN FAVEUR de l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur, EN FAVEUR de la nomination de l'auditeur, EN FAVEUR de l'approbation de la résolution relative au changement de dénomination, 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.**

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 ».

Les administrateurs de la Société n'ont connaissance d'aucune autre question qui sera soumise à l'assemblée. Si, toutefois, d'autres questions devaient être dûment soumises à l'assemblée, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint voteront selon leur seul jugement, conformément au pouvoir discrétionnaire qui leur est conféré par la procuration relativement à ces questions.

Vous avez le droit de désigner fondé de pouvoir une personne autre que celles dont le nom figure dans le formulaire de procuration. Si vous nommez une autre personne pour exercer en votre nom les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée, inscrivez son nom dans l'espace prévu sur le formulaire de procuration.

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 les Relations avec les investisseurs au 416 352-3728, pour un service en français ou en anglais.

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 CIBC Mellon, l'agent des transferts pour les actions (l'« agent des transferts »), situé au 2001, rue University, bureau 1600, Montréal (Québec), ou au siège social de la Société, situé au 5100, boul. De Maisonneuve Ouest, Montréal (Québec) H4A 3T2, 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, 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. 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.

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 2011, 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;
4. la modification des statuts constitutifs de la Société visant à changer la dénomination sociale de celle-ci pour qu'elle devienne « Aimia Inc. »;
5. le vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction; et
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 2011, y compris le rapport de l'auditeur s'y rapportant, présentés aux actionnaires figurent dans le rapport annuel de 2011 de la Société et peuvent être obtenus sur notre site Web au www.aimia.com ou sur SEDAR au www.sedar.com. Un exemplaire des états financiers pourra également être obtenu à l'assemblée.

Élection des administrateurs

On demandera aux actionnaires d'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 la nomination de son successeur. Voir la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur », qui figure à la page 14.

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 », qui figure à la page 25.

Tous les candidats proposés en vue de leur élection aux postes d'administrateur sont, au 16 mars 2012, membres du conseil d'administration.

Le comité de gouvernance et de mises en candidature du conseil d'administration a examiné les qualités professionnelles de chacun des candidats aux postes d'administrateur et recommandé leur candidature à des fins d'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 en ce sens s'il est élu.

Si vous ne précisez pas la façon dont vous souhaitez que vos droits de vote soient exercés, les personnes nommées 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 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 d'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 2011 et 31 décembre 2010 à PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. et à ses filiales se sont élevés respectivement à 3 741 863 \$ et à 4 209 544 \$ et sont détaillés ci-après.

	Exercice terminé le 31 décembre 2011	Exercice terminé le 31 décembre 2010
Honoraires d'audit	2 276 710 \$	2 410 254 \$
Honoraires pour services liés à l'audit	28 558 \$	74 891 \$
Honoraires pour services fiscaux	578 276 \$	552 878 \$
Autres honoraires	858 319 \$	1 171 521 \$
	3 741 863 \$	4 209 544 \$

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

Honoraires d'audit. Les honoraires d'audit ont été versés en contrepartie de services professionnels rendus pour l'audit des états financiers annuels de la Société et de 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. En 2010, les honoraires pour services liés à l'audit ont été versés en contrepartie de services rendus relativement au placement des actions privilégiées de série 1 et des billets de série 3 d'un capital de 200 millions de dollars. En 2011, les honoraires pour services liés à l'audit ont été versés en contrepartie de services rendus relativement à la préparation et au dépôt du prospectus préalable de base simplifié daté du 8 avril 2011.

Honoraires pour services fiscaux. Des honoraires pour services fiscaux ont été versés en 2010 et 2011 dans le cadre de la demande visant le crédit d'impôt pour la recherche scientifique et le développement expérimental, des honoraires d'audit se rapportant à l'examen des réserves aux fins de l'impôt et des conseils fiscaux généraux et d'observation fiscale.

Autres honoraires. En 2010 et en 2011, d'autres honoraires ont été versés en contrepartie de services professionnels rendus concernant l'examen de l'information financière trimestrielle produite par la Société et la traduction de cette information, le contrôle préalable effectué relativement au placement de la Société dans Premier Loyalty & Marketing, S.A.P.I. de C.V. en 2010 et le contrôle préalable effectué relativement au placement de la Société dans Cardlytics, Inc. en 2011 et d'autres obligations réglementaires et contractuelles liées à l'audit.

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 la nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. à titre d'auditeur.

Changement de la dénomination sociale pour qu'elle devienne Aimia Inc.

Le 5 octobre 2011, la Société a commencé à exercer ses activités sous le nouveau nom de marque d'Aimia. Le nom et l'identité de nos marques grand public sont demeurées les mêmes, tandis que les marques interentreprises LMG Insight & Communication et Carlson Marketing font maintenant affaire sous le nouveau nom d'Aimia. Le 7 octobre 2011, les symboles boursiers des titres de la Société ont été changés, et les actions ordinaires ainsi que les actions privilégiées à taux rajusté et à dividende cumulatif de série 1 se négocient dorénavant à la Bourse de Toronto (la « **TSX** ») sous les symboles « AIM » et « AIM.PR.A », respectivement.

Le conseil d'administration juge que l'identité de Groupe Aeroplan, qui tenait son nom de l'entreprise pour grands voyageurs d'origine et demeure étroitement associée au programme Aéroplan au Canada, ne reflétait plus la Société, ses employés, son empreinte mondiale, et son éventail complet et unique de services de gestion de la fidélisation, et qu'une marque mondiale unique représente mieux l'entreprise mondiale qu'est devenue la Société. Le nom s'inspire des palindromes – des mots qui se lisent dans un sens ou dans l'autre – car ils font penser à une conversation. La symétrie parfaite d'Aimia reflète l'équilibre et le partenariat qui en forment le cœur. Il fait allusion à une précision minutieuse – le point de convergence de deux visées. Notre nom reflète aussi bien le point idéal où les besoins des clients et les désirs des consommateurs se recoupent que les connaissances recueillies à partir de deux postes d'observation différents.

Les actionnaires seront invités à approuver la modification des statuts constitutifs de la Société visant à changer la dénomination sociale de celle-ci de Groupe Aeroplan Inc. à Aimia Inc. en exerçant leur droit de vote relativement à une résolution spéciale (la « **résolution relative au changement de dénomination** »), dont le texte intégral est présenté à l'annexe B de cette circulaire et devant être adoptée aux deux tiers de voix exprimées par les actionnaires présents ou les fondés de pouvoir les représentant.

Le conseil d'administration de la Société recommande aux actionnaires de voter EN FAVEUR de l'approbation de la résolution relative au changement de dénomination.

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 changement de dénomination.

Vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction

Le conseil d'administration est d'avis que les actionnaires doivent avoir l'occasion de bien comprendre les objectifs et les principes qui sous-tendent son processus décisionnel en matière de 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 fidéliser des membres de la haute direction très performants qui seront fortement incités à créer une valeur durable pour les actionnaires.

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 cet égard. En 2011, les actionnaires ont eu la possibilité de voter relativement à notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction. Il s'agissait d'un vote consultatif et non contraignant dans le cadre duquel un très haut pourcentage d'actionnaires (98,8 %) 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 sur cette question à l'assemblée.

La résolution que les actionnaires seront invités à approuver, dont le texte intégral est présenté à l'annexe C de cette circulaire (la « **résolution relative au vote consultatif sur la rémunération** »), s'inspire du modèle de proposition recommandée par la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises (« **CCSGE** »). Veuillez lire attentivement la rubrique « Analyse de la rémunération », qui commence à la page 34 de la présente circulaire, avant de voter sur cette question. 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 au cours des prochaines années, le conseil d'administration en tiendra compte, ainsi que des commentaires et des préoccupations formulés par les actionnaires.

Le conseil d'administration de la Société recommande aux actionnaires de voter EN FAVEUR 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; et
- nous inviterons les actionnaires à poser des questions et à présenter leurs observations.

CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR

Aux termes des statuts 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. Le nombre d'administrateurs actuellement en poste, selon la détermination du conseil, s'élève à neuf (9).

Le conseil d'administration proposé est composé de neuf (9) administrateurs, dont huit (8) sont indépendants de la Société. Voir la rubrique « Pratiques de gouvernance – Conseil d'administration – Indépendance » dans la présente circulaire pour une description de l'indépendance des administrateurs.

Les administrateurs sont élus chaque année. Chaque candidat dont le nom figure ci-après siège actuellement au conseil d'administration, et ce, depuis les dates indiquées. 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 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.


Candidats au conseil

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

- son nom;
- son âge;
- son lieu de résidence;
- son indépendance par rapport à la Société;
- la date depuis laquelle le candidat est administrateur de la Société ou de son entité devancière, le Fonds de revenu Aéroplan;
- son respect ou non-respect, au 16 mars 2012, des lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs décrites à la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction – Rémunération des administrateurs – Exigences en matière d'actionnariat des administrateurs »;
- 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, soit 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 2011;
- son actionnariat total au 16 mars 2012 et au 18 mars 2011 (date de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2011), y compris les actions, les unités d'actions différées (les « **UAD** ») et la variation nette;
- la valeur à risque totale des actions et des UAD au 16 mars 2012 et au 18 mars 2011 et le multiplicateur correspondant de la rémunération annuelle d'un membre du conseil, soit 45 000 \$ (200 000 \$ pour le président du conseil); et
- la rémunération totale reçue au cours de chacune des deux (2) dernières années.

Le texte qui suit indique également, pour chaque candidat proposé en vue de son élection à un 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 assujéti à certaines amendes ou 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.

 <p>ROBERT E. BROWN^A 67 ans Montréal (Québec) Canada</p> <p>Indépendant</p> <p>Administrateur depuis : président du conseil depuis le 1^{er} janvier 2008 et administrateur depuis le 21 juin 2005</p> <p>Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat des administrateurs³</p>	Poste principal		Administrateur de sociétés																									
	<p>Robert E. Brown est président du conseil de la Société depuis le 1^{er} janvier 2008 et il a été président et chef de la direction de CAE Inc., société fournissant des technologies de simulation et de modélisation et des services de formation intégrés destinés à l'aviation civile et aux forces de défense, d'août 2004 à septembre 2009. Avant de se joindre à CAE Inc., M. Brown a été président du conseil d'Air Canada pendant sa restructuration, de mai 2003 à octobre 2004. Il s'est joint à Bombardier Inc. en 1987 et a été responsable du secteur Bombardier Aéronautique de 1990 à 1999. Il a été président et chef de la direction de Bombardier Inc. (secteurs de l'aéronautique, du transport et des produits récréatifs) de 1999 à 2002. M. Brown a également occupé divers postes supérieurs au sein de ministères fédéraux à vocation économique, y compris le poste de sous-ministre adjoint au ministère de l'Expansion industrielle régionale. Il est titulaire d'un baccalauréat ès sciences du Collège militaire royal et a suivi le programme Advanced Management de la Harvard Business School. M. Brown est administrateur de BCE Inc., de Bell Canada, de Rio Tinto plc et de Rio Tinto Limited. Il a également reçu des doctorats honorifiques de cinq universités canadiennes. M. Brown est Membre de l'Ordre du Canada ainsi qu'Officier de l'Ordre national du Québec.</p> <p><i>Domaines d'expertise :</i> industrie de l'aviation, leadership d'entreprise et activités internationales</p>																											
	Indépendant		<p><i>Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :</i></p> <table border="0"> <tr> <td>Rio Tinto plc</td> <td>De février 2010 à ce jour</td> </tr> <tr> <td>Rio Tinto Limited</td> <td>De février 2010 à ce jour</td> </tr> <tr> <td>BCE Inc.</td> <td>De mai 2009 à ce jour</td> </tr> <tr> <td>Bell Canada</td> <td>De mai 2009 à ce jour</td> </tr> <tr> <td>CAE Inc.</td> <td>D'août 2004 à septembre 2009</td> </tr> <tr> <td>Gestion ACE Aviation Inc.</td> <td>De septembre 2004 à avril 2009</td> </tr> </table>			Rio Tinto plc	De février 2010 à ce jour	Rio Tinto Limited	De février 2010 à ce jour	BCE Inc.	De mai 2009 à ce jour	Bell Canada	De mai 2009 à ce jour	CAE Inc.	D'août 2004 à septembre 2009	Gestion ACE Aviation Inc.	De septembre 2004 à avril 2009											
	Rio Tinto plc	De février 2010 à ce jour																										
	Rio Tinto Limited	De février 2010 à ce jour																										
	BCE Inc.	De mai 2009 à ce jour																										
	Bell Canada	De mai 2009 à ce jour																										
	CAE Inc.	D'août 2004 à septembre 2009																										
	Gestion ACE Aviation Inc.	De septembre 2004 à avril 2009																										
	Administrateur depuis :		<p>Présence aux réunions en 2011</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>N^{bre}</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conseil d'administration</td> <td>9 de 9</td> <td>100 %</td> </tr> </tbody> </table>				N ^{bre}	%	Conseil d'administration	9 de 9	100 %																	
	N ^{bre}	%																										
Conseil d'administration	9 de 9	100 %																										
Titres détenus ou contrôlés		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Nombre d'actions</th> <th>Nombre d'UAD¹</th> <th>Nombre total d'actions et d'UAD</th> <th>Valeur à risque totale des actions et des UAD² (\$)</th> <th>Multiplicateur de la rémunération annuelle</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Le 16 mars 2012</td> <td>44 571</td> <td>21 964</td> <td>66 535</td> <td>825 034</td> <td>4,1 x</td> </tr> <tr> <td>Le 18 mars 2011</td> <td>44 571</td> <td>13 192</td> <td>57 763</td> <td>722 038</td> <td>3,6 x</td> </tr> <tr> <td>Variation nette</td> <td>0</td> <td>8 772</td> <td>8 772</td> <td>102 996</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				Nombre d'actions	Nombre d'UAD ¹	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur à risque totale des actions et des UAD ² (\$)	Multiplicateur de la rémunération annuelle	Le 16 mars 2012	44 571	21 964	66 535	825 034	4,1 x	Le 18 mars 2011	44 571	13 192	57 763	722 038	3,6 x	Variation nette	0	8 772	8 772	102 996	
	Nombre d'actions	Nombre d'UAD ¹	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur à risque totale des actions et des UAD ² (\$)	Multiplicateur de la rémunération annuelle																							
Le 16 mars 2012	44 571	21 964	66 535	825 034	4,1 x																							
Le 18 mars 2011	44 571	13 192	57 763	722 038	3,6 x																							
Variation nette	0	8 772	8 772	102 996																								
Valeur de la rémunération totale reçue		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>(\$)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2011</td> <td>326 109</td> </tr> <tr> <td>2010</td> <td>218 968</td> </tr> </tbody> </table>			Année	(\$)	2011	326 109	2010	218 968																		
Année	(\$)																											
2011	326 109																											
2010	218 968																											
Année		(\$)																										
2011		326 109																										
2010		218 968																										



ROMAN DORONIUK
54 ans
Toronto (Ontario)
Canada

Indépendant

Administrateur depuis :
le 21 juin 2005

Respecte les lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs³

Poste principal

Consultant

Roman Doroniuk est consultant et, à ce titre, il fournit des services-conseils en finance et en stratégie à diverses sociétés dans les secteurs de la santé, de la fabrication industrielle et des médias. M. Doroniuk était premier vice-président de Magna International Inc. et chef de l'exploitation de Magna Entertainment Corp. de janvier 2003 à octobre 2003, président de Lions Gate Entertainment d'octobre 1998 à avril 2000 et chef des finances de La Corporation de Communications Alliance d'octobre 1995 à septembre 1998. M. Doroniuk est titulaire d'un baccalauréat en gestion des affaires de l'Université Ryerson et il est comptable agréé.

Domaines d'expertise : compétences financières, leadership d'entreprise, activités internationales et industrie du détail

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

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années : Le Groupe Forzani Ltée De juin 1997 à août 2011

Présence aux réunions en 2011

N^{bre}

%

Conseil d'administration

9 de 9

100 %

Comité d'audit

4 de 4

100 %

Comité de gouvernance et de mises en candidature

3 de 3^B

100 %

Comité des ressources humaines et de la rémunération

2 de 2^C


100 %^C

Titres détenus ou contrôlés

	Nombre d'actions	Nombre d'UAD ¹	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur à risque totale des actions et des UAD ² (\$)	Multiplicateur de la rémunération annuelle
Le 16 mars 2012	9 000	6 968	15 968	198 003	4,4 x
Le 18 mars 2011	5 000	5 195	10 195	127 438	2,8 x
Variation nette	4 000	1 773	5 773	70 565	

Valeur de la rémunération totale reçue

Année	(\$)
2011	145 081
2010	121 058

 <p>RUPERT DUCHESNE^E 52 ans Toronto (Ontario) Canada</p> <p>Non indépendant (direction)</p> <p>Administrateur depuis : le 21 juin 2005</p> <p>Respecte les lignes directrices en matière de seuil minimal d'actionnariat**</p>	Poste principal	Chef de la direction du groupe de la Société								
	<p>Rupert Duchesne est chef de la direction du groupe de la Société. Auparavant, M. Duchesne a passé 12 ans à offrir des services-conseils en matière de stratégie et d'investissements partout dans le monde avant de se joindre à Air Canada en 1996 en qualité de vice-président – Marketing. En 1999, il a été promu premier vice-président – Réseau international. Cette année-là, il était membre de l'équipe de dirigeants qui a fait échouer la tentative d'Onex pour prendre le contrôle de la société et il a été nommé responsable en chef de l'intégration de Canadian Airlines avec Air Canada. En août 2000, il a été nommé au poste de président et chef de la direction d'Aéroplan. M. Duchesne est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université de Manchester et d'un baccalauréat avec spécialisation en pharmacologie de l'Université de Leeds, diplômes obtenus tous deux en Angleterre. Il est administrateur des Industries Dorel Inc. et était auparavant administrateur de Communications Alliance Atlantis Inc. Il est président du conseil du Partenariat NeuroScience Canada et de la Fondation Brain Canada. Il est vice-président du conseil des fiduciaires du Musée des beaux-arts de l'Ontario, dont il préside le comité des finances et le comité de photographie. Il est coprésident du conseil consultatif de Grange Park et siège à son comité exécutif, de mises en candidature et d'orientation stratégique. Il est également membre du conseil de la Greenwood College School, de Business for the Arts et du festival Luminato à Toronto.</p> <p><i>Domaines d'expertise :</i> marketing de la fidélisation, industrie de l'aviation, leadership d'entreprise et activités internationales</p> <p><i>Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :</i></p> <table border="0"> <tr> <td>Les Industries Dorel Inc.</td> <td>De mai 2009 à ce jour</td> </tr> <tr> <td>Communications Alliance Atlantis Inc.</td> <td>De février 2006 à août 2007</td> </tr> </table>						Les Industries Dorel Inc.	De mai 2009 à ce jour	Communications Alliance Atlantis Inc.	De février 2006 à août 2007
	Les Industries Dorel Inc.	De mai 2009 à ce jour								
	Communications Alliance Atlantis Inc.	De février 2006 à août 2007								
	Présence aux réunions en 2011		N ^{bre}	%						
	Conseil d'administration		9 de 9	100 %						
	Titres détenus ou contrôlés									
		Nombre d'actions	Nombre d'UAI ou d'UAD*	Nombre total d'actions et d'UAI ou d'UAD	Valeur à risque totale des actions et des UAI ou des UAD*** (\$)	Multiplieur du salaire de base annuel**				
	Le 16 mars 2012	114 000	184 685	298 685	3 703 694	4,8 x				
	Le 18 mars 2011	71 450	300 203	371 653	4 645 663	6,0 x				
Variation nette****	42 550	-115 518	-72 968	-941 969						

* Le « Nombre d'UAI ou d'UAD » pour M. Duchesne désigne le nombre total d'UAI acquises avec le temps et d'UAD détenues aux termes du régime général et du régime d'UAD décrits à l'annexe D, aux sections intitulées « Régime général » et « Régime d'unités d'actions différées de la Société ». Au 16 mars 2012, M. Duchesne détenait aussi un total de 67 556 actions incessibles liées au rendement, de 124 203 unités d'actions liées au rendement et de 460 111 options.

** Étant donné que M. Duchesne est chef de la direction du groupe de la Société, il ne reçoit aucune rémunération annuelle en contrepartie des services qu'il fournit au conseil d'administration. Voir la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction – Analyse de la rémunération – Rémunération des membres de la haute direction visés – Chef de la direction » pour une description du contrat d'emploi de M. Duchesne. Aux termes de son contrat d'emploi, M. Duchesne doit atteindre un seuil minimal de propriété d'actions, d'UAI acquises avec le temps et d'UAD correspondant à quatre fois son salaire de base d'ici le 1^{er} juin 2012. Au 16 mars 2012, M. Duchesne avait atteint ce seuil minimal de propriété. Le salaire de base de M. Duchesne s'élevait à 770 000 \$ au 16 mars 2012 ainsi qu'au 18 mars 2011.

*** La valeur à risque totale des actions et des UAI ou des UAD est fondée sur le cours de clôture des actions au 16 mars 2012 (12,40 \$) et au 18 mars 2011 (12,50 \$), soit la date de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2011.

**** Après leur acquisition, une tranche des UAI de M. Duchesne ont été vendues pour régler les retenues d'impôt nécessaires et le solde détenu, sous forme d'actions, a été versé dans son compte de courtage personnel. Le nombre d'UAI détenues par M. Duchesne a diminué d'année en année étant donné qu'il a commencé à participer au RILT de la Société et que toutes les nouvelles attributions qu'il touche prennent la forme d'options et d'UAR dont l'acquisition est liée au rendement plutôt que d'UAI acquises avec le temps.



JOANNE FERSTMAN

44 ans
Toronto (Ontario)
Canada

Indépendante

Administratrice depuis :
le 21 juin 2005

Respecte les lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs³

Poste principal	Présidente et chef de la direction de Marchés financiers Dundee Inc.
------------------------	--

Joanne Ferstman est présidente et chef de la direction de Marchés financiers Dundee Inc. Avant d'accepter cette nomination le 31 janvier 2011, M^{me} Ferstman était vice-présidente du conseil et chef des Marchés financiers de Patrimoine Dundee inc. Avant 2009, elle était vice-présidente à la direction et chef des finances de Patrimoine Dundee inc. et vice-présidente à la direction, chef des finances et secrétaire de Dundee Corporation. Au cours des 15 dernières années, M^{me} Ferstman a occupé divers postes de haute direction au sein du groupe de sociétés Dundee et elle a, au début de 2009, pris la tête de Marchés financiers Dundee, y compris toutes les activités de services bancaires d'investissement. Avant de se joindre au groupe de sociétés Dundee, M^{me} Ferstman a passé quatre ans à titre de chef des finances d'une maison de courtage nationale et cinq ans au sein d'un important cabinet comptable international. M^{me} Ferstman est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université McGill et est comptable agréée.

Domaines d'expertise : compétences financières et marchés financiers

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

<i>Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :</i>	Fiducie de placement immobilier Dundee	De mars 2007 à ce jour
	Breakwater Resources Ltd.	De juin 2007 à août 2011
	Marchés financiers Dundee Inc.	De février 2011 à février 2012

Présence aux réunions en 2011	N ^{bre}	%
Conseil d'administration	9 de 9	100 %
Comité d'audit	4 de 4	100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération	5 de 5	100 %

Titres détenus ou contrôlés					
	Nombre d'actions	Nombre d'UAD ¹	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur à risque totale des actions et des UAD ² (\$)	Multiplicateur de la rémunération annuelle
Le 16 mars 2012	5 000	17 138	22 138	274 511	6,1 x
Le 18 mars 2011	5 000	9 034	14 034	175 425	3,9 x
Variation nette	0	8 104	8 704	106 526	

Valeur de la rémunération totale reçue	
Année	(\$)
2011	148 358
2010	127 591



L'HON. MICHAEL M. FORTIER, CP
50 ans
Ville Mont-Royal
(Québec) Canada

Indépendant

Administrateur depuis :
le 19 janvier 2009

Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat des administrateurs³

Poste principal

Vice-président du conseil, RBC Marchés des Capitaux

Michael M. Fortier s'est joint à RBC Marchés des Capitaux (RBCMC) à titre de vice-président du conseil en octobre 2010. Avant de se joindre à RBCMC, M. Fortier était associé d'Ogilvy Renault S.E.N.C.R.L., s.r.l. (maintenant Norton Rose Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l.) ainsi que conseiller principal de Morgan Stanley au Canada depuis janvier 2009. Entre février 2006 et octobre 2008, il a occupé différents postes au gouvernement du Canada, dont celui de ministre du Commerce international et ministre responsable de la région de Montréal. Auparavant, il a travaillé dans le secteur des banques d'investissement, d'abord comme directeur délégué à la Credit Suisse First Boston (1999-2004), puis comme directeur délégué à Valeurs mobilières TD (2004-2006). De 1985 à 1999, il a également exercé le droit au cabinet Ogilvy Renault S.E.N.C.R.L., s.r.l. dans les secteurs du financement des sociétés et des fusions et acquisitions. Il a vécu plusieurs années à Londres pendant cette période. M. Fortier est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université Laval.

Domaines d'expertise : marchés financiers, gouvernance, compétences financières et activités internationales

Membre des comités suivants d'Aimia : membre du comité de gouvernance et de mises en candidature et du comité des ressources humaines et de la rémunération

Membre du conseil d'autres sociétés CAE Inc. D'août 2010 à ce jour
ouvertes au cours des cinq dernières années :

Présence aux réunions en 2011


	N ^{bre}	%
Conseil d'administration	9 de 9	100 %
Comité de gouvernance et de mises en candidature	4 de 4	100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération	5 de 5	100 %


Titres détenus ou contrôlés

	Nombre d'actions	Nombre d'UAD ¹	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur à risque totale des actions et des UAD ² (\$)	Multiplicateur de la rémunération annuelle
Le 16 mars 2012	8 000	5 141	13 141	162 948	3,6 x
Le 18 mars 2011	8 000	3 451	11 451	143 138	3,2 x
Variation nette	0	1 690	1 690	19 810	

Valeur de la rémunération totale reçue

Année	(\$)
2011	133 723
2010	102 301

 <p>JOHN M. FORZANI 64 ans Calgary (Alberta) Canada</p> <p>Indépendant</p> <p>Administrateur depuis : le 17 juillet 2007</p> <p>Respecte les lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs³</p>	Poste principal	Administrateur de sociétés								
	<p>John M. Forzani est le fondateur (1974) de la société Le Groupe Forzani Ltée, le plus important détaillant d'articles de sport au Canada, qui compte plus de 600 magasins exploités sous huit bannières différentes. Il a été président du conseil du Groupe Forzani Ltée et y a occupé les postes de chef de la direction, de président et de chef de l'exploitation. En plus de siéger au conseil des autres sociétés ouvertes indiquées ci-dessous, il a été, de septembre 2003 à septembre 2009, président du conseil de la société suisse Intersport International, premier détaillant et groupe d'achat du monde dans le domaine des articles de sport, qui exploite plus de 7 000 magasins dans le monde entier. M. Forzani est titulaire d'un baccalauréat en sciences de la Utah State University. Il a également joué pour les Stampeders de Calgary de la Ligue canadienne de football. Il est actuellement associé et président du conseil de l'équipe.</p> <p><i>Domaines d'expertise :</i> industrie du détail, leadership d'entreprise, activités internationales ainsi que médias et publicité</p> <p><i>Membre des comités suivants d'Aimia :</i> membre du comité de gouvernance et de mises en candidature et du comité des ressources humaines et de la rémunération</p> <p><i>Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :</i></p> <table border="0"> <tr> <td>Sustainable Energy Technologies Ltd.</td> <td>De juillet 2004 à ce jour</td> </tr> <tr> <td>Le Groupe Forzani Ltée</td> <td>De juin 1993 à août 2011</td> </tr> </table>						Sustainable Energy Technologies Ltd.	De juillet 2004 à ce jour	Le Groupe Forzani Ltée	De juin 1993 à août 2011
	Sustainable Energy Technologies Ltd.	De juillet 2004 à ce jour								
	Le Groupe Forzani Ltée	De juin 1993 à août 2011								
	Présence aux réunions en 2011			N^{bre}	%					
	Conseil d'administration			9 de 9	100 %					
	Comité de gouvernance et de mises en candidature			4 de 4	100 %					
	Comité des ressources humaines et de la rémunération			5 de 5	100 %					
	Titres détenus ou contrôlés									
		Nombre d'actions	Nombre d'UAD¹	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur à risque totale des actions et des UAD² (\$)	Multiplicateur de la rémunération annuelle				
Le 16 mars 2012	15 500	13 688	29 188	361 931	8,0 x					
Le 18 mars 2011	8 100	9 663	17 763	222 038	4,9 x					
Variation nette	7 400	4 025	11 425	139 893						
Valeur de la rémunération totale reçue										
Année	(\$)									
2011	134 853									
2010	115 292									

 <p>DAVID H. LAIDLEY, FCA 65 ans Westmount (Québec) Canada</p> <p>Indépendant</p> <p>Administrateur depuis : le 19 janvier 2009</p> <p>Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat des administrateurs³</p>	<p>Poste principal</p>	Administrateur de sociétés										
	<p>David H. Laidley est associé retraité de Deloitte & Touche s.r.l. (Canada), où il a été associé de 1975 jusqu'à sa retraite en 2007. Comptable agréé, il a mené pendant 40 ans une carrière remarquable au sein du plus grand cabinet de services professionnels du Canada, où il s'est spécialisé dans les secteurs de la fiscalité et de l'audit. Élu à la présidence du conseil d'administration du cabinet en 2000, il est resté en fonction jusqu'en 2006. En plus de siéger au conseil des autres sociétés ouvertes indiquées ci-dessous, M. Laidley est actuellement administrateur de la Banque du Canada et d'Aviva Canada Inc., et président du conseil de Nautilus Indemnity Limited. Il siège également aux conseils du Centre universitaire de santé McGill, de la Fondation du Centre universitaire de santé McGill, de la Fondation Cole et de la Fondation de la famille Birks. M. Laidley est Fellow de l'Ordre des comptables agréés du Québec et titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université McGill.</p> <p><i>Domaines d'expertise</i> : compétences financières, gouvernance et activités internationales</p> <p><i>Membre des comités suivants d'Aimia</i> : membre du comité d'audit et du comité de gouvernance et de mises en candidature</p> <p><i>Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années</i> :</p> <table border="0"> <tr> <td>EMCOR Group Inc.</td> <td>De décembre 2008 à ce jour</td> </tr> <tr> <td>ProSep Inc.</td> <td>D'août 2008 à ce jour</td> </tr> <tr> <td>Biovail Corporation</td> <td>D'août 2008 à septembre 2010</td> </tr> </table>						EMCOR Group Inc.	De décembre 2008 à ce jour	ProSep Inc.	D'août 2008 à ce jour	Biovail Corporation	D'août 2008 à septembre 2010
	EMCOR Group Inc.	De décembre 2008 à ce jour										
	ProSep Inc.	D'août 2008 à ce jour										
	Biovail Corporation	D'août 2008 à septembre 2010										
	Présence aux réunions en 2011		N ^{bre}	%								
	Conseil d'administration		9 de 9	100 %								
	Comité d'audit		4 de 4	100 %								
	Comité de gouvernance et de mises en candidature		4 de 4	100 %								
	Titres détenus ou contrôlés											
	Nombre d'actions	Nombre d'UAD¹	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur à risque totale des actions et des UAD² (\$)	Multiplicateur de la rémunération annuelle							
Le 16 mars 2012	1 000	30 209	31 209	386 992	8,6 x							
Le 18 mars 2011	1 000	22 382	23 382	292 275	6,5 x							
Variation nette	0	7 827	7 827	94 717								
Valeur de la rémunération totale reçue												
Année		(\$)										
2011		144 801										
2010		112 012										




DOUGLAS D. PORT^D
 68 ans
 Oakville (Ontario)
 Canada

Indépendant

Administrateur depuis :
 le 17 juillet 2007

Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat des administrateurs³

Poste principal	Administrateur de sociétés				
<p>Douglas D. Port est un membre de la direction retraité d'une compagnie aérienne et compte plus de 30 ans d'expérience dans le secteur du transport aérien, dont 11 ans comme membre de la direction d'Air Canada, où il a dirigé des dossiers importants, tels que les aéroports, le réseau international, le marketing et les ventes, les ventes et la distribution des produits, les affaires de l'entreprise et les relations gouvernementales, les communications de l'entreprise et le service à la clientèle. Il a également été président du conseil de l'Association du transport aérien du Canada et de Galileo Canada, et président du conseil et chef de la direction de Vacances Air Canada. De 2005 à 2010, il a été conseiller exécutif d'une entreprise de services-conseils dans le domaine du transport. Il est actuellement vice-président du conseil de la Fondation Air Canada.</p> <p><i>Domaines d'expertise :</i> industrie de l'aviation et activités internationales</p> <p><i>Membre des comités suivants d'Aimia :</i> président du comité de gouvernance et de mises en candidature et membre du comité des ressources humaines et de la rémunération</p>					
Présence aux réunions en 2011			N^{bre}	%	
Conseil d'administration			9 de 9	100 %	
Comité de gouvernance et de mises en candidature			4 de 4	100 %	
Comité des ressources humaines et de la rémunération			5 de 5	100 %	
Titres détenus ou contrôlés					
	Nombre d'actions	Nombre d'UAD¹	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur à risque totale des actions et des UAD² (\$)	Multiplicateur de la rémunération annuelle
Le 16 mars 2012	3 200	10 183	13 383	165 949	3,7 x
Le 18 mars 2011	3 200	8 265	11 465	143 313	3,2 x
Variation nette	0	1 918	1 918	22 636	
Valeur de la rémunération totale reçue					
Année	(\$)				
2011	121 298				
2010	124 779				

 <p>ALAN P. ROSSY 49 ans Ville Mont-Royal (Québec) Canada</p> <p>Indépendant</p> <p>Administrateur depuis : le 17 juillet 2007</p> <p>Respecte les lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs³</p>	Poste principal	Président et chef de la direction du Groupe Copley				
	<p>Alan P. Rossy est président et chef de la direction du Groupe Copley, société immobilière qui achète, met en valeur et loue des immeubles au Québec et en Ontario. M. Rossy a été vice-président général, Exploitation des magasins de Dollarama S.E.C., une chaîne nationale, de 1991 à 2007. Il s'occupait notamment de l'ouverture de nouveaux magasins, des ventes, des techniques marchandes, de la publicité et des ressources humaines. M. Rossy est membre de la famille fondatrice de Dollarama, dont il est actuellement actionnaire. Il siège actuellement au conseil d'administration de la Société Canadian Tire et il est membre du comité d'audit de cette entreprise. Il est également administrateur de la Selwyn House School, une école privée pour garçons située à Westmount, au Québec et membre du conseil de la campagne de souscription menée auprès des entreprises par l'Hôpital de Montréal pour enfants. M. Rossy est titulaire d'un baccalauréat ès arts (majeure en économie) de l'Université McGill, qui lui a été décerné en 1985.</p> <p><i>Domaines d'expertise :</i> industrie du détail, leadership d'entreprise ainsi que médias et publicité</p> <p><i>Membre des comités suivants d'Aimia :</i> membre du comité d'audit et du comité des ressources humaines et de la rémunération</p> <p><i>Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :</i> Société Canadian Tire De mai 2011 à ce jour</p>					
	Présence aux réunions en 2011		N^{bre}	%		
	Conseil d'administration		9 de 9	100 %		
	Comité d'audit		4 de 4	100 %		
	Comité des ressources humaines et de la rémunération		5 de 5	100 %		
	Titres détenus ou contrôlés					
		Nombre d'actions	Nombre d'UAD¹	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur à risque totale des actions et des UAD² (\$)	Multiplicateur de la rémunération annuelle
	Le 16 mars 2012	15 228	5 233	20 461	253 716	5,6 x
	Le 18 mars 2011	15 228	3 538	18 766	234 575	5,2 x
Variation nette	0	1 695	1 695	19 141		
Valeur de la rémunération totale reçue						
Année	(\$)					
2011	136 279					
2010	110 501					

1. Les « UAD » désignent les UAD détenues par le candidat aux termes du régime d'UAD décrit à l'annexe D à la section « Régime d'unités d'actions différées de la Société » (le « régime d'UAD »). Le régime d'UAD a été mis en œuvre le 1^{er} janvier 2009.
2. La « Valeur à risque totale des actions et des UAD » est fondée sur le cours de clôture des actions au 16 mars 2012 (12,40 \$) et au 18 mars 2011 (12,50 \$), soit la date de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2011.

3. Aux termes des lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs décrites à la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction – 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 au moins : i) à deux fois la rémunération annuelle ou, si cette valeur est inférieure, à 25 000 actions et UAD, dans le cas du président du conseil; ii) à trois fois la rémunération annuelle ou, si cette valeur est inférieure, à 8 000 actions et UAD, dans le cas des autres administrateurs. Les administrateurs disposent de quatre ans pour respecter les lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs, à compter i) du 14 novembre 2008 ou, si cette date est postérieure, ii) de la date de l'élection de l'administrateur au conseil d'administration.
- A. Robert E. Brown était administrateur d'Air Canada lorsque celle-ci a demandé la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (la « **LACC** ») le 1^{er} avril 2003 et est devenu président de son conseil le 13 mai 2003. Robert E. Brown était également administrateur de Corporation Nortel Networks lorsque, vers le 31 mai 2004, des interdictions d'opérations ont été imposées contre les administrateurs, les membres de la direction et certains autres employés actuels et anciens de Corporation Nortel Networks et de Corporation Nortel Networks Limitée (« **Nortel Networks** »). Les interdictions d'opérations visant la direction avaient été imposées parce que Nortel Networks n'avait pas déposé certains états financiers auprès des autorités canadiennes en valeurs mobilières.
- B. Roman Doroniuk a été nommé au comité de gouvernance et de mises en candidature en février 2011. Il a par conséquent assisté à trois (3) des quatre (4) réunions tenues par ce comité en 2011. Il a assisté aux trois (3) réunions tenues en 2011 par le comité de gouvernance et de mises en candidature depuis sa nomination.
- C. Roman Doroniuk a été membre du comité des ressources humaines et de la rémunération jusqu'en février 2011. Il a par conséquent assisté à deux (2) des cinq (5) réunions tenues par ce comité en 2011. Il a assisté aux deux (2) réunions tenues en 2011 par le comité des ressources humaines et de la rémunération pendant qu'il siégeait à ce comité.
- D. Douglas D. Port était premier vice-président, Service à la clientèle d'Air Canada lorsque celle-ci a demandé la protection de la LACC le 1^{er} avril 2003.
- E. Rupert Duchesne était président et chef de la direction, Aéroplan lorsque Air Canada a demandé la protection de la LACC le 1^{er} avril 2003.

Avoir en actions des candidats aux postes d'administrateur

Le tableau suivant indique le nombre total d'actions, d'UAI acquises avec le temps et d'UAD détenues par les candidats aux postes d'administrateur au 16 mars 2012 ainsi que la valeur de cet avoir d'après le cours de clôture des actions à la TSX le 16 mars 2012 (12,40 \$).

Actions (n ^{bre})	UAI et UAD (n ^{bre})	Valeur totale (\$)
215 499	295 209	6 332 779

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

Le tableau suivant indique, pour chaque 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 siège chaque administrateur.

Nom	Membre du conseil des autres sociétés ouvertes suivantes	Secteur d'activités de la société	Société inscrite aux bourses suivantes	Membre des comités suivants
Robert E. Brown	Rio Tinto plc et Rio Tinto Limited	Métallurgie	LSE / ASX	Comité des mises en candidature, comité du développement durable
	BCE Inc. et Bell Canada	Services de télécommunications	TSX	Président, comité de régie d'entreprise, comité de la caisse de retraite

Nom	Membre du conseil des autres sociétés ouvertes suivantes	Secteur d'activités de la société	Société inscrite aux bourses suivantes	Membre des comités suivants
Rupert Duchesne	Les Industries Dorel Inc.	Produits de consommation – Mobilier de maison	TSX	-
Joanne Ferstman	Fiducie de placement immobilier Dundee	Immobilier	TSX	-
L'hon. Michael M. Fortier, CP	CAE Inc.	Produits industriels – énergie	TSX / NYSE	Comité de gouvernance
John M. Forzani	Sustainable Energy Technologies Ltd.	Produits industriels – énergie	TSX	Comité de la rémunération
David H. Laidley, FCA	EMCOR Group Inc.	Construction industrielle/commerciale	NYSE	Comité d'audit, comité de la rémunération
	ProSep Inc.	Services et matériel pour le secteur pétrolier	TSX	Président, comité d'audit
Alan P. Rossy	Société Canadian Tire	Commerce de détail et services financiers	TSX	Comité d'audit

Administrateurs communs au sein d'autres conseils d'administration

Le comité de gouvernance et de mises en candidature a examiné l'appartenance des candidats aux postes d'administrateur de la Société à des conseils d'autres sociétés ouvertes. Aucun candidat à un poste d'administrateur de la Société n'est membre du conseil d'administration d'une autre société ouverte auquel siège un autre candidat.

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.

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 » aux termes de laquelle le candidat à un poste d'administrateur qui reçoit plus d'« abstentions » que de voix « en faveur » à une assemblée des actionnaires est censé remettre sa démission au conseil d'administration dans les plus brefs délais à la suite de l'assemblée au cours de laquelle il a été élu. Le comité de gouvernance et de mises en candidature étudiera cette offre et recommandera au conseil d'administration de l'accepter ou non. Le conseil d'administration annoncera sa décision par communiqué dans les 90 jours suivant l'assemblée. 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 qu'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.

Registre des présences des administrateurs

Au cours de l'exercice 2011, le conseil d'administration et ses trois comités permanents ont tenu le nombre de réunions suivant :

Conseil d'administration	9
Comité d'audit	4
Comité de gouvernance et de mises en candidature	4
Comité des ressources humaines et de la rémunération	<u>5</u>
Total	22

En général, les administrateurs ont eu un taux de présences combiné aux réunions du conseil d'administration et des comités de 100 %. Voici le registre des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil d'administration et de ses comités, selon le cas, pour l'exercice 2011.

Administrateur	Nombre de réunions et taux de présence					Taux de présence à l'ensemble des réunions
	Conseil	Comité d'audit	Comité de gouvernance et de mises en candidature	Comité des ressources humaines et de la rémunération	Taux de présence aux réunions de comités	
Robert E. Brown ¹	9 de 9 (100 %)	-	-	-	-	100 %
Roman Doroniuk	9 de 9 (100 %)	4 de 4 (président)	3 de 3 ²	2 de 2 ³	100 %	100 %
Rupert Duchesne ¹	9 de 9 (100 %)	-	-	-	-	100 %
Joanne Ferstman	9 de 9 (100 %)	4 de 4	-	5 de 5 (présidente)	100 %	100 %
Michael M. Fortier	9 de 9 (100 %)	-	4 de 4	5 de 5	100 %	100 %
John M. Forzani	9 de 9 (100 %)	-	4 de 4	5 de 5	100 %	100 %
David H. Laidley	9 de 9 (100 %)	4 de 4	4 de 4	-	100 %	100 %
Douglas D. Port	9 de 9 (100 %)	-	4 de 4 (président)	5 de 5	100 %	100 %
Alan P. Rossy	9 de 9 (100 %)	4 de 4	-	5 de 5	100 %	100 %

1. Robert E. Brown, à titre de président du conseil, et Rupert Duchesne, à titre de chef de la direction du groupe, assistent à toutes les réunions des comités.
2. Roman Doroniuk a été nommé au comité de gouvernance et de mises en candidature en février 2011. Il a par conséquent assisté à trois (3) des quatre (4) réunions tenues par ce comité en 2011. Il a assisté aux trois (3) réunions tenues en 2011 par le comité de gouvernance et de mises en candidature depuis sa nomination.
3. Roman Doroniuk a été membre du comité des ressources humaines et de la rémunération jusqu'en février 2011. Il a par conséquent assisté à deux (2) des cinq (5) réunions tenues par ce comité en 2011. Il a assisté aux deux (2) réunions tenues en 2011 par le comité des ressources humaines et de la rémunération pendant qu'il siégeait à ce comité.

Séances tenues sans la présence des membres de la direction et nombre de réunions

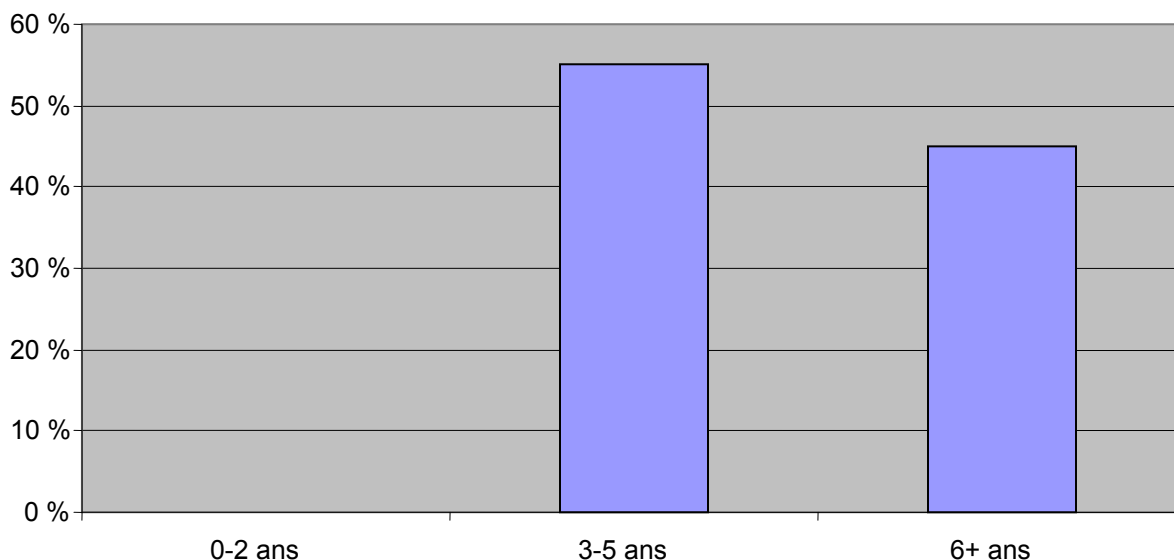
Les administrateurs non membres de la direction se sont réunis « à huis clos » (sans que des représentants de la direction soient présents) à chacune des réunions régulières et spéciales du conseil et des comités prévues au calendrier. Le président du conseil ou, selon le cas, le président du comité, 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 des administrateurs

La politique de la Société en matière de retraite est de ne pas permettre la candidature ou l'élection au conseil d'une personne qui a franchi le cap des 75 ans. Une dérogation est cependant admise lorsque, selon le conseil, 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.

Ancienneté au sein du conseil

Le diagramme suivant indique le nombre d'années d'ancienneté des membres du conseil de la Société au 16 mars 2012 :



Veillez vous reporter aux notices biographiques présentées à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur » pour savoir depuis combien de temps chaque candidat à un poste d'administrateur est membre du conseil.

Domaines d'expertise

La Société tient une grille des compétences à l'égard de ses administrateurs et chaque administrateur y indique son niveau d'expertise relativement à chaque domaine selon l'échelle suivante :

- absence de connaissances ou connaissances minimales;
- connaissances de base;
- connaissances pratiques approfondies; ou
- expert.

Description du domaine d'expertise :	Nombre de candidats aux postes d'administrateur possédant des connaissances pratiques approfondies ou une expertise
Activités internationales : Expérience à titre de membre de la haute direction au sein d'une entreprise exerçant des activités à l'échelle internationale	7
Compétences financières : Connaissances ou expérience à titre de membre de la haute direction ou expérience analogue dans le domaine de la comptabilité générale et de la présentation de l'information financière	6
Gouvernance : Formation juridique ou expérience à l'égard des enjeux et des pratiques exemplaires ayant trait à la gouvernance de sociétés ouvertes canadiennes ou connaissances dans ce domaine	5
Industrie de l'aviation : Connaissances ou expérience à titre de membre de la haute direction dans l'industrie de l'aviation	3
Industrie du détail : Connaissances ou expérience à titre de membre de la haute direction de l'industrie du détail	2
Leadership d'entreprise : Expérience à titre de membre de la haute direction responsable de l'orientation stratégique et de la croissance	6
Marchés financiers : Connaissances ou expérience à titre de membre de la haute direction ou expérience analogue en ce qui a trait au financement d'entreprises et aux marchés financiers	4
Marketing de la fidélisation : Connaissances ou expérience à titre de membre de la haute direction dans le domaine du marketing de la fidélisation	5

Médias et publicité :	Connaissances ou expérience à titre de membre de la haute direction dans le domaine des médias, de la publicité et du marketing	2
Rémunération :	Connaissances des enjeux et des pratiques exemplaires touchant les régimes d'avantages sociaux et de retraite et la rémunération des membres de la haute direction, y compris les primes d'intéressement et les avantages indirects	5

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

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

À nos actionnaires,

Le conseil d'administration de la Société estime que l'une de ses principales responsabilités consiste à fournir, de manière transparente, des renseignements sur tous les aspects des programmes de rémunération des membres de la haute direction de la Société. Ce rapport vise à donner un aperçu de notre politique en matière de rémunération des membres de la haute direction et des importants travaux connexes qui ont été réalisés au cours de l'exercice 2011. Notre programme de rémunération des membres de la haute direction est décrit en détail à la rubrique « Analyse de la rémunération » figurant ci-après à la page 34.

Le rôle du comité des ressources humaines et de la rémunération

Le conseil d'administration, qui bénéficie de l'appui du comité des ressources humaines et de la rémunération (le « **CRHR** »), est responsable des politiques et des pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction de la Société, et doit rendre compte plus particulièrement de la rémunération du chef de la direction du groupe (le « **chef de la direction** ») et des membres de la haute direction, y compris (en plus du chef de la direction) les membres de la haute direction visés, dont la rémunération est décrite dans la rubrique « Analyse de la rémunération » et les tableaux à l'appui qui suivent. Les membres du CRHR possèdent une grande expérience dans plusieurs domaines, notamment en rémunération, en gestion des affaires, en finances, en droit et en gouvernance. Tous les administrateurs ayant siégé au CRHR au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2011 sont indépendants au sens des exigences réglementaires applicables. Le CRHR s'est réuni à 5 reprises au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2011 et s'est réuni chaque fois sans que des représentants de la direction soient présents. Le CRHR retient également les services d'un consultant en rémunération indépendant, PCI – Perrault Conseil inc., qui fournit au CRHR des conseils sur la structure de notre programme de rémunération des membres de la haute direction et le degré de compétitivité de celui-ci. Bien que les conseils du consultant externe 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 estime qu'il importe de privilégier d'abord et avant tout les intérêts des actionnaires. Il exerce aussi son jugement et tient compte de divers autres facteurs importants, dont la stratégie commerciale de la Société, les forces du marché concurrentiel, l'avis de conseillers externes indépendants, les besoins internes de l'entreprise et les pratiques exemplaires en matière de gouvernance.

Résumé du programme de rémunération des membres de la haute direction de la Société

Le tableau suivant donne un aperçu de chacune des composantes du programme de rémunération des membres de la haute direction de la Société. Chaque composante est décrite en détail à la rubrique « Analyse de la rémunération », qui commence à la page 34.

Composante	Structure
Rémunération fixe	
Salaire de base	<ul style="list-style-type: none"> • Proposer une offre attrayante afin d'attirer et de fidéliser les membres de la haute direction clés dont l'apport est essentiel au succès de la Société • Se situe généralement à la médiane du groupe comparatif, sous réserve d'ajustements à la hausse ou à la baisse pour tenir compte des talents, des compétences et de l'expérience
Avantages indirects, avantages sociaux et programme de retraite	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir des avantages indirects et des avantages sociaux qui reflètent de façon générale les pratiques concurrentielles du marché dans les territoires de résidence de nos membres de la haute direction (surtout au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni) • Les programmes de retraite des membres de la haute direction sont des régimes à cotisations définies et reposent sur le principe selon lequel la création de richesse à long terme des membres de la haute direction doit provenir principalement de programmes de rémunération variable fondée sur le rendement
Rémunération variable	
Régime d'intéressement à court terme	<ul style="list-style-type: none"> • Prime en espèces annuelle liée au rendement obtenu par rapport aux principaux objectifs commerciaux au cours du dernier exercice • Le paiement est calculé d'après le BAIIA ajusté (le « BAIIA-A ») consolidé annuel, les flux de trésorerie disponibles par action et le résultat net ajusté, indicateurs qui sont déterminés par le conseil d'administration, les produits des activités ordinaires / facturations brutes, le BAIIA-A et le résultat opérationnel de chaque division à l'égard des membres de la direction de chaque division et le rendement individuel
Régime d'intéressement à long terme : <i>Unités d'actions liées au rendement (UAR)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Les UAR sont généralement octroyées annuellement, une fois approuvées par le conseil d'administration • Les UAR sont gagnées suivant l'atteinte des cibles de croissance du BAIIA-A de la Société pendant un cycle de trois ans, et les UAR gagnées sont acquises et deviennent payables à l'expiration de cette période triennale • Aucun paiement n'est versé si le seuil de rendement minimal du BAIIA-A n'est pas atteint; des UAR sont payées jusqu'à concurrence de 100 % si les cibles sont atteintes ou dépassées au cours de la période triennale • Les UAR ont pour but de centrer l'attention des membres de la haute direction sur l'atteinte des objectifs à plus long terme de la Société et de mieux faire concorder les intérêts de ces derniers avec ceux des actionnaires
Régime d'intéressement à long terme : <i>Options</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Les options sont généralement octroyées annuellement, une fois approuvées par le conseil d'administration • Les options sont acquises sur un cycle de quatre ans, à raison de 25 % par année, et ont une durée de sept ans • Les options visent à encourager la création de valeur et à faire correspondre les intérêts des membres de la haute direction aux intérêts à long terme des actionnaires : les options n'ont aucune valeur, à moins que le cours des actions ne soit supérieur à la valeur établie à la date de l'octroi
Rémunération totale	
Rémunération fixe et variable	<ul style="list-style-type: none"> • La rémunération totale se situe à la médiane du marché lorsque les niveaux de rendement cibles sont atteints • Possibilité d'une rémunération totale se situant dans le premier quartile lorsque le rendement est exceptionnel • La rémunération totale est réduite et ramenée sous la médiane du marché lorsque les cibles de rendement ne sont pas atteintes • Examen annuel par le CRHR selon divers scénarios de rendement afin de garantir que les programmes de rémunération n'incitent pas à la prise de risques excessifs
Actionnariat	
Lignes directrices en matière d'actionnariat des membres de la haute direction	<ul style="list-style-type: none"> • Établissement d'un seuil minimal d'actionnariat que les membres de la haute direction sont tenus d'atteindre au cours d'une période allant de cinq à sept ans suivant leur nomination au poste qu'ils occupent pour mieux faire concorder leurs intérêts avec ceux des actionnaires • Le chef de la direction dépasse actuellement le seuil minimal d'actionnariat; tous les autres membres de la haute direction sont en voie d'atteindre le seuil voulu dans les délais impartis

Principaux événements et activités en 2011

Le CRHR a entrepris les projets importants suivants en 2011 :

- 1- *Examen des contrats d'emploi des membres de la haute direction.* En raison de l'expansion mondiale de la Société, près de la moitié des employés de celle-ci, dont un nombre important de membres de la haute direction, ne travaillent pas au Canada. Afin de refléter cette réalité, le CRHR a entrepris un examen approfondi des contrats d'emploi en vigueur des membres de la haute direction clés. Cet examen a donné lieu à l'adoption d'un ensemble type de conditions correspondant aux pratiques exemplaires ayant cours qui seront utilisées pour tous les nouveaux contrats d'emploi conclus avec des vice-présidents généraux. Le CRHR est d'avis que ces conditions uniformes favoriseront la cohésion au sein de l'équipe de haute direction et serviront de point de départ en vue d'une normalisation accrue des conditions applicables au reste des membres de la haute direction de la Société.
- 2- *Étude d'étalonnage de la rémunération des membres de la haute direction.* Avec l'appui de son consultant externe, le CRHR a entrepris un examen minutieux des niveaux de rémunération des membres de la haute direction par rapport au marché. Aucun changement important n'a été apporté en 2011 aux niveaux de rémunération des membres de la haute direction par suite de cette étude, mais les résultats de celle-ci serviront de base aux décisions qui seront prises en 2012 relativement à la rémunération.
- 3- *Mise en œuvre de la nouvelle structure du régime d'intéressement à court terme de la Société (le « RICT »).* Le CRHR estime qu'il importe d'examiner régulièrement l'efficacité et la pertinence de la structure du régime d'intéressement de la Société dans le but de voir à ce qu'elle établisse une correspondance étroite entre les intérêts des membres de la haute direction et les objectifs stratégiques de la Société et à ce qu'elle cadre avec le principe directeur de la Société voulant que la rémunération soit liée au rendement. En 2011, le CRHR a mis en œuvre des modifications touchant le RICT à l'intention des membres de la haute direction pour pondérer l'importance accordée au rendement de l'entreprise, au rendement des divisions et au rendement individuel. La structure du RICT pour 2011 ainsi que les niveaux de rendement connexes et les paiements de primes approuvés aux termes du régime modifié sont pleinement exposés à la section intitulée « Intéressement à court terme », qui commence à la page 43.
- 4- *Analyse du rendement passé.* Dans le cadre de l'examen par le CRHR des régimes de rémunération des membres de la haute direction de la Société, le rendement financier passé de la Société a été examiné par rapport à celui de sociétés de référence afin que les niveaux de rémunération soient revus à la lumière du rendement. Cette analyse s'est fondée sur les mêmes groupes de référence que ceux utilisés aux fins de l'étalonnage de la rémunération de même que sur un autre groupe de sociétés souvent citées par la communauté financière comme des sociétés de référence aux fins du rendement. L'analyse a permis de se faire une idée du rendement en fonction d'une gamme d'indicateurs auxquels les investisseurs ont recours pour évaluer la Société, notamment les indicateurs utilisés dans le cadre des régimes de rémunération incitative de la Société, et selon diverses périodes de temps afin d'avoir une idée juste du rendement tant à court terme qu'à plus long terme. Les résultats de cette analyse ont permis au CRHR de bénéficier d'un contexte additionnel important pour prendre ses décisions relatives à la rémunération des membres de la haute direction.
- 5- *Examen de l'incidence des événements extraordinaires sur le programme de rémunération incitative de la Société et établissement du plan d'action.* L'évaluation du rendement et les paiements aux termes du programme de rémunération incitative de la Société figurent parmi les principales responsabilités du CRHR. Le CRHR estime qu'il faut tenir compte de la survenance d'événements extraordinaires dans le cadre de l'évaluation des résultats aux fins du rendement. En 2011, les résultats financiers ont été influencés par les charges de restructuration, les ajustements de la valeur des immobilisations incorporelles et les ajustements des désistements découlant de la renégociation des contrats à long terme avec d'importants partenaires commerciaux. Chaque élément est décrit en détail dans le rapport annuel 2011 de la Société.

Le CRHR a examiné attentivement ces événements extraordinaires et a étudié l'éventail des répercussions possibles en ce qui a trait aux programmes d'intéressement de la Société. De plus amples détails sont donnés à la section intitulée « Intéressement à court terme », qui commence à la page 43.

Conclusion

Nous savons que la rémunération des membres de la haute direction retient beaucoup l'attention des actionnaires, et nous croyons que les actionnaires doivent disposer de renseignements leur permettant de comprendre clairement combien gagnent nos membres de la haute direction, comment fonctionnent les programmes de rémunération des membres de la haute direction et pourquoi le CRHR a approuvé les paiements faits à ces derniers. Le CRHR prend ses responsabilités très au sérieux et estime que le programme de rémunération décrit dans les présentes respecte la stratégie commerciale de la Société, cadre avec les intérêts des actionnaires et appuie les pratiques exemplaires en matière de gouvernance en ce qui a trait à la rémunération des membres de la haute direction.

Salutations distinguées,

Joanne Ferstman (présidente)
Michael Fortier
John Forzani
Doug Port
Alan Rossy

Analyse de la rémunération

L'Analyse de la rémunération qui suit présente en détail la structure du programme de rémunération des membres de la haute direction de la Société ainsi que les décisions particulières prises à ce chapitre pour l'exercice terminé le 31 décembre 2011. L'Analyse de la rémunération s'articule comme suit :

Section	Numéro de page
1- Composition du CRHR	34
2- Approche en matière de rémunération des membres de la haute direction et principaux objectifs	35
3- Embauche de consultants en rémunération et groupes comparatifs de référence	37
4- Éléments du programme de rémunération de la Société – Rémunération fixe	41
a. Salaire de base	41
b. Avantages indirects et autres avantages	42
c. Plans de retraite	42
5- Éléments du programme de rémunération de la Société – Rémunération variable	43
a. Intéressement à court terme	43
b. Intéressement à long terme	47
6- Détermination et gestion des risques liés à la rémunération	49
7- Rémunération des membres de la haute direction visés	50
a. Chef de la direction	50
b. Autres membres de la haute direction visés	53
8- Composition de la rémunération totale	56
9- Concordance de la rémunération des membres de la haute direction avec les intérêts des actionnaires	57

Composition du CRHR

Joanne Ferstman a été la présidente du CRHR pendant l'exercice terminé le 31 décembre 2011, et Michael Fortier, John Forzani, Doug Port et Alan Rossy y siégeaient comme membres.

La plupart des membres du CRHR ont une grande expérience de la rémunération de la haute direction et de la gestion des risques en leur qualité de leader de premier plan au sein d'organisations complexes et du fait de leur appartenance passée ou présente au CRHR. Le texte qui suit est une description de la formation, des compétences et de l'expérience des membres du CRHR en date de la présente circulaire, y compris les compétences et l'expérience faisant en sorte que le CRHR puisse prendre des décisions quant au caractère adéquat des politiques et pratiques de rémunération de la Société :

M^{me} Ferstman est présidente et chef de la direction de Marchés financiers Dundee Inc. En tant que chef de la direction, elle est la supérieure hiérarchique directe du directeur des ressources humaines. Avant d'accepter cette nomination, M^{me} Ferstman était vice-présidente à la direction et chef des finances de Patrimoine Dundee inc. et vice-présidente à la direction, chef des finances et secrétaire de Dundee Corporation. Au cours des 15 dernières années, M^{me} Ferstman a occupé divers postes au sein du groupe de sociétés Dundee et elle a pris, au début de 2009, la tête de Marchés financiers Dundee, y compris toutes les activités de services bancaires d'investissement. Dans le cadre de toutes ces fonctions, M^{me} Ferstman a participé activement à la conception et à l'instauration de structures de rémunération adéquate pour divers postes. Avant de se joindre au groupe de sociétés Dundee, M^{me} Ferstman a passé quatre ans à titre de chef des finances d'une maison de courtage nationale et cinq ans au sein d'un important cabinet comptable international. M^{me} Ferstman est également fiduciaire de Fiducie de placement immobilier Dundee. Elle était administratrice de Breakwater Resources Ltd. de juin 2007 à août 2011 et de Marchés financiers Dundee Inc. de février 2011 à février 2012. M^{me} Ferstman est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université McGill et est comptable agréée. Elle est présidente du CRHR depuis juin 2005.

M. Fortier s'est joint à RBC Marchés des Capitaux (RBCMC) à titre de vice-président du conseil en octobre 2010. Avant de se joindre à RBCMC, M. Fortier était associé au sein d'Ogilvy Renault S.E.N.C.R.L., s.r.l. (maintenant Norton Rose Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l.) ainsi que conseiller principal de Morgan Stanley au Canada depuis janvier 2009. Entre février 2006 et octobre 2008, il a occupé différents postes au gouvernement du Canada, dont celui de ministre du Commerce international et ministre responsable de la région de Montréal. Auparavant, il a travaillé dans le secteur des banques d'investissement, d'abord comme directeur délégué à la Credit Suisse First Boston (1999-2004), puis comme directeur délégué à Valeurs mobilières TD (2004-2006). De 1985 à 1999, il a également exercé le droit au cabinet Ogilvy Renault S.E.N.C.R.L., s.r.l. Il est membre du conseil d'administration de CAE Inc. M. Fortier est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université Laval. Il siège au CRHR depuis juin 2010.

M. Forzani est le fondateur (1974) de la société Le Groupe Forzani Ltée, le plus important détaillant d'articles de sport au Canada qui compte plus de 600 magasins exploités sous huit bannières différentes. Il a été président du conseil du Groupe Forzani Ltée et y a occupé les postes de chef de la direction, de président et de chef de l'exploitation. En tant que chef de la direction, il était le supérieur hiérarchique direct du directeur des ressources humaines, dont relevaient environ 8 000 employés. Il est par ailleurs l'ancien président du conseil de la société suisse Intersport International, premier détaillant et groupe d'achat du monde dans le domaine des articles de sport, qui exploite plus de 7 000 magasins dans le monde entier. Il est administrateur de Sustainable Energy Technologies Ltd., et il est membre du comité de la rémunération de cette dernière depuis 2 ans. M. Forzani est titulaire d'un baccalauréat en sciences de la Utah State University. Il siège au CRHR depuis août 2007.

M. Port est un membre de la direction retraité d'une compagnie aérienne et compte plus de 30 ans d'expérience dans le secteur du transport aérien, dont 11 ans comme membre de la direction d'Air Canada où il a dirigé des dossiers importants tels que les aéroports, le réseau international, le marketing et les ventes, les ventes et la distribution des produits, les affaires de l'entreprise et les relations gouvernementales, les communications de l'entreprise et le service à la clientèle. Il a également été président du conseil de l'Association du transport aérien du Canada ainsi que président du conseil et chef de la direction de Vacances Air Canada. De plus, il a été membre du conseil d'Apollo Travel Services et président du conseil de Galileo Canada, où le conseil intervenait directement à l'égard des questions relatives à la rémunération du chef de la direction. Il est vice-président du conseil de la Fondation Air Canada. M. Port siège au CRHR depuis mars 2008.

M. Rossy est président et chef de la direction du Groupe Copley, société immobilière qui achète, met en valeur et loue des immeubles au Québec et en Ontario. M. Rossy a été vice-président général, Exploitation des magasins de Dollarama S.E.C., une chaîne nationale de magasins de détail de 1991 à 2007. Il s'occupait notamment de l'ouverture de nouveaux magasins, des ventes, des techniques marchandes, de la publicité et des ressources humaines. M. Rossy est membre de la famille fondatrice de Dollarama, dont il est actuellement actionnaire. Il siège au conseil d'administration de la Société Canadian Tire et il est membre du comité d'audit de cette entreprise. M. Rossy est titulaire d'un baccalauréat ès arts (majeure en économie) de l'Université McGill, qui lui a été décerné en 1985. Il siège au CRHR depuis mai 2010.

Approche en matière de rémunération des membres de la haute direction et principaux objectifs

Le programme de rémunération des membres de la haute direction de la Société, tel qu'il est décrit dans les pages suivantes, a pour principaux objectifs ce qui suit :

Objectifs du programme de rémunération

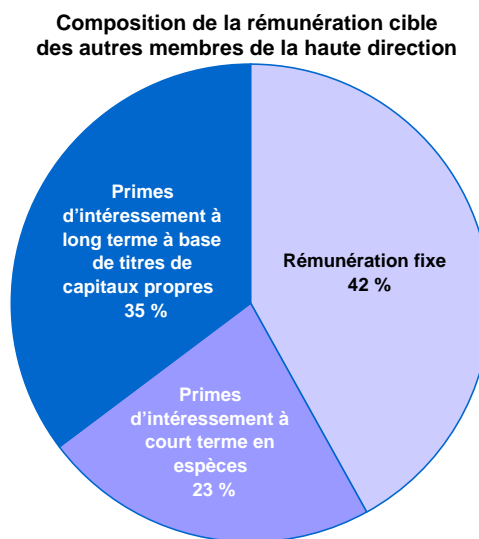
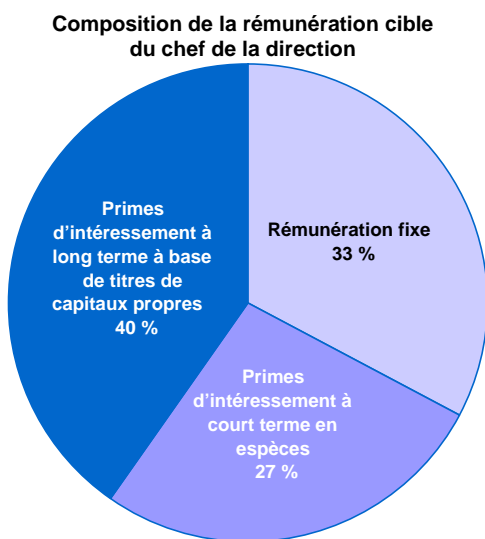
- Attirer et fidéliser les membres de la haute direction dont les compétences, les habiletés, les talents et la passion permettent à la Société d'atteindre ses objectifs stratégiques à long terme.

Critères de conception

→ Offrir une rémunération totale qui est concurrentielle par rapport à la médiane du groupe comparatif pertinent, comme il est décrit dans la section qui suit, lorsque les niveaux de rendement cibles sont atteints.

- Motiver les membres de la haute direction et les récompenser si les objectifs ambitieux de l'entreprise sont atteints, favorisant ainsi une culture fortement axée sur l'obtention de résultats qui lie directement la rémunération au rendement.
 - 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.
- Offrir la possibilité d'une rémunération totale se situant dans le premier quartile lorsque le rendement est exceptionnel; la rémunération totale est réduite et ramenée sous la médiane lorsque les cibles de rendement ne sont pas atteintes.
 - Voir à ce qu'une composante importante de la rémunération soit fondée sur des titres de capitaux propres assortis d'une période d'acquisition répartie sur plusieurs années et à ce qu'il y ait des exigences minimales en matière d'actionnariat, ce qui favorise un rendement durable et la création de valeur.

Pour que ces objectifs puissent être atteints, plus de la moitié de la rémunération des membres de la haute direction de la Société est sous forme de primes au rendement, comme en font foi les graphiques suivants :



Embauche de consultants en rémunération et groupes comparatifs de référence

Au cours de l'exercice 2011, le CRHR a retenu les services du consultant PCI – Perrault Conseil inc. afin d'obtenir de ce dernier des données sur le marché externes portant sur la rémunération de la haute direction, y compris les membres de la haute direction visés dont le nom figure dans la présente circulaire. PCI – Perrault Conseil inc. fournit des services conseils au CRHR depuis le premier appel public à l'épargne de la Société en tant que fiduciaire de revenu en 2005. La Société a également retenu, avec l'approbation du CRHR, les services du consultant PCI – Perrault Conseil inc. pour que ce dernier lui fournisse d'autres services de consultation en rémunération pour le compte de la direction. Dans tous les cas, il incombe au CRHR de choisir les consultants en rémunération qui seront au service du conseil tout comme d'approuver au préalable les autres services que les consultants en rémunération du conseil fourniront à la direction.

Le montant des honoraires pour des services liés à la rémunération de la haute direction (c.-à-d. des services portant sur l'établissement de la rémunération à l'intention d'un des administrateurs ou membres de la haute direction de la Société) et des autres honoraires versés à PCI – Perrault Conseil inc. en contrepartie des services fournis au cours des exercices 2011 et 2010 est indiqué dans le tableau ci-dessous.

Type d'honoraires	Honoraires de consultation facturés en 2011 et 2010		Pourcentage du montant total des honoraires facturés en 2011 et 2010	
	PCI – Perrault Conseil inc.	PCI – Perrault Conseil inc.	PCI – Perrault Conseil inc.	PCI – Perrault Conseil inc.
	2011	2010	2011	2010
Rémunération de la haute direction – honoraires connexes	23 925 \$	149 374 \$	47 %	83 %
Autres honoraires	27 260 \$	31 300 \$	53 %	17 %
Total des honoraires annuels	51 185 \$	180 674 \$	100 %	100 %

Bien que les conseils de consultants 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 commerciale de la Société, les forces du marché concurrentiel, l'avis de conseillers externes indépendants, les besoins internes de l'entreprise, les pratiques exemplaires en matière de gouvernance et, de manière plus importante, les intérêts des actionnaires.

Les analyses comparatives externes constituent un élément important de la structure de rémunération des membres de la haute direction de la Société. Afin de calibrer les programmes de rémunération liée au rendement de la Société en fonction des pratiques observées sur le marché, il est important d'avoir un groupe comparatif de référence qui reflète fidèlement les différents marchés au sein desquels la Société livre concurrence pour le recrutement de personnes possédant les aptitudes de leader et les compétences nécessaires pour assurer le succès de la Société. Lorsqu'il établit les groupes de référence, le CRHR prend en compte les facteurs et défis importants suivants :

- En tant que société canadienne, les sociétés comparables actives sur le marché canadien représentent un important point de comparaison. Il y a cependant une pénurie de sociétés canadiennes actives dans le secteur des programmes de fidélisation pouvant servir d'élément de comparaison directe;

- Sur le marché élargi nord-américain (ou international), peu de sociétés ont un éventail d'activités et une présence géographique analogues à ceux de la Société;
- Bon nombre d'entités s'occupant de programmes de gestion de la fidélisation font partie de sociétés de plus grande taille (comme les institutions financières, les émetteurs de cartes de crédit ou les transporteurs aériens) et ne sont donc pas des éléments de comparaison adéquats sur le plan de la rémunération des membres de la haute direction; et
- De nouveaux concurrents, à savoir des sociétés de plus petite taille occupant des créneaux spécialisés, ont fait leur apparition sur le plan du recrutement de membres de la haute direction.

Conséquemment, le CRHR a adopté une approche à multiples facettes qui considère les sociétés de référence aux fins de la rémunération sous divers angles et qui comprend un éventail plus vaste de sociétés de référence canadiennes et internationales (les « **groupes comparatifs** »), comme suit :

Groupe comparatif et justification	Critères de sélection
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Groupe de référence canadien</i> – formé pour donner un aperçu des pratiques de rémunération au sein de sociétés de taille semblable exerçant leurs activités sur le marché canadien 	<ul style="list-style-type: none"> - Des sociétés de taille comparable d'après les produits des activités ordinaires annuels (à l'intérieur d'une fourchette allant d'environ 0,5x à 2,0x les produits des activités ordinaires annuels de la Société) - Des sociétés exerçant de nombreuses activités à l'échelle internationale - Des sociétés souvent citées comme des sociétés de référence du point de vue des actionnaires (d'après des rapports d'analystes)
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Groupe de référence sectoriel</i> – formé pour donner un aperçu des pratiques de rémunération au sein de sociétés de référence qui sont plus directement comparables du point de vue du secteur d'activité et pour recueillir des données comparatives pour les membres de la haute direction travaillant aux États-Unis 	<ul style="list-style-type: none"> - Des sociétés de taille comparable d'après les produits des activités ordinaires annuels (à l'intérieur d'une fourchette allant d'environ 0,5x à 2,0x les produits des activités ordinaires annuels de la Société) - Des sociétés actives dans des secteurs d'activité analogues <ul style="list-style-type: none"> o Publicité/médias, analyse de données, commerce électronique, études de marché, services aux entreprises, consultation en TI - Des sociétés souvent citées comme des sociétés de référence du point de vue des actionnaires (d'après des rapports d'analystes)
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Groupe de référence européen</i> – formé pour tenir compte de l'expansion internationale de la Société et pour recueillir des données comparatives pour les membres de la haute direction travaillant en Europe 	<ul style="list-style-type: none"> - Des sociétés de taille comparable d'après les produits des activités ordinaires annuels (à l'intérieur d'une fourchette allant d'environ 0,5x à 2,0x les produits des activités ordinaires annuels de la Société) - Des sociétés actives dans des secteurs d'activité analogues <ul style="list-style-type: none"> o Publicité/médias, analyse de données, commerce électronique, études de marché, services aux entreprises, consultation en TI

Afin d'établir des fourchettes de rémunération concurrentielle pour les membres de la haute direction de la Société et de tenir compte de l'éventail des responsabilités incombant à chaque poste, la pondération du groupe comparatif a été fixée à 100 % du groupe de référence régional pertinent en ce qui a trait aux membres de la haute direction des divisions et proportionnellement aux sources de revenus généraux de la Société pour ce qui est des membres de la haute direction au niveau du siège social :

Poste au sein de la haute direction	Pondération du groupe comparatif		
	Groupe de référence canadien	Groupe de référence sectoriel	Groupe de référence européen
Membres de la haute direction au niveau du siège social (chef de la direction, chef des Affaires financières, chef de l'exploitation)	60 %	25 %	15 %
Membres de la haute direction des divisions canadiennes	100 %		
Membres de la haute direction des divisions américaines		100 %	
Membres de la haute direction des divisions européennes			100 %

Le CRHR est d'avis que cette approche à multiples facettes faisant intervenir divers groupes de sociétés de référence reflète plus fidèlement les complexités des divers marchés au sein desquels la Société livre concurrence pour le recrutement de membres de la haute direction compétents et permet à celle-ci de fixer des niveaux et des structures de rémunération qui sont non seulement uniformes à l'échelle mondiale mais également concurrentiels selon les régions.

En plus d'indiquer les sociétés qui répondent aux critères susmentionnés et qui figurent dans les groupes comparatifs, les tableaux suivants fournissent des données additionnelles sur chacune des sociétés de référence. Toutes les données financières relatives aux sociétés de référence proviennent de sources publiques et portent sur l'exercice 2010. Les groupes comparatifs qui ont été utilisés pour l'étalonnage en 2011 étaient les mêmes qu'en 2010. À noter, toutefois, que Yellow Media ne fait plus partie du groupe comparatif canadien en raison des changements importants qu'ont subis son rendement commercial et ses résultats financiers.

Groupe de référence canadien

Tous les montants sont en millions de dollars canadiens

Nom de la société	Exercice 2010				Au 31 déc. 2010	
	Produits des activités ordinaires	Actif	Résultat net	BAIIA	Capitalisation boursière	Secteur
Transat A.T. inc	3 499 \$	1 189 \$	66 \$	133 \$	711 \$	Hôtellerie, villégiature et croisières
Tim Hortons Inc.	2 564 \$	2 479 \$	623 \$	671 \$	7 129 \$	Restaurants
Transcontinental Inc.	2 092 \$	2 595 \$	173 \$	382 \$	1 296 \$	Impression commerciale
CAE Inc.	1 676 \$	2 941 \$	175 \$	343 \$	2 960 \$	Aérospatiale et défense
Torstar Corp.	1 480 \$	1 573 \$	61 \$	234 \$	845 \$	Édition
Le Groupe Forzani Ltée	1 449 \$	740 \$	35 \$	110 \$	524 \$	Magasins spécialisés
Les Vêtements de Sport Gildan Inc.	1 311 \$	1 321 \$	198 \$	271 \$	3 457 \$	Vêtements, accessoires et articles de luxe
Astral Media Inc.	961 \$	2 478 \$	185 \$	302 \$	2 394 \$	Radiodiffusion
CORUS Entertainment Inc.	836 \$	2 059 \$	127 \$	446 \$	1 727 \$	Radiodiffusion
75° centile	2 092 \$	2 479 \$	185 \$	382 \$	2 960 \$	
50° centile	1 480 \$	2 059 \$	173 \$	302 \$	1 727 \$	
25° centile	1 311 \$	1 321 \$	66 \$	234 \$	845 \$	
Moyenne	1 763 \$	1 931 \$	183 \$	321 \$	2 338 \$	
Aimia	2 188 \$¹	5 141 \$	8 \$	286 \$²	2 553 \$	Services de marketing

Groupe de référence sectoriel (toutes les données sont en \$ US)³

Tous les montants sont en millions de dollars américains

Nom de la société	Exercice 2010				Au 31 déc. 2010	
	Produits des activités ordinaires	Actif	Résultat net	BAIIA	Capitalisation boursière	Secteur
Expedia Inc.	3 348 \$	6 651 \$	422 \$	903 \$	6 309 \$	Commerce électronique
Priceline.Com Inc.	3 085 \$	2 906 \$	528 \$	838 \$	19 616 \$	Commerce électronique
Alliance Data Systems Corp.	2 791 \$	8 272 \$	194 \$	772 \$	3 693 \$	Analyse de données et services de traitement de données
Valassis Communications Inc.	2 334 \$	1 846 \$	385 \$	286 \$	1 606 \$	Édition
Global Payments Inc.	1 860 \$	3 351 \$	209 \$	430 \$	3 682 \$	Analyse de données et services de traitement de données
Total System Services Inc.	1 718 \$	1 952 \$	194 \$	441 \$	2 989 \$	Analyse de données et services de traitement de données
Dun & Bradstreet Corp.	1 677 \$	1 906 \$	252 \$	509 \$	4 089 \$	Services de recherche et de consultation
Gsi Commerce Inc.	1 358 \$	1 107 \$	-37 \$	94 \$	1 545 \$	Logiciels Internet et autres services
Axiom Corp.	1 160 \$	1 307 \$	-23 \$	222 \$	1 376 \$	Consultation en TI et autres services
Harte Hanks Inc.	861 \$	927 \$	54 \$	114 \$	813 \$	Publicité
75° centile	2 677 \$	3 239 \$	352 \$	707 \$	3 990 \$	
50° centile	1 789 \$	1 929 \$	202 \$	436 \$	3 335 \$	
25° centile	1 438 \$	1 441 \$	89 \$	238 \$	1 560 \$	
Moyenne	2 019 \$	3 022 \$	218 \$	461 \$	4 572 \$	
Aimia	2 188 \$¹	5 141 \$	8 \$	286 \$²	2 553 \$	Services de marketing

1. Représente les facturations brutes d'Aimia.
2. Représente le BAIIA-A d'Aimia.
3. Les données d'Aimia ont été converties des dollars canadiens aux dollars américains pour les besoins de la comparaison.
4. Conversion aux taux de change courants au 16 mars 2012 de 1,508 \$ CA = 1 £; 0,9914 \$ CA = 1 \$ US; 1,3057 \$ CA = 1 €; 1,0822 \$ CA = 1 CHF.

Groupe de référence européen

Tous les montants sont dans la monnaie locale

Nom de la société	Exercice 2010				Au 31 déc. 2010		
	Produits des activités ordinaires	Actif	Résultat avant les éléments extraordinaires	BAIIA	Capitalisation boursière	Pays	Secteur
CAPITA PLC	2 744 £	2 760 £	235 £	466 £	4 221 £	Royaume-Uni	Analyse de données et services de traitement de données
EXPERIAN PLC	4 239 \$ US	7 332 \$ US	508 \$ US	1 341 \$ US	8 102 \$ US	Royaume-Uni	Analyse de données et services de traitement de données
YELL GROUP PLC	1 878 £	5 697 £	47 £	497 £	334 £	Royaume-Uni	Médias / édition
SAGE GROUP PLC	1 435 £	2 721 £	227 £	394 £	3 588 £	Royaume-Uni	Logiciels et services informatiques
AEGIS GROUP PLC	1 459 £	4 458 £	41 £	148 £	1 627 £	Royaume-Uni	Marketing / publicité
HAVAS	1 558 €	4 694 €	110 €	239 €	1 675 €	France	Marketing / publicité
GFK AG	1 294 €	1 650 €	72 €	191 €	1 364 €	Allemagne	Études de marché
PUBLIGROUPE SA	1 474 CHF	861 CHF	43 CHF	30 CHF	256 CHF	Suisse	Marketing / publicité
IPSOS SA	1 141 €	1 345 €	66 €	144 €	1 212 €	France	Études de marché
Statistiques sommaires converties en dollars CA⁴							
75 ^e centile	2 949 \$	7 003 \$	357 \$	731 \$	5 636 \$		
50 ^e centile	2 254 \$	4 336 \$	94 \$	312 \$	2 187 \$		
25 ^e centile	1 690 \$	2 154 \$	73 \$	233 \$	1 582 \$		
Moyenne	2 535 \$	4 756 \$	193 \$	497 \$	3 245 \$		
Aimia	2 188 \$¹	5 141 \$	8 \$	286 \$²	2 553 \$		Services de marketing

1. Représente les facturations brutes d'Aimia.
2. Représente le BAIIA-A d'Aimia.
3. Les données d'Aimia ont été converties des dollars canadiens aux dollars américains pour les besoins de la comparaison.
4. Conversion aux taux de change courants au 16 mars 2012 de 1,508 \$ CA = 1 £; 0,9914 \$ CA = 1 \$ US; 1,3057 \$ CA = 1 €; 1,0822 \$ CA = 1 CHF.

Outre les données sur la rémunération figurant dans les circulaires de sollicitation de procurations des sociétés de référence composant le groupe comparatif, la Société examine régulièrement des études de marché générales sur la rémunération pour comparer ses politiques de rémunération aux pratiques généralement acceptées de sociétés cotées en bourse dont les activités ont une portée et une taille semblables à celles de la Société, tient compte de données provenant de diverses sources externes, comme les documents d'information publiés par plusieurs entités, et consulte les recherches menées par le Conference Board du Canada et d'autres organismes. Même si les données comparatives provenant des sources précitées 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 des données comparatives relatives à la rémunération. En effet, le CRHR prend notamment en considération les renseignements suivants :

- l'expérience de chaque membre de la haute direction, son avancement et le succès obtenu dans son poste;
- le leadership exercé par chaque membre de la haute direction relativement à son domaine d'activité donné, et par rapport à la Société prise dans son ensemble; et
- les plans stratégiques de la Société aux chapitres du perfectionnement professionnel et de la relève.

Éléments du programme de rémunération de la Société – Rémunération fixe

Salaire de base

Le CRHR examine et approuve le salaire de base de chaque membre de la haute direction de la Société compte tenu des responsabilités, de la portée et de la taille des activités sous sa supervision, de son expérience et de ses compétences et de son rendement en général. Comme le salaire de base représente le point de référence pour de nombreux autres éléments de rémunération, une attention particulière est portée à l'établissement du salaire individuel par rapport à des salaires de référence externes pour des rôles semblables et par rapport à la Société. Les salaires de base sont évalués sur une base régionale (p. ex., le Canada, les États-Unis et le Royaume-Uni) et sont fixés selon les niveaux médians de postes comparables dans le groupe comparatif pertinent (ou les groupes selon la pondération prévue dans le cas du chef de la direction, du chef des Affaires financières ou de la chef de

l'exploitation) sous réserve d'ajustements à la hausse ou à la baisse pour tenir compte des talents, des compétences et de l'expérience.

Avantages indirects et autres avantages

Les régimes d'avantages sociaux, de pension et d'avantages indirects pour les membres de la haute direction de la Société visent à refléter les pratiques concurrentielles du marché dans chacun des marchés régionaux où nous livrons concurrence pour attirer les meilleurs talents et à encourager les membres de la haute direction à satisfaire les demandes imposées en permanence par un secteur dynamique. Des détails sur la valeur de ces régimes pour chaque membre de la haute direction figurent dans le Tableau sommaire de la rémunération présenté à la page 59.

Les membres de la haute direction de la Société participent aux mêmes régimes d'avantages sociaux que ceux offerts à tous les employés de la Société. Ces régimes sont adaptés en fonction des pratiques et des conditions courantes dans les divers pays où la Société exerce ses activités et comprennent des options de participation obligatoire et volontaire pour les employés et les personnes à leur charge qui sont admissibles. Les régimes d'avantages sociaux sont composés des éléments clés 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. Les membres de la haute direction de la Société ont par ailleurs droit aux avantages indirects et aux avantages sociaux complémentaires suivants :

Postes occupés par les membres de la haute direction, par région	Avantages indirects et avantages sociaux complémentaires
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Chef de la direction du groupe (le « chef de la direction ») ▪ Vice-président général et chef des Affaires financières (le « chef des Affaires financières ») ▪ Vice-présidente générale, chef de l'exploitation; présidente et chef de la direction – É.-U. et APAC (la « chef de l'exploitation et présidente et chef de la direction É.-U. et APAC ») ▪ Vice-président général; président et chef de la direction – Canada (le « président et chef de la direction Canada ») 	Compte d'avantages indirects flexibles équivalant à 15 % du salaire de base (sous réserve d'un plafond de 70 000 \$ dans le cas du chef de la direction)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vice-président général; président et chef de la direction – EMOA (le « président et chef de la direction EMOA ») 	Allocation d'avantages indirects flexibles de 43 630 £ par année

Plans de retraite

Les membres de la haute direction de la Société participent à des régimes de retraite qui sont adaptés en fonction des pratiques et des conditions courantes dans les divers pays où la Société exerce ses activités. Les plans de retraite offerts aux membres de la haute direction de la Société dans chaque région sont présentés en détail ci-dessous :

Canada : Les véhicules d'épargne-retraite des membres de la haute direction 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 (le « **RCR** »). Les cotisations annuelles au régime à cotisations définies, payées conjointement par la Société et les membres de la haute direction, s'élèvent à 15 % du salaire de base, jusqu'à concurrence

du plafond annuel permis par les lois canadiennes sur l'impôt. Lorsque le plafond est atteint, le RCR à cotisations définies payées par la Société vient compléter les cotisations pour atteindre l'objectif annuel.

Royaume-Uni : Les membres de la haute direction établis au Royaume-Uni participent au régime de retraite à cotisations définies mis sur pied à l'intention de tous les employés du Royaume-Uni. Aux termes du régime, la Société verse une cotisation équivalente à celle de l'employé, jusqu'à concurrence de 10 % du salaire de base. Les membres de la haute direction établis au Royaume-Uni ne bénéficient d'aucun régime complémentaire de retraite.

Éléments du programme de rémunération de la Société – Rémunération variable

Intéressement à court terme

Le régime d'intéressement fondé sur le rendement prévoyant l'octroi d'une prime en espèces annuelle de la Société (le « régime de rémunération annuelle au rendement ») constitue un élément vital du programme de rémunération des membres de la haute direction de la Société. Le régime a pour objectif premier de souligner l'apport des membres de la haute direction et de récompenser leurs efforts dans l'atteinte de résultats conformes aux objectifs de l'entreprise au cours du cycle de rendement annuel.

Chaque membre de la haute direction se voit fixer une cible de rendement annuelle, exprimée sous forme d'un pourcentage de son salaire de base, lequel est fixé à la médiane du marché du groupe comparatif pertinent (ou des groupes selon la pondération prévue dans le cas du chef de la direction, du chef des Affaires financières ou de la chef de l'exploitation). Les paiements incitatifs réels peuvent varier à l'intérieur d'une fourchette allant de 0x à 2,0x la prime cible, suivant le rendement de l'entreprise, le rendement des divisions et le rendement individuel obtenus. Les indicateurs de rendement utilisés aux fins du régime, et les motifs d'affaires à l'appui de leur sélection, sont présentés dans le tableau ci-dessous :

Indicateurs de rendement	Motifs à l'appui de la sélection
<i>Indicateurs propres à la Société :</i>	
– Le BAIIA-A ¹	– Le BAIIA-A et les FTD/A font partie des principaux indicateurs qu'utilisent les actionnaires pour évaluer la croissance rentable de notre entreprise et notre capacité à dégager des rendements pour les actionnaires
– Les flux de trésorerie disponibles ¹ par action (les « FTD/action »)	
– Le résultat net ajusté ²	– Le résultat net ajusté donne une idée de la rentabilité de l'entreprise en général
<i>Indicateurs propres aux divisions :</i>	
– Le BAIIA-A ou le BAIIA d'une division donnée	– Les membres de la haute direction d'une division donnée sont directement responsables du BAIIA-A et du BAIIA obtenus au sein de leur division respective
– Les facturations brutes / les produits des activités ordinaires bruts d'une division donnée	– Les facturations brutes / les produits des activités ordinaires bruts sont un indicateur clé qui témoigne du succès obtenu dans la mise en œuvre de la stratégie de croissance de la Société
– Le résultat opérationnel d'une division donnée	– Le résultat opérationnel donne une idée de la rentabilité d'une division donnée
<i>Indicateurs stratégiques individuels :</i>	
– 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 à la stratégie commerciale de la Société, et d'après des indicateurs qualitatifs critiques, comme le leadership efficace et des agissements qui incarnent et privilégient les valeurs fondamentales de la Société

1. Le BAIIA-A désigne le résultat avant intérêts, impôts et amortissement (BAIIA) ajusté en fonction de certains facteurs propres aux activités de la Société, tels que les variations des produits différés et la variation des frais d'échange futurs. 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 qui, de par sa nature, est un élément hors trésorerie et peut varier de façon importante en fonction des méthodes de comptabilisation utilisées et de divers facteurs non opérationnels tels que le coût d'origine. Le BAIIA-A n'est pas une mesure conforme aux PCGR, il ne saurait se substituer au résultat opérationnel ou au résultat net pour mesurer le rendement et il n'est pas comparable aux mesures similaires employées par d'autres émetteurs. Les flux de trésorerie disponibles avant dividendes se définissent comme étant les flux de trésorerie liés aux activités opérationnelles, comme ils sont comptabilisés selon les PCGR, déduction faite des dépenses en immobilisations inscrites selon les PCGR.
2. 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 de PLM et les pertes de valeur comptabilisées. 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 des impôts sur le résultat et de la participation ne donnant pas le contrôle (le cas échéant) dans ces éléments à l'échelle de l'entité.

La pondération des indicateurs propres à la Société et aux divisions dépend du niveau et de l'importance de chaque poste occupé par un membre de la haute direction. Les indicateurs financiers sont évalués en fonction de cibles précises établies au début de l'année du régime. Les indicateurs stratégiques individuels sont évalués à la fois au moyen de résultats quantitatifs et d'évaluations qualitatives du rendement de chaque membre de la haute direction par le CRHR, et comprennent des commentaires de la part du chef de la direction. Pris ensemble, les indicateurs de rendement financier et individuel peuvent se traduire par un paiement incitatif total se situant à l'intérieur d'une fourchette allant de 0x à 2,0x le montant cible.

La formule servant au calcul de la rémunération annuelle au rendement à l'égard de chacun des membres de la haute direction visés, de même que la pondération respective de chaque indicateur, est présentée dans le tableau ci-dessous :

Formule et pondération relatives au régime de rémunération annuelle au rendement pour 2011

Rôle	Prime cible (% du salaire de base)	Indicateurs propres à la Société			Indicateurs propres aux divisions			Indicateurs individuels
		BAIIA-A	FTD/action	Résultat net ajusté	BAIIA-A/BAIIA	Facturations/produits des activités ordinaires	Résultat opérationnel	
Chef de la direction	100 %	30 %	30 %	20 %		s.o.	20 %	
Chef des Affaires financières; chef de l'exploitation et présidente et chef de la direction É.-U. et APAC ¹	65 %	30 %	30 %	20 %		s.o.	20 %	
Présidents et chefs de la direction, Canada et EMOA	65 %	15 %	15 %	10 %	15 %	15 %	10 %	20 %

1. La chef de l'exploitation remplit les fonctions de présidente et chef de la direction de la région É.-U. et APAC depuis octobre 2011. Par conséquent, sa prime annuelle pour 2011 a été calculée en fonction des résultats de la Société et des résultats individuels sans tenir compte du volet propre à la division (même si les résultats de la région É.-U. et APAC sont intégrés aux résultats consolidés de la Société).

Les niveaux de rendement seuils, cibles et maximaux et les paiements correspondants sont établis annuellement par le CRHR d'après les cibles annuelles approuvées par le conseil en ce qui a trait aux résultats financiers de la Société. Dans le cas du BAIIA-A, des FTD/action, du résultat net ajusté et du résultat opérationnel d'une division donnée, les niveaux seuils et maximaux correspondent à 90 % et à 110 % de la cible, respectivement, alors que dans le cas des facturations brutes / produits des activités ordinaires bruts d'une division donnée, les niveaux seuils et maximaux correspondent à 96 % et à 104 % de la cible, respectivement. Le seuil global ouvrant droit à un paiement aux termes du régime de rémunération annuelle au rendement au profit d'un participant correspond à l'atteinte de 85 % de la cible annuelle approuvée par le conseil à l'égard du BAIIA-A consolidé de la Société afin de faire concorder les primes avec la capacité de paiement de la Société.

Le CRHR croit fermement que l'évaluation du rendement et les paiements aux termes du régime de rémunération annuelle au rendement de la Société figurent parmi ses principales responsabilités. Ainsi, le CRHR estime qu'il est important de laisser intervenir un certain degré de jugement dans le cadre de l'évaluation du rendement, surtout lorsqu'il faut tenir compte de l'incidence d'événements extraordinaires/événements non opérationnels. En 2011, les résultats financiers ont été influencés par les charges de restructuration, les ajustements de la valeur des immobilisations incorporelles et les ajustements des désistements découlant de la renégociation des contrats à long terme avec d'importants partenaires commerciaux. Chaque élément est décrit en détail dans le rapport annuel 2011 de la Société.

Le tableau ci-dessous présente les objectifs de rendement seuils, cibles et maximaux pour 2011 aux termes du régime de rémunération annuelle au rendement ainsi que les résultats réels pour tout l'exercice 2011, compte tenu et non tenu des événements non liés à l'exploitation décrits plus haut :

	Objectifs de rendement pour 2011			Résultats réels de 2011	
	Seuil	Cible	Maximum	Résultats présentés compte tenu des événements extraordinaires	Résultats ajustés afin d'exclure les événements extraordinaires
<i>Objectifs de rendement et résultats propres à la Société (en millions de \$ CA, sauf les montants par action)</i>					
BAIIA-A	316,6 \$	351,8 \$	387,0 \$	342,2 \$	373,2 \$
FTD/action	0,84 \$	0,93 \$	1,02 \$	1,04 \$	1,06 \$
Résultat net ajusté	203,9 \$	226,5 \$	249,2 \$	198,0 \$	227,7 \$
<i>Objectifs de rendement et résultats propres aux divisions</i>					
Canada (en millions de \$ CA)					
BAIIA-A	315,6 \$	350,7 \$	385,7 \$	372,6 \$	380,4 \$
Facturations brutes	1 258,1 \$	1 310,5 \$	1 362,9 \$	1 299,5 \$	1 299,5 \$
Résultat opérationnel	289,3 \$	321,4 \$	353,5 \$	354,8 \$	362,7 \$
EMOA (en millions de £)					
BAIIA-A	17,6 £	19,6 £	21,6 £	17,3 £	25,9 £
Facturations brutes	337,9 £	352,0 £	366,1 £	359,8 £	356,4 £
Résultat opérationnel	11,5 £	12,8 £	14,1 £	-68,5 £	18,8 £

Le CRHR a examiné attentivement chacun des événements extraordinaires décrits ci-dessus et étudié l'éventail des répercussions possibles en ce qui a trait au régime de rémunération annuelle au rendement de la Société. En dernière analyse, le CRHR a exercé son pouvoir discrétionnaire et approuvé, à l'égard du chef de la direction et de ses subalternes directs, des attributions de la rémunération annuelle au rendement d'un niveau inférieur à celui qui aurait été possible si les résultats avaient été ajustés pour exclure l'incidence de tous les événements extraordinaires, mais supérieur au niveau qui aurait été obtenu si tous les événements extraordinaires avaient été inclus. Des détails au sujet des paiements des attributions annuelles au rendement sont donnés dans le tableau figurant à la page 55 ainsi que dans le Tableau sommaire de la rémunération à la page 59.

Les indicateurs individuels, représentant une pondération cible de 20 % des primes des membres de la haute direction visés, sont établis au moyen de résultats quantitatifs et d'une évaluation qualitative par le CRHR du rendement de chacun des membres de la haute direction visés, qui comprend des commentaires de la part 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 :

- Cibles liées à l'efficacité et à l'efficience opérationnelles :
 - Croissance des produits des activités ordinaires
 - Suivi budgétaire et gestion des ressources
 - Livraison de projets qui atteint ou dépasse les cibles
- Cibles liées à l'innovation et à la croissance des activités :
 - Améliorations au chapitre du service à la clientèle
 - Conception et développement de l'entreprise, des produits et/ou des procédés
 - Améliorations au chapitre des produits et des programmes

- Cibles liées au développement du talent et à la planification de la relève :
 - Développement d'un leadership efficace et des processus de communication au sein des divisions contrôlées
 - Applications des systèmes de gestion du rendement
 - Repérage et développement des personnes de talent essentielles
- Cibles liées au renforcement des capacités et de la réputation de la Société :
 - Prolongement de l'influence personnelle, des compétences et des capacités au service des objectifs de l'entreprise
 - Pérennité de l'entreprise et des collectivités dans lesquelles nous évoluons
 - Amélioration de l'ensemble des capacités professionnelles

Dans le cadre du processus de planification opérationnelle globale, le président du conseil d'administration et la présidente du CRHR examinent et établissent les objectifs de rendement stratégiques pour le chef de la direction, qui établit à son tour les objectifs de rendement individuels pour les membres de la direction occupant les postes les plus élevés de la Société, y compris les membres de la haute direction visés, qui reflètent les objectifs stratégiques pour chacune des catégories énumérées ci-dessus, compte tenu de leur poste, de leurs responsabilités et de leur mandat particulier.

La Société dirige des programmes de fidélisation dans un contexte mondial hautement concurrentiel, où pullulent une multitude de programmes et services offerts par des concurrents au moyen d'un vaste éventail de modèles de gestion, y compris des promotions liées à des cartes de crédit d'institutions financières, des programmes exclusifs offerts par l'entremise de détaillants et des programmes de coalition regroupant plusieurs partenaires. Dans chacun des marchés où nous exerçons nos activités, grâce à l'intérêt que leur accordent les consommateurs et les partenaires commerciaux, nos programmes occupent une place de choix. Ainsi, nos pratiques commerciales, nos projets d'expansion et nos efforts de vente auprès des consommateurs constituent un facteur de différenciation important que nous devons protéger des assauts de la concurrence. Les objectifs de rendement individuels de nos membres de la haute direction comprennent des cibles particulières qui dévoileraient clairement, si elles étaient rendues publiques, l'orientation financière et stratégique de la Société, y compris le moment où elle compte mettre en œuvre ses initiatives stratégiques, ce qui se traduirait par la communication à nos concurrents de renseignements hautement délicats et d'indications inopportunes concernant le marché. Ainsi, la communication des objectifs de rendement individuels particuliers de nos membres de la haute direction serait gravement préjudiciable aux intérêts de la Société et compromettrait sérieusement notre capacité à maintenir et à consolider notre position de chef de file sur le marché. Par conséquent, ces objectifs ne sont pas communiqués.

Cependant, afin de soutenir la croissance de la valeur pour les actionnaires et de privilégier un système de primes en fonction du rendement, les objectifs de rendement à l'égard des indicateurs communiqués et non communiqués sont suffisamment ambitieux et difficiles à atteindre pour qu'ils concordent avec notre principe directeur voulant que les primes soient liées au rendement. Les objectifs de rendement individuel sont généralement établis en fonction d'activités stratégiques en lien avec le plan à long terme de la Société et, s'il y a lieu, le rendement individuel doit habituellement être égal ou supérieur aux résultats obtenus l'année précédente. La proportion de la rémunération totale représentée par cette composante non communiquée du régime d'intéressement à court terme est présentée dans le tableau à la page 56, à la section intitulée « Composition de la rémunération totale ».

Intéressement à long terme

Les programmes d'intéressement à long terme de la Société sont conçus pour procurer aux participants admissibles un stimulant financier qui permet à la Société d'attirer, de conserver et de motiver les personnes clés qui contribuent à son succès commercial à long terme et de récompenser les membres de la haute direction et autres employés dont l'importante contribution lui permet d'atteindre ou de dépasser ses objectifs de rendement à long terme. Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2011, des intéressement à long terme ont été attribués aux termes du régime d'intéressement à long terme de la Société ainsi qu'il est décrit ci-après :

- **RILT de la Société** : À la réalisation de la conversion du Fonds de revenu Aéroplan en structure de société par actions le 25 juin 2008, la Société a mis en œuvre un nouveau programme d'intéressement à long terme. Le RILT de la Société est mieux adapté à une structure de société par actions qu'un régime conçu pour un fonds de revenu et, exception faite des attributions en cours faites dans le cadre d'engagements contractuels préexistants envers le chef de la direction et un autre membre de la haute direction, ce régime remplace désormais les anciens régimes d'intéressement à long terme de la Société (ainsi qu'ils sont décrits dans les sections suivantes et à l'annexe D) comme principal régime d'intéressement à long terme de la Société. Le RILT de la Société prévoit l'octroi d'options et d'unités d'actions liées au rendement aux participants admissibles. Un aperçu de la structure des attributions octroyées en 2011 est présenté dans le tableau qui suit :

Type d'attribution aux termes du RILT	Modalités	Objectifs
Options	<ul style="list-style-type: none"> – Prix d'exercice fixé d'après le cours à la date d'octroi – Calendrier d'acquisition de quatre ans à compter de la date d'octroi, à raison de 25 % par année – Durée de sept ans à compter de la date d'octroi 	<ul style="list-style-type: none"> – Faire correspondre les intérêts des participants au régime à ceux des actionnaires <ul style="list-style-type: none"> ○ Les options ne procurent une valeur que si le cours des actions s'apprécie par rapport 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
Unités d'actions liées au rendement (UAR)	<ul style="list-style-type: none"> – Acquisition à l'expiration d'une période de trois ans à compter de la date d'octroi – Les UAR sont gagnées suivant l'atteinte des cibles de croissance du BAIIA-A de la Société pendant la période d'acquisition de trois ans, une tranche de 50 % étant reliée au rendement au cours de chacune des trois années, et l'autre tranche de 50 % étant reliée au rendement global pour toute la période d'acquisition triennale 	<ul style="list-style-type: none"> – Faire correspondre les intérêts des participants au régime à ceux des actionnaires <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 <ul style="list-style-type: none"> ○ Le BAIIA-A a été retenu comme 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 de la Société et qu'il est réputé influencer grandement sur la croissance de la valeur à long terme

Les cibles relatives au BAIIA-A sur trois ans qui s'appliquent à la composante en UAR aux termes du RILT de la Société sont établies d'après les projections contenues dans le plan d'affaires triennal de la Société, lequel est approuvé par le conseil d'administration. La Société estime que les cibles précises relatives au BAIIA-A sur trois ans constituent des renseignements de nature délicate sur le plan concurrentiel puisqu'elles dévoilent les projections du bénéfice futur. Par ailleurs, étant donné que ces cibles reflètent une période de rendement continue de trois ans et que la Société ne fournit aucune information financière prospective à l'égard de ces indicateurs dans ses documents publics, le fait de communiquer ces cibles pourrait être considéré à tort comme étant des indications. Par conséquent, ces objectifs ne sont pas

communiqués. Afin d'appuyer l'intention de la Société qui consiste à accroître de façon continue la valeur du placement des actionnaires et à favoriser une approche axée sur la rémunération au rendement, les cibles approuvées par le conseil relativement aux taux de croissance du BAIIA-A tiennent compte des attentes et des exigences croissantes à l'égard des membres de la haute direction chaque année et font en sorte que tous les leaders à l'échelle de l'organisation souscrivent formellement à notre principe directeur d'octroi de primes au rendement. Le pourcentage de la rémunération totale de chaque membre de la haute direction visé qui se rapporte à ces cibles UAR est indiqué dans le tableau intitulé « Composition de la rémunération totale » à la page 56, sous la colonne intitulée « % de la rémunération totale provenant d'attributions fondées sur des actions ».

Le CRHR est d'avis que la combinaison d'unités d'actions dont l'acquisition est liée au rendement (les « 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 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) et sur l'appréciation du cours des actions à plus long terme.

Outre le RILT de la Société, qui est décrit en détail à l'annexe D, la Société s'occupe également de la gestion des régimes d'intéressement à long terme décrits ci-dessous, lesquels ont servi à octroyer des intéressements à long terme au cours d'années antérieures (voir l'annexe D, qui contient aussi des précisions à cet égard). Aucun de ces régimes n'a servi à octroyer des attributions aux membres de la haute direction de la Société en 2011.

- **Régime général** : En 2006, le conseil d'administration a approuvé l'application du régime général dont les objectifs étaient d'attirer et de conserver les participants. Les seules attributions en cours restantes aux termes du régime général étaient reliées aux engagements contractuels déjà pris avec le chef de la direction et un autre membre de la haute direction. Aucun autre octroi n'est prévu aux termes du régime général, et il sera mis fin à celui-ci au dernier cycle d'acquisition des octrois.
- **Régime d'unités d'actions différées** : En 2008, le conseil d'administration a approuvé le régime d'UAD pour offrir des UAD aux administrateurs et à certains membres de la direction et membres de la haute direction désignés de la Société dans le but de mieux faire concorder leurs intérêts avec ceux des actionnaires. Bien que les UAD constituent une composante régulière de la rémunération des membres du conseil d'administration, aucune n'a été attribuée aux membres de la haute direction au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2011.

Détermination et gestion des risques liés à la rémunération

La direction de la Société, de concert avec le CRHR et le consultant externe du comité, procède régulièrement à un examen des programmes de rémunération offerts par la Société 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, la Société s'est dotée des politiques suivantes qui contribuent à prévenir la prise de risques excessifs :

- 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 leurs décisions dans le but d'obtenir des primes à court terme plus élevées en négligeant le rendement à long terme.
- Les régimes de rémunération incitative à court terme comportent plusieurs indicateurs de rendement de sorte que les membres de la haute direction se doivent, pour bénéficier de primes, d'avoir une perspective d'ensemble plutôt que de se concentrer sur un seul objectif au détriment des autres.

- Le CRHC vérifie et approuve l'atteinte des objectifs de rendement et exerce régulièrement 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.
- La Société est dotée de dispositions relatives à la récupération de la rémunération qui permettent au conseil d'administration d'exiger le remboursement de tout ou partie des attributions de la rémunération au rendement versées au chef de la direction et/ou au chef des Affaires financières dans certaines circonstances (de plus amples détails sont donnés aux pages 52 et 55).
- La Société dispose de lignes directrices en matière de seuil minimal d'actionnariat et d'opérations sur titres applicables à tous les membres de la haute direction et décrites dans la section qui suit. Ces lignes directrices ont pour but de veiller à ce que les intérêts des membres de la haute direction correspondent à ceux des actionnaires et d'interdire des activités comme l'achat d'instruments financiers servant à se couvrir contre une diminution de la valeur des titres de la Société ou à compenser une telle diminution. De plus, le chef de la direction est tenu de maintenir le seuil de propriété d'actions qui lui est applicable pendant une période de trois (3) mois suivant la cessation de son emploi pour quelque raison que ce soit.

Lignes directrices en matière de seuil minimal d'actionnariat et d'opérations sur titres applicables aux membres de la haute direction

La Société dispose de lignes directrices en matière d'actionnariat des membres de la haute direction exigeant que certains membres de la haute direction de la Société détiennent des actions, des UAD ou des actions incessibles acquises avec le temps qui ont été émises aux termes du régime général ou du RILT de la Société (les « **UAI acquises avec le temps** ») dont la valeur minimale totale (la « **valeur minimale de l'actionnariat des membres de la haute direction** ») est au moins égale : i) à quatre fois son salaire, dans le cas du chef de la direction; ii) à deux fois son salaire, dans le cas d'un vice-président général; et iii) à une fois son salaire, dans le cas d'un premier vice-président ou d'un vice-président, au cours d'une période de cinq ans (ou de sept ans pour les vice-présidents) commençant : a) le 1^{er} janvier 2009 ou, si cette date est ultérieure, b) à la date d'embauche ou de promotion du membre de la haute direction. On évaluera tous les ans en fin d'exercice dans quelle mesure la valeur minimale de l'actionnariat des membres de la haute direction a été atteinte.

La Société dispose aussi de lignes directrices en matière d'opérations sur titres applicables à tous les membres de la haute direction et interdisant expressément l'achat d'instruments financiers servant à se couvrir contre une diminution de la valeur des titres de la Société ou à compenser une telle diminution.

Rémunération des membres de la haute direction visés

Chef de la direction

La présidente du CRHR travaille en étroite collaboration avec le président du conseil pour faire l'évaluation finale du rendement du chef de la direction. Le président du conseil fait étudier l'évaluation annuelle du rendement et les recommandations connexes concernant la rémunération par le CRHR, qui la présente à son tour au conseil d'administration pour approbation.

Afin de promouvoir 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 de rémunération annuelle au rendement qu'eux comme il est décrit à la section intitulée « Intéressement à court terme », qui commence à la page 43. Une analyse circonstanciée approfondie des cibles de 2011, des résultats atteints et de l'évaluation par le CRHR du rendement par rapport aux cibles est présentée à la page 46. Les objectifs individuels stratégiques de 2011 établis par le conseil d'administration pour le chef de la direction ont été axés sur un ensemble important d'objectifs de développement de l'entreprise. Le tableau suivant présente en détail ces objectifs et l'évaluation du CRHR sur le rendement du chef de la direction eu égard à ces objectifs.

Objectifs individuels stratégiques	Domaines d'intérêt particuliers en 2011	Analyse des réalisations en 2011
Respecter le budget de 2011 et bâtir un état de la situation financière solide	Atteindre les cibles de 2011 en matière de croissance des produits et de rentabilité; optimiser l'état de la situation financière et la structure du capital.	<p>Évaluation : remarquable</p> <p>Dans l'ensemble, la Société a extrêmement bien performé quant à ces deux objectifs malgré une année beaucoup plus difficile que prévu dans toutes les régions sur le plan macroéconomique.</p> <p>Réussite de la renégociation bancaire se traduisant par la prolongation des facilités. Mise en œuvre du rachat d'actions parallèlement à une augmentation de 20 % des dividendes. Utilisation prudente des fonds par la direction dans un contexte d'incertitude économique mondiale et obtention d'un état de la situation financière solide.</p>
Accroître la réputation de l'entreprise à l'échelle mondiale	Refonte complète des relations avec les investisseurs en misant sur l'actionariat à long terme. Lancement de la marque mondiale et création d'« une seule voix » mondiale.	<p>Évaluation : a dépassé les attentes</p> <p>Nette amélioration du message à l'intention des investisseurs au cours de l'année et de son contenu et réception de commentaires positifs des actionnaires à ce sujet. La compréhension de la valeur de la croissance par le marché représente toujours un défi.</p> <p>Bonne réception par tous les publics de la création et du lancement de la marque Aimia et de son positionnement, laquelle rassemble le personnel de façon remarquable.</p>
Solidifier/jeter les bases pour l'avenir	Renégociation de contrats avec les principaux partenaires et poursuite de stratégies d'amélioration de la croissance et de la situation économique.	<p>Évaluation : a dépassé les attentes</p> <p>Renouvellement ou prolongation des contrats principaux à l'avantage de la Société conjointement à la conclusion de nouveaux partenariats ayant dépassé les attentes.</p>
Bâtir pour l'avenir	Mise en œuvre d'une stratégie mondiale complète d'expansion des affaires. Analyses exhaustives du marché mondial et détermination des priorités commerciales.	<p>Évaluation : remarquable</p> <p>Élaboration et mise en œuvre réussies d'une stratégie de vente mondiale complète et intégration de mesures supplémentaires dans le budget 2012. Participation minoritaire/conclusion de la transaction commerciale visant Cardlytics. Croissance mondiale d'ISS (auparavant I&C) en Australie, au Canada et en Suisse permettant d'élargir la clientèle existante au Royaume-Uni et aux États-Unis. Conclusion de coentreprises en Inde et au Brésil démontrant le progrès sur les marchés émergents clés auprès de joueurs de première classe.</p>

Objectifs individuels stratégiques	Domaines d'intérêt particuliers en 2011	Analyse des réalisations en 2011
Créer une cohésion au sein de l'équipe de direction et une culture d'entreprise d'« équipe unie »	Accent mis sur la création d'une culture d'entreprise axée sur le succès : « une entreprise, une équipe ». Développer la gestion du talent à l'échelle mondiale, notamment la planification de la relève, le perfectionnement professionnel et le développement du leadership.	Évaluation : a répondu aux attentes Progrès importants dans la mise en place d'une équipe de direction solide grâce au recrutement de candidats de choix aux postes clés et à la mutation de membres de la direction importants à d'autres postes. Réalisation d'un examen initial du talent à l'échelle mondiale et de la planification de la relève. Excellente réceptivité à l'endroit de l'approche « une entreprise, une équipe » démontrée par l'adhésion exemplaire à la marque et le succès du sommet au leadership.

Les réalisations du chef de la direction dans les domaines indiqués ci-dessus a mené le CRHR à recommander au conseil d'administration que soit attribué au chef de la direction le taux maximal pour le rendement individuel aux termes du régime de rémunération annuelle au rendement pour l'exercice 2011, donnant lieu au versement d'une prime en espèces annuelle pour 2011 correspondant à 160 % de son salaire de base gagné en 2011 conformément à la formule présentée à la section intitulée « Intéressement à court terme ». Des détails concernant le calcul de la rémunération annuelle au rendement pour le chef de la direction sont fournis ci-dessous :

Rôle	Salaire de base de 2011 versé (\$ CA)	Prime cible (% du salaire de base)	% de la cible de rendement atteinte¹		Prime annuelle versée (\$ CA)²
			Indicateurs rendement entreprise	Indicateurs rendement individuel	
Chef de la direction	767 367 \$	100 %	161 %	200 %	1 225 222 \$

1. Représente les résultats aux fins du rendement, sans qu'il ait été tenu compte des événements extraordinaires, comme il est décrit aux pages 45 et 46.

2. Représente la rémunération incitative annuelle totale versée et ajustée à la discrétion du conseil.

Conformément à la politique en matière de récupération de la rémunération de la Société, le conseil d'administration se réserve le droit, dans toute la mesure permise par les lois applicables et dans la mesure où il juge qu'il en va de l'intérêt de la Société, d'exiger le remboursement de tout ou partie de l'attribution de la rémunération au rendement de 2011 susmentionnée qui a été versée au chef de la direction si i) le montant de l'attribution de la rémunération au rendement a été calculé en fonction ou sous réserve de l'atteinte de certains résultats financiers qui sont subséquentement visés par le redressement des états financiers de la Société ou touchés par ce dernier; ii) le chef de la direction a fait preuve d'inconduite délibérée ou a commis une fraude ayant entraîné en totalité ou en partie le besoin de procéder au redressement; et iii) le montant de l'attribution de la rémunération au rendement de 2011 avait été inférieur si les résultats financiers avaient été communiqués adéquatement.

Le chef de la direction participe au RILT de la Société selon les mêmes conditions que celles décrites à la section intitulée « Intéressement à long terme », qui commence à la page 47, et il a reçu des octrois aux termes du RILT de la Société à compter de l'exercice 2011.

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2011, 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 est demeuré le même en 2011;
- la prime annuelle cible du chef de la direction est demeurée la même en 2011;
- le chef de la direction s'est vu attribuer une prime aux termes du régime de rémunération annuelle au rendement de 1 225 222 \$ (160 % du salaire de base global gagné en 2011, comme il est mentionné ci-dessus);
- le chef de la direction a reçu 196 831 options et 60 203 UAR aux termes du RILT de la Société selon les mêmes conditions d'acquisition que celles décrites à la section intitulée « Intéressement à long terme » qui commence à la page 47.

En ce qui concerne les UAI non acquises attribuées aux termes du régime général, si M. Duchesne est congédié sans motif valable ou démissionne pour une raison valable, ses UAI acquises avec le temps qui n'auront pas été acquises le seront au prorata du nombre de mois travaillés pendant chaque période de rendement pertinente, y compris la période visée par l'indemnité de 24 mois, et ses UAI conditionnelles au rendement qui n'auront pas été acquises le seront au prorata du nombre de mois travaillés pendant la période de rendement pertinente. S'il devient invalide, l'acquisition de ses UAI non acquises se poursuivra jusqu'à la fin de la période de rendement pertinente. S'il décède, ses UAI non acquises seront acquises immédiatement.

Conformément aux modalités du régime général, à la survenance d'un « changement de contrôle », au sens de ce régime, la totalité des UAI en cours seront immédiatement acquises, que les conditions d'acquisition soient satisfaites ou non. Le contrat d'emploi du chef de la direction prévoit que si un « changement de contrôle » survient avant le 1^{er} janvier 2013 selon les modalités du régime général ou advenant son décès avant cette date, le chef de la direction sera réputé avoir reçu 20 000 UAI supplémentaires pour chaque année civile allant de 2007 jusqu'à la date du changement de contrôle ou du décès, lesquelles UAI seront traitées conformément aux modalités du régime général.

Le contrat d'emploi du chef de la direction prévoit également qu'il doit respecter les exigences minimales en matière d'actionariat de la Société et détenir des actions, des UAI acquises avec le temps et des UAD correspondant à au moins quatre fois son salaire de base de la manière suivante :

- 50 % du seuil de propriété d'ici le 1^{er} décembre 2009 (respecté); et
- 100 % du seuil de propriété d'ici le 1^{er} juin 2012 (respecté en date du 16 mars 2012).

Le chef de la direction est tenu de maintenir le seuil de propriété d'actions qui lui est applicable pendant une période de trois (3) mois suivant la cessation de son emploi pour quelque raison que ce soit.

Il y a lieu de se reporter au Tableau sommaire de la rémunération et aux autres renseignements présentés à la page 59 de la présente circulaire pour obtenir des précisions sur la rémunération totale attribuée au chef de la direction pour l'exercice 2011.

Autres membres de la haute direction visés

Tous les membres de la haute direction visés de la Société identifiés dans le Tableau sommaire de la rémunération à la page 59 participent au même régime de rémunération annuelle au rendement, comme il est décrit à la section intitulée « Intéressement à court terme », qui commence à la page 43.

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 de la haute direction de la Société, y compris les membres de la haute direction visés. Les catégories critiques de rendement financier et individuel sont décrites à partir de la page 46, les domaines d'intérêt particuliers individuels 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 de la Société, y compris le moment où elle compte mettre en œuvre 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 de rémunération annuelle au rendement serait gravement préjudiciable aux intérêts de la Société et compromettrait sérieusement notre capacité à maintenir et à consolider notre 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 pour chacun des membres de la haute direction, y compris les membres de la haute direction visés, 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. Ces évaluations du rendement servent à établir le taux du rendement individuel, qui compte pour 20 % de la rémunération annuelle au rendement cible, et est présenté au CRHR qui la soumet au conseil d'administration pour approbation.

Les primes attribuées aux membres de la haute direction visés à l'égard de l'exercice 2011 ont été établies en appliquant la formule prévue par le régime de rémunération annuelle au rendement présentée à la section intitulée « Intéressement à court terme » (soit la même formule qui a servi à établir la prime du chef de la direction). Le tableau suivant présente des renseignements supplémentaires relatifs au calcul de la rémunération annuelle au rendement pour chacun des membres de la haute direction visés pour l'exercice de rendement 2011. Ces versements reflètent la décision du CRHR d'ajuster les primes des membres de la haute direction visés en fonction de l'incidence des événements extraordinaires en 2011. Une analyse circonstanciée des cibles de 2011, des résultats atteints et de l'évaluation par le CRHR du rendement par rapport aux cibles est présentée à la page 45.

Rôle	Salaire de base de 2011 versé (\$ CA)	Prime cible (% du salaire de base)	% de la cible de rendement atteinte ¹			Prime annuelle versée (\$ CA) ²
			Indicateurs rendement entreprise	Indicateurs rendement division	Indicateurs rendement individuel	
Chef des Affaires financières	398 632 \$	65 %	161 %	s.o.	150 %	387 800 \$
Président et chef de la direction EMOA ³	448 398 \$	65 %	161 %	167 %	200 %	457 737 \$
Président et chef de la direction Canada	418 564 \$	65 %	161 %	153 %	150 %	408 942 \$
Chef de l'exploitation et présidente et chef de la direction É.-U. et APAC	370 268 \$	65 %	161 %	s.o.	200 %	384 274 \$

1. Représente les résultats aux fins du rendement, sans qu'il ait été tenu compte des événements extraordinaires, comme il est décrit aux pages 45 et 46.

2. Représente la rémunération incitative annuelle totale versée et ajustée à la discrétion du conseil.

3. Tous les montants exprimés initialement en livres sterling ont été convertis en dollars canadiens au taux de change de 1,5799 la livre sterling, soit le taux de change des livres sterling en dollars canadiens le 31 décembre 2011.

Conformément à la politique en matière de récupération de la rémunération de la Société, le conseil d'administration se réserve le droit, dans toute la mesure permise par les lois applicables et dans la mesure où il juge qu'il en va de l'intérêt de la Société, d'exiger le remboursement de tout ou partie de l'attribution de la rémunération au rendement de 2011 susmentionnée qui a été versée au chef des Affaires financières si i) le montant de l'attribution de la rémunération au rendement 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 de la Société ou touchés par ce dernier; ii) le chef des Affaires financières a fait preuve d'inconduite délibérée ou a commis une fraude ayant entraîné en totalité ou en partie le besoin de procéder au redressement; et iii) le montant de l'attribution de la rémunération au rendement de 2011 avait été inférieur si les résultats financiers avaient été communiqués adéquatement.

Outre les attributions de la rémunération annuelle au rendement qui est décrite dans le tableau précédent, chacun des membres de la haute direction visés s'est vu octroyer, en 2011, aux termes du RILT de la Société, les attributions indiquées dans le tableau suivant. En 2011, aucun membre de la haute direction visé n'a exercé d'options acquises.

Rôle	Attribution annuelle cible aux termes du RILT (% du salaire de base) ^{1,2}	Attributions annuelles aux termes du RILT de 2011		
		Options		UAR
		Nombre d'options	Prix d'exercice	Nombre d'UAR
Chef des Affaires financières	100 %	95 859	12,79 \$	9 773
Président et chef de la direction EMOA	100 %	125 384	12,79 \$	12 783
Président et chef de la direction Canada	100 %	88 574	12,79 \$	9 030
Chef de l'exploitation et présidente et chef de la direction É.-U. et APAC	100 %	86 273	12,79 \$	8 796

1. Le CRHR a le pouvoir discrétionnaire de faire des attributions annuelles aux termes du RILT qui sont supérieures ou inférieures à la cible, compte tenu des recommandations du chef de la direction.
2. L'attribution annuelle cible aux termes du RILT des vice-présidents généraux et des présidents de région est généralement composée d'options, dans une proportion de 75 %, et d'UAR, dans une proportion de 25 %.

Il y a lieu de se reporter au Tableau sommaire de la rémunération et aux autres renseignements présentés à la page 59 de la présente circulaire pour obtenir des précisions sur la rémunération totale attribuée aux membres de la haute direction visés pour l'exercice 2011.

Composition de la rémunération totale

Le tableau suivant présente la « composition » (définie ci-après) de la rémunération totale attribuée en 2011 pour chaque membre de la haute direction visé. La composition de la rémunération est la valeur relative de chaque élément qui compose la rémunération après la répartition de la valeur de la rémunération totale. Cette composition est exprimée en pourcentage de la rémunération totale.

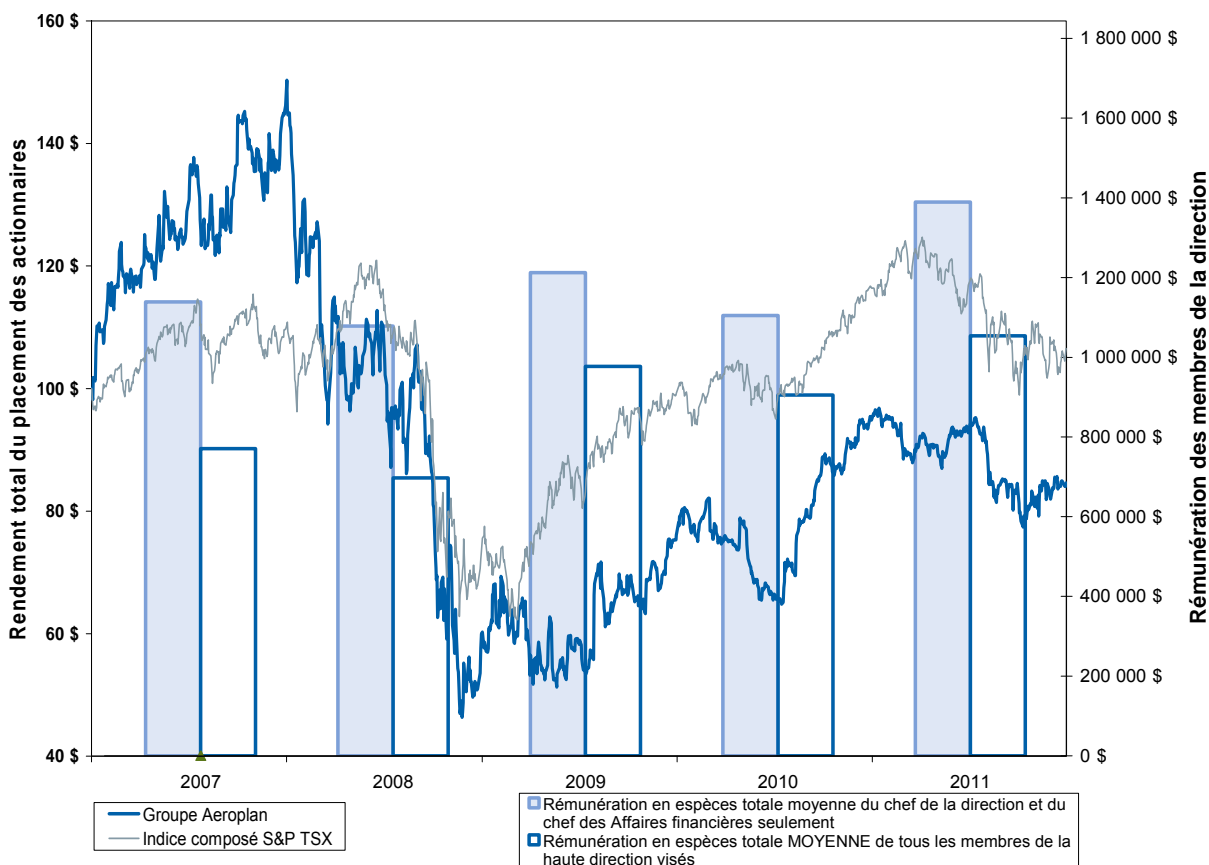
Nom et poste principal	% de la rémunération totale provenant du salaire	% de la rémunération totale provenant d'attributions fondées sur des actions	% de la rémunération totale provenant d'attributions fondées sur des options	% de la rémunération totale provenant des régimes d'intéressement annuel	% de la rémunération totale provenant de la valeur du régime de retraite	% de la rémunération totale provenant de toute autre rémunération
Rupert Duchesne Chef de la direction	19 %	20 %	19 %	31 %	3 %	8 %
David L. Adams Chef des Affaires financières	29 %	9 %	27 %	28 %	3 %	4 %
David Johnston Président et chef de la direction EMOA	27 %	10 %	29 %	28 %	0 %	6 %
Vincent Timpano Président et chef de la direction Canada	30 %	8 %	25 %	29 %	4 %	4 %
Elizabeth Graham Chef de l'exploitation et présidente et chef de la direction É.-U. et APAC	28 %	9 %	26 %	29 %	3 %	5 %

Le pourcentage de la rémunération en espèces totale (salaire de base et prime annuelle au rendement) 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 de rémunération annuelle au rendement fondés sur l'évaluation qualitative et quantitative des indicateurs qui ne sont pas entièrement communiqués, ainsi qu'il est décrit à la page 47, est présenté dans le tableau ci-après. Le CRHR estime que les objectifs de rendement à l'égard des indicateurs communiqués et non communiqués sont suffisamment ambitieux et difficiles à atteindre afin de faire en sorte que tous les membres de l'équipe de direction souscrivent à notre principe directeur voulant que les primes soient liées au rendement.

Nom et poste principal	% de la rémunération fondée sur des indicateurs non communiqués entièrement	
	% de la rémunération en espèces totale (salaire de base + prime annuelle au rendement)	% de la rémunération totale
David L. Adams Chef des Affaires financières	9,3 %	5,3 %
David Johnston Président et chef de la direction EMOA	11,9 %	6,5 %
Vince Timpano Président et chef de la direction Canada	9,3 %	5,5 %
Elizabeth Graham Chef de l'exploitation et présidente et chef de la direction É.-U. et APAC	12,0 %	6,9 %

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 parts du Fonds de revenu Aéroplan fait le 1^{er} janvier 2007 avec un rendement cumulatif selon l'indice composé de rendement total S&P/TSX pour la période allant du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2011 et avec la rémunération en espèces moyenne versée au chef de la direction et au chef des Affaires financières de la Société, ainsi qu'à tous les membres de la haute direction visés de la Société, au cours de la même période. Les parts du Fonds de revenu Aéroplan ont été radiées de la cote de la TSX le 27 juin 2008, date à laquelle les actions de la Société ont commencé à être négociées à la TSX.



La rémunération en espèces moyenne est établie d'après la somme du salaire de base et des primes (ou la rémunération en vertu d'un régime d'intéressement non fondé sur des actions) versés aux membres de la haute direction visés figurant dans les circulaires de sollicitation de procurations de la Société pour les exercices compris dans la période allant du 31 décembre 2007 au 31 décembre 2011. 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 (ou la rémunération en vertu d'un régime d'intéressement non fondé sur des actions) versés aux cinq membres de la haute direction visés les mieux rémunérés était incluse aux fins du calcul. Lorsqu'il y avait plus d'un chef des Affaires financières pour une même année, la somme annualisée du salaire de base et des primes versés au titulaire du poste à la fin de l'exercice était utilisée. Pour 2010, la rémunération moyenne a été calculée en excluant la prime non récurrente versée par la Société aux termes d'une convention de maintien en fonction après l'opération d'une durée de un an intervenue entre Carlson Marketing et Jeff Balagna qui a été établie avant que la Société fasse l'acquisition de Carlson Marketing.

Comme on peut le voir ci-dessus, le rendement global de la Société et de son entité devancière, le Fonds de revenu Aéroplan, a été supérieur aux résultats des sociétés ouvertes canadiennes représentées par l'indice de rendement total S&P/TSX en 2007 jusqu'au ralentissement mondial des marchés financiers en 2008. De même, la rémunération en espèces totale des membres de la haute direction visés a aussi reculé en 2008 comparativement à 2007.

En 2009, tout en composant avec la récession, la Société a maintenu le cap sur l'exécution des initiatives stratégiques et opérationnelles, ce qui s'est traduit par une augmentation de 30 % du rendement total du placement des actionnaires pour l'exercice terminé le 31 décembre 2009. Au même moment, la direction a réussi à transformer l'entreprise pour en faire un chef de file mondial de la gestion de la fidélisation bénéficiant d'une importante diversification de ses sources de revenus et d'une présence géographique dans plusieurs pays du G20, ce qui a du coup amélioré la position de la Société en vue de sa croissance future. En outre, la croissance internationale de la Société et sa diversification au cours des dernières années ont donné lieu à l'adjonction de plusieurs nouveaux membres de haute direction au sein de la Société à des postes de haute direction rémunérés à des niveaux qui concordent avec les rôles et responsabilités qu'ils assument.

En 2010, les niveaux de rémunération moyens des membres de la haute direction de la Société ont reculé comparativement à 2009, en raison des versements inférieurs aux termes du régime de rémunération annuelle au rendement par rapport à l'exercice précédent en dépit du fait que pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010, la Société avait obtenu une augmentation de 32 % du rendement total du placement des actionnaires. Les niveaux de rémunération des membres de la haute direction ont augmenté en 2011 comparativement à 2010 en raison de l'augmentation des versements aux termes du régime de rémunération annuelle au rendement.

Sur une base cumulative, la rémunération en espèces totale versée aux membres de la haute direction visés au cours des cinq dernières années représente 1,49 % du BAIIA-A de 1,48 G\$ dégagé par la Société au cours de cette période (le calcul du BAIIA-A sur cinq ans est basé sur les IFRS pour les exercices 2010 et 2011 et sur les PCGR canadiens qui s'appliquaient précédemment pour les exercices 2007, 2008 et 2009). La rémunération accordée aux membres de la direction tient compte des réalisations fondamentales en matière de croissance de l'entreprise menées à bien jusqu'à présent et constitue un stimulant pour encourager la création de valeur en maintenant le cap à long terme sur la stratégie d'entreprise. En outre, les programmes d'intéressement à long terme servent à lier davantage la rémunération des membres de la haute direction au rendement de la Société à long terme et aux intérêts des actionnaires.

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant présente la rémunération annuelle, y compris la rémunération totale, pour les exercices terminés les 31 décembre 2011, 2010 et 2009, du chef de la direction, du chef des Affaires financières et des trois (3) autres membres de la haute direction les mieux rémunérés de la Société et de ses filiales.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions ¹ (\$)	Attributions fondées sur des options ² (\$)	Rémunération en vertu d'un régime d'intéressement non fondé sur des actions – Régimes d'intéressement annuel ³ (\$)	Valeur du régime de retraite ⁴ (\$)	Autre rémunération ⁵ (\$)	Rémunération totale (\$)
Rupert Duchesne Chef de la direction	2011	767 367	769 996	765 673	1 225 222	103 620	312 214 ^{5a}	3 944 092
	2010	731 682	871 200	-	841 434	98 527	266 862	2 809 705
	2009	672 309	1 232 802	-	1 008 463	89 846	243 468	3 246 888
David L. Adams Chef des Affaires financières	2011	398 632	124 997	372 892	387 800	48 310	52 355 ^{5b}	1 384 986
	2010	378 241	88 773	311 174	258 149	45 511	62 468	1 144 316
	2009	338 531	168 854	177 742	406 237	39 780	91 947	1 223 091
David Johnston⁶ Président et chef de la direction EMOA	2011	448 398	163 495	487 744	457 737	-	108 066 ^{5c}	1 665 438
	2010	415 669	162 750	945 471	318 890	-	96 894	1 939 674
	2009	-	-	-	-	-	-	-
Vince Timpano Président et chef de la direction Canada	2011	418 564	115 494	344 553	408 942	51 300	63 155 ^{5d}	1 402 008
	2010	408 368	98 636	345 748	278 711	50 030	54 450	1 235 943
	2009	398 632	130 237	148 288	478 359	48 795	56 825	1 261 136
Elizabeth Graham⁷ Chef de l'exploitation et présidente et chef de la direction É.-U. et APAC	2011	370 268	112 501	335 602	384 274	44 055	67 490 ^{5e}	1 314 190
	2010	330 731	76 250	263 633	247 221	38 385	50 601	1 006 821
	2009	288 778	337 940	152 927	346 534	32 317	64 854	1 223 350

1. Cette colonne indique la valeur en termes de rémunération attribuée aux UAR.
2. Cette colonne indique la valeur en termes de rémunération attribuée aux options.
3. Les montants figurant dans cette colonne sont versés à titre de primes en espèces annuelles et sont indiqués pour l'exercice au cours duquel ils ont été gagnés. Voir la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction visés », où figure une description de ces montants.
4. Cette colonne comprend la valeur rémunératoire annuelle associée au régime à cotisations définies et au RCR. Voir la rubrique « Prestations en vertu d'un régime de retraite – Tableau des régimes à cotisations définies » qui figure ci-après.
5. La valeur figurant dans cette colonne comprend toute autre rémunération qui n'a pas été déclarée dans une autre colonne du tableau pour chaque membre de la haute direction visé. Les membres de la haute direction reçoivent une allocation flexible au titre des avantages indirects, comme il est décrit à section intitulée « Avantages indirects et autres avantages », dont la valeur correspond à un pourcentage de leur salaire de base. Ils peuvent choisir d'utiliser leur allocation pour couvrir divers éléments de leur rémunération, comme les frais de location et d'entretien d'un véhicule, la souscription d'une assurance-maladie, assurance-vie, assurance en cas de décès ou de mutilation par accident ou assurance-invalidité à long terme bonifiée, la planification financière et l'adhésion à des clubs. Les membres de la haute direction visés bénéficient aussi des privilèges offerts aux membres du programme Aéroplan. Cette colonne comprend aussi la valeur des équivalents en

dividendes versés sous forme d'UAI et d'UAD supplémentaires portées au crédit des comptes des membres de la haute direction visés au cours de l'exercice aux termes du régime général et du régime d'UAD, selon le cas, et qui correspondent aux dividendes versés sur les actions, de même que la contribution de la Société au régime enregistré d'épargne retraite (« REER ») personnel, ou à un mécanisme de retraite semblable, le cas échéant, d'un membre de la haute direction visé.

- 5a. Le montant figurant dans cette colonne pour Rupert Duchesne comprend la valeur des équivalents en dividendes sous forme d'UAI et d'UAD supplémentaires portées au crédit des comptes de M. Duchesne au cours de l'exercice aux termes du régime général et du régime d'UAD qui correspondent aux dividendes versés sur les actions, soit un montant total de 194 216 \$ et un montant de 117 998 \$ représentant la valeur globale des avantages indirects, y compris 67 998 \$ liés à son véhicule de fonction (notamment les frais de location, d'entretien, d'essence, d'assurance).
- 5b. Le montant figurant dans cette colonne pour David L. Adams comprend la valeur des équivalents en dividendes sous forme d'UAD supplémentaires portées au crédit des comptes de M. Adams au cours de l'exercice conformément aux modalités du régime d'UAD qui correspondent aux dividendes versés sur les actions, soit un montant total de 3 653 \$ et un montant de 48 702 \$ représentant la valeur globale des avantages indirects, y compris 24 703 \$ liés à son véhicule de fonction (notamment les frais de location, d'entretien, d'essence, d'assurance).
- 5c. Le montant figurant dans cette colonne pour David Johnston correspond à la somme i) d'un montant de 70 336 \$ représentant la valeur globale des avantages indirects, y compris un montant flexible au titre des avantages indirects de 65 171 \$, et ii) de la cotisation de 37 730 \$ versée par l'employeur pour 2011 au régime de retraite de M. Johnston.
- 5d. Le montant figurant dans cette colonne pour Vince Timpano comprend la valeur des équivalents en dividendes sous forme d'UAD supplémentaires portées au crédit des comptes de M. Timpano au cours de l'exercice aux termes du régime d'UAD qui correspondent aux dividendes versés sur les actions, soit un montant total de 2 261 \$ et un montant de 60 894 \$ représentant la valeur globale des avantages indirects, y compris 28 667 \$ liés à son véhicule de fonction (notamment les frais de location, d'entretien, d'essence, d'assurance).
- 5e. Le montant figurant dans cette colonne pour Elizabeth Graham comprend la valeur des équivalents en dividendes sous forme d'UAD supplémentaires portées au crédit des comptes de M^{me} Graham au cours de l'exercice aux termes du régime d'UAD qui correspondent aux dividendes versés sur les actions, soit un montant total de 17 559 \$ et un montant de 49 931 \$ représentant la valeur globale des avantages indirects, y compris 28 252 \$ liés à son véhicule de fonction (notamment les frais de location, d'entretien, d'essence, d'assurance).
6. David Johnston s'est joint à la Société le 11 janvier 2010 et, aux termes de son contrat d'emploi, son salaire annuel annualisé est de 275 000 £. Les montants déclarés pour l'exercice 2010 représentent la rémunération qui lui a été attribuée de sa date d'embauche au 31 décembre 2010 et ont été convertis de livres sterling en dollars canadiens selon le taux de change de 1,5513 \$ par livre sterling, ce qui correspond au taux de change le 31 décembre 2010. Le salaire de base de M. Johnston a été porté à 302 500 £ le 12 septembre 2011. Tous les montants indiqués pour l'exercice 2011 ont été convertis selon le taux de change de 1,5799 \$ par livre sterling, ce qui correspond au taux de change le 31 décembre 2011.
7. Le salaire de base d'Elizabeth Graham a été porté à 400 000 \$ le 12 septembre 2011.

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2011, le nombre d'UAR attribuées a été établi en divisant la valeur de l'attribution cible par 12,79 \$, soit le cours de clôture moyen des actions à la TSX les 1^{er}, 2 et 3 mars 2011, ce qui correspond à la période de trois jours de bourse suivant le dernier jour de la période d'interdiction après l'annonce des résultats financiers annuels de la Société.

Le nombre d'options octroyées a été établi en divisant la valeur de l'attribution cible des options par 3,89 \$, soit leur juste valeur estimative à la date de l'octroi. Les hypothèses ayant servi au calcul de la juste valeur des options sont fondées sur le modèle d'évaluation des options binomial utilisé pour établir la charge de rémunération fondée sur des actions déclarée dans les états financiers de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2011 et s'établissent comme suit : pour les options octroyées aux membres de la haute direction visés, prix d'exercice de 12,79 \$, soit le cours de clôture moyen des actions à la TSX les 1^{er}, 2 et 3 mars 2011, ce qui correspond à la période de trois jours de bourse suivant le dernier jour de la période d'interdiction après l'annonce des résultats financiers annuels de la Société; taux sans risque de 3,15 %; rendement au titre des dividendes de 3,88 %; volatilité prévue du cours des actions de 36 %; durée de vie prévue des options (qui correspond à la durée des options) de 7 ans.

Le coût total de la rémunération en 2011 à l'égard des membres de la haute direction visés représentait 2,84 % du BAIIA-A de la Société pour 2011, lequel s'élevait à 342,2 M\$, et 0,47 % de la capitalisation boursière de la Société au 31 décembre 2011, laquelle s'élevait à 2,075 G\$.

Attributions aux termes d'un régime d'intéressement

Attributions fondées sur des actions et des options en cours

Le tableau suivant présente les attributions en cours à la fin de l'exercice 2011 pour chaque membre de la haute direction visé.

Nom	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions		
	Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^{bre})	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 (n ^{bre})	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 (\$)
Rupert Duchesne Chef de la direction	196 831	12,79	3 mars 2018	-	242 305	2 893 120	837 468
David L. Adams Chef des Affaires financières	95 859	12,79	3 mars 2018	-	35 394	422 598	39 050
	90 986	10,85	4 mars 2017	99 175			
	90 000	8,47	4 mars 2016	312 300			
	50 000	15,07	20 août 2015	-			
David Johnston Président et chef de la direction EMOA	125 384	12,79	3 mars 2018	-	27 783	331 729	-
	166 808	10,85	4 mars 2017	181 821			
	100 000	11,33	10 janvier 2017	61 000			
Vince Timpano Président et chef de la direction Canada	88 574	12,79	3 mars 2018	-	31 952	381 501	24 173
	101 096	10,85	4 mars 2017	110 195			
	75 086	8,47	4 mars 2016	260 548			
	50 000	7,52	19 novembre 2015	221 000			
Elizabeth Graham Chef de l'exploitation et présidente et chef de la direction É.-U. et APAC	86 273	12,79	3 mars 2018	-	43 720	522 015	187 707
	77 086	10,85	4 mars 2017	84 024			
	58 077	8,47	4 mars 2016	201 527			
	50 000	15,07	20 août 2015	-			

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 2011 (11,94 \$) et le prix d'exercice. Lorsque la différence est négative, on indique « - ».
2. Il s'agit des UAI octroyées aux termes du RILT permanent ou du régime général; des UAR octroyées aux termes du RILT de la Société; et des UAD octroyées aux termes du régime d'UAD. Les nombres figurant dans cette colonne correspondent aux soldes non acquis des comptes de chaque personne au 31 décembre 2011 et comprennent les UAI octroyées en 2009 et en 2010 (pour Rupert Duchesne uniquement), et les UAR (pour tous les membres de la haute direction visés) et 50 % des UAD

(pour tous les membres de la haute direction visés, à l'exception de David Johnston) octroyées en 2009, ainsi que les UAI et les UAD accumulées à la suite de distributions et du réinvestissement de dividendes entre la date d'attribution et le 31 décembre 2011 et pouvant être attribuées aux membres de la haute direction visés à l'acquisition, sous réserve de l'approbation du conseil. Les nombres incluent les UAI et les UAR approuvées à des fins d'acquisition par le conseil d'administration le 23 février 2012, sur recommandation du CRHR.

- Les montants indiqués dans cette colonne représentent le produit de la multiplication du nombre total d'UAI, d'UAR et d'UAD, selon le cas, non acquises détenues dans les comptes de chaque personne au 31 décembre 2011 par le cours de clôture des actions à la TSX le 31 décembre 2011 (11,94 \$), en supposant que les indicateurs de rendement cible ont été respectés. Le nombre réel d'UAI, d'UAR et d'UAD qui pourraient être acquises est assujéti à l'emploi continu de chacun des membres de la haute direction visés jusqu'à la fin des cycles de rendement respectifs, et, pour ce qui est de certaines UAI et de la totalité des UAR, à l'atteinte des cibles de rendement de la Société pour les cycles de rendement respectifs et à l'approbation du conseil.
- Les montants figurant dans cette colonne représentent le produit de la multiplication du nombre total d'UAI et d'UAD acquises, selon le cas, qui n'ont pas été versées ou distribuées en date du 31 décembre 2011 par le cours de clôture des actions à la TSX le 31 décembre 2011 (11,94 \$).

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 paiements de primes au cours de l'exercice 2011 pour chaque membre de la haute direction visé.

Nom	Attributions fondées sur des options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice¹ (\$)	Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice² (\$)	Rémunération en vertu d'un régime d'intéressement non fondé sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice³ (\$)
Rupert Duchesne Chef de la direction	s.o.	1 444 983	1 225 222
David L. Adams Chef des Affaires financières	144 043	166 748	387 800
David Johnston Président et chef de la direction EMOA	147 904	s.o.	457 737
Vince Timpano Président et chef de la direction Canada	188 517	12 846	408 942
Elizabeth Graham Chef de l'exploitation et présidente et chef de la direction É.-U. et APAC	123 334	193 658	384 274

- Les montants figurant dans cette colonne représentent le produit de la multiplication du nombre d'options qui ont été acquises au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2011 par la différence entre le cours de clôture des actions à la TSX aux dates d'acquisition, soit le 4 mars 2011 (12,85 \$) (2,00 \$ dans le cours et 4,38 \$ dans le cours), le 19 août 2011 (11,56 \$) (hors du cours) et le 18 novembre 2011 (11,98 \$) (4,46 \$ dans le cours) et leur prix d'exercice. La mention « s.o. » signifie qu'aucune option n'a été acquise.
- Les montants figurant dans cette colonne comprennent la valeur d'après le cours des actions aux dates de paiement respectives i) des UAI acquises avec le temps qui ont été attribuées en 2008 à Rupert Duchesne aux termes du régime général; ii) des UAI liées au rendement qui avaient été attribuées en 2008, en 2009 et en 2010 à Rupert Duchesne aux termes du régime général ainsi qu'à David Adams et à Elizabeth Graham aux termes du RILT permanent qui ont été approuvées aux fins d'acquisition le 25 février 2011 par le conseil d'administration, sur recommandation du CRHR, compte tenu du respect des critères de rendement pour l'exercice 2010; iii) des UAI acquises avec le temps qui ont été attribuées en 2008 à M. Duchesne et qui ont été acquises le 7 mars 2011; et iv) de 25 % des UAD qui ont été attribuées à MM. Duchesne, Adams et Timpano ainsi qu'à M^{me} Graham le 6 mars 2009 et qui ont été acquises le 6 mars 2011 aux termes des modalités de leur octroi. Les montants comprennent la valeur représentée par la somme de ce qui suit : i) ces UAI et UAD acquises et ii) le nombre d'UAI et d'UAD achetées au moyen des distributions et des dividendes accumulés par les participants sur leurs UAI et leurs UAD acquises entre la date de l'octroi et i) en ce qui concerne les UAI liées au rendement acquises aux termes du régime général mais pas encore versées et les UAD acquises mais pas encore versées, le 31 décembre 2011; ii) en ce qui concerne les UAI acquises aux termes du RILT permanent, le 1^{er} mars 2011, soit la date de leur paiement.
- Les montants figurant dans cette colonne représentent les primes en espèces annuelles payées à l'égard de l'exercice 2011, comme il est indiqué dans le « Tableau sommaire de la rémunération ».

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

Le RILT de la Société est le seul régime de rémunération aux termes duquel des titres de capitaux propres de la Société peuvent être émis. Voir « Annexe D– Régime d'intéressement à long terme de la Société » pour une description du régime.

Le tableau suivant présente, au 31 décembre 2011, le nombre d'actions pouvant être émises à l'exercice d'options en cours aux termes du RILT de la Société, 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 de la Société.

Catégorie de régime	(a) Nombre de titres à émettre à l'exercice des options en cours au 31 décembre 2011	(b) Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours au 31 décembre 2011	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 2011
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	4 004 069	11,42 \$	5 739 181
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres qui n'ont pas été approuvés par les porteurs de titres	0	s.o.	0
TOTAL	4 004 069	11,42 \$	5 739 181

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 des régimes à cotisations définies

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Éléments rémunératoires ¹ (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Rupert Duchesne Chef de la direction	497 268	103 620	607 673
David L. Adams Chef des Affaires financières	186 340	48 310	235 178
David Johnston ² Président et chef de la direction EMOA	-	-	-

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Éléments rémunératoires ¹ (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Vince Timpano Président et chef de la direction Canada	147 421	51 300	212 618
Elizabeth Graham Chef de l'exploitation et présidente et chef de la direction É.-U. et APAC	231 999	44 055	286 066

1. Cotisations de l'employeur en 2011 aux termes du régime à cotisations définies et du RCR, comme il est décrit à la section intitulée « Plans de retraite » à la page 42 de la présente circulaire et ci-après.
2. Puisqu'il est résident du Royaume-Uni, M. Johnston ne participe pas au régime à cotisations définies ni au RCR. La cotisation de la Société au régime de retraite de M. Johnston figure dans la colonne « Autre rémunération » du Tableau sommaire de la rémunération.

Exposé descriptif

Tous les membres de la haute direction visés établis au Canada participent au régime à cotisations définies de la Société. 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 la Société 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), la Société versera une cotisation égale à 15 % de l'excédent des gains ouvrant droit à pension du membre de la haute direction au RCR.

Les membres de la haute direction visés établis au Royaume-Uni participent au régime de retraite à cotisations définies conçu pour l'ensemble des employés établis au Royaume-Uni. Aux termes de ce régime, l'employeur verse une cotisation équivalente à celle de l'employé jusqu'à concurrence de 10 % du salaire de base. Aucun régime complémentaire de retraite n'est offert aux membres de la haute direction visés établis au Royaume-Uni.

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.

Exception faite de Rupert Duchesne et de David Johnston (dont les arrangements en matière de cessation d'emploi sont décrits ci-dessous), aux termes de son contrat d'emploi, un membre de la haute direction visé dont l'emploi prend fin sans motif valable a droit à une indemnité équivalant à 12 mois de son salaire de base, plus 1 mois supplémentaire par année de service continu après 12 ans de service, jusqu'à un maximum de 24 mois (sous réserve d'une période minimale de 18 mois pour M. Adams) (la « **période visée par l'indemnité** »). Chacun des membres de la haute direction visés est aussi fondé à recevoir une somme forfaitaire égale au produit i) du nombre de mois compris dans la période visée par l'indemnité divisé par 12; et ii) du montant moyen de la prime qui lui a été versée à l'égard de chacune des deux années civiles précédant la cessation d'emploi. De plus, dans les 30 jours suivant l'approbation du conseil d'administration des états financiers annuels audités de la Société pour l'exercice au cours duquel est survenue la cessation de l'emploi du membre de la haute direction et pourvu que le rendement de la Société pendant l'exercice au cours duquel est survenue la cessation d'emploi ait donné lieu au paiement de primes, le membre de la haute direction sera fondé à recevoir un montant égal à la prime pour l'année civile au cours de laquelle est survenue la cessation d'emploi calculée à la cible multipliée par le nombre de jours allant du 1^{er} 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 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, qui couvre certains services professionnels, les assurances complémentaires, les services médicaux pour membres de la direction et les frais d'une voiture de fonction, sous réserve de certaines exceptions, 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 obtient un nouvel emploi assorti d'avantages sociaux semblables. Le membre de la haute direction est aussi réputé accumuler des mois de service durant la période visée par l'indemnité aux fins du RCR et du régime de retraite à cotisations définies et le membre de la haute direction et la Société continuent de verser les cotisations requises au RCR et au régime de retraite à cotisations définies durant la période visée par l'indemnité, conformément aux modalités des régimes.

Le contrat d'emploi de David Johnston prévoit que, s'il est mis fin à son emploi sans motif valable, il aura droit à une indemnité de départ équivalant à six mois de son salaire de base.

Le contrat d'emploi de Rupert Duchesne prévoit que, si la Société met fin à son emploi sans motif valable, il aura droit à une indemnité forfaitaire équivalant à 24 mois de son salaire de base, plus deux fois la valeur moyenne de sa prime pour les deux années civiles précédant la fin de son emploi, ainsi qu'aux avantages sociaux, avantages indirects et autres paiements, comme il est décrit ci-dessus à l'égard des autres membres de la haute direction visés, pendant 24 mois suivant la cessation de son emploi sans motif valable. De plus, dans les 30 jours suivant l'approbation, par le conseil d'administration, des états financiers annuels audités de la Société pour l'exercice au cours duquel il est mis fin à l'emploi de Rupert Duchesne, ce dernier aura droit à un montant correspondant à la prime de l'année civile où est survenue la cessation de son emploi, multipliée par le nombre de jours compris entre le 1^{er} janvier de cette année civile et le jour de la fin de son emploi, divisé par 365.

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 de la Société, que le conseil d'administration a adoptée le 19 juin 2008 (en sa version modifiée le 13 août 2009) sur recommandation du CRHR (la « **politique en matière de changement de contrôle** »), est conçue pour : a) conserver certains membres de la haute direction de la Société (chacun, un « **membre de la haute direction choisi** ») au cours d'une éventuelle période d'incertitude; b) accroître la valeur de la Société 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; et e) fournir certains arrangements aux membres de la haute direction choisis dont l'emploi au sein de la Société prend fin après 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 dix-huit (18) mois après 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 annuelle à laquelle il aurait droit, calculée au prorata jusqu'à la date de cessation d'emploi; c) une somme forfaitaire correspondant : i) à trois fois son salaire annuel, dans le cas du chef de la direction, et ii) à son salaire annuel pour une période égale au produit de : A) 12 mois, plus 1 mois supplémentaire par année de service continu après 12 ans par B) 1,5, jusqu'à une période maximale de 24 mois, dans le cas d'un vice-président général ou

d'un premier vice-président; d) une somme forfaitaire égale à i) trois fois sa prime annuelle moyenne, dans le cas du chef de la direction, et ii) dans le cas d'un vice-président général ou d'un premier vice-président, le produit de A) sa prime annuelle moyenne payée au cours des deux derniers exercices avant le changement de contrôle multiplié par B) le nombre de mois compris dans la période visée par l'indemnité de ce membre de la haute direction choisi, divisé par 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 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 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 de la Société; 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; et i) le membre de la haute direction est réputé accumuler des mois de service durant la période visée par l'indemnité aux fins du RCR et du régime de retraite à cotisations déterminées et le membre de la haute direction et la Société continuent de verser les cotisations requises au RCR et au régime de retraite à cotisations déterminées durant la période visée par l'indemnité, 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, à l'exception du chef de la direction, en raison d'un changement de contrôle, aucune option qu'il détient n'est acquise, y compris par anticipation. Les attributions d'UAR non acquises qui ont été octroyées aux termes du RILT de la Société (ou d'un autre régime semblable futur) sont réputées avoir été acquises au prorata à la date de cessation d'emploi. En outre, le membre de la haute direction choisi a droit aux paiements prévus par les régimes de rémunération différée, les régimes de retraite ou les régimes supplémentaires de retraite offerts par la Société, dans la mesure où il participe à ces régimes et sous réserve des conditions de ceux-ci.

Malgré toute disposition du RILT de la Société (ou d'un autre régime semblable futur), en cas de cessation d'emploi du chef de la direction en raison d'un changement de contrôle, les options non acquises en cours sont immédiatement et entièrement acquises et peuvent être exercées à compter de la date de cessation d'emploi. Si le chef de la direction démissionne après un changement de contrôle (défini dans la politique en matière de changement de contrôle comme une démission qui a eu lieu dans les douze (12) mois suivant la date du changement de contrôle), il a droit aux paiements, avantages et droits prévus par la politique en matière de changement de contrôle. Toutefois, il n'a droit qu'au paiement d'une somme forfaitaire (décrite au point e) ci-dessus) réduite qui correspond à deux fois son salaire annuel et sa prime annuelle moyenne pour deux ans. Les options non acquises deviendraient caduques et les UAR non acquises seraient réglées sur une base proportionnelle en supposant que les indicateurs de rendement cible aient été respectés. De même, le contrat d'emploi de M. Adams précise que s'il démissionnait après un changement de contrôle au sens de la politique en matière de changement de contrôle, il aurait droit à une indemnité de départ de 18 mois et aucune acquisition anticipée d'options et d'UAR non acquises et en cours n'aurait lieu, à condition qu'il soit toujours au service de la Société au moins six mois après la date du changement de contrôle.

Prestations supplémentaires payables à la survenance de certains événements au 31 décembre 2011

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 2011. Dans tous les cas, la valeur des régimes d'intéressement à long terme est estimée en fonction du cours de clôture des actions à la TSX au 31 décembre 2011 (11,94 \$).

Événement au 31 décembre 2011	Rupert Duchesne Chef de la direction	David L. Adams Chef des Affaires financières	David Johnston Président et chef de la direction EMOA	Vince Timpano Président et chef de la direction Canada	Elizabeth Graham Chef de l'exploitation et présidente et chef de la direction É.-U. et APAC
Démission (sans raison valide) et cessation d'emploi pour motif valable					
Annulation des droits non acquis aux termes des RILT et accès aux prestations de retraite accumulées uniquement					
Départ à la retraite					
Acquisition proportionnelle des UAI ¹	Non admissible à la retraite	Non admissible à la retraite	Non admissible à la retraite	Non admissible à la retraite	-
Acquisition proportionnelle des UAR ²					
Cessation d'emploi sans motif valable ou démission pour une raison valide					
Acquisition proportionnelle des UAI ¹	1 344 373 \$	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Acquisition proportionnelle des UAR ²	-	-	-	-	-
Indemnité de départ	3 837 385 \$ ^{4, 5}	1 227 928 \$ ^{3, 4, 6}	224 199 \$ ⁷	874 584 \$ ^{3, 4, 8}	1 560 004 \$ ^{3, 4, 8}
Annulation des options non acquises, le cas échéant ⁹	-	-	-	-	-
	5 181 758 \$	1 227 928 \$	224 199 \$	874 584 \$	1 560 004 \$
Changement de contrôle					
Acquisition de toutes les UAI à la date du changement de contrôle ¹⁰	2 669 112 \$	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Aucune acquisition anticipée des options, des UAR ou des UAD ¹¹	-	-	-	-	-
	2 669 112 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
Démission (sans raison valide) après un changement de contrôle					
Acquisition de toutes les UAI à la date du changement de contrôle ¹⁰	2 669 112 \$	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Indemnité de départ ^{4, 5}	4 044 625 \$ ¹²	1 227 928 \$ ¹³	s.o. ¹⁴	s.o. ¹⁴	s.o. ¹⁴
Acquisition proportionnelle des UAR pour le chef de la direction seulement	239 608 \$ ¹²	- ¹³	- ¹⁴	- ¹⁴	- ¹⁴
Aucune acquisition anticipée des options ou des UAD	- ¹²	- ¹³	- ¹⁴	- ¹⁴	- ¹⁴
	6 953 345 \$	1 227 928 \$	0 \$	0 \$	0 \$

Événement au 31 décembre 2011	Rupert Duchesne Chef de la direction	David L. Adams Chef des Affaires financières	David Johnston Président et chef de la direction EMOA	Vince Timpano Président et chef de la direction Canada	Elizabeth Graham Chef de l'exploitation et présidente et chef de la direction É.-U. et APAC
Cessation d'emploi en raison d'un changement de contrôle (y compris une démission pour une raison valide)					
Acquisition de toutes les UAI à la date du changement de contrôle ¹⁰	2 669 112 \$	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Indemnité de départ ^{4,5}	6 066 938 \$ ¹⁵	1 227 928 \$ ¹⁵	1 411 033 \$ ¹⁵	1 311 876 \$ ¹⁵	1 560 004 \$ ¹⁵
Acquisition anticipée des options pour le chef de la direction seulement ¹⁶	-	-	-	-	-
Acquisition proportionnelle des UAR ¹²	239 608 \$	104 026 \$	170 276 \$	108 303 \$	90 951 \$
Aucune acquisition anticipée des UAD ¹⁸	-	-	s.o.	-	-
	8 975 658 \$	1 331 954 \$	1 581 309 \$	1 420 179 \$	1 650 955 \$

- En cas de départ à la retraite ou de cessation d'emploi sans motif valable, pour ce qui est des UAI attribuées aux termes du régime général, les UAI non acquises en cours seront réparties au prorata du nombre de mois complets travaillés pendant le cycle de rendement et seront versées en fonction de l'atteinte des objectifs de rendement, le cas échéant, établis par le conseil d'administration à la date d'acquisition. Les montants indiqués dans les présentes représentent la valeur du nombre total de UAI non acquises en cours au 31 décembre 2011, établie au prorata du nombre de mois de chaque cycle de rendement jusqu'au 31 décembre 2011, et en supposant que les indicateurs de rendement cible, le cas échéant, ont été entièrement respectés. Les montants présentés ne seront payés que si les indicateurs de rendement cible sont subséquemment respectés à la fin du cycle. En ce qui concerne M. Duchesne, dans le cas d'une cessation d'emploi sans motif valable ou d'une démission pour une raison valide, le nombre de mois compris dans l'acquisition proportionnelle des 50 000 UAI acquises avec le temps qu'il a reçues en 2009 et en 2010 comprend la somme de ce qui suit : i) le nombre de mois compris dans chaque cycle de rendement respectif jusqu'au 31 décembre 2011 et ii) les 24 mois au titre de la période visée par l'indemnité à laquelle il a droit.
- Il est précisé dans les contrats d'attribution d'UAR que les participants au régime doivent être des employés en fonction à la date d'acquisition pour toucher les paiements prévus par le régime. Toute acquisition proportionnelle au moment de la cessation d'emploi demeure à la discrétion du conseil.
- Les indemnités de départ estimatives sont calculées en fonction du salaire de base annuel des membres de la haute direction pour 2011, de la moyenne sur deux ans des primes versées pour les exercices 2010 et 2011, des avantages indirects et, à l'exception du droit à une indemnité de départ de Rupert Duchesne autrement qu'aux termes d'un changement de contrôle, des cotisations versées en 2011 par la Société au régime de retraite à cotisations définies à l'intention des membres de la haute direction visés et au RCR ou au mécanisme de retraite parrainé par le gouvernement. 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. La valeur de ces avantages collectifs n'est pas comprise dans les indemnités de départ estimatives susmentionnées présentées dans le tableau.
- Le membre de la haute direction visé a également droit au paiement du salaire annuel accumulé mais impayé et des primes calculées au prorata pour la période allant jusqu'à la date de cessation d'emploi, inclusivement. Pour 2011, ces montants sont communiqués en détail dans le Tableau sommaire de la rémunération et, en conséquence, ils ne figurent pas au titre des indemnités de départ estimatives dans le présent tableau.
- En cas de cessation d'emploi sans motif valable ou de démission pour une raison valide, Rupert Duchesne a droit à une indemnité de départ de 24 mois, calculée de la manière indiquée aux notes 3 et 4 ci-dessus.
- En cas de cessation d'emploi sans motif valable ou de démission pour une raison valide, David L. Adams a droit à une indemnité de départ, calculée de la manière décrite aux notes 3 et 4 ci-dessus, durant une période visée par l'indemnité équivalant à 18 mois.
- En cas de cessation d'emploi sans motif valable, David Johnston a droit à une indemnité de départ équivalant à six mois de salaire de base. Aucun montant au titre de prime ne serait payable pour l'exercice de la cessation d'emploi. Aucun montant au titre d'indemnité de départ n'est payable en cas de démission de sa part.
- En cas de cessation d'emploi sans motif valable ou de démission pour une raison valide, Vince Timpano et Elizabeth Graham ont droit à une indemnité de départ, calculée de la manière décrite aux notes 3 et 4 ci-dessus, durant une période visée par l'indemnité équivalant à 12 mois, plus 1 mois par année de service après 12 ans de service, jusqu'à une période visée par l'indemnité maximale de 24 mois.
- 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.
- À la survenance d'un changement de contrôle, les UAI non acquises en cours qui ont été attribuées aux termes du régime général seraient entièrement acquises. En outre, si un changement de contrôle se produit avant le 1^{er} janvier 2013, le contrat d'emploi de M. Duchesne prévoit l'octroi de 20 000 UAI supplémentaires pour chaque année civile entre 2007 et la date du changement de

contrôle. Par conséquent, la somme qui aurait été versée à l'occasion de l'acquisition anticipée d'UAI diffère de la valeur marchande des UAI comprises dans les attributions fondées sur des actions indiquées pour Rupert Duchesne à la rubrique « Attributions aux termes d'un régime d'intéressement – Attributions fondées sur des actions et des options en cours ».

11. Aucune acquisition anticipée n'aurait eu lieu à l'égard des options en cours si un changement de contrôle s'était produit le 31 décembre 2011, à moins que le conseil n'ait décidé, à son gré et s'il l'avait jugé approprié dans les circonstances, de modifier les conditions d'acquisition ou la date d'expiration d'options en cours pour indiquer la date du changement de contrôle afin de protéger les droits du participant.
12. En cas de démission après un changement de contrôle, au sens de la politique en matière de changement de contrôle et comme il est décrit à la rubrique « Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle – Politique en matière de changement de contrôle », M. Duchesne aurait droit à une indemnité de départ de 24 mois, calculée de la manière indiquée aux notes 3 et 4 ci-dessus et, dans un tel cas, toute UAR non acquise aurait été réglée sur une base proportionnelle en supposant que les indicateurs de rendement cible aient été respectés, et le solde aurait été annulé. Aucune acquisition anticipée n'aurait lieu à l'égard des options en cours non acquises. De même, le régime d'UAD ne prévoit aucune acquisition anticipée d'UAD.
13. Le contrat d'emploi de M. Adams précise que, sous réserve du maintien de son emploi auprès de la Société pendant au moins six mois suivant la date du changement de contrôle, en cas de démission après un changement de contrôle, au sens de la politique en matière de changement de contrôle et comme il est décrit à la rubrique « Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle – Politique en matière de changement de contrôle », il aurait droit à une indemnité de départ de 18 mois (calculée de la manière décrite aux notes 3 et 4 ci-dessus) et aucune acquisition anticipée d'UAR, d'options et d'UAD non acquises et en cours n'aurait lieu.
14. En cas de démission sans raison valide, les membres de la haute direction visés, à l'exception de M. Duchesne et de M. Adams, comme il est indiqué aux notes 15 et 16, respectivement, n'auraient droit à aucune indemnité de départ. De plus, les UAI, les UAR et les UAD ainsi que les options non acquises qui seraient en cours deviendraient caduques à la date de démission.
15. En cas de 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 « 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, à l'exception de M. Duchesne, auraient droit à une indemnité de départ durant une période de 12 mois, plus 1 mois par année de service après 12 ans de service, multipliée par 1,5 jusqu'à un maximum de 24 mois. Compte tenu de leurs années de service au sein de la Société en date du 31 décembre 2011, la période visée par l'indemnité de M. Adams, de M. Johnston et de M. Timpano aurait été de 18 mois et celle de M^{me} Graham aurait été de 24 mois. Aux termes de la politique en matière de changement de contrôle, la période visée par l'indemnité de M. Duchesne aurait été de 36 mois. L'indemnité aurait été calculée de la manière décrite aux notes 3 et 4 ci-dessus.
16. 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 « Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle – Politique en matière de changement de contrôle » était survenue le 31 décembre 2011, toutes les options en cours et non acquises détenues par M. Duchesne auraient été acquises, que les critères de rendement aient été respectés ou non. Les options en cours détenues par M. Duchesne en date du 31 décembre 2011 sont hors du cours à cette date. Les options détenues par les autres membres de la haute direction visés n'auraient pas été acquises par anticipation ni de quelque autre façon que ce soit.
17. Le montant représente l'acquisition proportionnelle de toutes les UAR en cours et non acquises le 31 décembre 2011, en supposant que les indicateurs de rendement cible aient été respectés.
18. 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 « 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

Exposé descriptif

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 assurer le 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

Au cours de l'exercice 2011, les administrateurs ont reçu une rémunération annuelle de base de 45 000 \$, tandis que le président du conseil a reçu une rémunération annuelle de 200 000 \$. À l'exception du président du conseil, qui reçoit chaque année 8 000 UAD (émises trimestriellement), les administrateurs reçoivent également chaque année 1 500 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 comité de gouvernance et de mises en candidature et le CRHR ont reçu une rémunération supplémentaire de 15 000 \$, de 7 500 \$ et de 10 000 \$, respectivement. Les membres du comité d'audit, du comité de gouvernance et de mises en candidature et du CRHR reçoivent une rémunération supplémentaire de 5 000 \$, de 2 500 \$ et de 2 500 \$, respectivement.

Les administrateurs peuvent choisir chaque année de recevoir jusqu'à cent pour cent (100 %) de leur rémunération annuelle de base, de leur rémunération à titre de membres d'un comité et de leurs jetons de présence en UAD. Voir « Annexe D – Régime d'unités d'actions différées de la Société » de cette circulaire pour une description du régime d'UAD.

Les administrateurs ont également bénéficié des privilèges offerts aux membres du programme Aéroplan ainsi que d'une allocation de voyage discrétionnaire d'une valeur pouvant aller jusqu'à 20 000 \$ à bord des transporteurs membres de STAR Alliance et on leur a remboursé les frais de déplacement et les dépenses qu'ils ont engagés pour assister aux réunions du conseil d'administration ou des comités, selon le cas.

Exigences en matière d'actionnariat des administrateurs

Le conseil d'administration a adopté, le 14 novembre 2008, 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 : i) à deux fois sa rémunération annuelle ou, si ce montant est inférieur, à 25 000 actions et UAD, dans le cas du président du conseil d'administration; et ii) à trois fois sa rémunération annuelle ou, si ce montant est inférieur, à 8 000 actions et UAD, dans le cas d'un autre administrateur, au cours d'une période de quatre ans commençant : a) le 14 novembre 2008 ou, si cette date est ultérieure, b) à la première élection de l'administrateur 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 tous les ans en fin d'exercice 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 rémunération annuelle de base de l'administrateur lui sera versée sous forme d'UAD.

En date des présentes, tous les administrateurs respectent les lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs. Étant donné que M. Duchesne 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 de son contrat d'emploi, M. Duchesne doit détenir des actions, des UAI acquises avec le temps et des UAD équivalant à quatre fois son salaire d'ici le 1^{er} juin 2012. À la date des présentes, M. Duchesne respecte les lignes directrices en matière d'actionnariat des membres de la haute direction de la Société.

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 2011.

Nom ¹	Rémunération gagnée				Total (\$)	% de la rémunération payée en attributions fondées sur des actions ⁶
	Honoraires ² (\$)	Jetons de présence ³ (\$)	Attributions fondées sur des actions ⁴ (\$)	Autre rémunération ⁵ (\$)		
Robert E. Brown	200 000	–	103 500	22 609	326 109	35
Roman Doroniuk	62 500	33 000	19 406	30 175	145 081	16
Joanne Ferstman	60 000	33 000	19 406	35 952	148 358	47
Michael M. Fortier	50 000	33 000	19 406	31 317	133 723	16
John M. Forzani	50 000	33 000	19 406	32 447	134 853	38
David H. Laidley	52 500	30 000	19 406	42 895	144 801	72
Douglas D. Port	55 000	33 000	19 406	13 892	121 298	20
Alan P. Rossy	52 500	33 000	19 406	31 373	136 279	16
TOTAL	582 500	228 000	239 342	240 660	1 290 502	

1. Puisqu'il est chef de la direction, Rupert Duchesne ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur. Sa rémunération à titre de chef de la direction est indiquée dans le Tableau sommaire de la rémunération et à la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction – Analyse de la rémunération – Chef de la direction ».
2. Ces montants représentent tous les honoraires (conseil et comités), y compris ceux payés en UAD.
3. Ces montants représentent tous les jetons de présence, y compris ceux payés en UAD.
4. Ces montants représentent la valeur totale des UAD octroyées trimestriellement à chaque administrateur, en fonction du cours de clôture moyen des actions de la Société à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution des UAD.
5. Représente la valeur attribuée aux privilèges offerts aux membres du programme Aéroplan et à toute tranche de l'allocation de voyage discrétionnaire de 20 000 \$ utilisée par les administrateurs ainsi que les dividendes réinvestis sur les UAD gagnées en 2011, évaluées selon le cours de clôture des actions de la Société à la TSX aux dates de paiement.
6. Représente le pourcentage de la rémunération globale payée en UAD et comprend la part des honoraires et des jetons de présence payée en UAD.

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 2011 pour les administrateurs non membres de la haute direction.

Nom	Attributions fondées sur des actions		
	Actions ou unités d'actions qui n'ont pas été acquises	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions qui n'ont pas été acquises	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions (non payées ou distribuées)¹
	(n^{bre})	(\$)	(\$)
Robert E. Brown	19 963	–	238 358
Roman Doroniuk	6 593	–	78 720
Joanne Ferstman	15 380	–	183 637
Michael M. Fortier	4 766	–	56 906
John M. Forzani	12 788	–	152 689
David H. Laidley	28 607	–	341 568
Douglas D. Port	9 807	–	117 096
Alan P. Rossy	4 857	–	57 993

1. Représente le nombre d'UAD multiplié par le cours de clôture des actions de la Société à la TSX le 31 décembre 2011 (11,94 \$).

PRATIQUES 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 Rupert Duchesne, sont indépendants au sens du Règlement 58-101.

Tous les autres administrateurs, soit Robert E. Brown, Roman Doroniuk, Joanne Ferstman, Michael M. Fortier, John M. Forzani, David H. Laidley, Douglas D. Port et Alan P. Rossy, sont des administrateurs « indépendants » au sens du Règlement 58-101 puisque aucun d'entre eux 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.

8 DES 9 CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR SONT INDÉPENDANTS.

Le conseil d'administration a établi que Rupert Duchesne n'est pas indépendant puisqu'il est chef de la direction de la Société.

Comme l'indique le tableau ci-dessous, 8 des 9 candidats aux postes d'administrateur sont indépendants :

Administrateur	Indépendant	Non indépendant	Raison de la non-indépendance
Robert E. Brown	✓		
Roman Doroniuk	✓		
Rupert Duchesne		✓	M. Duchesne est chef de la direction de la Société.
Joanne Ferstman	✓		
Michael M. Fortier	✓		
John M. Forzani	✓		
David H. Laidley	✓		
Douglas D. Port	✓		
Alan P. Rossy	✓		

Voir la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur » dans la présente circulaire 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 actuel, Robert E. Brown, est indépendant au sens des lois, des règlements et des 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 le conseil d'administration comprenne bien ses responsabilités; ii) assurer que le conseil travaille en équipe cohésive 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 le programme des réunions et des procédures du conseil d'administration; vi) assurer une bonne diffusion des renseignements au conseil; vii) agir à titre de personne-ressource et de conseiller auprès du président et 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 du conseil d'administration, c'est-à-dire neuf (9) fois au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2011, les administrateurs non membres de la 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 sans la direction à chaque réunion.

<p style="text-align: center;">LES ADMINISTRATEURS NON MEMBRES DE LA DIRECTION TIENNENT DES SÉANCES À HUIS CLOS À CHAQUE RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION OU DES COMITÉS.</p>

Le conseil d'administration a accès à des renseignements qui proviennent de l'auditeur et des consultants 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 consultants externes et se réunir avec eux.

Registre des présences

Voir « Candidats aux postes d'administrateur – Registre des présences des administrateurs » dans la présente circulaire 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 2011.

Taille du conseil

Le conseil d'administration est actuellement composé de neuf (9) administrateurs. Il est d'avis que sa taille et sa composition sont 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 2011 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 5100, boul. De Maisonneuve Ouest, Montréal (Québec), H4A 3T2, 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 l'entreprise 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.

Président de chaque comité

Les présidents du comité d'audit, du comité de gouvernance et de mises en candidature et du CRHR sont Roman Doroniuk, Douglas D. Port et Joanne Ferstman, 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 (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.

<p style="text-align: center;">DES DESCRIPTIONS DE POSTES ONT ÉTÉ ADOPTÉES POUR LE CHEF DE LA DIRECTION, LE PRÉSIDENT DU CONSEIL ET LE PRÉSIDENT DE CHACUN DES COMITÉS DU CONSEIL.</p>

Planification de la relève

La Société a mis en place un plan de relève qui vise à repérer et à former des successeurs parmi nos meilleurs talents 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 membres de la haute direction et du chef de la direction pour mieux comprendre l'entreprise. Chaque nouvel administrateur reçoit également un manuel 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. Un sondage est mené au moins une fois l'an parmi les administrateurs afin de déterminer les sujets d'intérêt et cette information sert ensuite à mettre au point le programme de formation continue. 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 d'administration 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. En juin 2011, le conseil a aussi tenu une session stratégique d'une journée et demie à Londres avec des membres de la haute direction et des cadres supérieurs des équipes opérationnelles régionales. De plus, 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.

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

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 concernant la diffusion et la communication d'information aux membres des milieux financiers et aux investisseurs pour assurer que : i) les communications sont exactes et effectuées en temps utile et ont une diffusion suffisamment large pour répondre aux prescriptions des lois applicables; et ii) les communications reposent sur des pratiques de diffusion cohérentes et susceptibles d'entretenir la confiance des milieux financiers et, tout particulièrement, des investisseurs en ce qui concerne l'intégrité de l'information sur la Société.

Le conseil d'administration a également établi un comité sur la politique de communication de l'information (le « **comité de l'information** »), 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 vice-président général et chef des Affaires financières, de la chef de l'exploitation et présidente et chef de la direction É.-U. et APAC, du premier vice-président, chef des affaires juridiques et secrétaire général ainsi que de la première vice-présidente – Marque mondiale, communications et affaires extérieures. Il 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.

On peut consulter un exemplaire de la politique de communication de l'information sur le site Web de la Société, à l'adresse www.aimia.com.

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 doit 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 de seuil minimal 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.

On peut consulter un exemplaire des lignes directrices en matière d'opérations sur titres de la Société sur son site Web, à l'adresse www.aimia.com.

Code d'éthique

La Société a adopté un code d'éthique (le « **code** »), qui s'applique à tous les administrateurs, membres de la direction et employés de la Société. Il est possible d'obtenir un exemplaire du code sur SEDAR, au www.sedar.com ou sur le site Web de la Société, à l'adresse www.aimia.com. Le code inclut un certain nombre de principes directeurs, comme l'intégrité et la confidentialité, et 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; et
- 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 respecter les lignes directrices et principes énoncés dans le code. La Société utilise également un système de signalement confidentiel et anonyme qui permet aux employés 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

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 tient une liste d'administrateurs éventuels dont la candidature pourrait être examinée dans le futur et peut retenir les services de conseillers externes pour qu'ils l'aident à identifier des candidats possibles.

Voir « Comités – Comité de gouvernance et de mises en candidature » dans la présente circulaire 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 « Rémunération des membres de la haute direction – Analyse de la rémunération – Rémunération des administrateurs » dans la présente circulaire 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 figure dans la présente circulaire, à la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction – Analyse de la rémunération ».

Des renseignements relatifs aux services de conseils en rémunération fournis par PCI – Perrault Conseil inc. au cours de l'exercice 2011 figurent dans la présente circulaire, à la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction – Analyse de la rémunération ».

Comités du conseil

Le conseil d'administration a trois (3) comités : 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 « Comités » dans la présente circulaire 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 des 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.

COMITÉS

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.

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 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 externe;
- s'assurer que les communications sont indépendantes entre le conseil, l'auditeur interne et l'auditeur externe; et
- 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.

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; et
- 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 Roman Doroniuk, président, de Joanne Ferstman, de David H. Laidley et d'Alan P. Rossy, 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 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011.

En 2011, le comité d'audit a généralement exercé ses fonctions pour atteindre ses objectifs et s'acquitter de ses responsabilités, comme il est décrit ci-dessus et dans sa charte. De plus, le comité d'audit a plus particulièrement étudié les questions clés suivantes en 2011 : i) l'examen de la politique de la Société en matière d'affectation du capital, y compris la réduction de la réserve au titre des échanges Aéroplan et l'augmentation des dividendes par action; et ii) l'examen des politiques de la Société en matière de placement de la trésorerie.

Comité de gouvernance et de mises en candidature

Le comité de gouvernance et de mises en candidature se compose d'au moins trois 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 des comités requis, à leurs chartes et à leur composition;
- examiner régulièrement le caractère adéquat et la forme de la rémunération des administrateurs;
- recommander les candidats à la présidence des comités des conseils;
- 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; et

- 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 de Douglas D. Port, président, de Roman Doroniuk, de Michael M. Fortier, de John M. Forzani et de David H. Laidley, 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 quatre (4) reprises du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011.

En 2011, le comité de gouvernance et de mises en candidature a généralement exercé ses fonctions pour atteindre ses objectifs et s'acquitter de ses responsabilités, comme il est décrit ci-dessus et dans sa charte. De plus, le comité de gouvernance et de mises en candidature s'est penché sur les questions clés suivantes en 2011 : i) l'examen des pratiques exemplaires à l'égard des lignes directrices en matière de seuil minimal d'actionnariat; ii) l'examen des politiques de la Société relatives à sa responsabilité sociale et à ses activités se rapportant à des œuvres de bienfaisance; et iii) la politique visant à limiter l'appartenance commune des administrateurs au conseil d'une autre société, dont il a discuté avec le conseil d'administration et recommandé l'adoption.

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 dirigeants 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 au salaire de base, à la rémunération au rendement et à la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres des membres de la haute direction (autres que le chef de la direction, qui est traité à part);
- 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 consultant ou le conseiller externe en rémunération du CRHR se propose de fournir avant le début de leur prestation; et
- revoir les changements à apporter à la capitalisation et à la conception du régime de retraite des filiales en exploitation importantes de la Société.

Le CRHR se compose actuellement de Joanne Ferstman, présidente, de Michael M. Fortier, de John M. Forzani, de Douglas D. Port et d'Alan P. Rossy, 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, Joanne Ferstman, présidente du CRHR, est également membre du comité d'audit.

Le CRHR s'est réuni à cinq (5) reprises du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011.

En 2011, le CRHR a généralement exercé ses fonctions pour atteindre ses objectifs et s'acquitter de ses responsabilités, comme il est décrit ci-dessus et dans sa charte. De plus, le CRHR a plus particulièrement étudié les questions clés suivantes en 2011 : i) il a entrepris un examen complet des contrats d'emploi des membres clés de la haute direction actuels; ii) avec l'aide du consultant externe, PCI – Perrault Conseil inc., il a entrepris un examen complet des niveaux de rémunération des membres de la haute direction de la Société par rapport au marché; iii) il a mis en œuvre des modifications touchant le RICT à l'intention des employés membres de la haute direction pour pondérer l'importance accordée au rendement de l'entreprise, au rendement des divisions et au rendement individuel; iv) il a procédé à un examen du rendement financier passé de la Société dans le cadre de son examen des régimes de rémunération des membres de la haute direction de la Société; v) il a évalué les charges de restructuration, les ajustements de la valeur des immobilisations incorporelles et les ajustements apportés aux pourcentages de désistements découlant de la renégociation des contrats à long terme avec des principaux partenaires commerciaux ayant chacun eu des conséquences sur les résultats financiers de la Société en 2011 et a tenu compte de l'éventail des répercussions possibles en ce qui a trait aux programmes d'intéressement de la Société; et vi) il a revu les récentes modifications apportées aux règles de déclaration de la rémunération de la haute direction et a proposé, après s'être penché sur la question, que des changements soient apportés aux politiques en matière de rémunération de la Société, notamment en ce qui concerne les lignes directrices en matière d'opérations sur titres et la charte du CRHR.

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 de la Société, des personnes ayant un lien avec eux ou des membres de leur groupe 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 16 mars 2012, 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 eu lieu en mai 2013. Toute proposition d'actionnaire doit être soumise par écrit au 5100, boul. De Maisonneuve Ouest, Montréal (Québec) Canada, H4A 3T2, à l'attention du secrétaire général de la Société, télécopieur : 514 205-7578, et doit être reçue avant la fermeture des bureaux le 19 décembre 2012.

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 2011, qui comprend les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2011 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; et
- la notice annuelle de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2011, 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 2011.

Pour obtenir un exemplaire de ces documents, veuillez vous adresser par écrit au secrétaire général, au 5100, boul. De Maisonneuve Ouest, Montréal (Québec) Canada, H4A 3T2.

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 2011. 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 CIBC Mellon 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 CIBC Mellon 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 DEMANDE D'AIDE

Si vous avez des questions au sujet de la présente circulaire ou si vous avez besoin d'aide pour remplir le formulaire de procuration, veuillez communiquer avec CIBC Mellon, 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 16 mars 2012.

Le chef de la direction du groupe,



Rupert Duchesne

Le premier vice-président, chef des affaires juridiques et secrétaire général,



Mark Hounsell

ANNEXE A

CHARTRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

I. RAISON D'ÊTRE

La présente charte décrit le rôle du conseil d'administration (le « **conseil** ») de Groupe Aeroplan Inc., qui exerce ses activités sous le nom d'« Aimia » (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 combler 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'administrateurs. 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'administrateurs 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 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 des réunions et des procédures du conseil;
- f) assurer une bonne diffusion des renseignements au conseil;
- g) agir à titre de personne-ressource et de conseiller auprès du président et chef de la direction et des divers comités du conseil; et
- 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 que 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; et
- h) examiner à l'avance les documents transmis par la direction en prévision d'une réunion 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 ne 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 de la Société 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 et les membres de la haute direction de la Société;
- g) revoir la rémunération du chef de la direction, 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 marquée au coin de l'intégrité et du 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'administrateurs de la Société;
- t) désigner le président du conseil; et
- 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 de la Société 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 budget 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 leur relève;
- e) les restructurations et réorganisations d'entreprise de grande envergure, dont les restructurations par scission;
- f) les acquisitions et dessaisissements majeurs; et
- 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 actionnaires.

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 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 et de conduite des affaires (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.

Le 5 octobre 2011

ANNEXE B

RÉSOLUTION RELATIVE AU CHANGEMENT DE DÉNOMINATION

Groupe Aeroplan Inc.
exerçant ses activités sous le nom de
Aimia

(la « Société »)

RÉSOLUTION DES ACTIONNAIRES

IL EST RÉSOLU PAR VOIE DE RÉOLUTION SPÉCIALE DES ACTIONNAIRES QUE :

1. Les statuts constitutifs de Groupe Aeroplan Inc. (la « **Société** ») soient modifiés afin de changer la dénomination sociale de la Société pour qu'elle devienne Aimia Inc. (le « **changement de dénomination** »).
2. Tout administrateur ou dirigeant de la Société soit autorisé à poser tous les gestes et à signer tous les instruments et documents pour le compte de la Société qu'il juge, à son entière discrétion, nécessaires ou souhaitables pour donner effet à la présente résolution, y compris la signature et le dépôt, auprès du Directeur nommé en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, de statuts de modification faisant état du changement de dénomination.
3. Indépendamment de l'approbation de la présente résolution spéciale par les actionnaires de la Société, les administrateurs de celle-ci, sans autre avis aux actionnaires de la Société ou sans l'approbation de ceux-ci, puissent, à leur entière discrétion, décider de ne pas procéder au changement de dénomination ou révoquer la présente résolution spéciale en tout temps avant que le changement de dénomination soit effectué.

ANNEXE C

RÉSOLUTION RELATIVE AU VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION

**Groupe Aeroplan Inc.
exerçant ses activités sous le nom de
Aimia**

(la « Société »)

RÉSOLUTION NON CONTRAIGNANTE DES ACTIONNAIRES

RÉSOLUTION RELATIVE AU VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE
LA HAUTE DIRECTION

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 divulguée dans la circulaire de la Société transmise en vue de l'assemblée annuelle et extraordinaire 2012 des actionnaires.

ANNEXE D

RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT

Cette annexe fournit des renseignements détaillés concernant le régime d'intéressement à long terme, le régime d'unités d'actions différées et les régimes d'intéressement à long terme antérieurs de la Société.

Régime d'intéressement à long terme de la Société

Conditions générales applicables aux UAR et aux options

Le RILT de la Société, qui a remplacé tous les régimes d'intéressement à long terme en vigueur auparavant, constitue le principal régime d'intéressement à long terme de la Société pour tous les nouveaux octrois. Le régime est conçu pour procurer aux participants admissibles un stimulant 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 dont l'importante contribution lui permet d'atteindre ou de dépasser ses objectifs de rendement à long terme. Le plan 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 de la Société permet l'octroi d'options (les « **options** ») et d'unités d'actions liées au rendement (les « **UAR** ») aux participants admissibles de la Société et de ses filiales. Le RILT de la Société est administré par le CRHR.

Un maximum de 9 998 440 actions sont réservées et disponibles aux fins d'octroi et peuvent être émises aux termes du RILT de la Société, ce qui représente environ 5,7 % des actions émises et en circulation au 16 mars 2012. Au 31 décembre 2011, les actions pouvant être émises par suite de l'exercice des options en cours représentaient 2,3 % de la totalité des actions émises et en circulation de la Société. Ainsi que le prévoit le RILT de la Société, 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 secondaire, au gré du conseil.

Aux termes du RILT de la Société : i) le nombre total d'actions réservées pour émission à tout moment à un même participant ne peut dépasser cinq pour cent (5 %) des actions émises et en circulation à ce moment; ii) le nombre total d'actions a) émises au cours d'une période de un an aux initiés et aux personnes ayant un lien avec eux aux termes du RILT de la Société ou de tout autre mécanisme de rémunération en actions en vigueur ou projeté et b) pouvant être émises à tout moment aux initiés et aux personnes ayant un lien avec eux aux termes du RILT de la Société ou de tout autre mécanisme de rémunération en actions en vigueur ou projeté ne doit jamais dépasser, dans l'un et l'autre cas, cinq pour cent (5 %) des actions émises et en circulation.

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

Conditions particulières des options

Le conseil d'administration ou le CRHR : i) établira la durée des options octroyées aux termes du RILT de la Société, qui ne pourra être supérieure à dix (10) ans; et ii) établira les conditions d'acquisition des options qu'il juge appropriées au moment de l'octroi de ces options. L'option qui expire pendant une période d'interdiction (au sens du RILT de la Société) ou dans les neuf jours ouvrables qui suivent est automatiquement prorogée jusqu'au dixième jour ouvrable 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 de la Société au moment de leur octroi, étant entendu que le prix d'exercice ne sera pas inférieur à

la valeur marchande des actions à ce moment et correspondra, si l'octroi a lieu au cours d'une période d'interdiction, au cours de clôture moyen des actions à la TSX pour les trois jours de bourse suivant le dernier jour de cette période d'interdiction. Si l'octroi a lieu à l'extérieur d'une période d'interdiction, la valeur marchande des actions sera le cours de clôture moyen des actions à la TSX pour la période de cinq jours de bourse se terminant le dernier jour de bourse précédant le jour d'octroi de l'option.

La décision d'octroyer des options, de même que le nombre d'options octroyées, n'est liée à aucun objectif de rendement et demeure à l'appréciation du conseil. Les options octroyées en 2011 étaient assujetties aux conditions suivantes :

- une durée jusqu'à l'échéance de 7 ans; et
- un calendrier d'acquisition des options à raison de 25 % par année pendant 4 ans.

Même si des conditions d'acquisition liées au rendement aux termes du RILT de la Société peuvent s'appliquer aux attributions d'options, toutes les attributions d'options octroyées en 2011 étaient uniquement assorties de conditions d'acquisition liées à l'écoulement du temps.

Conditions particulières des UAR

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 assujéti 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.

Le conseil d'administration a approuvé, suivant la recommandation du CRHR, l'adoption de la croissance du BAIIA-A consolidé de l'entreprise aux fins de l'établissement des conditions d'acquisition liées au rendement.

Par conséquent, l'acquisition des UAR attribuées en 2011 est assujéti aux conditions et au calendrier suivants :

- 1/6^e de l'attribution peut être acquis à la fin de chaque exercice composant le cycle de trois ans, sous réserve de l'atteinte du BAIIA-A annuel consolidé de la Société pour chaque exercice;
- la moitié restante de l'attribution peut être acquise à la fin du cycle de trois ans, sous réserve de l'atteinte du BAIIA-A cumulatif consolidé de la Société au cours de la période de trois ans;
- les UAR acquises ne deviennent payables qu'à la fin du cycle de trois ans et uniquement si le participant demeure à l'emploi de la Société jusqu'à la fin du cycle; et
- le seuil d'acquisition correspond à 80 % de l'objectif, les droits étant acquis à 50 % de la valeur, pourcentage qui augmente par la suite de façon linéaire jusqu'à concurrence de 100 %.

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, de comptant ou d'une combinaison d'actions et de comptant, au gré du conseil d'administration ou du CRHR. Pour établir ce paiement, la valeur marchande des actions sera leur cours de clôture moyen à la TSX pour la période de cinq jours de bourse se terminant le dernier jour de bourse précédant le jour où le paiement est effectué.

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 de la Société deviennent caduques à l'expiration de la durée de l'option prévue à l'origine ou à l'une des dates suivantes, si elle est antérieure : i) la date à laquelle la Société avise un participant qu'il a été congédié pour un motif valable; ii) douze (12) mois après le décès du participant; iii) trois (3) ans après la fin de l'emploi du participant en raison de dommages corporels ou d'une incapacité ou à la suite de sa retraite; iv) douze (12) mois après la date d'un congé de plus de un (1) an autorisé par la Société; ou v) trente (30) jours après la fin de l'emploi du participant pour un autre motif.

Traitement au moment de la cessation d'emploi – UAR

À moins que le conseil d'administration ou le CRHR n'en décide autrement, il sera mis fin immédiatement à la participation du participant au RILT de la Société à l'égard des UAR dans l'un des cas suivants : i) son décès; ii) la fin de son emploi en raison de dommages corporels ou d'une incapacité; iii) son départ à la retraite; iv) un congé de plus de un (1) an autorisé par la Société; v) la fin de l'emploi pour un motif autre qu'un motif valable; ou vi) le fait de ne plus être un participant admissible pour des motifs autres que ceux susmentionnés, étant toutefois entendu que toutes les UAR non acquises demeureront en cours jusqu'à la fin de la période de restriction applicable. À la fin de cette période de restriction, le conseil d'administration ou le CRHR évalueront 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 :

Nombre d'UAR en cours dans le compte du participant	X	Nombre de mois écoulés au cours de la période de restriction applicable jusqu'à la date de la fin de l'emploi du participant ou de sa retraite
		Nombre total de mois compris dans la période de restriction applicable

Malgré l'information présentée dans le tableau ci-dessus, le conseil d'administration ou le CRHR peuvent intégrer des modalités dans les conditions d'acquisition prévoyant que les participants au régime doivent être des employés en fonction au moment de la date de paiement afin d'être admissibles au paiement. Si le participant est congédié pour un motif valable, il sera immédiatement mis fin à sa participation au RILT de la Société et l'ensemble des UAR portées à son compte qui ne sont pas encore acquises deviendront caduques.

Incidence d'un changement de contrôle

Sous réserve des contrats d'emploi conclus par les porteurs d'UAR et/ou d'options et la Société, et de la politique en matière de changement de contrôle décrite à partir de la page 65, si, selon le cas : i) une personne devient propriétaire véritable, directement ou indirectement, d'au moins 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; 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; ou iv) la Société participe à une réorganisation, une fusion, un arrangement, une offre publique d'achat (au sens de la *Loi sur les valeurs*

mobilières (Québec)) visant l'ensemble des actions ou la vente ou la disposition de la totalité ou de la quasi-totalité de ses biens et de ses actifs, 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.

Dispositions de modification du RILT de la Société

Le RILT de la Société prévoit une procédure de modification permettant au conseil de modifier le RILT de la Société ou toute option ou UAR en cours aux termes du RILT de la Société, 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. 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 de la Société, 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) 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; d) toute modification qui permet aux administrateurs qui ne sont pas des employés d'être admissibles à des attributions aux termes du RILT de la Société; e) toute modification qui fait en sorte qu'une option ou une UAR octroyée aux termes du RILT de la Société puisse être transférée ou cédée par un participant autrement que par voie testamentaire ou par effet des lois successorales; f) toute modification qui a pour effet d'augmenter le nombre maximal d'actions pouvant être émises à des initiés aux termes du RILT de la Société ou aux termes d'un autre mécanisme de rémunération en actions proposé ou établi, exception faite des ajustements relatifs aux actions; et g) toute modification apportée aux dispositions de modification du RILT de la Société.

Octrois aux termes du RILT de la Société au cours de l'exercice 2010

Avec prise d'effet le 3 mars 2011, le conseil d'administration a approuvé l'octroi de 452 872 UAR aux termes du régime à 132 participants.

Le conseil d'administration a également approuvé l'attribution d'un total de 1 366 370 options à 67 participants le 3 mars 2011, avec un prix d'exercice de 12,79 \$ chacune. Ces octrois ont une durée de 7 ans et sont acquis sur 4 ans au taux de 25 % par année.

De plus, le conseil d'administration a approuvé l'octroi d'options supplémentaires à de nouvelles recrues en 2011, comme il est décrit dans le tableau suivant, les critères d'acquisition et la durée de l'option étant les mêmes que ceux qui se rattachent aux options octroyées le 3 mars :

Date d'octroi	Nombre d'options octroyées	Prix d'exercice de l'option
2 juin 2011	120 000	13,42 \$
6 juin 2011	50 000	13,39 \$
18 août 2011	125 000	11,80 \$
26 septembre 2011	10 000	11,68 \$
17 novembre 2011	56 500	11,86 \$

Pour 2011, 1 727 870 options au total ont été octroyées, soit 0,99 % du nombre total des actions en circulation. Au 31 décembre 2011, 4 004 069 options au total étaient en cours, soit 2,3 % du nombre total des actions en circulation. En comparaison, les options représentaient 1,7 % du nombre total des actions en circulation au 31 décembre 2010.

Les attributions aux termes du régime d'intéressement à long terme de 2011 de la Société n'ont pas été octroyées en fonction de l'atteinte d'un ensemble de critères de rendement particuliers. La plupart des participants au régime ont reçu des attributions en fonction de leur rôle et du degré de leurs responsabilités de direction au sein de la Société. Néanmoins, le conseil et le CRHR maintiennent le pouvoir discrétionnaire d'ajuster les attributions aux termes du RILT à la hausse ou à la baisse, en fonction des recommandations de la direction, afin de souligner certaines circonstances particulières ou des cas de rendement exceptionnel au cours de l'exercice précédent.

Aucun des membres de la haute direction visés n'a exercé ses options acquises en 2011.

Régime d'unités d'actions différées de la Société

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 annuelle 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. 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 de seuil minimal d'actionnariat à l'intention des membres de la haute direction applicables.

Depuis le 1^{er} janvier 2009, un nombre fixe d'UAD (1 500 UAD par année à l'heure actuelle), établi par le conseil d'administration sur recommandation du comité de gouvernance et de mises en candidature, sont attribuées sur une base annuelle (et remises trimestriellement) aux administrateurs (à l'exclusion du président du conseil). Ces derniers 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 de seuil minimal d'actionnariat à l'intention des administrateurs applicables. 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. Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2011, le président du conseil recevra un octroi annuel (émis trimestriellement) de 8 000 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 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.

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 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.

Au cours de l'exercice 2011, 30 817 UAD au total ont été octroyées aux administrateurs non membres de la haute direction de la Société. Aucune UAD n'a été attribuée aux membres de la haute direction au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2011.

Régimes d'intéressement à long terme antérieurs de la Société

RILT permanent

Aux termes du RILT permanent, un fiduciaire achetait sur le marché secondaire, au moment de l'octroi et aux frais de la Société, des parts du Fonds de revenu Aéroplan, qui ont été converties en actions une fois ce dernier devenu la Société le 25 juin 2008. Le fiduciaire conserve les actions tant qu'elles ne deviennent pas acquises par les participants. Au moment de l'acquisition, les participants reçoivent les actions sous-jacentes aux octrois reçus.

Les actions au titre du RILT permanent deviennent acquises lorsque les objectifs de rendement de l'entreprise sont atteints sur un cycle de rendement de trois ans. Les dividendes déclarés par la Société sur les actions octroyées aux termes du RILT permanent peuvent, au gré de la Société, être utilisées pour acheter des actions supplémentaires, qui sont acquises en proportion des actions initialement octroyées et au même moment.

Les actions non acquises détenues par le fiduciaire pour le compte d'un participant au RILT permanent deviennent caduques si le participant démissionne ou est congédié pour un motif valable avant la date d'acquisition applicable. Si le participant part à la retraite, est congédié sans motif valable ou devient invalide, ses actions non acquises sont acquises sur une base proportionnelle, sous réserve du respect des conditions d'acquisition relatives au rendement. Si le participant décède, ses actions non acquises sont acquises sur une base proportionnelle.

Sous réserve des contrats d'emploi conclus par les porteurs d'unités d'actions incessibles (les « **UAI** ») et la Société, en cas de changement de contrôle, au sens défini dans le RILT permanent, les UAI non acquises seront acquises à la date du changement de contrôle, que les conditions d'acquisition aient été remplies ou non.

Les derniers octrois aux termes du RILT permanent ont été consentis le 6 mars 2008 à l'égard du cycle de rendement de trois ans commençant le 1^{er} janvier 2008 et se terminant le 31 décembre 2010. Au total, 130 660 actions ont été attribuées à 29 participants. Le BAIIA-A a été défini comme étant l'indicateur de rendement principal le plus susceptible d'établir une correspondance entre l'efficacité de la direction et le rendement de l'entreprise et a donc été appliqué aux fins de l'établissement des critères d'acquisition. Une évaluation des résultats de rendement établis pour le cycle de rendement de trois ans pour le BAIIA-A a été réalisée le 24 février 2011 et en fonction de ces résultats, le conseil d'administration a déterminé que les cibles de rendement avaient été atteintes et, par conséquent, il a approuvé l'acquisition et le paiement de ces attributions. Les cibles de rendement et les résultats pour la période de trois ans sont présentés dans le tableau ci-après. Il s'agissait du dernier cycle d'attribution aux termes de ce régime. Aucune autre attribution n'est prévue et le régime a pris fin.

Exercice	Cible BAIIA-A	Résultats BAIIA-A	Résultats en % de la cible	Acquisition approuvée
2008	313,5 M\$	319,2 M\$	102 %	OUI
2009	278,3 M\$	281,6 M\$	101 %	OUI
2010	295,2 M\$	294,4 M\$ ¹	100 %	OUI

1. Exclusion faite des événements extraordinaires non liés à l'exploitation mentionnés dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction datée du 18 mars 2011.

Régime général

Tout comme pour le RILT permanent, un fiduciaire achetait des parts du Fonds de revenu Aéroplan aux termes du régime général, lesquelles ont été converties en actions une fois le Fonds de revenu Aéroplan devenu une société le 25 juin 2008. Le fiduciaire conserve les actions tant qu'elles ne deviennent pas acquises par les participants. Au moment de l'acquisition, les participants reçoivent les actions sous-jacentes aux octrois reçus. Les dividendes déclarés par la Société sur les actions octroyées aux termes du régime général peuvent, au gré de la Société, servir à l'achat d'actions supplémentaires, qui seront acquises en proportion des actions visées par l'octroi initial et au même moment.

Les actions non acquises détenues par le fiduciaire pour le compte d'un participant au régime général deviennent caduques si le participant démissionne ou est congédié pour un motif valable avant la date d'acquisition applicable. Si le participant est congédié sans motif valable, ses actions non acquises sont acquises sur une base proportionnelle, sous réserve du respect des conditions d'acquisition relatives au rendement, le cas échéant. Si le participant part à la retraite, l'acquisition de ses actions non acquises se poursuit, à moins que l'attribution de ces actions soit conditionnelle à ce qu'il conserve son emploi jusqu'à la fin de la période d'acquisition ou jusqu'à ce qu'il commence un nouvel emploi chez un concurrent, auquel cas les actions non acquises deviennent caduques. Si le participant devient invalide, l'acquisition de ses actions se poursuit. S'il décède, ses actions non acquises sont immédiatement acquises. Sous réserve des contrats d'emploi conclus par les porteurs d'UAI et la Société, en cas de changement de contrôle (défini dans le régime général), les UAI non acquises seront acquises à la date du changement de contrôle, que les conditions d'acquisition aient été remplies ou non.

Aucune nouvelle attribution n'a été faite aux termes du régime général en 2011. Les dernières attributions aux termes du régime ont été faites en 2010 et seul le chef de la direction et un autre membre de la direction disposent encore d'attributions en cours aux termes du régime.

Le 23 février 2011, suivant la recommandation du CRHR, le conseil a approuvé l'acquisition des octrois de 2008 aux termes du contrat d'emploi du chef de la direction en raison du respect des critères de rendement sous-jacents pour chacun des exercices composant ce cycle, sous réserve du respect des conditions d'acquisition liées à l'écoulement du temps.

Plus particulièrement, pour la période 2008-2010, la Société a respecté les critères d'acquisition liés au rendement tels qu'ils sont indiqués dans le tableau ci-dessous :

Exercice	Cible BAIIA-A	Résultats BAIIA-A	Résultats en % de la cible	Acquisition approuvée
2008	313,5 M\$	319,2 M\$	102 %	OUI
2009	278,3 M\$	281,6 M\$	101 %	OUI
2010	295,2 M\$	294,4 M\$ ¹	100 %	OUI

1. Exclusion faite des événements extraordinaires non liés à l'exploitation mentionnés dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction datée du 18 mars 2011.

En décembre 2011, par suite de l'atteinte des conditions d'acquisition liées au rendement susmentionnées de même que des conditions d'acquisition liées à l'écoulement du temps, les 50 000 unités assorties de conditions d'acquisition liées à l'écoulement du temps et les 30 000 unités assorties de conditions d'acquisition liées au rendement octroyées au chef de la direction en décembre 2008 sont devenues acquises et ont été libérées. Par conséquent, le transfert au chef de la direction de la propriété de 35 830 unités assorties de conditions d'acquisition liées au rendement et de 59 717 unités assorties de conditions d'acquisition liées à l'écoulement du temps (y compris les dividendes réinvestis) détenues en fiducie a eu lieu.