

BOMBARDIER

l'évolution de la mobilité

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires
Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

2014

BOMBARDIER INC.

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES 2014

Date : le jeudi 1^{er} mai 2014
Heure : 9 h 30 (heure de Montréal)
Endroit : Centre des sciences de Montréal
Salle Perspective 235°
2, rue de la Commune Ouest
Montréal (Québec) Canada

Les détenteurs d'actions classe A (droits de vote multiples) et/ou d'actions classe B (droits de vote limités) de Bombardier Inc. inscrits au registre des actionnaires de Bombardier Inc. le lundi 3 mars 2014, à 17 h (heure de Montréal) seront en droit de recevoir cet avis de convocation à l'assemblée des actionnaires et de voter à l'assemblée.

Par ordre du conseil d'administration,

Le vice-président principal,
affaires juridiques et secrétaire de la Société,



Daniel Desjardins

Montréal (Québec) Canada, le 3 mars 2014

Questions à l'ordre du jour de l'assemblée :

1. recevoir les états financiers consolidés de Bombardier Inc. pour l'exercice clos le 31 décembre 2013 et le rapport des auditeurs s'y rapportant ;
2. élire les administrateurs de Bombardier Inc. ;
3. nommer les auditeurs de Bombardier Inc. et autoriser les administrateurs de Bombardier Inc. à déterminer leur rémunération ;
4. examiner et, s'il est jugé à propos, adopter une résolution consultative non contraignante (dont le texte intégral est reproduit à la page 16 de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction) sur l'approche de Bombardier Inc. en matière de rémunération des membres de la haute direction ; et
5. examiner toute autre affaire qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée.

Les actionnaires sont autorisés à voter en personne ou par procuration à l'assemblée.

Tout actionnaire inscrit, à savoir un actionnaire qui a reçu un certificat d'actions immatriculé à son nom après en avoir fait la demande à Services aux investisseurs Computershare Inc., l'agent des transferts à l'égard de toutes les actions de Bombardier Inc., qui veut voter par procuration doit remplir le formulaire de procuration ci-joint et le retourner soit dans l'enveloppe fournie à cette fin, soit par télécopieur à Services aux investisseurs Computershare Inc., au plus tard à 16 h (heure de Montréal), le mercredi 30 avril 2014. Les actionnaires inscrits peuvent aussi donner une procuration par téléphone ou par Internet en suivant les instructions prévues dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction à la page 7.

Tout actionnaire non inscrit, à savoir un actionnaire qui n'a pas demandé à recevoir un certificat d'actions immatriculé à son nom à Services aux investisseurs Computershare Inc. et dont les actions sont donc détenues par un « prête-nom », habituellement une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières ou une autre institution financière, devrait se reporter à la page 8 de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction pour savoir comment voter par procuration.

Votre vote est important. Si vous n'êtes pas en mesure d'assister à l'assemblée, veuillez remplir et retourner le formulaire de procuration que vous avez reçu.

AVIS AU LECTEUR

Tous les montants en dollars figurant dans la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction sont exprimés **EN DOLLARS AMÉRICAINS**, sauf indication contraire.

TABLE DES MATIÈRES

Section 1 : Renseignements sur le vote	5–9
Section 2 : Questions à l'ordre du jour de l'assemblée	
Élection des administrateurs de Bombardier	9–15
Nomination des auditeurs indépendants de Bombardier et information concernant le comité d'audit.	16
Vote consultatif non contraignant sur l'approche de Bombardier en matière de rémunération des membres de la haute direction	16
Section 3 : Rémunération des administrateurs de Bombardier	17–22
Section 4 : Rémunération des membres de la haute direction de Bombardier	
Lettre aux actionnaires	23–24
Composition du comité des ressources humaines et de la rémunération	25
Mandat du comité des ressources humaines et de la rémunération	25–26
Analyse de la rémunération	27–46
Rémunération des membres de la haute direction	47–52
Régimes de retraite	52–53
Dispositions en matière de cessation d'emploi et de changement de contrôle	54–57
Sommaire	57
Section 5 : Autre renseignements	
Énoncé des pratiques en matière de gouvernance de Bombardier	58–67
Assurance des administrateurs et des dirigeants	68
Documents disponibles	68
Propositions d'actionnaire	68
Exigences relatives au préavis à l'égard de la mise en candidature d'administrateurs	68
Approbation du conseil d'administration de Bombardier	68
Supplément A	
Mandat du conseil d'administration de Bombardier	69–71

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS DE LA DIRECTION 2014

La présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction (« circulaire ») a trait à la sollicitation, par la direction de Bombardier Inc., de procurations qui seront utilisées à l'assemblée annuelle des détenteurs des actions classe A (droits de vote multiples) (« actions classe A ») et/ou des actions classe B (droits de vote limités) (« actions subalternes classe B ») de la Société, qui se tiendra le jeudi 1^{er} mai 2014, à 9 h 30 (heure de Montréal), au Centre des sciences de Montréal, salle Perspective 235°, 2, rue de la Commune Ouest, Montréal (Québec) Canada (« assemblée »), ainsi qu'à toute reprise de cette assemblée en cas d'ajournement.

Aux fins de la présente circulaire, les termes « Bombardier », « Société » ou autres expressions similaires renvoient à Bombardier Inc.

Section 1 : Renseignements sur le vote

Qui sollicite ma procuration ?

La direction de Bombardier sollicite votre procuration en vue de son utilisation à l'assemblée. Le coût intégral de la sollicitation sera assumé par Bombardier.

Quelles sont les questions à l'ordre du jour ?

Les détenteurs des actions classe A et/ou des actions subalternes classe B de Bombardier voteront sur les questions suivantes :

- l'élection des administrateurs de la Société (veuillez consulter les pages 9 à 22) ;
- la nomination d'Ernst & Young, s.r.l./S.E.N.C.R.L., comptables agréés (« Ernst & Young »), à titre d'auditeurs indépendants de la Société (veuillez consulter la page 16) ; et
- l'adoption d'une résolution consultative non contraignante (dont le texte intégral est énoncé à la page 16 de la présente circulaire) sur l'approche de Bombardier en matière de rémunération des membres de la haute direction.

Comment ces questions seront-elles décidées à l'assemblée ?

La majorité simple des voix exprimées, par procuration ou en personne, constituera l'approbation de chacune des questions indiquées dans la présente circulaire.

Je dispose de combien de voix ?

Les actions subalternes classe B de Bombardier sont des titres subalternes (au sens de la réglementation canadienne pertinente sur les valeurs mobilières), car elles ne comportent pas de droits de vote égaux.

Lors d'un scrutin, chaque action classe A confère à son porteur le droit d'exprimer dix voix et chaque action subalterne classe B, le droit d'exprimer une voix. Au 3 mars 2014, les droits de vote se rattachant aux actions subalternes classe B représentaient globalement 31,46 % des droits de vote se rattachant à toutes les actions comportant droit de vote émises et en circulation de Bombardier.

Chaque action classe A est convertible, en tout temps, au gré du détenteur, en une action subalterne classe B. Chaque action subalterne classe B deviendra convertible en une action classe A dans le cas où une offre d'acquisition des actions classe A serait acceptée par l'actionnaire majoritaire, en l'occurrence la famille Bombardier, ou dans le cas où l'actionnaire majoritaire cesserait de détenir plus de 50 % des actions classe A émises et en circulation.

Les détenteurs des actions classe A et les détenteurs des actions subalternes classe B inscrits au registre des actionnaires de la Société à la fermeture des bureaux, à 17 h (heure de Montréal) à la date de référence, soit le lundi 3 mars 2014, auront le droit de voter à l'assemblée et à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, s'ils y sont présents ou représentés par fondé de pouvoir.

Combien y a-t-il d'actions donnant droit de vote ?

Au 3 mars 2014, 314 530 462 actions classe A et 1 443 496 418 actions subalternes classe B de Bombardier étaient émises et en circulation.

En date du 3 mars 2014, les seules personnes étant véritables propriétaires ou pouvant exercer un contrôle ou ayant la haute main sur des actions conférant, directement ou indirectement, 10 % ou plus des droits de vote se rattachant à toutes les catégories d'actions comportant droit de vote émises et en circulation de la Société étaient, à la connaissance des administrateurs et des membres de la haute direction de la Société, M. J. R. André Bombardier, administrateur de la Société, ainsi que M^{mes} Janine Bombardier, Claire Bombardier Beaudoin et Huguette Bombardier Fontaine. Ces quatre personnes contrôlaient indirectement, par l'intermédiaire de sociétés de portefeuille, 249 199 910 actions classe A et 1 118 275 actions subalternes classe B, représentant globalement 79,23 % des actions classe A en circulation et 0,08 % des actions subalternes classe B en circulation de la Société, et 54,33 % de tous les droits de vote se rattachant à toutes ses actions avec droit de vote émises et en circulation. Veuillez vous reporter à l'information figurant à la page 10 et aux notes (A), (E), (F) et (G) à la page 14 de la présente circulaire quant au nombre d'actions classe A et d'actions subalternes classe B détenues par chacune de ces quatre personnes.

Au 3 mars 2014, les administrateurs de Bombardier (sauf M. J. R. André Bombardier) et les membres de la haute direction de Bombardier étaient, en tant que groupe, les propriétaires véritables, directement ou indirectement, de 17 688 275 actions classe A et de 2 574 684 actions subalternes classe B, soit 5,62 % et 0,18 %, respectivement, des actions en circulation de chacune de ces catégories.

Comment puis-je voter ?

Si vous êtes habile à voter en tant qu'actionnaire inscrit, vous pouvez exercer les droits de vote se rattachant à vos actions soit en personne à l'assemblée, soit par l'intermédiaire d'un fondé de pouvoir, comme il est expliqué ci-dessous.

Si vous êtes habile à voter en tant qu'actionnaire non inscrit, veuillez vous reporter aux instructions figurant ci-après sous les rubriques « En tant qu'actionnaire non inscrit, comment puis-je voter ? » et « En tant qu'actionnaire non inscrit, comment puis-je voter en personne à l'assemblée ? » à la page 8.

Exercice du droit de vote par un fondé de pouvoir

Vous pouvez nommer un fondé de pouvoir qui votera pour vous à l'assemblée, peu importe que vous y assistiez ou non. Votre vote sera ainsi compté à l'assemblée. Pour ce faire, vous pouvez utiliser le formulaire de procuration ci-joint ou tout autre formulaire de procuration approprié. Les personnes désignées comme fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ci-joint, à savoir MM. Laurent Beaudoin et Pierre Beaudoin, sont respectivement président du conseil d'administration et président et chef de la direction ainsi qu'administrateurs de Bombardier. **Cependant, vous pouvez choisir de nommer une autre personne comme fondé de pouvoir pour agir en votre nom, y compris quelqu'un qui n'est pas détenteur d'actions de la Société, en biffant les noms imprimés sur le formulaire de procuration ci-joint et en indiquant le nom de la personne choisie dans l'espace prévu à cette fin, ou encore en remplissant un autre formulaire de procuration approprié.**

Comment mon fondé de pouvoir exercera-t-il mes droits de vote ?

Vous pouvez soit indiquer au fondé de pouvoir sur le formulaire de procuration comment exercer les droits de vote se rattachant à vos actions, soit le laisser libre de décider.

Si vous avez donné des instructions sur le formulaire de procuration quant à la façon de voter sur une question en particulier (en cochant **POUR**, **CONTRE** ou **ABSTENTION**), votre fondé de pouvoir devra alors s'y conformer.

Si vous n'avez pas donné d'instructions quant à la façon de voter sur une question en particulier, votre fondé de pouvoir exercera alors les droits de vote se rattachant à vos actions selon son bon jugement.

À moins d'indication contraire, les droits de vote se rattachant aux actions classe A et/ou aux actions subalternes classe B visées par une procuration reçue par la direction de la Société seront exercés :

POUR l'élection de tous les candidats proposés aux postes d'administrateur ;

POUR la nomination d'Ernst & Young, s.r.l./s.e.n.c.r.l., comptables agréés, à titre d'auditeurs indépendants de la Société, et POUR la détermination de leur rémunération par les administrateurs de la Société ; et

POUR l'adoption d'une résolution consultative non contraignante (dont le texte intégral est reproduit à la page 16 de la présente circulaire) sur l'approche de Bombardier en matière de rémunération des membres de la haute direction.

Options de vote par procuration

Les actionnaires peuvent souhaiter exercer leur droit de vote par procuration, qu'ils soient ou non en mesure d'assister à l'assemblée en personne. Les actionnaires inscrits peuvent voter par procuration de l'une des façons suivantes : par la poste ou par télécopieur, par téléphone ou par Internet.

Pour désigner comme fondé de pouvoir une autre personne qu'un administrateur ou un membre de la direction de la Société dont le nom figure sur le formulaire de procuration, l'actionnaire doit envoyer sa procuration par la poste, par télécopieur ou par Internet.

Poste ou télécopieur

Les actionnaires inscrits qui choisissent d'envoyer une procuration par la poste ou par télécopieur doivent remplir le formulaire de procuration, le dater et le signer. Ils doivent ensuite le faire parvenir à Services aux investisseurs Computershare Inc. (« Computershare »), l'agent des transferts à l'égard des actions de Bombardier, soit dans l'enveloppe affranchie fournie à cette fin, soit par télécopieur au numéro 1 866 249 7775 (pour les actionnaires au Canada et aux États-Unis) ou au numéro 1 416 263 9524 (pour les actionnaires à l'extérieur du Canada et des États-Unis), au plus tard à 16 h (heure de Montréal), le mercredi 30 avril 2014.

Téléphone

Les actionnaires inscrits qui choisissent de donner une procuration par téléphone doivent le faire au moyen d'un téléphone à clavier. Le numéro à composer par les actionnaires au Canada et aux États-Unis est le 1 866 732 VOTE (8683). Quant aux actionnaires à l'extérieur du Canada et des États-Unis, le numéro à composer est le 312 588 4290. Les actionnaires doivent suivre les instructions, avoir en main le formulaire de procuration reçu de Bombardier et fournir le numéro de contrôle à 15 caractères qui se trouve sur celui-ci. Ils effectuent les différentes sélections à partir du téléphone à clavier pour transmettre leurs instructions.

Internet

Les actionnaires inscrits qui choisissent de donner une procuration par Internet doivent accéder au site Web suivant : www.voteendirect.com.

Les actionnaires inscrits doivent ensuite suivre les instructions et se reporter au formulaire de procuration reçu de Bombardier, où ils trouveront un numéro de contrôle à 15 caractères. Ils transmettent ensuite leurs instructions de vote électroniquement par Internet.

Les actionnaires non inscrits recevront de leurs prête-noms des instructions relatives à l'exercice du droit de vote. Veuillez vous reporter aux instructions ci-après sous la rubrique « En tant qu'actionnaire non inscrit, comment puis-je voter ? » (page 8).

Qu'arrive-t-il si des modifications sont apportées aux questions à l'ordre du jour ou si d'autres questions sont soumises aux actionnaires à l'assemblée ?

Le formulaire de procuration ci-joint confère aux fondés de pouvoir qui y sont désignés le pouvoir de voter à leur discrétion quant à toute modification des questions énoncées dans l'avis de convocation.

À la date de la présente circulaire, la direction de Bombardier n'a connaissance d'aucune autre question qui pourrait être soumise à l'assemblée. Toutefois, s'il y en avait, les fondés de pouvoir désignés dans le formulaire de procuration ci-joint se prévaudraient du pouvoir discrétionnaire conféré par la procuration à cet égard et exerceraient les droits de vote sur ces questions selon leur bon jugement.

Si je change d'avis, puis-je révoquer la procuration que j'ai donnée ?

Vous pouvez révoquer votre procuration tant qu'elle n'a pas été exercée d'une manière permise par la loi, notamment en indiquant clairement par écrit que vous désirez révoquer votre procuration et en faisant parvenir cet avis écrit à Computershare au plus tard le dernier jour ouvrable précédant le jour de l'assemblée ou encore en le remettant au président de l'assemblée le jour même de l'assemblée ou de sa reprise en cas d'ajournement.

Qui compte les procurations ?

Les procurations sont comptées par Computershare, l'agent des transferts à l'égard de toutes les actions de Bombardier.

Mon vote est-il confidentiel ?

Computershare préserve le caractère confidentiel du vote des actionnaires, sauf (i) lorsque l'actionnaire a clairement l'intention de faire connaître son opinion à la direction de Bombardier et (ii) dans la mesure où les lois applicables exigent la divulgation.

Comment sollicite-t-on les procurations ?

La direction de Bombardier vous demande instamment de signer et de retourner le formulaire de procuration que vous avez reçu afin que vos droits de vote soient exercés et pris en compte à l'assemblée.

La sollicitation de procurations se fera essentiellement par la poste. Toutefois, les administrateurs, membres de la direction et employés de Bombardier peuvent aussi solliciter des procurations par téléphone, par Internet, par écrit ou en personne.

Comment les employés de Bombardier peuvent-ils exercer le droit de vote se rattachant aux actions qu'ils détiennent dans le cadre du Régime d'achat d'actions à l'intention des employés ?

Si vous êtes un employé de Bombardier et que vous détenez des actions dans le cadre du Régime d'achat d'actions à l'intention des employés de Bombardier (« RAAE »), vos actions sont immatriculées au nom de l'administrateur » du RAAE, la Société de fiducie Computershare du Canada, jusqu'à ce que vous les retiriez du RAAE conformément aux modalités de celui-ci.

L'exercice des droits de vote se rattachant à vos actions peut se faire au moyen d'un formulaire d'instructions de vote qui permet de voter par la poste, par télécopieur, par téléphone (le numéro à composer par les employés de la Société au Canada et aux États-Unis est le 1 866 734 VOTE (8683) et par les employés de la Société à l'extérieur du Canada et des États-Unis, le 312 588 4290) ou par Internet à www.voteendirect.com.

Les droits de vote se rattachant à vos actions seront exercés selon vos instructions, comme il est indiqué dans votre formulaire d'instructions de vote dûment rempli. **Si vous êtes un employé actionnaire et que vous n'indiquez pas comment exercer les droits de vote se rattachant à vos actions, ceux-ci seront alors exercés :**

POUR l'élection de tous les candidats proposés aux postes d'administrateur ;

POUR la nomination d'Ernst & Young, s.r.l./S.E.N.C.R.L., comptables agréés, à titre d'auditeurs indépendants de la Société, et POUR la détermination de leur rémunération par les administrateurs de la Société ; et

POUR l'adoption d'une résolution consultative non contraignante (dont le texte intégral est reproduit à la page 16 de la présente circulaire) sur l'approche de Bombardier en matière de rémunération des membres de la haute direction.

En tant qu'employé actionnaire, pour que vous puissiez exercer vos droits de vote en vertu du RAAE, vous devez remplir et retourner un formulaire d'instructions de vote par la poste ou par télécopieur ou transmettre vos instructions par téléphone ou par Internet.

En tant qu'actionnaire non inscrit, comment puis-je voter ?

Les lois et règlements sur les valeurs mobilières applicables prévoient que le prête-nom d'un actionnaire non inscrit doit obtenir les instructions de vote de celui-ci avant l'assemblée. Par conséquent, à moins d'avoir informé auparavant votre prête-nom que vous ne désirez pas recevoir les documents portant sur les assemblées des actionnaires, vous avez reçu, dans un envoi provenant de votre prête-nom, la présente circulaire de même qu'un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote, selon le cas.

Bombardier entend payer aux premiers intermédiaires les frais d'envoi des documents reliés aux procurations aux propriétaires véritables opposés.

Chaque prête-nom a ses propres instructions relatives à la signature et au retour des documents. Vous devez suivre ces instructions à la lettre afin que les droits de vote se rattachant à vos actions puissent être exercés.

Si, en tant qu'actionnaire non inscrit, vous avez donné une procuration et que vous voulez modifier vos instructions de vote, vous devriez communiquer avec votre prête-nom afin de prendre les dispositions nécessaires, si possible.

En tant qu'actionnaire non inscrit, comment puis-je voter en personne à l'assemblée ?

Bombardier et/ou Computershare n'ont pas accès aux noms des actionnaires non inscrits de la Société.

Si vous êtes un actionnaire non inscrit et que vous assistez à l'assemblée, Bombardier et/ou Computershare ne disposeront d'aucun registre attestant votre avoir en actions ou votre habilité à voter, à moins que votre prête-nom ne vous ait désigné comme fondé de pouvoir.

Si vous êtes un actionnaire non inscrit et que vous désirez voter en personne à l'assemblée, inscrivez votre nom dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire de procuration ou d'instructions de vote que votre prête-nom vous a fait parvenir. Ainsi, vous donnez instruction à votre prête-nom de vous nommer fondé de pouvoir.

Vous devez suivre les instructions relatives à la signature et au retour des documents de votre prête-nom. Ne remplissez pas le reste du formulaire étant donné que vous exercerez vous-même vos droits de vote à l'assemblée.

Vote électronique à l'assemblée

Conformément à l'engagement pris par Bombardier à l'égard de la protection de l'environnement, il sera encore possible cette année de voter à l'égard de toutes les propositions au moyen d'un scrutin électronique. Le vote électronique permettra d'accélérer le processus de vote à l'assemblée et de présenter le résultat du scrutin à l'écran pendant l'assemblée. À leur arrivée à l'assemblée, tous les actionnaires ayant droit de vote devront s'inscrire et ils recevront un appareil portatif doté d'une carte intelligente personnalisée comprenant des détails sur leur avoir en actions qu'ils devront utiliser pour le vote électronique. Après la présentation par le président de chaque proposition à l'assemblée, vous serez invité à voter en appuyant sur un bouton du clavier de votre appareil. Tous les votes représentés par des actionnaires présents à l'assemblée seront pris en compte et ajoutés à ceux reçus par procuration, et le résultat final sera présenté à l'écran à l'assemblée. Si vous avez déjà voté par procuration, vous pourrez quand même voter à l'assemblée à l'aide de l'appareil électronique, et ce vote inscrit le jour de l'assemblée remplacera votre vote par procuration.

Comment puis-je communiquer avec Computershare ?

Vous pouvez communiquer avec Computershare par la poste, à l'adresse suivante :

Services aux investisseurs Computershare Inc.

100, avenue University

8^e étage

Toronto (Ontario) M5J 2Y1

ou par téléphone au 1 800 564 6253.

Section 2 : Questions à l'ordre du jour de l'assemblée

Élection des administrateurs de Bombardier

Les statuts de fusion de Bombardier prévoient que son conseil d'administration (« conseil ») doit être composé d'au moins 5 et d'au plus 20 administrateurs. Les administrateurs sont élus annuellement.

Il est proposé d'élire 15 administrateurs jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de Bombardier.

Le mandat de chacun d'eux se termine à l'élection de son successeur, à moins qu'il ne démissionne ou que son poste ne devienne vacant pour cause de décès ou de destitution ou pour toute autre raison.

M. André Bérard prendra sa retraite à la clôture de l'assemblée, après avoir siégé au conseil depuis 2004, et ne sollicitera pas le renouvellement de son mandat d'administrateur. L'information concernant M. Bérard n'apparaît donc pas avec celle concernant les 15 candidats à l'élection à titre d'administrateurs de la Société. Néanmoins, étant donné que M. Bérard agira à titre d'administrateur jusqu'à l'assemblée, l'information à son sujet apparaît dans les autres sections de la présente circulaire portant sur les membres du conseil.

Sauf si des instructions sont données de s'abstenir de voter quant à l'élection des administrateurs, les fondés de pouvoir dont le nom apparaît dans le formulaire de procuration ci-joint (si vous êtes un actionnaire inscrit) ou dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, selon le cas, que vous avez reçu de la part de votre prête-nom (si vous êtes un actionnaire non inscrit), voteront en faveur de l'élection des 15 candidats proposés présentés dans les pages suivantes et qui sont tous actuellement administrateurs de Bombardier, à l'exception de M. Vikram Pandit, qui est un nouveau candidat proposé à des fins d'élection au poste d'administrateur.

Il n'est pas prévu que l'un ou l'autre des candidats sera incapable ou, pour quelque raison que ce soit, ne sera plus disposé à exercer la fonction d'administrateur. Cependant, si le cas se présentait pour quelque raison que ce soit avant l'élection, les fondés de pouvoir désignés dans le formulaire de procuration ci-joint se réservent le droit de voter pour un autre candidat de leur choix, à moins que l'actionnaire ait indiqué dans le formulaire de procuration de s'abstenir de voter quant à l'élection des administrateurs.

LAURENT BEAUDOIN, C.C., FCPA, FCA (A) (D)**Président du conseil d'administration de Bombardier**

Westmount (Québec) Canada
 Âge : 75 ans
 Administrateur depuis 1975
 Non indépendant

Votes en faveur à l'assemblée annuelle précédente : 99,22 %

	Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées (B)
31 décembre 2013	13 052 944	812 500	1 640 407 (C)
31 décembre 2012	13 052 944	812 500	1 603 772 (C)
Variation	—	—	36 635 (C)

M. Laurent Beaudoin est comptable agréé et Fellow de l'Ordre des comptables agréés. Il a commencé sa carrière en 1961 en fondant un cabinet de comptables agréés à Québec. En 1963, il s'est joint à Bombardier à titre de contrôleur; il est devenu directeur général en 1964, puis président et chef de la direction en 1966. En juin 2008, il a transféré ses responsabilités de chef de la direction à M. Pierre Beaudoin et a conservé les fonctions de président du conseil d'administration. Il détient des doctorats honorifiques de diverses universités et il a reçu de nombreux prix et distinctions reconnaissant ses qualités de chef d'entreprise, dont les titres de président-directeur général de l'année au Canada et de chef d'entreprise internationale de l'année pour le Canada. Depuis décembre 2003, il est président du conseil d'administration de BRP Inc. et depuis octobre 2010, il est président de Robotique FIRST Québec.

PIERRE BEAUDOIN**Président et chef de la direction de Bombardier**

Westmount (Québec) Canada
 Âge : 51 ans
 Administrateur depuis 2004
 Non indépendant

Votes en faveur à l'assemblée annuelle précédente : 99,63 %

	Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées (B)
31 décembre 2013	512 859	763 618	2 480 525
31 décembre 2012	512 859	354 954	2 052 492
Variation	—	408 664	428 033

M. Pierre Beaudoin s'est joint à la division des produits nautiques de Bombardier en 1985. En octobre 1990, il a été nommé vice-président au développement des produits de la division Sea-Doo/Ski-Doo. De juin 1992 à janvier 1994, il a été vice-président exécutif de la division Sea-Doo/Ski-Doo de Bombardier et il a exercé les fonctions de président de celle-ci de janvier 1994 à avril 1996. D'avril 1996 à janvier 2001, il a été président et chef de l'exploitation de Bombardier Produits Récréatifs. En février 2001, il a été nommé président de Bombardier Aéronautique, Avions d'affaires et il est devenu président et chef de l'exploitation de Bombardier Aéronautique en octobre 2001. Le 13 décembre 2004, en plus de ses responsabilités de président et chef de l'exploitation de Bombardier Aéronautique, il s'est vu confier les fonctions de vice-président exécutif de Bombardier et est également devenu membre du conseil d'administration de Bombardier. Depuis le 4 juin 2008, il assume les fonctions de président et chef de la direction de Bombardier. Il est membre du conseil d'administration de Power Corporation du Canada.

JOANNE BISSONNETTE (E)**Administratrice de sociétés**

Outremont (Québec) Canada
 Âge : 52 ans
 Administratrice depuis 2012
 Non indépendante

Votes en faveur à l'assemblée annuelle précédente : 99,14 %

	Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées (B)
31 décembre 2013	—	5 824	66 201
31 décembre 2012	—	5 824	30 271
Variation	—	—	35 930

M^{me} Joanne Bissonnette est administratrice de sociétés auprès de diverses entités.

J. R. ANDRÉ BOMBARDIER**Vice-président du conseil d'administration de Bombardier**

Montréal (Québec) Canada
 Âge : 71 ans
 Administrateur depuis 1975
 Non indépendant

Votes en faveur à l'assemblée annuelle précédente : 99,33 %

	Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées (B)
31 décembre 2013	(F)	265 774	225 747
31 décembre 2012	(F)	265 774	186 255
Variation	—	—	39 492

M. J. R. André Bombardier s'est joint à Bombardier en 1969 à titre de vice-président, division industrielle. Il a successivement occupé les postes de vice-président, recherche et développement, division Ski-Doo (1970), d'adjoint au président et responsable des nouveaux produits (1973), de vice-président du marketing, division des produits nautiques (1975) et de président de Roski Ltée, filiale de Bombardier (1976). Il est devenu vice-président du conseil d'administration en 1978. Il est membre du conseil d'administration de BRP Inc.

MARTHA FINN BROOKS



Administratrice de sociétés

Atlanta (Géorgie) États-Unis

Âge : 54 ans

Administratrice depuis 2009

Membre du comité

des ressources humaines

et de la rémunération

et du comité des finances et de gestion des risques

Indépendante

Votes en faveur à l'assemblée annuelle précédente : 99,68 %

	Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées ^(B)
31 décembre 2013	—	30 000	176 750
31 décembre 2012	—	30 000	133 688
Variation	—	—	43 062

M^{me} Martha Finn Brooks était, jusqu'à sa retraite en mai 2009, présidente et chef de l'exploitation de Novelis, Inc., une entreprise multinationale de laminage d'aluminium détenue par la société Hindalco Industries Ltd., établie à Mumbai, qui, en 2005, avait été scindée par Alcan Inc. De 2002 à 2005, elle a occupé les postes de vice-présidente principale et de présidente et chef de la direction d'Alcan Rolled Products – Amériques et Asie. Avant de se joindre à Alcan, elle a occupé des fonctions de vice-présidente au sein de Cummins Inc., un fabricant de moteurs. Elle est membre du conseil d'administration de Harley-Davidson, Inc., de Jabil Circuit Inc. et d'Algeco Scotsman Holding S. à r.l.

L. DENIS DESAUTELS, O.C., FCPA, FCA



Administrateur de sociétés

Ottawa (Ontario) Canada

Âge : 70 ans

Administrateur depuis 2003

Président du comité d'audit

Membre du comité des finances

et de gestion des risques

Indépendant

Votes en faveur à l'assemblée annuelle précédente : 99,69 %

	Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées ^(B)
31 décembre 2013	—	10 000	187 978
31 décembre 2012	—	10 000	166 556
Variation	—	—	21 422

M. L. Denis Desautels a été vérificateur général du Canada du 1^{er} avril 1991 au 31 mars 2001. À ce titre, il avait la responsabilité d'examiner les activités du gouvernement du Canada, de ses nombreuses sociétés d'État et de ses divers organismes gouvernementaux, de même que celles des trois gouvernements territoriaux du Canada. Au moment de sa nomination à titre de vérificateur général, il était associé principal du bureau montréalais du cabinet Ernst & Young. Au cours des 27 années passées auprès d'Ernst & Young, il a agi au sein du cabinet en diverses qualités et à divers bureaux, dont ceux de Montréal, d'Ottawa et de Québec. Il a été président du Conseil de surveillance de la normalisation comptable de l'Institut Canadien des Comptables Agréés de 2010 à 2012 et membre du Groupe d'experts sur la réglementation des valeurs mobilières au Canada. Il est membre du conseil d'administration de Groupe Jean Coutu (PJC) Inc. et siège également au Conseil des gouverneurs du Centre de recherches pour le développement international (CRDI) et au Bureau des gouverneurs de l'Université d'Ottawa.

THIERRY DESMAREST



Président d'honneur du conseil d'administration de Total S.A. (Total), société multinationale du secteur de l'énergie (pétrole, gaz et produits chimiques)

Paris, France

Âge : 68 ans

Administrateur depuis 2009

Indépendant

Votes en faveur à l'assemblée annuelle précédente : 99,47 %

	Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées ^(B)
31 décembre 2013	—	—	147 868
31 décembre 2012	—	—	110 114
Variation	—	—	37 754

M. Thierry Desmarest est président d'honneur et membre du conseil d'administration de Total depuis mai 2010. Il a été président du conseil d'administration de Total de février 2007 à mai 2010. Il s'est joint à Total en 1981, à titre de directeur délégué de Total, en Algérie. Il a occupé divers postes au sein de Total Exploration Production. Il est devenu président de cette société et membre du comité de direction de Total en 1989. En janvier 1995, il a été nommé président du secteur Amont de Total, puis président-directeur général de cette société quelques mois plus tard. À la suite de la fusion avec PetroFina en 1999, il est devenu président-directeur général de TotalFina. En 2000, il a été nommé président directeur général de TotalFinaElf et, en 2003, président-directeur général de Total. Il est également membre du conseil d'administration de Sanofi, d'Air Liquide et de Renault.

JEAN-LOUIS FONTAINE (D) (G)
**Vice-président
du conseil d'administration
de Bombardier**

Westmount (Québec) Canada
Âge : 74 ans
Administrateur depuis 1975
Non indépendant

Votes en faveur à l'assemblée annuelle précédente : 99,33 %

	Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées ^(B)
31 décembre 2013	4 097 472	6 465	224 102
31 décembre 2012	4 097 472	6 465	184 646
Variation	—	—	39 456

M. Jean-Louis Fontaine a commencé sa carrière chez Bombardier en 1964 à titre de vice-président, production, division Ski-Doo et a graduellement occupé divers postes avant de devenir vice-président, produits de transport en 1974. Il a été nommé vice-président, planification de la Société en 1977, poste qu'il a occupé jusqu'à sa nomination à titre de vice-président du conseil d'administration en 1988. Il siège actuellement au conseil d'administration d'Héroux-Devtek Inc.

SHEILA FRASER, FCPA, FCA
Administratrice de sociétés

Ottawa (Ontario) Canada
Âge : 63 ans
Administratrice depuis 2012
Membre du comité d'audit
Indépendante

Votes en faveur à l'assemblée annuelle précédente : 99,58 %

	Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées ^(B)
31 décembre 2013	—	—	68 066
31 décembre 2012	—	—	30 948
Variation	—	—	37 118

M^{me} Sheila Fraser a été vérificatrice générale du Canada de 2001 à 2011. Avant de se joindre au Bureau du vérificateur général à titre de sous vérificatrice générale en 1999, M^{me} Fraser a été associée au bureau de Québec d'Ernst & Young pendant 18 ans. Elle a présidé divers comités de l'Organisation internationale des institutions supérieures de contrôle des finances publiques (INTOSAI) ainsi que le Conseil sur la comptabilité dans le secteur public de l'Institut canadien des comptables agréés. Elle a été nommée administratrice de la Fondation IFRS, organisme chargé de la surveillance des travaux de l'International Accounting Standards Board. Elle siège également au conseil d'administration de la Financière Manuvie et de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers.

DANIEL JOHNSON
**Avocat-conseil, McCarthy
Tétrault S.E.N.C.R.L., s.r.l.,
cabinet d'avocats**

Montréal (Québec) Canada
Âge : 69 ans
Administrateur depuis 1999
Membre du comité d'audit,
du comité des finances

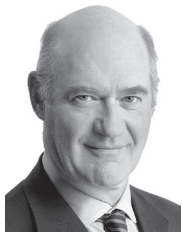
et de gestion des risques et du comité de la gouvernance et des nominations
Indépendant

Votes en faveur à l'assemblée annuelle précédente : 99,53 %

	Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées ^(B)
31 décembre 2013	—	1 200	167 345
31 décembre 2012	—	1 200	146 384
Variation	—	—	20 961

M. Daniel Johnson a été premier ministre de la province de Québec. Il a également été membre de l'Assemblée nationale du Québec pendant plus de 17 ans et a occupé de nombreuses fonctions au sein du gouvernement du Québec de 1985 à 1994. Il est administrateur d'exp Global Inc., de la Société Financière IGM Inc., de Groupe Investors Inc. et de Mackenzie Inc. Il est également consul honoraire de la Suède à Montréal.

JEAN C. MONTY



Administrateur de sociétés

Montréal (Québec) Canada

Âge : 66 ans

Administrateur depuis 1998

Président du comité

des ressources humaines

et de la rémunération

Membre du comité de la gouvernance et des nominations

Indépendant

	Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées ^(B)
31 décembre 2013	25 000	175 000	414 398
31 décembre 2012	25 000	175 000	367 248
Variation	—	—	47 150

Votes en faveur à l'assemblée annuelle précédente : 99,46 %

M. Jean C. Monty a pris sa retraite à titre de président du conseil et chef de la direction de Bell Canada Entreprises (BCE Inc.) le 24 avril 2002, au terme d'une carrière de 28 ans. Avant de se joindre à BCE Inc., il a été vice-président du conseil et chef de la direction de Corporation Nortel Networks. Il s'est joint à Nortel en octobre 1992 à titre de président et chef de l'exploitation et il en est devenu président et chef de la direction en mars 1993. Il a commencé sa carrière chez Bell Canada en 1974 et a occupé de nombreux postes au sein du groupe BCE. En reconnaissance de ses réalisations, il a été nommé président-directeur général de l'année au Canada en 1997. Il est vice-président du conseil d'administration d'Alcatel-Lucent SA et membre du conseil d'administration de Fiera Capital, de DJM Capital et de Centria.

VIKRAM PANDIT



Président exécutif

TGG, société de portefeuille

d'entreprises de

services-conseils et autres

New-York (New-York)

États-Unis

Âge : 57 ans

Administrateur depuis : s.o. (M. Pandit est un candidat proposé en vue de son élection au poste d'administrateur)

Indépendant

	Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées ^(B)
31 décembre 2013	—	—	—
31 décembre 2012	—	—	—
Variation	—	—	—

Votes en faveur à l'assemblée annuelle précédente : s.o.

M. Vikram Pandit est président exécutif de TGG. Il est l'ancien chef de la direction de Citigroup Inc. (société de services financiers multinationale), poste qu'il a occupé de décembre 2007 jusqu'à sa démission en octobre 2012. Il était auparavant président du conseil et chef de la direction de Citi Alternative Investments en 2007, après l'acquisition par Citigroup Inc. du fonds d'investissement Old Lane, LLC, dont il était un membre fondateur ainsi que président du comité des membres depuis 2006. M. Pandit a amorcé sa carrière au sein de Morgan Stanley en 1983 à titre d'associé et a été promu en 2000 au poste de président et chef de l'exploitation des divisions des titres institutionnels et des services bancaires d'investissement de cette société. M. Pandit est titulaire d'un doctorat en finances qui lui a été décerné par l'Université Columbia en 1986.

PATRICK PICHETTE



Vice-président principal

et chef de la direction

financière Google Inc.

(services et produits

liés à Internet)

Palo Alto (Californie) États-Unis

Âge : 51 ans

Administrateur depuis 2013

Membre du comité d'audit et du comité des ressources humaines et de la rémunération

Indépendant

	Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées ^(B)
31 décembre 2013	—	6 000	9 247
31 décembre 2012	—	6 000	—
Variation	—	—	—

Votes en faveur à l'assemblée annuelle précédente : s.o.

M. Patrick Pichette est vice-président principal et chef de la direction financière de Google Inc. Il compte près de 20 ans d'expérience en gestion et en opérations financières dans le secteur des télécommunications, dont 7 ans chez Bell Canada, qu'il a joint en 2001 en tant que vice-président exécutif – planification et gestion du rendement. Il y a occupé différents postes de direction, dont celui de chef des affaires financières de 2002 jusqu'à la fin de 2003. Avant de se joindre à Bell Canada, M. Pichette était associé chez McKinsey & Company, où il était l'un des dirigeants de l'équipe des télécommunications pour l'Amérique du Nord de McKinsey. Il a également occupé la fonction de vice-président et chef de la direction financière chez Call-Net Enterprises Inc., entreprise de télécommunications canadienne.

CARLOS E. REPRESAS



Administrateur de sociétés

Mexico, Mexique
Âge : 68 ans
Administrateur depuis 2004
Président du comité de la gouvernance et des nominations
Membre du comité des ressources humaines et de la rémunération, et du comité des finances et de gestion des risques
Indépendant

Votes en faveur à l'assemblée annuelle précédente : 99,67 %

	Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées ^(B)
31 décembre 2013	—	—	217 439
31 décembre 2012	—	—	195 358
Variation	—	—	22 081

M. Carlos E. Represas a été président du conseil de Nestlé Group Mexico de 1983 à 2010. Il est membre du conseil d'administration de Merck & Co., Inc., de Swiss Re Group et de Swiss Re America Holding-USA et membre du Latin American Business Council (CEAL). Il est administrateur de l'Institut national de médecine génomique du Mexique et président de la section mexicaine de la Chambre de commerce latino-américaine à Zurich, en Suisse. De 1994 à 2004, il a été vice-président directeur et aussi président, Amériques, de Nestlé, S.A. En juillet 2004, il a quitté ses fonctions de direction au sein de Nestlé, où il a travaillé pendant 36 ans (de 1968 à 2004) dans sept pays différents.

HEINRICH WEISS



Président du conseil de supervision, SMS Holding GmbH, société de portefeuille d'un groupe de sociétés d'envergure internationale spécialisées en

construction d'usines et en génie mécanique dans les secteurs de la transformation de l'acier et de métaux non ferreux

Âge : 71 ans
Administrateur depuis 2005
Membre du comité de la gouvernance et des nominations
Indépendant

Votes en faveur à l'assemblée annuelle précédente : 99,68 %

	Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées ^(B)
31 décembre 2013	—	—	335 579
31 décembre 2012	—	—	290 148
Variation	—	—	45 431

M. Heinrich Weiss est membre des conseils de supervision de Deutsche Bahn AG, de DB Mobility Logistics AG et de Voith GmbH.

(*) Les renseignements figurant aux pages 10 à 14 de la présente circulaire ont été déterminés en date du 31 décembre 2013 et du 31 décembre 2012, respectivement.

(*) Il n'y a aucune action privilégiée série 2, série 3 ou série 4 détenue en propriété véritable par un candidat ou sur laquelle un candidat exerce le contrôle ou a la haute main.

(A) M^{me} Claire Bombardier Beaudoin, épouse de M. Laurent Beaudoin, par l'entremise de sociétés de portefeuille qu'elle contrôle, exerce le contrôle ou a la haute main sur 61 123 490 actions classe A et 812 500 actions subalternes classe B.

(B) Par « unités d'actions différées », on entend : (i) dans le cas de M^{mes} Joanne Bissonnette, Martha Finn Brooks et Sheila Fraser et de MM. J. R. André Bombardier, L. Denis Desautels, Thierry Desmarest, Jean-Louis Fontaine, Daniel Johnson, Jean C. Monty, Patrick Pichette, Carlos E. Represas et Heinrich Weiss, les unités d'actions différées d'administrateur portées au crédit du compte de chacun d'eux aux termes du régime d'unités d'actions différées d'administrateur qui est décrit en détail à la page 20 de la présente circulaire; (ii) dans le cas du président du conseil d'administration de Bombardier, M. Laurent Beaudoin, les unités d'actions différées qui lui ont été octroyées aux termes du régime d'unités d'actions différées à l'intention des membres de la haute direction qui est décrit en détail à la page 40 de la présente circulaire, et (iii) dans le cas du président et chef de la direction de Bombardier, M. Pierre Beaudoin, les unités d'actions différées qui lui ont été octroyées aux termes du régime d'unités d'actions différées et du régime d'unités d'actions différées 2010 qui sont décrits en détail aux pages 34 et 35 de la présente circulaire. Le nombre d'unités d'actions différées à l'égard de chacun des administrateurs ainsi qu'à l'égard de MM. Laurent Beaudoin et Pierre Beaudoin a été calculé au 31 décembre 2013 et au 31 décembre 2012, respectivement, à l'exception des unités d'actions différées qui ont été portées à son crédit en paiement de la tranche applicable de la rémunération forfaitaire annuelle et, le cas échéant, de toute rémunération forfaitaire additionnelle et de toute allocation de déplacement pour les trimestres clos le 31 décembre 2013 et le 31 décembre 2012, respectivement, dont le nombre a été déterminé au 13 janvier 2014 et au 7 janvier 2013, respectivement.

(C) Dans le cadre de sa rémunération pour les exercices clos les 31 janvier 2006, 2007 et 2008, M. Laurent Beaudoin, alors chef de la direction de la Société, a reçu un incitatif annuel de 1 400 000 \$ CAN, de 2 285 000 \$ CAN et de 3 675 000 \$ CAN respectivement, qu'il a choisi de recevoir sous la forme de 400 000 unités d'actions différées (3,50 \$ CAN l'unité), de 487 205 unités d'actions différées (4,69 \$ CAN l'unité) et de 555 975 unités d'actions différées (6,61 \$ CAN l'unité) aux termes du régime d'unités d'actions différées à l'intention des membres de la haute direction. De plus, des unités d'actions différées additionnelles sont portées au crédit du compte de M. Beaudoin lorsque des dividendes sont déclarés par le conseil.

(D) L'âge normal de la retraite des administrateurs de Bombardier est de 72 ans, sauf si le conseil en décide autrement (veuillez consulter la page 65 de la présente circulaire). Bien que MM. Laurent Beaudoin et Jean-Louis Fontaine aient atteint l'âge requis pour la retraite, le conseil, sur la recommandation du comité de la gouvernance et des nominations, a jugé bon de proposer aux actionnaires de Bombardier de réélire MM. Laurent Beaudoin et Jean-Louis Fontaine en tant qu'administrateurs de la Société à l'assemblée qui aura lieu le jeudi 1^{er} mai 2014.

(E) M^{me} Janine Bombardier, mère de M^{me} Joanne Bissonnette, par l'entremise de sociétés de portefeuille qu'elle contrôle, exerce le contrôle ou a la haute main sur 61 973 491 actions classe A et 40 001 actions subalternes classe B.

(F) M. J. R. André Bombardier, par l'entremise de sociétés de portefeuille qu'il contrôle, exerce le contrôle ou a la haute main sur 65 401 042 actions classe A.

(G) M^{me} Huguette Bombardier Fontaine, épouse de M. Jean-Louis Fontaine, par l'entremise de sociétés de portefeuille qu'elle contrôle, exerce le contrôle ou a la haute main sur 60 701 887 actions classe A.

Le tableau suivant présente le nombre de réunions tenues par le conseil et ses comités entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2013, ainsi que le relevé des présences à ces réunions pendant toute l'année des administrateurs de la Société qui sont tous, à l'exception de MM. Jean-Pierre Rosso et André Bérard, candidats à l'élection au conseil pour le prochain exercice.

Personnes ayant occupé les fonctions d'administrateur au cours de l'exercice 2013	Conseil ⁽¹⁾	Comité d'audit	Comité de la gouvernance et des nominations	Comité des ressources humaines et de la rémunération	Comité des finances et de gestion des risques	Taux de présence individuel
		Président : L. Denis Desautels	Président : Carlos E. Represas	Président : Jean C. Monty	Président : André Bérard	
Laurent Beaudoin ⁽²⁾	8 sur 8	(2)	(2)	(2)	(2)	100 %
Pierre Beaudoin ⁽²⁾	8 sur 8	(2)	(2)	(2)	(2)	100 %
André Bérard	6 sur 8	6 sur 6	—	5 sur 5	6 sur 6	92 %
Joanne Bissonnette	8 sur 8	—	—	—	—	100 %
J. R. André Bombardier	8 sur 8	—	—	—	—	100 %
Martha Finn Brooks	8 sur 8	—	—	5 sur 5	6 sur 6	100 %
L. Denis Desautels	8 sur 8	6 sur 6	—	—	6 sur 6	100 %
Thierry Desmarest ⁽³⁾	7 sur 8	—	1 sur 2	1 sur 3	—	69 %
Jean-Louis Fontaine	7 sur 8	—	—	—	—	88 %
Sheila Fraser	8 sur 8	6 sur 6	—	—	—	100 %
Daniel Johnson ⁽⁴⁾	8 sur 8	6 sur 6	1 sur 1	—	5 sur 6	95 %
Jean C. Monty	8 sur 8	—	3 sur 3	5 sur 5	—	100 %
Patrick Pichette ⁽⁵⁾	1 sur 1	—	—	—	—	100 %
Carlos E. Represas ⁽⁶⁾	6 sur 8	—	2 sur 3	4 sur 5	5 sur 6	77 %
Jean-Pierre Rosso ⁽⁷⁾	4 sur 4	3 sur 3	2 sur 2	—	—	100 %
Heinrich Weiss	6 sur 8	—	2 sur 3	—	—	73 %
Taux de présence global :	93 %	100 %	79 %	87 %	93 %	—

- (1) Ce nombre comprend deux séances spéciales consacrées à l'examen de l'orientation stratégique, des plans opérationnels et des budgets de la Société qui ont été tenues au cours de l'exercice.
- (2) Le président du conseil d'administration, M. Laurent Beaudoin, et le président et chef de la direction, M. Pierre Beaudoin, ne sont membres d'aucun comité du conseil; cependant, ils ont le droit d'assister et de participer à toutes les réunions des comités (sauf celles tenues à huis clos), mais ne peuvent y voter.
- (3) M. Thierry Desmarest était membre du comité de la gouvernance et des nominations et du comité des ressources humaines et de la rémunération jusqu'à la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 9 mai 2013.
- (4) M. Daniel Johnson a été nommé membre du comité de la gouvernance et des nominations dès la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 9 mai 2013.
- (5) M. Patrick Pichette a été nommé administrateur et membre du comité d'audit et du comité des ressources humaines et de la rémunération à la réunion du conseil d'administration de la Société, tenue le 30 octobre 2013.
- (6) M. Carlos E. Represas a été nommé président du comité de la gouvernance et des nominations dès la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 9 mai 2013.
- (7) M. Jean-Pierre Rosso a pris sa retraite à la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 9 mai 2013.

À la connaissance de Bombardier et selon l'information qui a été fournie par les candidats à l'élection au conseil, aucun de ces candidats :

- a) n'est, à la date de la présente circulaire, ou n'a été, au cours des dix années précédant cette date, administrateur ou membre de la haute direction d'une société (y compris Bombardier) qui remplit une des conditions suivantes :
- elle a, pendant que la personne exerçait ses fonctions, fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance semblable ou s'est vu refuser le droit de se prévaloir de toute dispense prévue par la législation en valeurs mobilières pendant plus de 30 jours consécutifs ;
 - elle a, après la cessation des fonctions de la personne, fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance semblable ou s'est vu refuser le droit de se prévaloir de toute dispense prévue par la législation en valeurs mobilières pendant plus de 30 jours consécutifs en raison d'un événement survenu pendant que la personne exerçait cette fonction ;
 - elle a, pendant que la personne exerçait ses fonctions ou dans l'année suivant la cessation de ses fonctions, fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivie par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé pour détenir ses biens ; ou
- b) n'a, au cours des dix années précédant la date de la présente circulaire, fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, et aucun séquestre, séquestre-gérant ou syndic de faillite n'a été nommé pour détenir les biens du candidat en question.

Nomination des auditeurs indépendants de Bombardier et information concernant le comité d'audit

Nomination des auditeurs indépendants

Bombardier propose qu'Ernst & Young soient nommés à titre d'auditeurs indépendants de la Société et que les administrateurs de Bombardier soient autorisés à déterminer la rémunération des auditeurs indépendants.

Sauf si des instructions sont données de s'abstenir de voter quant à la nomination des auditeurs indépendants de la Société, les fondés de pouvoir dont le nom apparaît dans le formulaire de procuration ci-joint voteront POUR la nomination d'Ernst & Young, s.r.l./S.E.N.C.R.L., comptables agréés, et POUR la détermination de leur rémunération par les administrateurs de la Société.

Information concernant le comité d'audit

M. L. Denis Desautels agit à titre de président du comité d'audit de Bombardier, dont les autres membres sont M^{me} Sheila Fraser et MM. André Bérard, Daniel Johnson et Patrick Pichette. Chaque membre est indépendant et possède des compétences financières au sens du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*.

Pour d'autres précisions sur comité d'audit et les auditeurs indépendants de la Société, veuillez vous reporter à la rubrique « Information sur le comité d'audit » dans la notice annuelle de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2013, qui a été déposée auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières sur sedar.com et peut être obtenue sur demande adressée au service des affaires publiques de Bombardier à l'adresse www.bombardier.com.

Vote consultatif non contraignant sur l'approche de Bombardier en matière de rémunération des membres de la haute direction

L'approche adoptée par Bombardier en matière de rémunération des membres de la haute direction vise à maximiser la performance globale de la Société en s'appuyant sur la performance individuelle de ses cadres supérieurs. La politique de rémunération des membres de la haute direction a pour objectif de recruter, de maintenir en fonction et de motiver les cadres supérieurs afin d'améliorer la performance de l'entreprise et d'augmenter la valeur pour les actionnaires, ce qui a pour effet de soutenir l'engagement de Bombardier en matière de rémunération à la performance.

La politique de rémunération des membres de la haute direction de Bombardier met l'accent sur la rémunération globale, soit le salaire de base, les incitatifs à court terme, les incitatifs à long terme, les régimes de retraite, les avantages sociaux et les avantages accessoires. La Société a pour principe de positionner la rémunération globale des membres de la haute direction au point médian (50^e percentile) comparativement à des postes similaires au sein d'entreprises ayant des activités internationales dont la taille et la complexité sont comparables à celles de Bombardier sur les marchés pertinents.

La section 4, intitulée « Rémunération des membres de la haute direction de Bombardier », aux pages 23 à 57 de la présente circulaire, présente de nombreux renseignements pertinents sur les divers éléments de la politique de rémunération des membres de la haute direction de Bombardier.

Le conseil a décidé, au cours de sa réunion tenue le 30 mars 2011, de mettre en œuvre le vote consultatif mais non contraignant sur la rémunération des membres de la haute direction (*Say on Pay*). Par conséquent, les actionnaires de la Société seront invités à voter à l'assemblée « **POUR** » ou « **CONTRE** » l'adoption de la résolution suivante relative à l'approche de Bombardier en matière de 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 de Bombardier Inc., que les actionnaires de Bombardier Inc. acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction présentée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction transmise en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires de Bombardier Inc. le 1^{er} mai 2014. »

Étant donné qu'il s'agit d'une résolution consultative, les résultats du vote ne lieront pas le conseil. Cependant, les membres du comité des ressources humaines et de la rémunération en tiendront compte dans le cadre de leur examen futur du principe, des politiques, des programmes ou des arrangements se rapportant à la rémunération des membres de la haute direction.

Les résultats du vote seront également inclus dans le rapport sur les résultats du vote devant être affiché sur SEDAR, à l'adresse www.sedar.com, à la suite de l'assemblée.

Le conseil recommande à ses actionnaires et à leurs fondés de pouvoir de VOTER POUR l'adoption de cette résolution consultative non contraignante sur l'approche de Bombardier en matière de rémunération des membres de la haute direction.

L'adoption de cette résolution nécessite l'approbation à la majorité des voix exprimées par les actionnaires de Bombardier ou leurs fondés de pouvoir, selon le cas.

Section 3 : Rémunération des administrateurs de Bombardier

Cette section décrit l'approche de Bombardier en ce qui a trait à la rémunération des administrateurs.

Dans le but d'offrir une rémunération concurrentielle sur le marché et de faire correspondre les intérêts des administrateurs à ceux des actionnaires, le comité de la gouvernance et des nominations (« CGN ») revoit le mode et le montant de la rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction en tenant compte des responsabilités des administrateurs et du temps qu'ils doivent consacrer à un tel poste. Le CGN analyse la compétitivité de la rémunération du conseil de Bombardier par rapport à celle qu'offrent des sociétés ouvertes canadiennes et américaines ayant des activités internationales dont la taille et la complexité sont comparables à celles de Bombardier. Aucun changement touchant le mode et le montant de la rémunération n'a été recommandé par le CGN pour l'exercice clos le 31 décembre 2013.

Le tableau suivant présente les éléments de rémunération auxquels les administrateurs ont eu droit au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2013, à l'exception de M. Pierre Beaudoin, qui ne reçoit aucune rémunération en tant qu'administrateur de la Société.

Type de rémunération	(\$)
Rémunération forfaitaire	
Président du conseil d'administration ⁽¹⁾	600 000
Administrateurs (autres que le président du conseil d'administration)	150 000
Rémunération forfaitaire additionnelle ⁽¹⁾	
Administrateur principal du conseil d'administration	15 000
Président du comité d'audit	20 000
Présidents des autres comités	10 000
Membres des comités (autres que le président)	5 000
Allocation de déplacement	
Allocation de déplacement ⁽²⁾	2 500

(1) Le président du conseil d'administration ne reçoit pas de rémunération forfaitaire additionnelle.

(2) Chaque fois qu'un administrateur doit consacrer au moins trois heures pour un déplacement aller à partir de sa résidence afin d'assister en personne à une réunion du conseil et/ou de l'un de ses comités, il a droit à une allocation de déplacement.

Les administrateurs ne reçoivent aucun jeton de présence lorsqu'ils assistent à une réunion du conseil ou d'un comité, si ce n'est l'allocation de déplacement mentionnée dans le tableau ci-dessus, s'il y a lieu.

Chaque administrateur est tenu de recevoir la totalité de sa rémunération forfaitaire annuelle sous la forme d'unités d'actions différées d'administrateur (« UADA ») jusqu'à ce que l'exigence minimale en matière de détention d'actions et/ou d'UADA (comme il est expliqué plus en détail à la page 20 de la présente circulaire) soit atteinte (seuil correspondant actuellement à une valeur minimale de 400 000 \$ CAN) et il doit continuer de recevoir au moins 50 % de sa rémunération forfaitaire annuelle sous la forme d'UADA une fois ce seuil atteint. Même si cette exigence en matière de détention ne s'applique pas à la rémunération forfaitaire annuelle additionnelle ni à l'allocation de déplacement, chaque administrateur a le choix de recevoir au moins 50 % de cette rémunération forfaitaire additionnelle et/ou de cette allocation, selon le cas, sous la forme d'UADA. Veuillez consulter la rubrique intitulée « Régime d'unités d'actions différées d'administrateur » à la page 20 pour plus de détails au sujet des UADA.

Répartition de la rémunération gagnée au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2013

Le tableau suivant présente la répartition de la rémunération gagnée au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2013 par les administrateurs de la Société qui y ont droit.

Administrateur	Rémunération annuelle				Allocation de déplacement	Total	Répartition de la rémunération		
	Rémunération forfaitaire ⁽¹⁾ (\$)	Administrateur principal (\$)	Comités (\$)	Total (\$)	Allocation de déplacement ⁽²⁾ (\$)		Rémunération totale gagnée (\$)	Rémunération totale versée en espèces (\$)	Rémunération totale créditée en UADA
Laurent Beaudoin	600 000	—	—	600 000	—	600 000	600 000	—	—
André Bérard	150 000	15 000	20 000	185 000	—	185 000	—	185 000	51 587
Joanne Bissonnette	150 000	—	—	150 000	—	150 000	—	150 000	35 930
J. R. André Bombardier	150 000	—	—	150 000	—	150 000	—	150 000	39 492
Martha Finn Brooks ⁽²⁾	150 000	—	10 000	160 000	10 000	170 000	—	170 000	43 062
L. Denis Desautels ⁽⁹⁾	150 000	—	25 000	175 000	—	175 000	100 000	75 000	21 422
Thierry Desmarest ^{(2) (4)}	150 000	—	5 000	155 000	7 500	162 500	12 500	150 000	37 754
Jean-Louis Fontaine	150 000	—	—	150 000	—	150 000	—	150 000	39 456
Sheila Fraser	150 000	—	5 000	155 000	—	155 000	—	155 000	37 118
Daniel Johnson ^{(5) (9)}	150 000	—	12 500	162 500	—	162 500	87 500	75 000	20 961
Jean C. Monty	150 000	—	15 000	165 000	—	165 000	—	165 000	47 150
Patrick Pichette ^{(2) (6)}	37 500	—	—	37 500	2 500	40 000	—	40 000	9 247
Carlos E. Represas ^{(2) (7) (9)}	150 000	—	17 500	167 500	10 000	177 500	102 500	75 000	22 081
Jean-Pierre Rosso ^{(2) (8)}	75 000	—	7 500	82 500	7 500	90 000	—	90 000	25 062
Heinrich Weiss ⁽²⁾	150 000	—	5 000	155 000	7 500	162 500	—	162 500	45 431

(1) La rémunération forfaitaire annuelle a été entièrement portée au crédit du compte de chacun des administrateurs sous la forme d'UADA, sauf pour (i) M. Laurent Beaudoin, qui ne participe pas au régime d'unités d'actions différées d'administrateur, lequel est expliqué plus en détail à la page 20 de la présente circulaire, (ii) M. Daniel Johnson, (iii) M. L. Denis Desautels, et (iv) M. Carlos E. Represas (dans le cas de MM. Johnson, Desautels et Represas, veuillez consulter la note 9 ci-dessous).

(2) Cet administrateur avait droit à une allocation de déplacement de 2 500 \$ par réunion à laquelle il a assisté en personne, le cas échéant.

(3) Ces chiffres comprennent des UADA additionnelles portées au crédit du compte de l'administrateur lorsque des dividendes sur les actions subalternes classe B ont été déclarés payables par le conseil. Ces chiffres comprennent également les UADA créditées le 13 janvier 2014 à titre de paiement de la tranche applicable de la rémunération forfaitaire et, le cas échéant, de toute rémunération forfaitaire additionnelle et de toute allocation de déplacement pour le trimestre clos le 31 décembre 2013.

(4) M. Thierry Desmarest était membre du comité de la gouvernance et des nominations et du comité des ressources humaines et de la rémunération jusqu'à la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 9 mai 2013.

(5) M. Daniel Johnson a été nommé membre du comité de la gouvernance et des nominations dès la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 9 mai 2013.

(6) M. Patrick Pichette a été nommé administrateur et membre du comité d'audit et du comité des ressources humaines et de la rémunération à la réunion du conseil d'administration de la Société, tenue le 30 octobre 2013.

(7) M. Carlos E. Represas a été nommé président du comité de la gouvernance et des nominations dès la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 9 mai 2013.

(8) M. Jean-Pierre Rosso a pris sa retraite à la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 9 mai 2013.

(9) Cet administrateur a choisi de recevoir seulement 50 % de sa rémunération forfaitaire annuelle d'un montant de 150 000 \$ sous la forme d'UADA.

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau sommaire de la rémunération suivant présente tous les renseignements sur la rémunération annuelle de chacun des administrateurs pour l'exercice clos le 31 décembre 2013, à l'exception du président et chef de la direction, M. Pierre Beaudoin, qui n'a reçu aucune rémunération à titre d'administrateur de la Société.

La rémunération de M. Pierre Beaudoin à titre de président et chef de la direction est présentée à la section 4, intitulée « Rémunération des membres de la haute direction de Bombardier ».

Nom de l'administrateur	Rémunération totale gagnée ⁽¹⁾ (\$)	Valeur du régime de retraite ⁽²⁾ (\$)	Autre rémunération ⁽³⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
Laurent Beaudoin	600 000	1 130 500	61 000	1 791 500
André Bérard	185 000	—	—	185 000
Joanne Bissonnette	150 000	—	—	150 000
J. R. André Bombardier	150 000	295 000	32 600	477 600
Martha Finn Brooks	170 000	—	—	170 000
L. Denis Desautels	175 000	—	—	175 000
Thierry Desmarest ⁽⁴⁾	162 500	—	—	162 500
Jean-Louis Fontaine	150 000	430 000	14 400	594 400
Sheila Fraser	155 000	—	—	155 000
Daniel Johnson ⁽⁵⁾	162 500	—	—	162 500
Jean C. Monty	165 000	—	—	165 000
Patrick Pichette ⁽⁶⁾	40 000	—	—	40 000
Carlos E. Represas ⁽⁷⁾	177 500	—	70 500 ⁽⁸⁾	248 000
Jean-Pierre Rosso ⁽⁹⁾	90 000	—	—	90 000
Heinrich Weiss	162 500	—	—	162 500

(1) Veuillez consulter le tableau sous la rubrique intitulée « Répartition de la rémunération gagnée au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2013 », à la page 18 de la présente circulaire.

(2) Seuls MM. Laurent Beaudoin, J. R. André Bombardier et Jean-Louis Fontaine ont droit à des prestations de retraite gagnées durant leurs fonctions antérieures à titre de membres de la haute direction de Bombardier. Veuillez consulter le tableau présenté sous la rubrique intitulée « Autre rémunération », à la page 20 de la présente circulaire.

(3) Seuls MM. Laurent Beaudoin, J. R. André Bombardier et Jean-Louis Fontaine ont droit à une autre rémunération en raison de leurs fonctions antérieures à titre de membres de la haute direction de Bombardier. Veuillez consulter le tableau présenté sous la rubrique intitulée « Autre rémunération », à la page 20 de la présente circulaire. En ce qui a trait à l'autre rémunération versée à M. Carlos Represas, veuillez vous reporter à la note 8 ci-dessous.

(4) M. Thierry Desmarest était membre du comité de la gouvernance et des nominations et du comité des ressources humaines et de la rémunération jusqu'à la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 9 mai 2013.

(5) M. Daniel Johnson a été nommé membre du comité de la gouvernance et des nominations dès la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 9 mai 2013.

(6) M. Patrick Pichette a été nommé administrateur et membre du comité d'audit et du comité des ressources humaines et de la rémunération à la réunion du conseil d'administration de la Société, tenue le 30 octobre 2013.

(7) M. Carlos E. Represas a été nommé président du comité de la gouvernance et des nominations dès la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 9 mai 2013.

(8) La rémunération totale qui a été versée à la société de portefeuille de M. Represas en contrepartie de ses services à titre de président du conseil consultatif des affaires mexicaines de Bombardier et de président du conseil ne faisant pas partie de la direction de Bombardier Amérique Latine s'élève à 75 000 \$ CAN (70 500 \$, au taux de change moyen de 0,9400 pour l'exercice clos le 31 décembre 2013).

(9) M. Jean-Pierre Rosso a pris sa retraite à la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 9 mai 2013.

Autre rémunération

Le tableau suivant présente les autres éléments de la rémunération versée à MM. Laurent Beaudoin, J. R. André Bombardier et Jean-Louis Fontaine au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2013. Ils avaient droit à ces éléments de rémunération à titre d'anciens membres de la haute direction de Bombardier. Des détails sur les prestations de retraite et les avantages accessoires sont présentés à la section 4 intitulée « Rémunération des membres de la haute direction de Bombardier », aux pages 23 à 57 de la présente circulaire.

Administrateur ⁽¹⁾	Prestations de retraite ⁽²⁾ (\$)	Total des autres éléments de rémunération, à l'exclusion des prestations de retraite ⁽³⁾ (\$)
Laurent Beaudoin	1 130 500	61 000
J. R. André Bombardier	295 000	32 600
Jean-Louis Fontaine	430 000	14 400

(1) Tous les montants payés en dollars canadiens ont été convertis en dollars américains au taux de change moyen de 0,9117 au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2013.

(2) Des détails sur les régimes de retraite à l'intention des cadres supérieurs de Bombardier sont présentés aux pages 52 et 53 de la présente circulaire.

(3) Représente les coûts estimatifs engagés par Bombardier aux fins de la location et de l'entretien d'un véhicule de fonction et la prime d'assurance collective. Le coût réel de location des véhicules a été ajouté au coût d'entretien estimatif compte tenu de l'usage à des fins personnelles de leurs véhicules respectifs par MM. Laurent Beaudoin et J. R. André Bombardier. De plus, Bombardier paie les frais d'administration du bureau du président du conseil d'administration et de M. J. R. André Bombardier.

Régime d'unités d'actions différées d'administrateur

Afin d'encourager les administrateurs (autres que MM. Laurent Beaudoin, président du conseil d'administration, et Pierre Beaudoin, président et chef de la direction) à aligner plus étroitement leurs intérêts sur ceux des actionnaires en détenant une participation dans la Société, le régime d'unités d'actions différées d'administrateur (« régime d'UADA ») a été mis en œuvre le 1^{er} avril 2000. Il a été modifié en 2003, 2006, 2007, 2008 et 2011. Le régime d'UADA prévoit que les administrateurs admissibles sont tenus de recevoir la totalité de leur rémunération forfaitaire annuelle sous la forme d'UADA, jusqu'à ce que l'exigence minimale en matière de détention d'actions et/ou d'UADA soit atteinte (comme il est expliqué en détail dans la section suivante). Par la suite, ils doivent continuer de recevoir au moins 50 % de cette rémunération sous la forme d'UADA. De plus, ils ont le choix de recevoir au moins 50 % de leur autre rémunération (à savoir la rémunération forfaitaire annuelle additionnelle et/ou l'allocation de déplacement, selon le cas) sous la forme d'UADA.

Les UADA ont une valeur correspondant au cours moyen pondéré des actions subalternes classe B négociées à la Bourse de Toronto (« TSX ») au cours des cinq jours de négociation précédant immédiatement la date de l'octroi. Les UADA sont acquises à la date de l'octroi et prennent la forme d'une inscription portée au crédit du compte de l'administrateur admissible tant qu'il demeure administrateur. Les UADA seront rachetées contre espèces à la demande de l'administrateur admissible lorsque celui-ci cessera d'être administrateur, à défaut de quoi les UADA seront automatiquement rachetées contre espèces à l'expiration d'une période prédéterminée. La valeur d'une UADA au moment de son rachat contre espèces correspond au cours de clôture des actions subalternes classe B à la TSX le dernier jour de négociation précédant la date de rachat. Les UADA donnent droit à des équivalents de dividendes versés sous la forme d'UADA additionnelles selon le même taux que les dividendes versés sur les actions subalternes classe B. Le régime d'UADA n'a pas d'effet dilutif.

Exigence minimale en matière de détention d'actions et/ou d'UADA

Le conseil estime qu'il est important que les administrateurs démontrent leur engagement envers la croissance de Bombardier au moyen de la détention d'actions et/ou d'UADA par chacun d'eux.

Le 1^{er} février 2008, le conseil a mis en œuvre une exigence minimale en matière de détention d'actions et/ou d'UADA, qui a été modifiée en 2011, aux termes de laquelle chacun des administrateurs est tenu de détenir des actions et/ou des UADA ayant une valeur minimale de 400 000 \$ CAN (équivalant à 376 000 \$ selon un taux de change de 0,9400 le 31 décembre 2013 et à 401 700 \$ d'après un taux de change de 1,0043 le 31 décembre 2012) pendant la durée de son mandat à titre d'administrateur.

Le régime d'UADA prévoit que jusqu'à ce que l'administrateur respecte cette exigence minimale en matière de détention d'actions et/ou d'UADA, sa rémunération forfaitaire annuelle sera entièrement portée au crédit de son compte sous la forme d'UADA. Lorsque ce seuil est atteint, l'administrateur doit continuer de recevoir au moins 50 % de sa rémunération forfaitaire annuelle sous la forme d'UADA. Veuillez consulter la rubrique précédente intitulée « Régime d'unités d'actions différées d'administrateur » pour plus de détails au sujet des UADA.

Aux termes du code d'éthique et de conduite de Bombardier, les administrateurs ne peuvent effectuer des opérations de couverture ou tout autre genre d'opérations sur des options négociées sur le marché visant des titres de Bombardier, ou toute autre forme d'instruments dérivés visant des titres de Bombardier, y compris des options de vente ou d'achat. De plus, les administrateurs ne peuvent vendre des titres de Bombardier dont ils ne sont pas propriétaires (« vente à découvert »).

Tableau de la détention d'actions et/ou d'UADA/UADMHD par les administrateurs

Le tableau suivant présente des renseignements sur le nombre et la valeur des actions classe A et/ou des actions subalternes classe B de Bombardier et/ou des UADA/UADMHD (au sens donné ci-après) détenues par les administrateurs actuels de Bombardier, à l'exception de M. Pierre Beaudoin, qui est un membre de la haute direction visé, au sens donné ci-après (dans son cas, veuillez consulter la page 47 de la présente circulaire).

Administrateur	Exercice clos le 31 décembre ⁽¹⁾	Nombre d'actions classe A	Nombre d'actions subalternes classe B	Valeur totale des actions ⁽²⁾	Nombre d'UADA/UADMHD	Valeur totale des UADA/UADMHD ⁽²⁾	Nombre total d'actions et d'UADA/UADMHD	Valeur totale des actions et des UADA/UADMHD ⁽²⁾	Seuil en matière d'actionnariat atteint
Laurent Beaudoin ⁽³⁾	2013	13 052 944	812 500	59 961 800	1 640 407	7 108 500	15 505 851	67 070 300	oui
	2012	13 052 944	812 500	53 275 900	1 603 772	6 056 100	15 469 216	59 332 000	oui
	Variation nette	0	0	6 685 900	36 635	1 052 400	36 635	7 738 300	
André Bérard	2013	—	5 000	21 700	407 269	1 764 900	412 269	1 786 600	oui
	2012	—	5 000	18 900	355 682	1 343 100	360 682	1 362 000	oui
	Variation nette	—	0	2 800	51 587	421 800	51 587	424 600	
Joanne Bissonnette	2013	—	5 824	25 200	66 201	286 900	72 025	312 100	non ⁽⁴⁾
	2012	—	5 824	22 000	30 271	114 300	36 095	136 300	non
	Variation nette	—	0	3 200	35 930	172 600	35 930	175 800	
J. R. André Bombardier	2013	65 401 042	265 774	283 945 800	225 747 ⁽⁶⁾	978 300	65 892 563	284 924 100	oui
	2012	65 401 042	265 774	252 566 700	186 255 ⁽⁶⁾	703 300	65 853 071	253 270 000	oui
	Variation nette	0	0	31 379 100	39 492	275 000	39 492	31 654 100	
Martha Finn Brooks	2013	—	30 000	130 000	176 750	765 900	206 750	895 900	oui
	2012	—	30 000	113 300	133 688	504 800	163 688	618 100	oui
	Variation nette	—	0	16 700	43 062	261 100	43 062	277 800	
L. Denis Desautels	2013	—	10 000	43 300	187 978	814 600	197 978	857 900	oui
	2012	—	10 000	37 800	166 556	628 900	176 556	666 700	oui
	Variation nette	—	0	5 500	21 422	185 700	21 422	191 200	
Thierry Desmarest	2013	—	—	—	147 868	640 800	147 868	640 800	oui
	2012	—	—	—	110 114	415 800	110 114	415 800	oui
	Variation nette	—	—	—	37 754	225 000	37 754	225 000	
Jean-Louis Fontaine	2013	4 097 472	6 465	17 745 500	224 102 ⁽⁷⁾	971 100	4 328 039	18 716 600	oui
	2012	4 097 472	6 465	15 785 200	184 646 ⁽⁷⁾	697 300	4 288 583	16 482 500	oui
	Variation nette	0	0	1 960 300	39 456	273 800	39 456	2 234 100	
Sheila Fraser	2013	—	—	—	68 066	295 000	68 066	295 000	non ⁽⁴⁾
	2012	—	—	—	30 948	116 900	30 948	116 900	non
	Variation nette	—	—	—	37 118	178 100	37 118	178 100	
Daniel Johnson	2013	—	1 200	5 200	167 345	725 200	168 545	730 400	oui
	2012	—	1 200	4 500	146 384	552 800	147 584	557 300	oui
	Variation nette	—	0	700	20 961	172 400	20 961	173 100	
Jean C. Monty	2013	25 000	175 000	866 400	414 398	1 795 800	614 398	2 662 200	oui
	2012	25 000	175 000	757 000	367 248	1 386 800	567 248	2 143 800	oui
	Variation nette	0	0	109 400	47 150	409 000	47 150	518 400	
Patrick Pichette	2013	—	6 000	26 000	9 247	40 100	15 247	66 100	non ⁽⁵⁾
	2012	—	6 000	22 700	—	—	6 000	22 700	
	Variation nette	—	0	3 300	—	—	9 247	43 400	
Carlos E. Represas	2013	—	—	—	217 439	942 300	217 439	942 300	oui
	2012	—	—	—	195 358	737 700	195 358	737 700	oui
	Variation nette	—	—	—	22 081	204 600	22 081	204 600	
Heinrich Weiss	2013	—	—	—	335 579	1 454 200	335 579	1 454 200	oui
	2012	—	—	—	290 148	1 095 600	290 148	1 095 600	oui
	Variation nette	—	—	—	45 431	358 600	45 431	358 600	

- (1) Le nombre d'actions classe A, d'actions subalternes classe B, d'UADA ou d'UADMHD (veuillez consulter la note 3 ci-dessous) détenues par chacun des administrateurs pour les exercices clos les 31 décembre 2013 et 31 décembre 2012 est déterminé respectivement en date du 31 décembre 2013 et du 31 décembre 2012, à l'exception des UADA créditées à titre de paiement de la tranche applicable de la rémunération forfaitaire du conseil et, le cas échéant, de la rémunération additionnelle et de l'allocation de déplacement gagnées pour les trimestres clos les 31 décembre 2013 et 31 décembre 2012, respectivement, dont le nombre a été déterminé le 13 janvier 2014 et le 7 janvier 2013, respectivement.
 - (2) La valeur totale pour l'exercice clos le 31 décembre 2013 est calculée en fonction du cours de clôture des actions classe A et des actions subalternes classe B le 31 décembre 2013, soit respectivement 4,60 \$ CAN et 4,61 \$ CAN, compte tenu de la conversion des dollars canadiens en dollars américains au taux de change de 0,9400. La valeur totale pour l'exercice clos le 31 décembre 2012 est calculée en fonction du cours de clôture des actions classe A et des actions subalternes classe B le 31 décembre 2012, soit respectivement 3,83 \$ CAN et 3,76 \$ CAN, compte tenu de la conversion des dollars canadiens en dollars américains au taux de change de 1,0043. Cette valeur correspond en outre à la valeur marchande ou de paiement des UADA/UADMHD non payées ou non distribuées.
 - (3) Dans le cadre de sa rémunération pour les exercices clos les 31 janvier 2006, 2007 et 2008, M. Laurent Beaudoin, alors chef de la direction de Bombardier, a eu droit respectivement à un incitatif annuel de 1 400 000 \$ CAN, de 2 285 000 \$ CAN et de 3 675 000 \$ CAN, qu'il a choisi de recevoir sous la forme de 400 000 unités d'actions différées à l'intention des membres de la haute direction (UADMHD) (3,50 \$ CAN l'UADMHD), de 487 205 UADMHD (4,69 \$ CAN l'UADMHD) et de 555 975 UADMHD (6,61 \$ CAN l'UADMHD), aux termes du régime d'unités d'actions différées à l'intention des membres de la haute direction. De plus, des UADMHD additionnelles sont portées au crédit du compte de M. Laurent Beaudoin lorsque des dividendes sont déclarés par le conseil. Au 31 décembre 2013, M. Laurent Beaudoin détenait 1 640 407 UADMHD. Pour plus de détails, veuillez consulter la description du régime d'unités d'actions différées à l'intention des membres de la haute direction à la page 40 de la présente circulaire.
 - (4) M^{mes} Joanne Bissonnette et Sheila Fraser ont été élues administratrices le 10 mai 2012; par conséquent, elles n'ont pas encore atteint le seuil requis.
 - (5) M. Patrick Pichette a été nommé administrateur le 30 octobre 2013; par conséquent, il n'a pas encore atteint le seuil requis.
 - (6) Au cours de l'exercice clos le 31 janvier 2011, M. J. R. André Bombardier est devenu admissible à recevoir l'ensemble de la rémunération à laquelle les administrateurs ont droit; il a choisi de recevoir la totalité de sa rémunération sous la forme d'UADA. De plus, il a reçu un octroi spécial de 89 197 UADA à l'égard de ses années de service à titre d'administrateur depuis la date de sa retraite à titre de membre de la haute direction de Bombardier, soit du 1^{er} mars 2006 jusqu'au 31 janvier 2010.
 - (7) Au cours de l'exercice clos le 31 janvier 2011, M. Jean-Louis Fontaine est devenu admissible à recevoir l'ensemble de la rémunération à laquelle les administrateurs ont droit; il a choisi de recevoir la totalité de sa rémunération sous la forme d'UADA. De plus, il a reçu un octroi spécial de 88 664 UADA à l'égard de ses années de service à titre d'administrateur depuis la date de sa retraite à titre de membre de la haute direction de Bombardier, soit du 1^{er} mars 2006 jusqu'au 31 janvier 2010.
-

Lettre aux actionnaires

À nos actionnaires,

Le comité des ressources humaines et de la rémunération (« CRHR ») du conseil d'administration se fait un devoir de tenir les actionnaires de Bombardier informés au sujet de l'approche suivie en matière de rémunération des membres de la haute direction et des faits saillants du dernier exercice.

Cette année, vous serez de nouveau invités à prendre part à un vote consultatif sur la rémunération. Pour vous aider à prendre votre décision, nous avons le plaisir de vous présenter ce sommaire et de vous fournir une description plus détaillée de la politique de rémunération des membres de la haute direction et des régimes connexes dans l'analyse de la rémunération qui figure dans les pages suivantes.

Notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction

Nous souscrivons au principe voulant que la rémunération soit liée à la performance et favorisons la prise de risques appropriés sur le plan commercial sans pour autant encourager des comportements pouvant avoir un effet défavorable important sur Bombardier. La rémunération des membres de la haute direction est directement liée à l'apport réel de chacun à l'égard de l'atteinte des objectifs d'affaires stratégiques globaux et de la performance de Bombardier. Par conséquent, les régimes de rémunération de Bombardier visent à établir un lien direct entre la rémunération des membres de la haute direction et la performance réelle en vue d'assurer une concordance entre la rémunération et la valeur à long terme pour les actionnaires.

Conformément à cette approche, 68 % à 80 % de la rémunération totale cible des membres de la haute direction visés (au sens défini ci-après) est considérée comme à risque. La majeure partie de cette rémunération à risque est liée aux résultats à long terme du régime d'unités d'actions liées au rendement, ou régime d'UAR (au sens défini ci-après), du régime d'unités d'actions différées et du régime d'options d'achat d'actions. L'autre partie de la rémunération à risque est liée aux résultats annuels du régime incitatif à court terme. Le reste de la rémunération totale cible, soit 20 % à 32 %, est fixe et correspond au salaire de base.

La politique de rémunération des membres de la haute direction de Bombardier a pour objectif de positionner la rémunération globale au point médian (50^e centile) des sociétés homologues (groupe de comparaison). Outre l'étalonnage externe, d'autres facteurs internes sont pris en considération aux fins de l'établissement de la rémunération, comme le rôle, les compétences et l'expérience du titulaire du poste ainsi que l'équité interne entre les membres de la haute direction.

Décisions clés prises en 2013 en matière de rémunération

- Le conseil d'administration a adopté une politique en matière de récupération de la rémunération qui permet à Bombardier de récupérer tout versement excédentaire de la rémunération incitative en cas de fraude, de malhonnêteté ou d'inconduite donnant lieu à une situation de non-conformité qui entraîne l'obligation de procéder à un retraitement comptable. Le CRHR continue de surveiller les pratiques du marché ainsi que l'évolution des dispositions juridiques et réglementaires dans ce domaine.
- Le CRHR a décidé d'imposer un gel du salaire de base de l'ensemble des membres de la haute direction visés en 2013.
- Conformément à l'engagement pris par Bombardier de lier la rémunération à la performance et compte tenu du fait que la moyenne sur trois ans du rendement des capitaux propres ou RCP (au sens défini ci-après) de Bombardier relativement aux octrois d'UAR/UAD acquises au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2013 a été en deçà de la cible, le CRHR a approuvé un facteur d'acquisition de 79 % pour ces octrois.
- Le CRHR a adopté le rendement du capital investi ou RCI (au sens défini ci-après) comme indicateur de performance aux fins du régime d'UAR et du régime d'unités d'actions différées pour les octrois faits à compter d'août 2013. Le RCI est considéré comme une mesure plus exhaustive que le RCP, soit l'ancien indicateur de performance aux fins du régime d'UAR et du régime d'unités d'actions différées de Bombardier à l'intention de tous les membres de la haute direction. De plus, afin d'élargir la perspective des membres de la haute direction et d'accroître leur mobilisation au moyen du régime d'UAR et du régime d'unités d'actions différées, la mesure de performance relative aux octrois faits à compter d'août 2013 aux membres de la haute direction de Bombardier Aéronautique et de Bombardier Transport sera fondée à raison de 50 % sur le RCI de leur groupe opérationnel respectif et à raison de 50 % sur le RCI consolidé.
- Dans un souci de freiner la croissance des régimes de retraite à prestations déterminées et de diminuer les charges financières et la volatilité connexes, le conseil d'administration a décidé qu'à partir du 1^{er} septembre 2013, les membres de la haute direction nouvellement embauchés au Canada et aux États-Unis participeront à des régimes de retraite à cotisations déterminées concurrentiels, établis localement.

Rémunération du président et chef de la direction et lien avec la performance

Nous avons continué d'investir de manière stratégique dans de nouveaux produits en 2013 afin de nous positionner avantageusement pour les années à venir. Grâce à un carnet de commandes record de 70 milliards de dollars, nous nous dirigeons vers une forte croissance des revenus. À mesure que ralentiront les investissements importants dans les nouveaux produits, notre priorité absolue sera de faire en sorte que ces produits se traduisent en bénéfices nets.

Au cours de l'exercice, nous avons franchi des étapes importantes pour ce qui est du développement de nos produits. En effet, Bombardier Aéronautique a célébré le vol inaugural de son avion *CSeries* en septembre 2013, marquant le début du vaste programme d'essais en vol. Quant à Bombardier Transport, le tout nouveau train à très grande vitesse Zefiro 380 destiné au marché en Chine a amorcé un essai sur 600 000 km en décembre 2013.

Nous avons par ailleurs obtenu d'importantes commandes partout dans le monde, et ce, dans l'ensemble de notre portefeuille diversifié de produits phares. Cette année encore, nous avons enregistré des commandes solides dans la division Aéronautique, soit 388 avions. Dans la division Transport, nous avons obtenu de nouvelles commandes totalisant 8,8 milliards de dollars en 2013.

Enfin, le déficit de nos régimes de retraite a diminué de 1 milliard de dollars en 2013 grâce au solide rendement de l'actif et à l'augmentation des taux d'actualisation.

Malgré ces réalisations, certaines cibles financières fixées au début de l'exercice dans le cadre des régimes incitatifs à court terme n'ont pas été atteintes. Par conséquent, le paiement aux termes du régime incitatif à court terme ayant trait aux indicateurs clés de performance financière dans le cas de M. Pierre Beaudoin s'est élevé à 48,76 % de la cible, et aucun objectif relatif aux projets à valeur ajoutée n'a été atteint.

Pour cette raison, la rémunération directe totale de M. Pierre Beaudoin (à savoir le salaire réel, la prime réelle et les octrois d'incitatifs annuels à long terme) a été de 5 793 100 \$ pour 2013 contre 5 846 000 \$ pour 2012. L'écart s'explique par un paiement plus élevé au titre de l'incitatif à court terme (167 600 \$), l'absence d'augmentation salariale en 2013 ainsi que l'absence de changement dans la valeur des octrois d'incitatifs à long terme en 2013 en dollars canadiens et est contrebalancé par la dépréciation du dollar canadien par suite de la conversion de sa rémunération directe totale en dollars américains.

L'analyse de la rémunération à la performance continue de démontrer que le lien entre la rémunération et la performance se situe sous le point médian par rapport au groupe de sociétés homologues. Cette analyse est décrite à la page 46 de la présente circulaire.

En conclusion

Le CRHR est d'avis que les politiques, régimes et niveaux de rémunération actuels des membres de la haute direction de Bombardier sont liés à la performance de Bombardier et reflètent les pratiques concurrentielles sur le marché.

Le président du comité des ressources humaines
et de la rémunération,



Jean C. Monty

Le président du conseil d'administration,



Laurent Beaudoin

A. Composition du comité des ressources humaines et de la rémunération

Le CRHR est composé des **cinq administrateurs indépendants** suivants :

- M. Jean C. Monty (président)
- M. André Bérard
- Mme Martha Finn Brooks
- M. Patrick Pichette
- M. Carlos E. Represas

Aucun des membres du CRHR au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2013 n'occupait de fonctions de chef de la direction au sein d'une entité cotée en bourse. Les membres actuels possèdent tous de l'expérience en matière de rémunération des membres de la haute direction, notamment à titre (i) d'anciens chefs de la direction d'une société ouverte, (ii) de membres de la haute direction de grandes entreprises ou (iii) de membres d'un comité de la rémunération d'une société ouverte. De plus, tous les membres ont de l'expérience en gestion des ressources humaines ayant eu à superviser activement des services des ressources humaines d'entreprises et à évaluer la performance en lien avec des politiques et pratiques en matière de ressources humaines et de rémunération des membres de la haute direction. Le conseil estime que les membres du CRHR possèdent collectivement les connaissances, l'expérience et les antécédents requis pour s'acquitter de leur mandat.

Le président du conseil d'administration, M. Laurent Beaudoin, le président et chef de la direction, M. Pierre Beaudoin, et le vice-président principal, ressources humaines et affaires publiques, M. John Paul Macdonald, assistent aux réunions du CRHR. Ils n'ont le droit de voter sur aucune des questions qui sont soumises au CRHR. Ils ne participent pas aux discussions concernant leur propre rémunération et ils sont tenus de quitter la réunion s'il y a lieu.

B. Mandat du CRHR

Conformément à sa charte, le CRHR a le mandat suivant :

- veiller à ce que des mécanismes appropriés soient en place concernant la planification de la relève du président et chef de la direction et des cadres supérieurs qui relèvent de lui, y compris tous les membres de la haute direction visés ;
- veiller, au moyen des indicateurs clés de performance relatifs aux ressources humaines, à ce que des politiques, procédures, pratiques et systèmes appropriés en matière de ressources humaines soient en place afin d'attirer, de motiver et de maintenir en fonction le personnel ayant les compétences requises pour atteindre les objectifs d'affaires de Bombardier ;
- évaluer la performance du président et chef de la direction par rapport aux objectifs fixés au début de l'exercice ;
- examiner et approuver la politique de rémunération globale qui comprend :
 - le salaire de base,
 - les incitatifs à court terme,
 - les incitatifs à long terme et
 - les régimes de retraite, les avantages sociaux et les avantages accessoires ;
- approuver de nouveaux régimes de rémunération et examiner les modifications apportées à la structure des régimes incitatifs existants fondés sur des titres de capitaux propres en ce qui concerne l'octroi d'unités d'actions liées au rendement (« UAR »), d'unités d'actions différées (« UAD ») et d'options d'achat d'actions et faire des recommandations appropriées au conseil à des fins d'approbation ;
- examiner et évaluer les risques liés à la rémunération et aux régimes incitatifs ;
- approuver les lignes directrices en matière d'actionnariat et examiner les progrès réalisés par rapport aux cibles ;
- examiner l'information relative à la rémunération des membres de la haute direction et l'analyse s'y rapportant devant être incluses dans la circulaire de sollicitation de procurations de Bombardier et présenter un rapport à cet égard au conseil à des fins d'approbation ;
- examiner chaque trimestre les questions de santé et de sécurité au travail et présenter un rapport à cet égard au conseil ; et
- examiner un rapport d'activité consolidé sur 12 mois en matière d'éthique et de conformité en ce qui concerne les questions touchant les ressources humaines et veiller à ce que des mécanismes de surveillance soient en place concernant des questions sociales, comme l'équité en matière d'emploi, le harcèlement et la discrimination.

B.1 *Consultant indépendant*

Le CRHR a le pouvoir de retenir les services du consultant indépendant de son choix pour fournir des conseils à ses membres sur les questions liées à la politique de rémunération globale des membres de la haute direction et des questions connexes et de déterminer les honoraires de ce consultant ainsi que les modalités de son mandat. À la réunion qui a eu lieu en février 2014, le CRHR a prolongé la convention de services conclue avec Meridian Compensation Partners (« Meridian ») à titre de consultant en rémunération indépendant du CRHR pour un mandat de un an.

Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2013, Meridian a réalisé une étude d'étalonnage de la rémunération des membres de la haute direction par rapport au marché en ce qui a trait aux postes de haute direction au sein de Bombardier Transport. Par ailleurs, Towers Watson a réalisé une étude d'étalonnage des incitatifs à long terme par rapport au marché canadien.

Meridian fournit aussi au CRHR de l'information et des conseils au sujet des tendances et des pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction et de la gouvernance connexe, ce qui englobe une analyse de la rémunération à la performance, et fait rapport directement au CRHR sur ces questions. Par ailleurs, le CRHR n'a pas donné d'instructions à Meridian quant à la façon d'exécuter ses services. Ultimement, les décisions sont prises par le CRHR et peuvent tenir compte de facteurs et d'éléments autres que l'information et les recommandations fournies par Meridian.

Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2013, Meridian n'a fourni aucun autre service à Bombardier ni à l'un ou l'autre de ses administrateurs ou membres de la direction, et le CRHR est satisfait de l'indépendance de Meridian.

Meridian et Towers Watson ont facturé les honoraires suivants à Bombardier au cours de chacun des exercices clos le 31 décembre 2013 et le 31 décembre 2012 :

Mandats et honoraires ⁽¹⁾	Exercice clos le 31 décembre 2013 (\$)	Exercice clos le 31 décembre 2012 (\$)	Exercice clos le 31 décembre 2013 (\$)	Exercice clos le 31 décembre 2012 (\$)
	Meridian		Towers Watson	
Rémunération des membres de la haute direction – honoraires connexes	107 300	243 300	29 300	19 600
Autres honoraires (surtout des évaluations actuarielles portant sur la capitalisation et la comptabilité des régimes de retraite et d'avantages sociaux)	0	0	2 655 500	3 913 400
Rémunération totale	107 300	243 300	2 684 800	3 933 000

(1) Les honoraires en dollars canadiens ont été convertis en dollars américains, aux taux de change de 0,9400 au 31 décembre 2013 et de 1,0043 au 31 décembre 2012.

B.2 *Développement du leadership et planification de la relève de la direction*

Bombardier adopte une vision globale de la gestion des talents. La Société s'efforce en tout temps d'attirer, de maintenir en fonction et de mobiliser les talents recherchés et d'assurer le perfectionnement de leurs compétences. Pour ce faire, elle élabore des stratégies pertinentes qui visent à renforcer les capacités de leadership de l'entreprise de même que l'ensemble de son bassin de talents.

Le fait de pouvoir compter sur d'excellents talents à l'échelle mondiale constitue l'une des forces concurrentielles de Bombardier. Tous les leaders se voient offrir l'occasion de participer à un programme de leadership qui permet de mieux comprendre les comportements de leadership et leur incidence sur les équipes et la capacité de celles-ci d'atteindre les résultats escomptés.

Le processus de gestion de la performance (« PGP ») s'ajoute aux efforts déployés par Bombardier pour que ses employés soient productifs et qu'ils perfectionnent leurs compétences individuelles et assurent la relève en tant que futurs leaders et experts de Bombardier. Les rétroactions et l'évaluation de la performance que reçoivent les employés dans le cadre du PGP serviront de cadre de référence aux discussions concernant le perfectionnement des employés.

Le processus de planification de la relève de la direction commence d'abord au sein de chaque groupe de Bombardier (Aéronautique, Transport et le siège social). Après une série d'examens par paliers ascendants, ce processus se termine par une évaluation globale et détaillée de l'état du leadership par la haute direction de Bombardier. Ce processus s'appuie également sur l'examen trimestriel des plans de perfectionnement des principaux leaders par le président et chef de la direction, les présidents de groupe, le vice-président principal, ressources humaines et les vice-présidents de groupe, ressources humaines. Des séances d'examen des talents ont été tenues au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2013, et un sommaire du plan de relève de la direction a été présenté au conseil en octobre 2013.

C. Analyse de la rémunération

Cette section décrit l'approche de Bombardier en matière de rémunération des membres de la haute direction visés. Elle porte sur la politique de rémunération de Bombardier, sur les outils utilisés pour fixer la rémunération, sur les moyens grâce auxquels Bombardier verse la rémunération aux termes de ses divers régimes et sur les autres caractéristiques qui permettent d'aligner la rémunération des membres de la haute direction sur les intérêts des actionnaires.

La politique de rémunération des membres de la haute direction de Bombardier vise à maximiser la performance globale de la Société en s'appuyant sur la performance individuelle de ses cadres supérieurs. Les objectifs généraux de la politique de rémunération sont de recruter, de maintenir en fonction et de motiver les membres de la haute direction afin d'augmenter la valeur pour les actionnaires. La politique et les pratiques de rémunération des membres de la haute direction de Bombardier visent à récompenser les membres de la haute direction en fonction de leur performance individuelle, selon un degré comparable à des postes similaires au sein de sociétés homologues. La rémunération variable est directement liée aux résultats financiers de Bombardier.

Le CRHR valide la mise en œuvre de nouveaux régimes de rémunération, toutes modifications importantes apportées aux régimes existants et l'établissement de cibles au moyen d'un processus d'exercices de simulation. Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2013, aucun nouveau régime n'a été adopté et aucune modification importante n'a été apportée aux régimes existants. Toutefois, l'indicateur clé de performance à l'égard des régimes d'UAR/UAD, qui était le rendement des capitaux propres (« RCP »), a été remplacé par le rendement du capital investi (« RCI »), comme il est indiqué dans le tableau à la section C.1.1.

Dans l'ensemble, le CRHR estime que la rémunération des membres de la haute direction cadre avec les objectifs de la politique.

C.1.1 Objectifs de la rémunération

La politique de rémunération des membres de la haute direction de Bombardier a pour objectif de positionner la rémunération globale au point médian (50^e centile) du marché pertinent, compte tenu des groupes de comparaison choisis.

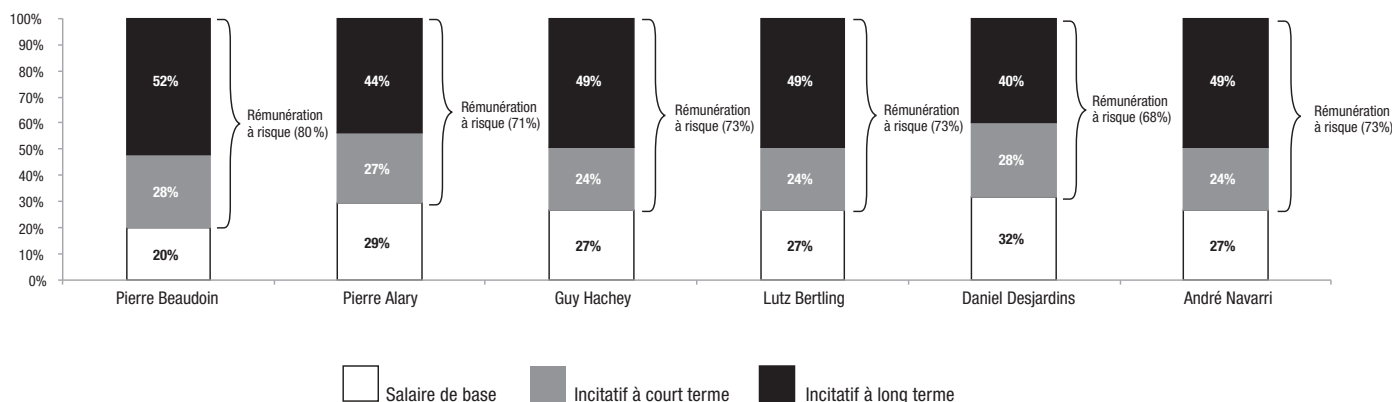
Chacun des éléments de la rémunération globale (le salaire de base, les incitatifs à court terme, les incitatifs à long terme, les régimes de retraite, les avantages sociaux et les avantages accessoires) est examiné séparément dans le cadre de l'étalonnage afin qu'il corresponde aux pratiques générales du marché. Chaque élément pris séparément peut être situé légèrement au-dessus ou en dessous du point médian ; cependant, Bombardier entend fixer la valeur totale cible de la rémunération globale composée de tous les éléments au point médian des résultats de l'étalonnage. En plus de la capacité concurrentielle externe, d'autres facteurs internes sont pris en considération aux fins de l'établissement de la rémunération, comme la fonction, le titulaire de la fonction et l'équité à l'interne entre les membres de la haute direction.

Le tableau suivant présente les éléments clés de la rémunération ainsi que leur forme respective et la période de performance :

	Salaire de base	Incitatifs à court terme	Incitatifs à long terme	Options d'achat d'actions
			UAR / UAD	
Durée	Un an	Un an	Trois ans	Sept ans
Objet	Rémunération établie en fonction des responsabilités, de la performance, des compétences et du potentiel	Cet élément vise à récompenser l'atteinte, voire le dépassement, des indicateurs clés de performance financière et non financière	Cet élément vise à récompenser la création de valeur pour les actionnaires et l'atteinte d'objectifs de performance précis	Cet élément vise à lier les intérêts des cadres supérieurs et ceux des actionnaires en récompensant les cadres supérieurs d'avoir créé de la valeur pour les actionnaires
Critères relatifs à la performance	—	Indicateurs clés de performance financière et non financière	Moyenne sur trois ans : – RCP pour les octrois avant août 2013 – RCI pour les octrois depuis août 2013	N'ont de valeur que si le cours de l'action est supérieur à son prix d'exercice
Acquisition	—	—	Acquisition intégrale après trois ans si les conditions relatives à la performance sont respectées	Les options d'achat d'actions octroyées depuis juin 2009 sont entièrement acquises après trois ans
Prime	En espèces	En espèces	– Les UAR sont réglées au moyen d'actions subalternes classe B ou du versement d'un montant équivalent en espèces à la fin de la période de trois ans selon le choix exercé au moment de l'octroi. – Les UAD octroyées avant 2010 peuvent être réglées au moyen d'actions subalternes classe B (achetées sur le marché secondaire) ou du versement d'un montant équivalent en espèces. Les UAD octroyées aux termes du régime d'UAD de 2010 ne peuvent être réglées qu'en actions subalternes classe B (actions nouvelles ou achetées sur le marché secondaire). Les UAD ne peuvent être réglées qu'au moment de la cession d'emploi du membre de la haute direction.	Les actions subalternes classe B sont acquises au prix d'exercice fixé à l'octroi

Le graphique suivant présente le pourcentage de chaque élément de la rémunération globale (à l'exclusion de la valeur des régimes de retraite, des avantages sociaux et des avantages accessoires) (i) du président et chef de la direction, M. Pierre Beaudoin, (ii) du vice-président principal et chef de la direction financière, M. Pierre Alary, (iii) des trois autres membres de la haute direction de Bombardier les mieux rémunérés, soit le président et chef de l'exploitation de Bombardier Aéronautique, M. Guy C. Hachey, le président et chef de l'exploitation de Bombardier Transport, M. Lutz Bertling depuis le 3 juin 2013 et le vice-président principal, affaires juridiques et secrétaire de la Société, M^e Daniel Desjardins, et (iv) l'ancien président et chef de l'exploitation de Bombardier Transport (et, depuis le 3 juin 2013, conseiller stratégique du président et chef de la direction), M. André Navarri (qui sont appelés collectivement « membres de la haute direction visés » ou, individuellement, « membre de la haute direction visé » de Bombardier dans la présente circulaire), conformément à la politique de rémunération des membres de la haute direction décrite ci-dessus, en supposant que les objectifs de performance applicables ont été atteints au niveau cible pour l'exercice clos le 31 décembre 2013. La pondération cible de chaque élément vise à mettre l'accent sur la rémunération à risque de chacun des membres de la haute direction afin d'aligner ses intérêts sur ceux des actionnaires. La pondération relative de chaque élément de la rémunération directe est établie en fonction de la capacité de chaque membre de la haute direction d'influer sur la performance à court et à long terme de Bombardier.

Pondération cible des éléments de la rémunération selon la politique de rémunération



C.1.2 Étalonage de la rémunération des membres de la haute direction

L'étalonage est réalisé par les consultants indépendants en rémunération des membres de la haute direction dont les services sont retenus par le CRHR. Ils sont chargés de réunir des données comparatives pertinentes pour les postes de haute direction de Bombardier. Le CRHR revoit et approuve la composition du groupe de comparaison afin de s'assurer que celui-ci demeure pertinent. Le CRHR examine et approuve les sociétés comprises dans le groupe de comparaison en fonction de facteurs comme le pays dans lequel est établi le siège social ou la filiale principale, le secteur, les revenus annuels, le type de propriété (société ouverte ou fermée), la complexité des activités, le nombre d'employés ou d'autres facteurs pertinents.

Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2012, Meridian a réalisé l'étalonage ayant servi à déterminer la rémunération des membres de la haute direction visés en vigueur au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2013. Les postes de haute direction sont étalonnés par rapport à des postes comportant des responsabilités similaires sur leurs marchés respectifs. Conformément à la politique de rémunération des membres de la haute direction, un groupe de comparaison composé de grandes sociétés nord-américaines est utilisé pour les postes nord-américains. Quant aux postes en Europe, ils sont étalonnés en utilisant une combinaison de sociétés européennes pertinentes. Les lignes directrices relatives à la valeur de l'octroi d'UAR/UAD et des options d'achat d'actions reposent sur les pratiques du marché canadien dans le cas de tous les cadres supérieurs d'après une étude de Towers Watson.

À compter de l'exercice clos en 2013, un étalonage sera réalisé tous les deux ans, chaque groupe en alternance. Une analyse générale de marché sera effectuée et les résultats seront appliqués dans l'année qui suit l'exercice d'étalonage, tel qu'approuvé par le CRHR. En 2013, l'exercice d'étalonage a été réalisé pour Bombardier Transport.

Les tableaux ci-après présentent le groupe de comparaison utilisé dans l'étude de 2012 de Meridian à l'égard des membres de la haute direction visés de Bombardier au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2013. Les données relatives à la rémunération se rapportant à ces sociétés sont tirées des renseignements contenus dans la base de données d'Aon Hewitt portant sur l'évaluation de la rémunération totale et de documents d'information accessibles au public.

Les postes de haute direction des sociétés choisies comportent des responsabilités similaires à celles que comportent les postes de haute direction au sein de Bombardier de par leur envergure, les activités à l'échelle mondiale et les activités de fabrication.

Groupe de comparaison dans le cas de MM. Pierre Beaudoin, Pierre Alary, Guy C. Hachey et Daniel Desjardins

3M Alliant Techsystems Inc. The Boeing Company Caterpillar Inc. Eaton Corporation Emerson Electric Co.	Ford Motor Company General Dynamics Corporation General Electric Company Goodrich Corporation Honeywell International Inc. ITT Corporation	Johnson Controls, Inc. L-3 Communications Corporation Lockheed Martin Corporation McDermott International, Inc. Northrop Grunman Corporation Parker Hannifin Corporation	Raytheon Company Rockwell Automation Rockwell Collins SPX Corporation Textron The Timken Company United Technologies
---	---	---	--

Groupe de comparaison pour MM. Lutz Bertling et André Navarri

Adam Opel AG Alcatel-Lucent BASF Billfinger Berger BMW BorgWarner Continental Daimler Deere & Co	Demag-Cranes Deutsche Telekom Deutz EADS Eaton Corp Elring-Klinger GEA Group Grammer Heidelberger Druckmaschinen	Henkel KGaA Infineon Kion Group Klöckner & Co Kuka Leoni Linde AG Man SE Merck KGaA	Parker Hannifin Rheinmetall Robert Bosch Salzgitter Schneider Electric Siemens Terex ThyssenKrupp Tognum Volkswagen
--	--	---	--

C.1.3 Salaire de base

L'établissement du salaire de base pour les membres de la haute direction visés est fondé sur les résultats de l'étalonnage de postes comportant des responsabilités similaires dans le pays pertinent aux fins du poste. Le salaire de base réel payé à chaque membre de la haute direction visé est généralement fixé à la médiane du marché, d'après les résultats d'étalonnage, et fait par la suite l'objet d'un rajustement pour tenir compte de ses responsabilités, de sa performance actuelle et antérieure, de ses compétences et de son potentiel global afin de garantir que le salaire de base reflète son apport réel. L'augmentation de salaire annuelle dans chaque cas, s'il en est, est fondée sur l'examen de la performance individuelle du membre de la haute direction en question qui comprend, sans s'y limiter, son apport, son expérience, les résultats opérationnels de son groupe, son leadership, la qualité de sa gestion et ses compétences. Un salaire de base plus élevé que la médiane du marché peut être payé s'il est justifié par le maintien d'un niveau de performance individuelle supérieur ou par un niveau d'expérience supérieur à celui qui est exigé pour le poste.

C.1.4 Régimes incitatifs à court terme

Les membres du personnel cadre admissibles de Bombardier participent aux régimes incitatifs à court terme élaborés expressément pour chacun de ses deux groupes opérationnels, soit Bombardier Aéronautique et Bombardier Transport, ainsi que pour le siège social et Flexjet. Ces régimes ont pour objectif de motiver les employés admissibles à atteindre, voire à surpasser, les indicateurs clés de performance approuvés par le conseil au début de chaque exercice à l'égard de Bombardier Aéronautique, de Bombardier Transport, de Flexjet et du siège social. Aux termes de chaque régime, toutes les primes annuelles cibles et maximales sont établies en fonction d'un pourcentage du salaire de base. Ces pourcentages varient selon le niveau hiérarchique du poste.

Le CRHR a le pouvoir d'établir des indicateurs clés de performance et des cibles relativement aux régimes incitatifs à l'intention du personnel cadre. Il a également le pouvoir général d'ajuster ces indicateurs clés de performance et cibles ainsi que l'évaluation des résultats pour tenir compte de la conjoncture, des circonstances et des événements qui n'étaient pas prévus au moment de fixer les cibles. L'exercice de ce pouvoir est au seul gré du CRHR. Bien que le CRHR effectue une évaluation qualitative de certains aspects des régimes incitatifs (p. ex. l'évaluation des objectifs non financiers), l'évaluation discrétionnaire de la performance n'entre pas dans l'élaboration des régimes incitatifs. Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2013, le CRHR n'a pas exercé, après les faits, son pouvoir discrétionnaire pour modifier les indicateurs clés de performance, les cibles ou les résultats des régimes incitatifs.

À sa réunion du 15 janvier 2013, le CRHR a approuvé les indicateurs clés de performance énumérés dans le tableau ci-dessous ainsi que les cibles quantitatives s'y rapportant en ce qui a trait aux régimes incitatifs à court terme pour l'exercice clos le 31 décembre 2013. Le tableau indique également les motifs à l'appui de ces choix.

Indicateur de performance	Motif à l'appui	Fréquence d'application de la mesure	Siège social	Bombardier Aéronautique	Bombardier Transport	Flexjet
RAII ⁽¹⁾	Mesure sectorielle de la rentabilité opérationnelle au cours d'un exercice. Mesure courante d'évaluation des sociétés du secteur.	Trimestrielle		✓	✓	✓
FTD ⁽²⁾	Mesure des liquidités générées par l'entreprise après le paiement des coûts opérationnels à court terme, la réalisation d'investissements à long terme et le règlement des charges de financement. Mesure courante d'évaluation des sociétés du secteur.	Mensuelle		✓	✓	✓
Exécution des nouveaux programmes (« ENP ») ⁽³⁾	Élément qui illustre la capacité d'exécuter des plans concernant la mise au point de nouveaux programmes d'avion au moyen d'une surveillance trimestrielle des jalons franchis. Souligne l'apport des employés et favorise leur mobilisation.	Trimestrielle		✓		
Livraison à temps ⁽⁴⁾	Indicateur qui tient à l'apport de nombreux employés. Revêt également une grande importance pour les clients de Bombardier et détermine la satisfaction et la fidélité de ces derniers.	Trimestrielle		✓		
Ponctualité des départs ⁽⁵⁾		Trimestrielle		✓		
Parts cumulatives nettes sous gestion ⁽⁶⁾		Trimestrielle				✓
Exécution impeccable ⁽⁷⁾		Trimestrielle				✓
Mobilisation des employés ⁽⁸⁾	La sélection d'un indicateur de performance axé sur les « personnes » souligne l'importance accordée au comportement, au leadership et aux compétences générales. Montre clairement l'importance de favoriser un leadership de changement de culture et de comportement qui se traduira par une mobilisation accrue et une amélioration de la performance.	Annuelle			✓	
Résultat par action (RPA)	Mesure globale de la rentabilité, le RPA est une mesure courante servant à évaluer les sociétés. Mesure la rentabilité nette associée à la performance.	Trimestrielle	✓			
Projets à valeur ajoutée ⁽⁹⁾	Indicateur lié au succès de certains projets clés qui sont d'importance stratégique pour Bombardier. Bien que ces projets s'inscrivent généralement dans une perspective à long terme, les principaux jalons franchis sont évalués et l'avancement de même que la réalisation des projets font l'objet d'une surveillance.	Annuelle	✓			
Primes payables limitées à un pourcentage du RAI			⁽¹⁰⁾	5 %	5 %	7,5 %

(1) Le résultat avant charges de financement, revenu de financement et impôts sur le résultat, en excluant la répartition des charges du siège social et en excluant aussi, dans le cas de Bombardier Aéronautique, les résultats de Flexjet.

(2) Les flux de trésorerie disponibles, en excluant la répartition des liquidités du siège social et en excluant aussi, dans le cas de Bombardier Aéronautique, les résultats de Flexjet.

(3) L'exécution des nouveaux programmes représente l'atteinte de jalons trimestriels en matière de développement de nouveaux programmes liés aux avions.

(4) La livraison à temps représente le pourcentage d'avions livrés aux clients au plus tard à la date prévue dans le contrat initial ou modifié du client.

(5) La ponctualité des départs se rapporte au nombre de décollages effectués sans problème mécanique.

(6) Les parts cumulatives nettes sous gestion représentent le nombre de clients, évalués en nombre d'avions, avec lesquels Flexjet a une entente pour fournir des services de voyage privés.

(7) La mesure de l'exécution impeccable relative aux opérations aériennes (exécution impeccable) est un indice représentant la qualité d'exécution de chaque segment de vol pour le compte d'un propriétaire d'avions de Flexjet. Une note de qualité est accordée à l'égard de chacun des éléments suivants du vol : vols nolisés et réservations, délais attribuables à la maintenance, services d'équipage, restauration, transport au sol, état de l'avion et commodités.

(8) La mobilisation des employés représente les résultats réels tirés du sondage sur la mobilisation menée auprès des employés de Bombardier Transport.

(9) Le président et chef de la direction est le seul membre de la haute direction visé ayant des objectifs individuels aux termes du régime incitatif à court terme. Ces objectifs sont liés à des projets à valeur ajoutée.

(10) Regroupement des seuils de Bombardier Aéronautique, de Bombardier Transport et de Flexjet.

La Société estime que chaque cible relative aux indicateurs de performance financière est établie à un niveau ambitieux qui favorise l'amélioration de la performance par rapport aux résultats des exercices antérieurs. Les cibles relatives aux indicateurs de performance financière sont fondées sur les plans opérationnels de Bombardier pour l'exercice approuvés par le conseil et tiennent compte des résultats d'exercices antérieurs et du contexte économique actuel. Par ailleurs, les cibles relatives aux indicateurs de performance financière sont raisonnablement atteignables si les plans opérationnels sont essentiellement respectés et exécutés par la direction. Ces indicateurs de performance financière ne sont pas étalonnés par rapport à des indicateurs similaires au sein du groupe de comparaison utilisé aux fins de la politique de rémunération.

Si les cibles ne sont pas atteintes, la partie de la prime incitative à court terme correspondant à cette cible n'est pas accordée. Si les objectifs financiers sont dépassés à la fin de l'exercice, la prime qui peut être versée peut atteindre le double du montant cible (sous réserve de l'atteinte d'au moins la cible relative au RAI).

De plus, aux termes de ces régimes, le montant global des primes payables est limité pour l'exercice clos le 31 décembre 2013 en fonction d'un pourcentage prédéterminé du RAI ainsi qu'il est indiqué dans le tableau ci-dessus. Les primes payables sont réduites proportionnellement si la limite en matière de RAI est atteinte. De plus, aucune prime n'est payée si le RAI pour l'exercice est nul, même si les cibles en matière de FTD ou de RPA et/ou les autres indicateurs clés de performance sont atteints.

Au cours de l'exercice, un examen périodique des activités de chaque groupe opérationnel et de Flexjet a été effectué par la direction du siège social afin de surveiller leur performance financière et opérationnelle par rapport aux objectifs qu'ils devaient atteindre pendant l'exercice. Même si l'unité Flexjet a été vendue le 4 décembre 2013, les résultats de Flexjet ont été pris en compte dans le calcul de la prime payable pour 2013 aux termes du régime incitatif à court terme, s'il y a lieu.

Le tableau suivant présente les indicateurs clés de performance aux termes des régimes ainsi que les résultats respectifs de Bombardier Aéronautique, de Bombardier Transport de même que du siège social et de Flexjet. Les cibles quantitatives ne sont pas présentées puisqu'elles contiennent des renseignements confidentiels d'ordre commercial dont la communication pourrait être grandement préjudiciable aux intérêts de Bombardier et fragiliser sa capacité de soutenir et d'établir son rôle de leader du marché dans les secteurs extrêmement concurrentiels où Bombardier Aéronautique et Bombardier Transport exercent leurs activités ou violerait les obligations contractuelles conclues par Bombardier relativement à l'aliénation récente de l'unité de Flexjet. La communication de certaines de ces cibles quantitatives relatives aux indicateurs clés de performance et de certains résultats fournirait des données hautement confidentielles à des concurrents ainsi que des renseignements stratégiques clés inconnus du public qui risqueraient d'orienter les marchés d'une manière inappropriée. Le CRHR évalue les résultats réels en fonction des cibles prédéfinies afin de déterminer le montant de la prime.

Groupe	Indicateurs clés de performance	Pondération cible	Résultats réels (en \$)	Pondération réalisée	Total de la pondération réalisée
Bombardier Aéronautique	RAII	30,00 %	418 million ⁽¹⁾	15,00 %	40,75 %
	FTD	30,00 %	(1 239) million ⁽¹⁾	12,00 %	
	Livraison à temps	5,00 %	Non communiqués au public ⁽²⁾	3,75 %	
	Ponctualité des départs	5,00 %	Non communiqués au public ⁽²⁾	2,50 %	
	ENP	30,00 %	Non communiqués au public ⁽²⁾	7,50 %	
Flexjet	RAII	33,33 %	Inclus dans les résultats de Bombardier Aéronautique	66,67 %	167,50 %
	FTD	33,33 %	Inclus dans les résultats de Bombardier Aéronautique	66,67 %	
	Parts cumulatives nettes sous gestion	16,67 %	Non communiqués au public ⁽²⁾	25,83 %	
	Mesure de l'exécution impeccable relative aux opérations aériennes	16,67 %	Non communiqués au public ⁽²⁾	8,33 %	
Bombardier Transport	RAII	30,00 %	505 million ⁽³⁾	12,44 %	74,67 %
	FTD	50,00 %	668 million ⁽³⁾	43,56 %	
	Mobilisation des employés	20,00 %	Non communiqués au public ⁽²⁾	18,67 %	
Siège social	Objectifs de Bombardier Aéronautique	38,00 %	Indiqués ci-dessus	15,49 %	65,09 %
	Objectifs de Bombardier Transport	38,00 %	Indiqués ci-dessus	28,37 %	
	Objectifs de Flexjet	4,00 %	Indiqués ci-dessus	6,70 %	
	RPA	20,00 %	0,33 par action	14,53 %	
Président et chef de la direction	Objectifs de Bombardier Aéronautique	27,14 %	Indiqués ci-dessus	11,06 %	48,76 %
	Objectifs de Bombardier Transport	27,14 %	Indiqués ci-dessus	21,62 %	
	Objectifs de Flexjet	2,86 %	Indiqués ci-dessus	5,70 %	
	RPA	14,29 %	Indiqués ci-dessus	10,38 %	
	Le conseil a défini des projets à valeur ajoutée particuliers comportant des cibles stratégiques, notamment : <ul style="list-style-type: none"> - Bombardier Aéronautique : début des essais en vol des avions <i>CSeries</i> avant juin 2013 - Bombardier Transport : amélioration de l'exécution de projets d'envergure liés au matériel roulant 	28,57 %	Non communiqués au public ⁽²⁾	0,00 %	

(1) Ce montant correspond à celui qui est indiqué dans les états financiers de Bombardier au 31 décembre 2013. Le calcul des résultats relatifs au régime incitatif à court terme exclut les résultats de Flexjet, ainsi que les répartitions de charges/de liquidités du siège social et les éléments spéciaux.

(2) La communication de ce montant fournirait des données hautement confidentielles à des concurrents et risquerait d'orienter les marchés d'une manière inappropriée.

(3) Ce montant correspond à celui qui est indiqué dans les états financiers de Bombardier au 31 décembre 2013. Le calcul des résultats relatifs aux incitatifs à court terme exclut les répartitions de charges/de liquidités du siège social et les éléments spéciaux.

Le tableau suivant présente les primes minimales, les primes cibles et les primes maximales payables aux membres de la haute direction visés aux termes des régimes incitatifs à court terme ainsi que la prime réelle gagnée pour l'exercice clos le 31 décembre 2013, exprimées en pourcentage du salaire de base.

Membres de la haute direction visés	Prime minimale	Prime cible	Prime maximale	Paiements réels	% de la rémunération totale
Pierre Beaudoin	0 %	140 %	280 %	68,27 %	15,46 %
Pierre Alary	0 %	90 %	180 %	58,58 %	17,64 %
Guy C. Hachey	0 %	90 %	180 %	36,68 %	9,11 %
Lutz Bertling	0 %	90 %	180 %	67,20 %	8,99 %
Daniel Desjardins	0 %	90 %	180 %	58,58 %	18,56 %
André Navarri ⁽¹⁾	0 %	90 %	180 %	62,20 %	22,75 %

(1) Pour l'exercice 2013, M. André Navarri avait droit à une prime incitative à court terme en fonction des objectifs de Bombardier Transport et des résultats obtenus en regard de ceux-ci pour la période allant du 1^{er} janvier 2013 au 2 juin 2013 ainsi que des objectifs pour le siège social et des résultats obtenus en regard de ceux-ci pour la période allant du 3 juin 2013 au 31 décembre 2013.

C.1.5 Régimes incitatifs à long terme

Les régimes d'UAR, d'UAD et d'options d'achat d'actions de Bombardier ont pour objectif d'aligner les intérêts des cadres supérieurs sur la croissance de la valeur pour les actionnaires et de maintenir en fonction des talents clés. Bombardier accorde des incitatifs à long terme au moyen de ces trois régimes.

Le CRHR examine annuellement les dispositions des régimes incitatifs à long terme et, s'il y a lieu, fait des recommandations au conseil en vue de leur modification.

Depuis juin 2009, le CRHR a décidé d'attribuer 66 ⅔ % de la valeur des octrois d'incitatifs à long terme aux membres de la haute direction visés sous la forme d'UAR ou d'UAD et 33 ⅓ % sous la forme d'options d'achat d'actions.

Le CRHR estime que ces régimes incitatifs sont conformes aux objectifs de la politique de rémunération des membres de la haute direction pour les raisons suivantes :

- ils reconnaissent et récompensent l'incidence des mesures stratégiques à long terme prises par les cadres supérieurs ;
- ils favorisent le maintien en fonction des cadres supérieurs, étant donné que les droits se rapportant aux octrois sont acquis sur un certain nombre d'années ;
- ils font en sorte que la valeur des octrois dépend de la valeur future des actions subalternes classe B ;
- dans le cas des UAD octroyées avant juin 2010 et des UAR, il n'y a aucun effet dilutif pour les actionnaires étant donné (i) que les UAD sont livrées, au moment de leur règlement, en espèces ou en actions subalternes classe B achetées sur le marché secondaire et (ii) que les UAR sont livrées, au moment de leur acquisition, en actions subalternes classe B achetées sur le marché secondaire ; et
- dans le cas des UAR, ils permettent à Bombardier de gérer la volatilité du coût des incitatifs par l'achat à l'avance d'actions sur le marché secondaire par un fiduciaire, selon les directives de la Société.

Le CRHR détermine la taille des octrois devant être accordés par le conseil aux membres de la haute direction visés. Les incitatifs à long terme sont octroyés annuellement en fonction de données étalonnées. La valeur des UAR, des UAD et des options d'achat d'actions octroyées à chaque participant est fondée, entre autres, sur une ligne directrice en matière d'octroi qui est reliée au niveau hiérarchique du personnel cadre au sein de Bombardier. Par ailleurs, la valeur octroyée à un participant peut varier, allant de 0 % à 150 % de la ligne directrice en matière d'octroi en fonction de la capacité de l'employé à contribuer à la réussite future de Bombardier. L'admissibilité aux régimes incitatifs à long terme ne donne pas automatiquement le droit de recevoir un octroi. En règle générale, les octrois faits au cours des années antérieures ne sont pas pris en considération pour déterminer l'octroi qui est fait à un membre de la haute direction visé au cours d'un exercice subséquent.

Depuis août 2012, le nombre d'UAR/UAD et d'options d'achat d'actions octroyées est établi en divisant les valeurs des octrois par le cours de référence, qui correspond au cours moyen pondéré des actions subalternes classe B à la TSX pendant les cinq jours de négociation précédant la date de l'octroi.

C.1.5.1 Régime d'unités d'actions liées au rendement (régime d'UAR), régime d'unités d'actions différées (régime d'UAD) et régime d'unités d'actions différées 2010 (régime d'UAD 2010)

Le régime d'UAR, le régime d'UAD et le régime d'UAD 2010 ont chacun pour objectif de récompenser les employés clés de la Société qui contribuent à la création de la valeur économique pour Bombardier et ses actionnaires. Le CRHR fixe les cibles applicables à chaque octroi d'UAR/UAD en fonction des objectifs financiers de Bombardier. Ces régimes incitatifs visent à encourager les cadres supérieurs à dépasser les objectifs financiers de Bombardier au moyen de l'application de seuils de paiement et de paiements majorés lorsque les cibles sont dépassées.

Seuls les employés clés approuvés par le CRHR ou la haute direction, selon le niveau hiérarchique de l'employé au sein de la direction, peuvent recevoir des UAR. Un certain nombre seulement de ces employés, y compris les membres de la haute direction visés, dont l'admissibilité est approuvée par le CRHR ou la haute direction selon leur niveau salarial respectif, peuvent choisir de recevoir des UAD au lieu d'UAR. Ce choix irrévocable doit être fait à la date de l'octroi. Dans le cas des cadres supérieurs assujettis aux lignes directrices en matière d'actionnariat (veuillez consulter les pages 38 et 39 de la présente circulaire pour obtenir des précisions au sujet de ces lignes directrices), les UAD constituent le choix implicite dans les pays où elles sont offertes.

Les principales règles du régime d'UAR, du régime d'UAD et du régime d'UAD 2010 sont résumées ci-dessous :

- un octroi d'UAR ou d'UAD représente le droit de recevoir un nombre équivalent d'actions subalternes classe B si les cibles de rendement prédéterminées sont atteintes ;
- veuillez consulter la section C.1.5.2, intitulée « Règlement des UAR/UAD », à la page 35 de la présente circulaire pour obtenir de plus amples renseignements sur le mode et le calendrier de règlement des UAR/UAD ;
- la période d'acquisition est déterminée à la date de l'octroi, sous réserve d'une durée maximale de trois ans suivant cette date ;
- l'indicateur clé de performance et les cibles relatives sont déterminés à la date de l'octroi par le CRHR ;
- le nombre d'actions subalternes classe B livrées à la date d'acquisition (ou, dans le cas d'UAD, à la cessation d'emploi du participant, à son décès ou à son départ à la retraite) peut être annulé, réduit ou augmenté selon le rendement moyen réel sur trois ans :

Pourcentage d'acquisition ⁽¹⁾	Rendement moyen sur trois ans		
	Avant août 2013 RCP	Depuis août 2013 RCI	
	Siège social / Bombardier Aéronautique / Bombardier Transport / Flexjet	Siège social / Bombardier Aéronautique	Bombardier Transport ⁽²⁾
0 %	Inférieur de plus de 2 % à la cible	Inférieur de plus de 1 % à la cible	Inférieur de plus de 2 % à la cible
70 %	Cible moins 2 %	Cible moins 1 %	Cible moins 2 %
100 %	Cible	Cible	Cible
150 %	Supérieur de plus de 5 % à la cible	Supérieur de plus de 2,5 % à la cible	Supérieur de plus de 5 % à la cible

(1) Interpolation entre 70 % et 150 %.

(2) Le RCI chez Bombardier Transport correspond à deux fois la valeur du RCI chez Bombardier Aéronautique ou sur une base consolidée.

- le régime d'UAR confère le droit de recevoir des dividendes devant être payés sous la forme d'UAR additionnelles ou en espèces selon le même taux que les dividendes versés sur les actions subalternes classe B ; la forme du paiement de ces dividendes est déterminée par le CRHR ; ils sont versés à la fin de la période d'acquisition de trois ans conformément aux modalités relatives à l'acquisition des droits au rendement ;
- aux termes du régime d'UAD et du régime d'UAD 2010, les dividendes seront seulement versés sous la forme d'UAD additionnelles ;
- le nombre maximal d'actions subalternes classe B nouvelles qui peuvent être émises aux termes du régime d'UAD 2010 s'élève à 24 000 000 ;
- veuillez consulter la section F, intitulée « Dispositions en matière de cessation d'emploi et de changement de contrôle », aux pages 54 à 57 de la présente circulaire, pour une description du traitement des UAR et des UAD en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle.

De plus, le régime d'UAD 2010 prévoit que les droits d'un participant aux termes de celui-ci ne peuvent être cédés, grevés, donnés en garantie, transférés ou aliénés de quelque manière que ce soit autrement que par testament ou conformément aux lois en matière de succession.

À la fin de chaque exercice, le CRHR approuve les résultats des indicateurs de performance des exercices antérieurs afin d'autoriser les paiements aux termes d'octrois dont la date d'acquisition tombe au cours de l'exercice. Le tableau suivant présente l'incidence des résultats financiers de Bombardier sur les octrois d'UAR/UAD à l'intention des cadres supérieurs dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2013 :

UAR/UAD octroyées en 2010-2011			
RCP ⁽¹⁾ moyen sur trois ans	Pourcentage d'acquisition	RCP ⁽¹⁾ moyen atteint	Pourcentage d'acquisition atteint
Inférieur à 18 %	0 %		
18 %	70 %		
19 %	85 %		
20 %	100 %		
21 %	110 %	18,6 %	79 %
22 %	120 %		
23 %	130 %		
24 %	140 %		
25 %	150 %		

(1) Le RCP est calculé en supposant que le « résultat net » est présenté avant les éléments spéciaux et que les « capitaux propres » excluent les couvertures de flux de trésorerie, les actifs financiers disponibles à la vente et les pertes nettes actuarielles selon les IFRS.

C.1.5.2 Règlement des UAR/UAD

Conformément aux modalités du régime d'UAR, à la suite de chaque octroi, le participant au régime d'UAR est tenu de donner par écrit au fiduciaire du régime d'UAR l'instruction irrévocable de lui remettre des actions subalternes classe B ou un montant équivalent en espèces à la fin de la période d'acquisition, si les conditions relatives à la performance sont respectées. Le montant en espèces représente la valeur des actions vendues sur le marché par le fiduciaire du régime pour le compte du participant au régime d'UAR peu après la date d'acquisition des droits. Étant donné que la décision de recevoir des actions ou des espèces est prise au début de la période d'acquisition, ce choix est exercé indépendamment de tout renseignement important inconnu du public dont le participant au régime d'UAR pourrait être au courant à la fin de la période d'acquisition.

Lorsque l'emploi d'un titulaire d'UAD prend fin pour quelque motif que ce soit, les UAD acquises sont réglées, dans le cas des UAD acquises octroyées avant juin 2010, en actions subalternes classe B achetées sur le marché secondaire ou, au gré du CRHR, leur équivalent en espèces, et dans le cas des UAD acquises qui ont été octroyées à compter de juin 2010 aux termes du régime d'UAD de 2010, en actions subalternes classe B nouvellement émises ou achetées sur le marché secondaire. Le règlement des UAD acquises peut être reporté par le CRHR jusqu'au dernier jour de l'année civile au cours de laquelle survient la cessation d'emploi, le décès ou le départ à la retraite.

C.1.5.3 Régime d'options d'achat d'actions

Le régime d'options d'achat d'actions de Bombardier a pour objectif de récompenser les cadres supérieurs en leur offrant un incitatif sous la forme d'une rémunération liée à l'augmentation de la valeur marchande des actions subalternes classe B. Cet incitatif vise à augmenter la valeur pour les actionnaires.

L'octroi d'options d'achat d'actions est assujéti aux modalités suivantes :

- les options octroyées sont incessibles et visent l'acquisition d'un nombre d'actions subalternes classe B ne pouvant excéder 135 782 688 ;
- la dilution relative aux octrois annuels d'options d'achat d'actions est limitée à 1 % ; et
- au cours de toute période de un an, un initié ou une personne ayant un lien avec lui ne peut se voir émettre un nombre d'actions représentant plus de 5 % de toutes les actions subalternes classe B émises et en circulation.

Les principales modalités du régime d'options d'achat d'actions sont les suivantes :

- un octroi d'options d'achat d'actions représente le droit d'acheter un nombre équivalent d'actions subalternes classe B à un prix d'exercice déterminé ;
- le prix d'exercice est égal au cours moyen pondéré des actions subalternes classe B négociées à la TSX au cours des cinq jours de négociation précédant immédiatement le jour où l'option a été octroyée ;
- les options d'achat d'actions octroyées avant juin 2009 sont des options liées à la performance ayant une durée de sept ans dont les droits sont acquis à raison de 25 % au premier, au deuxième, au troisième et au quatrième anniversaires de la date d'octroi, si les critères d'acquisition des droits liés à la performance sont respectés ;
- les critères de mesure de la performance à l'égard des options d'achat d'actions octroyées avant juin 2009 sont fondés sur le cours des actions subalternes classe B ; le cours moyen pondéré de ces actions doit atteindre le cours cible établi au moment de l'octroi pendant au moins 21 jours de négociation consécutifs au cours de chaque année suivant la date de l'octroi. Si le cours cible n'est pas atteint au cours d'une année, l'exercice des options est reporté à l'année suivante en fonction du cours cible de cette année-là ;
- les options d'achat d'actions octroyées depuis juin 2009 sont des options traditionnelles ayant une durée de sept ans dont les droits sont acquis en fonction du temps écoulé à raison de 100 % au troisième anniversaire de la date d'octroi ; la période d'acquisition de trois ans a été choisie afin d'harmoniser les règles d'acquisition des droits aux termes du régime d'options d'achat d'actions avec le calendrier d'acquisition des droits aux termes des régimes d'UAR/UAD ;
- si la date d'expiration d'une option tombe pendant une période d'interdiction ou dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration d'une période d'interdiction, cette date d'expiration est automatiquement prolongée pour une période de dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la période d'interdiction ; et
- veuillez consulter la section F, intitulée « Dispositions en matière de cessation d'emploi et de changement de contrôle », aux pages 54 à 57 de la présente circulaire, pour une description du traitement des options d'achat d'actions en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle.

De plus, le régime d'options d'achat d'actions prévoit qu'aucune option ni aucun droit s'y rapportant ne seront transférables ou cessibles si ce n'est par testament ou en vertu des lois sur les successions.

Le tableau suivant présente l'incidence du cours des actions subalternes classe B sur les options d'achat d'actions octroyées avant juin 2009 :

Les critères d'acquisition des droits liés à la performance prévoient que le cours cible des actions subalternes classe B doit atteindre :	Résultats
6,00 \$ CAN à l'égard des options d'achat d'actions octroyées au cours de l'exercice 2007-2008	Cours cible atteint
8,00 \$ CAN à l'égard des options d'achat d'actions octroyées au cours de l'exercice 2008-2009	Cours cible non encore atteint

C.1.5.4 Restrictions additionnelles du régime d'UAD 2010 et du régime d'options d'achat d'actions

Aux termes des modalités du régime d'UAD 2010 et du régime d'options d'achat d'actions :

- le nombre total d'actions subalternes classe B nouvelles pouvant être émises et d'actions subalternes classe B nouvelles pouvant être émises aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération fondée sur des titres de la Société ne peut, en aucun temps, excéder 10 % du total des actions subalternes classe B émises et en circulation ;
- le nombre total d'actions subalternes classe B nouvelles pouvant être émises aux initiés et aux personnes ayant un lien avec eux et d'actions subalternes classe B nouvelles pouvant être émises aux initiés et aux personnes ayant un lien avec eux aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération fondée sur des titres de la Société ne peut, en aucun temps, excéder 5 % du total des actions subalternes classe B émises et en circulation ;
- le nombre d'actions subalternes classe B nouvelles pouvant être émises aux initiés et aux personnes ayant un lien avec eux et d'actions subalternes classe B nouvelles pouvant être émises aux initiés et aux personnes ayant un lien avec eux aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération fondée sur des titres de la Société ne peut excéder, au cours de toute période de un an, 10 % du total des actions subalternes classe B émises et en circulation ; et
- une seule personne ne peut détenir des UAD visant, ou des options permettant d'acquérir, selon le cas plus, plus de 5 % des actions subalternes classe B émises et en circulation.

Au 1^{er} mars 2014, la situation s'établit comme suit :

	Régime	Actions émises	Actions pouvant être émises aux termes d'UAD octroyées mais non acquises OU d'options octroyées mais non exercées	Actions pouvant être émises aux termes d'octrois futurs d'UAD OU d'options
Actions subalternes classe B	Régime d'options d'achat d'actions	43 157 681 ⁽¹⁾	29 486 256	63 138 751
	Régime d'UAD 2010	52 573	9 884 751	14 062 676
% du nombre total d'actions classe A et d'actions subalternes classe B émises et en circulation	Régime d'options d'achat d'actions	2,45 %	1,68 %	3,59 %
	Régime d'UAD 2010	0 %	0,56 %	0,80 %

(1) Le nombre comprend 403 000 actions qui ont été émises par suite de l'exercice d'options d'achat d'actions octroyées dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs non membres de la direction de Bombardier, lequel a été aboli en date du 1^{er} octobre 2003.

C.1.5.5 Droit de modifier le régime d'UAD 2010 ou le régime d'options d'achat d'actions

Le conseil peut, sous réserve de l'obtention des approbations réglementaires et des bourses de valeurs requises, modifier, suspendre ou abolir le régime d'UAD 2010 et toutes les UAD octroyées aux termes de celui-ci ou le régime d'options d'achat d'actions et toutes les options d'achat d'actions en cours de validité, selon le cas, sans obtenir l'approbation préalable des actionnaires de la Société ; cependant, aucune modification ou abolition de ce genre ne peut toucher les modalités applicables aux options d'achat d'actions non exercées octroyées antérieurement sans le consentement des titulaires d'options en cause, à moins que les droits de ces titulaires d'options n'aient pris fin ou n'aient été exercés au moment de la modification ou de l'abolition.

Sous réserve de ce qui précède mais sans en limiter la portée générale, le conseil peut :

- dissoudre, suspendre ou abolir le régime d'UAD 2010 ou le régime d'options d'achat d'actions ;
- abolir une attribution octroyée aux termes du régime d'UAD 2010 ou du régime d'options d'achat d'actions ;
- modifier les conditions d'admissibilité et les restrictions relatives à la participation au régime d'UAD 2010 ou au régime d'options d'achat d'actions ;
- modifier les périodes pendant lesquelles les options peuvent être exercées aux termes du régime d'options d'achat d'actions ;
- modifier les modalités aux termes desquelles les attributions peuvent être octroyées, abolies, annulées et rajustées et, dans le cas des options d'achat d'actions uniquement, les modalités aux termes desquelles elles peuvent être exercées ;
- modifier les dispositions du régime d'UAD 2010 ou du régime d'options d'achat d'actions afin de les rendre conformes aux lois applicables ou aux exigences des organismes de réglementation compétents et des bourses de valeurs pertinentes ;
- modifier les dispositions du régime d'UAD 2010 ou du régime d'options d'achat d'actions afin de modifier le nombre maximal d'actions subalternes classe B pouvant être offertes à des fins de souscription et d'achat aux termes du régime d'UAD 2010 ou du régime d'options d'achat d'actions à la suite de la déclaration d'un dividende en actions ou du fractionnement, du regroupement ou du reclassement des actions subalternes classe B ou de toute autre modification relative à celles-ci ;
- modifier le régime d'UAD 2010 ou le régime d'options d'achat d'actions ou une attribution aux termes de ceux-ci afin de corriger ou rectifier une ambiguïté, de corriger une disposition incohérente ou inapplicable, de corriger une erreur ou de rectifier une omission ; et
- modifier une disposition du régime d'UAD 2010 ou du régime d'options d'achat d'actions relative à l'administration ou aux modalités de fonctionnement du régime.

Toutefois, malgré ce qui précède, les modifications suivantes doivent être approuvées par les actionnaires de la Société :

(1) Dans le cas du régime d'options d'achat d'actions ou des options en cours de validité :

- une modification permettant l'émission d'actions subalternes classe B à un titulaire d'options sans le versement d'une contrepartie en espèces, sauf si une disposition prévoit que le nombre total d'actions subalternes classe B sous-jacentes sera déduit du nombre d'actions subalternes classe B réservées à des fins d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions ;
- la réduction du prix d'achat des actions subalternes classe B visées par une option ou le report de la date d'expiration d'une option au-delà des périodes d'exercice prévues aux termes du régime d'options d'achat d'actions ;
- l'ajout, de manière discrétionnaire, d'administrateurs qui ne sont pas des employés de la Société à titre de participants au régime d'options d'achat d'actions ;
- une modification permettant à un titulaire d'options de céder des options autrement que par testament ou conformément aux lois en matière de succession ;
- l'annulation d'options afin d'émettre de nouvelles options ;
- l'octroi d'une aide financière aux fins de l'exercice d'options ;
- l'augmentation du nombre d'actions subalternes classe B réservées à des fins d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions ; et
- une modification de la méthode utilisée pour déterminer le prix d'achat des actions subalternes classe B visées par une option.

(2) Dans le cas du régime d'UAD 2010 ou des UAD octroyées aux termes de celui-ci :

- une modification permettant à un participant de céder des UAD autrement que par testament ou conformément aux lois en matière de succession ; et
- l'augmentation du nombre d'actions subalternes classe B nouvelles réservées à des fins d'émission aux termes du régime d'UAD 2010.

C.1.5.6 Restrictions concernant la négociation des titres de Bombardier

Le code d'éthique et de conduite de Bombardier prévoit les restrictions suivantes relatives à la négociation des titres de Bombardier :

- les employés peuvent négocier les actions de Bombardier seulement pendant des périodes de négociation prédéterminées commençant le cinquième jour ouvrable suivant la publication des états financiers trimestriels ou annuels de Bombardier et se terminant 25 jours civils plus tard ; ces périodes de négociation sont publiées à l'interne et communiquées à tous les employés ; de plus, ceux-ci ne peuvent négocier des actions de Bombardier s'ils sont au courant de renseignements importants inconnus du public ;
- les employés ne peuvent effectuer des opérations de couverture ou tout autre genre d'opérations sur des options négociées sur le marché visant des titres de Bombardier, ou toute autre forme d'instruments dérivés visant des titres de Bombardier, y compris des options d'achat ou de vente ; et
- les employés ne peuvent vendre des titres de Bombardier dont ils ne sont pas propriétaires (« vente à découvert »).

Le régime d'options d'achat d'actions prévoit également que les titulaires d'options ne peuvent conclure aucune opération de monétisation ni aucune autre opération de couverture.

C.1.5.7 Lignes directrices en matière d'actionariat

Sur la recommandation du CRHR, le conseil a mis en œuvre, avec prise d'effet le 10 juin 2009, des lignes directrices en matière d'actionariat (« LDA ») à l'intention de cadres supérieurs afin d'aligner leurs intérêts sur ceux des actionnaires, lesquelles sont examinées par le CRHR au besoin. Les exigences des LDA s'appliquent au groupe de cadres supérieurs suivant :

- le président et chef de la direction,
- le président et chef de l'exploitation de Bombardier Aéronautique,
- le président et chef de l'exploitation de Bombardier Transport, et
- les cadres supérieurs relevant directement du président et chef de la direction et du président et chef de l'exploitation de Bombardier Aéronautique et du président et chef de l'exploitation de Bombardier Transport, selon le cas, et faisant partie de leur équipe de direction respective.

Chacun de ces cadres supérieurs est tenu d'acquérir et de détenir un portefeuille d'actions classe A ou d'actions subalternes classe B ayant une valeur au moins égale au multiple applicable de son salaire de base, tel qu'il est indiqué dans le tableau suivant :

Poste	Multiple du salaire de base annuel
Président et chef de la direction	5 x
Président et chef de l'exploitation de Bombardier Aéronautique ou de Bombardier Transport	4 x
Autres cadres supérieurs	3 x ou 2 x, selon l'échelon salarial

* M. André Navarri n'est plus assujéti aux LDA depuis le 3 juin 2013, date à laquelle il est devenu conseiller stratégique du président et chef de la direction.

La valeur du portefeuille correspond à la valeur au moment de l'acquisition ou à la valeur marchande, selon le montant le plus élevé, des actions de Bombardier détenues au 31 décembre de chaque année civile. Aux fins de l'évaluation du niveau d'actionariat, Bombardier inclut la valeur des actions détenues et celle des UAD acquises. Le CRHR surveille chaque année l'appréciation de la valeur des portefeuilles d'actions.

Étant donné que les actions de Bombardier se négocient seulement en dollars canadiens, le salaire de base réel est utilisé à sa valeur nominale dans le cas des cadres supérieurs payés en dollars canadiens ou américains. Dans le cas des cadres supérieurs payés en d'autres monnaies, le salaire de base au point médian de l'échelle salariale canadienne pour un poste équivalent au Canada est utilisé pour déterminer la cible en matière d'actionariat.

Aucune période n'est prescrite pour atteindre la cible en matière d'actionariat. Cependant, les cadres supérieurs ne peuvent vendre des actions acquises dans le cadre du règlement d'UAR ou de l'exercice d'options d'achat d'actions octroyées à compter de juin 2009 ou après être devenus assujéti aux LDA tant qu'ils n'ont pas atteint leur cible individuelle, sauf pour payer le coût d'achat des actions et les taxes locales applicables. À l'exercice d'une option octroyée avant juin 2009, le titulaire de l'option d'achat d'actions doit demeurer le propriétaire direct d'au moins 25 % du nombre d'actions ainsi acquises pendant une période d'au moins un an après la date d'achat de ces actions, et ne peut revendre ces actions ni conclure d'opération de monétisation à leur égard au cours de cette période de un an. Cette exigence ne s'applique pas aux options octroyées à partir de juin 2009. Les UAD ne peuvent être réglées qu'après la cessation d'emploi, le départ à la retraite ou le décès du cadre supérieur.

Le tableau suivant indique les cibles relatives aux LDA des membres de la haute direction visés exprimées en multiple du salaire de base ainsi que le multiple réel du salaire de base représenté par la valeur globale des actions et des UAD acquises détenues par les membres de la haute direction visés au 31 décembre 2013 :

Membres de la haute direction visés	Multiple cible du salaire de base	Multiple réel du salaire de base au 31 décembre 2013
Pierre Beaudoin	5 x	5,5 ⁽¹⁾
Pierre Alary	3 x	2,9
Guy C. Hachey	4 x	2,0
Lutz Bertling	4 x	— ⁽²⁾
Daniel Desjardins	3 x	1,6

(1) M. Pierre Beaudoin a convenu que seules les actions acquises à compter du 10 juin 2009 seront prises en compte pour déterminer l'atteinte de sa cible en matière d'actionariat. Les actions déjà détenues par M. Pierre Beaudoin avant le 10 juin 2009 (512 859 actions classe A et 1 312 actions subalternes classe B) ne sont pas prises en compte dans le multiple indiqué ci-dessus.

(2) M. Lutz Bertling a été embauché le 3 juin 2013.

C.1.5.8. Politique en matière de récupération de la rémunération

Bombardier est déterminée à promouvoir un comportement éthique et des pratiques commerciales saines dans son milieu de travail et à renforcer la confiance de tous ses actionnaires. L'adoption d'une politique en matière de récupération de la rémunération est conforme aux nouvelles pratiques exemplaires en matière de gouvernance et permet de faire concorder les intérêts de Bombardier à ceux de ses actionnaires.

La politique en matière de récupération de la rémunération, qui a été adoptée par le conseil d'administration avec prise d'effet le 1^{er} août 2013, permet à Bombardier de récupérer tout versement excédentaire de la rémunération incitative en cas de fraude, de malhonnêteté ou d'inconduite donnant lieu à une situation de non-conformité qui oblige Bombardier à préparer un retraitement comptable. Un tel retraitement comptable permet à Bombardier, sous réserve du pouvoir discrétionnaire du conseil, de récupérer les octrois d'incitatifs qui ont été payés ou acquis et d'annuler les octrois d'incitatifs à long terme non acquis en excédent du montant qui aurait été reçu dans les circonstances visées par le retraitement comptable. Cette politique s'applique au président et chef de la direction, aux vice-présidents principaux et vice-présidents du siège social, au président de Bombardier Aéronautique, au président de Bombardier Transport et à certains présidents et vice-présidents de groupes ou d'unités d'affaires de Bombardier et de ses filiales. Jusqu'ici, Bombardier n'a jamais été aux prises avec une situation où une récupération ou un rajustement de la rémunération se serait imposé dans les circonstances décrites ci-dessus.

Il convient de souligner que le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC) a soumis une proposition d'actionnaire intitulée « Récupération de la rémunération en cas de fraude » à l'assemblée des actionnaires de la Société de 2013, qui a reçu l'appui de 8,94 % des voix exprimées sur cette question. Le MÉDAC a soumis une autre proposition portant sur le même sujet cette année. Cependant, après avoir été informé que Bombardier avait adopté une politique de récupération de la rémunération en 2013, le MÉDAC a retiré sa nouvelle proposition.

Il convient également de consulter la section F, intitulée « Dispositions en matière de cessation d'emploi et de changement de contrôle » aux pages 54 à 57 de la présente circulaire, pour une description du traitement des options d'achat d'actions, des UAR et des UAD en cas de cessation d'emploi pour un motif valable.

C.1.6 Régime d'unités d'actions différées à l'intention des membres de la haute direction

Aux termes du régime d'unités d'actions différées à l'intention des membres de la haute direction (« régime d'UADMHD »), certains membres de la haute direction ont la possibilité de recevoir la totalité ou une partie de la prime en espèces qui leur a été octroyée à l'égard d'un exercice, s'il en est, sous la forme d'unités d'actions différées (« UADMHD »). Le nombre d'UADMHD portées au crédit du compte du membre de la haute direction qui choisit de participer à ce régime est fondé sur la valeur des actions subalternes classe B déterminée conformément aux modalités du régime. De plus, lorsque Bombardier verse des dividendes sur les actions subalternes classe B, des UADMHD additionnelles sont portées au crédit du compte du membre de la haute direction participant. Le régime d'UADMHD ne crée pas de dilution.

Lorsque le membre de la haute direction cesse d'occuper ses fonctions (notamment à la suite de sa retraite, de son décès, d'une invalidité permanente ou de la cessation de son emploi), ces UADMHD sont automatiquement rachetées et converties en espèces en fonction du cours de clôture des actions subalternes classe B le dernier jour de négociation précédant la date à laquelle le membre de la haute direction cesse d'occuper son poste. Au 31 décembre 2013, aucun membre de la haute direction ne détenait d'UADMHD, à l'exception du président du conseil d'administration, M. Laurent Beaudoin, dont les UADMHD sont toutes acquises.

C.1.7 Régime d'achat d'actions

Tous les employés de Bombardier peuvent participer au régime d'achat d'actions de Bombardier, à condition qu'il soit offert dans leur pays d'emploi. Chaque année, l'employé peut faire une cotisation pouvant atteindre 20 % de son salaire de base ou 30 000 \$ CAN, selon le montant le moins élevé. Bombardier verse une cotisation additionnelle équivalant à 20 % de la cotisation réelle de cet employé. La cotisation de l'employé et celle de Bombardier sont affectées à l'achat d'actions subalternes classe B sur le marché secondaire.

C.1.8 Régimes de retraite, avantages sociaux et avantages accessoires

L'objectif de Bombardier est d'offrir des prestations de retraite ainsi que des avantages sociaux et des avantages accessoires au point médian par rapport au marché. Les régimes d'avantages sociaux à l'intention des cadres supérieurs sont généralement similaires à ceux qui sont offerts aux employés non syndiqués ; cependant, des limites supérieures à leur égard s'appliquent en matière d'assurance vie, d'invalidité à long terme, de services médicaux et de soins dentaires.

Bombardier offre un nombre limité d'avantages accessoires, comme un véhicule loué, un examen médical complet et des conseils financiers.

- Le montant affecté à la location d'un véhicule de fonction dépend du niveau de responsabilité du cadre supérieur; ce dernier peut dépasser le montant prévu à son égard, mais il doit alors payer la différence au moyen de retenues salariales. Bombardier rembourse les frais raisonnables reliés à l'utilisation et à l'entretien du véhicule.
- Tous les cadres supérieurs ont droit à un examen médical annuel complet.
- Bombardier assume les frais annuels engagés par certains cadres supérieurs afin d'obtenir des conseils financiers jusqu'à concurrence de 3 000 \$ CAN.
- En règle générale, Bombardier ne rembourse pas les frais d'adhésion à un centre de conditionnement physique, à un club sportif ou à un club d'affaires.

Le président et chef de la direction, le président et chef de l'exploitation de Bombardier Aéronautique et le président et chef de l'exploitation de Bombardier Transport ont le droit d'utiliser l'avion d'affaires de Bombardier à des fins personnelles. Bombardier n'assume généralement pas tous les frais liés à l'utilisation de l'avion d'affaires à des fins personnelles puisque la totalité ou une partie de ces frais doivent être remboursés à Bombardier, le montant du remboursement étant égal à la juste valeur marchande d'un billet d'avion de première classe d'un vol commercial vers la même destination à l'égard de chaque personne qui effectue un voyage à bord de l'avion d'affaires à des fins personnelles. La différence, s'il en est, entre les coûts opérationnels additionnels engagés par Bombardier et les frais ainsi remboursés est incluse dans le montant devant être déclaré à titre d'avantages accessoires, s'il y a lieu, dans la colonne «Autre rémunération» du tableau intitulé «Tableau sommaire de la rémunération» présenté aux pages 48 et 49 de la présente circulaire.

De plus amples renseignements au sujet des régimes de retraite des cadres supérieurs sont présentés à la section E, intitulée «Régimes de retraite», aux pages 52 et 53 de la présente circulaire.

C.1.9 Renseignements supplémentaires

Étant donné que Bombardier a pour politique de ne pas accorder de prêts à ses employés, aucun prêt n'était en cours pour l'exercice clos le 31 décembre 2013.

C.1.10 Risques liés à la rémunération

- Bombardier est dotée de processus aux fins de l'approbation des projets ou des mandats en fonction des différents seuils d'investissement et de la taille de la nouvelle entreprise et du risque s'y rapportant. L'approbation est accordée par le groupe opérationnel, le siège social ou le conseil.
- Le CRHR passe en revue et évalue les risques liés à la rémunération et aux régimes incitatifs pour s'assurer que les régimes de rémunération de la Société favorisent les décisions d'affaires ayant un degré de risque approprié et les incitatifs appropriés sans pour autant encourager la prise de risques qui peuvent avoir un effet défavorable important sur la Société.
- Le CRHR est donc pleinement conscient des risques qui pourraient affecter la performance de la Société.
- Le CRHR n'a pas détecté de risques associés aux régimes de rémunération des membres de la haute direction de Bombardier qui pourraient raisonnablement avoir une incidence défavorable importante sur Bombardier.
- La structure des comités du conseil facilite l'évaluation des risques associés aux politiques et aux pratiques en matière de rémunération :
 - conformément aux pratiques en matière de gouvernance de Bombardier, toutes les questions liées à la gestion des risques sont examinées et font l'objet de discussions aux réunions du conseil, ce qui fournit donc de l'information additionnelle importante aux membres du CRHR;
 - M. André Bérard, président du comité des finances et de gestion des risques («CFGR»), est membre du CRHR. Mme Martha Finn Brooks et M. Carlos E. Represas sont tous deux membres à la fois du CFGR et du CRHR tandis que M. Patrick Pichette est membre du CRHR et du comité d'audit; et
 - la participation à plus d'un comité donne une meilleure idée des risques liés aux activités de la Société et permet au CRHR d'accéder à l'information nécessaire pour examiner l'incidence des risques liés aux activités sur les politiques et pratiques en matière de rémunération.

Le tableau suivant présente un aperçu des principaux éléments ou régimes de rémunération ainsi que des facteurs de réduction des risques pertinents.

Éléments ou régimes de rémunération	Facteur de réduction des risques
Salaire de base	<ul style="list-style-type: none"> – Le salaire de base est d'un montant fixe afin d'assurer un revenu stable, sans égard au cours de l'action ; par conséquent, il n'encourage pas la prise de risques
Régime incitatif à court terme	<ul style="list-style-type: none"> – La possibilité que des décisions à court terme donnent lieu à une rémunération excessive est limitée pour les raisons suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • le paiement potentiel à l'égard de chaque indicateur clé de performance est limité à deux fois le montant cible • le montant total de la prime est limité à des pourcentages préétablis du RAI dans le cas de Bombardier Aéronautique, de Bombardier Transport et de Flexjet afin de protéger les intérêts des actionnaires et le paiement de la prime est proportionnellement réduit si ces limites du RAI sont atteintes • le paiement potentiel est fondé sur divers indicateurs clés de performance, ce qui permet de diversifier le risque associé à un seul indicateur de performance au détriment des autres – Mêmes objectifs pour tous les membres du personnel cadre à tous les niveaux dans chaque groupe opérationnel, Bombardier Aéronautique et Bombardier Transport, ainsi qu'au siège social et au sein de Flexjet, afin de créer un alignement et de favoriser la prise de décisions dans le meilleur intérêt de Bombardier dans son ensemble <ul style="list-style-type: none"> • seulement un nombre limité de cadres supérieurs ont des objectifs individuels afin de minimiser la prise de risques • 80 % des indicateurs de performance du siège social sont fondés sur les indicateurs clés de performance des groupes opérationnels et de Flexjet – Les objectifs sont en grande partie fondés sur des indicateurs de performance financière liés aux plans opérationnels, à la mobilisation des employés ainsi qu'à certains objectifs en matière de satisfaction de la clientèle que le CRHR considère comme exigeants mais atteignables sans devoir prendre des risques inadéquats ou excessifs – Si le résultat à l'égard d'un objectif précis est inférieur à la cible, la prime connexe n'est pas payée
Régime d'unités d'actions liées au rendement OU Régime d'unités d'actions différées	<ul style="list-style-type: none"> – La période d'acquisition de trois ans permet de s'assurer que la performance de Bombardier est alignée sur les intérêts des actionnaires – Les objectifs en matière de performance, fondés sur le RCP ou le RCI cible de la Société selon les plans stratégiques sont déterminés à la date de l'octroi par le CRHR si : <ul style="list-style-type: none"> • le résultat est inférieur au seuil, le pourcentage d'acquisition est de 0 % • la cible est dépassée, le pourcentage d'acquisition est limité à 150 % – Cet incitatif est également fondé sur la performance du cours de l'action sur trois ans ; la valeur ultime de l'attribution est liée au cours de l'action de Bombardier, ce qui favorise les comportements axés sur les objectifs à long terme, tout en décourageant les comportements axés sur des risques à court terme – Les octrois annuels assortis de périodes de performance qui se chevauchent font en sorte que les résultats obtenus au cours d'une année donnée ont une incidence sur les octrois échéant à court terme ainsi que les octrois en cours échéant au cours d'exercices ultérieurs, ce qui favorise davantage l'amélioration continue de la performance à long terme
Régime d'options d'achat d'actions	<ul style="list-style-type: none"> – Les options d'achat d'actions représentent un incitatif qui vise à accroître la valeur pour les actionnaires en fournissant aux cadres supérieurs une rémunération qui n'a de valeur que si le cours des actions de Bombardier augmente avec le temps – Les calendriers d'acquisition des droits permettent de s'assurer que la performance à long terme est alignée sur les intérêts des actionnaires – Depuis juin 2009, l'accent sur les options d'achat d'actions a été réduit : <ul style="list-style-type: none"> • l'octroi d'options d'achat d'actions est offert à moins de paliers hiérarchiques au sein de la direction • seulement 33 1/3 % de la valeur des incitatifs à long terme est attribuée sous forme d'options d'achat d'actions • pour les membres de la haute direction visés, la valeur des options d'achat d'actions représente une moyenne de 15 % seulement de leur rémunération totale
Composition de la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> – Bombardier offre des régimes incitatifs à court et à long terme dont certains sont fondés sur différents indicateurs de performance, ce qui permet de répartir les risques sur un horizon temporel plus important – Le CRHR estime que les éléments variables de la rémunération (régime incitatif à court terme et régimes incitatifs à long terme) représentent un pourcentage de la rémunération totale qui est suffisant pour motiver les cadres supérieurs à produire des résultats d'entreprise supérieurs, tandis que l'élément rémunérateur fixe (salaire de base) est également suffisant pour décourager les cadres supérieurs de prendre des risques inappropriés ou excessifs – En ce qui concerne la rémunération incitative, une approche axée sur le portefeuille permet de répartir le risque associé aux différents indicateurs de performance, aux horizons temporels et aux facteurs externes ayant une incidence sur les résultats relatifs à la rémunération, ce qui donne une image plus globale de la performance de l'entreprise et des résultats relatifs à la rémunération
Lignes directrices en matière d'actionariat	<ul style="list-style-type: none"> – Depuis juin 2009, certains cadres supérieurs sont tenus d'accumuler un niveau élevé d'avoir en actions de Bombardier – Les LDA relient les intérêts des cadres supérieurs à ceux des actionnaires
Politique en matière de récupération de la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> – Avec prise d'effet le 1^{er} août 2013, il y a récupération de tout versement excédentaire de la rémunération incitative en cas de fraude, de malhonnêteté ou d'inconduite donnant lieu à une situation de non-conformité qui entraîne l'obligation de préparer un retraitement comptable

Éléments ou régimes de rémunération	Facteur de réduction des risques
Absence d'activités spéculatives	– Aux termes du code d'éthique et de conduite de Bombardier, les employés ne peuvent effectuer des opérations de couverture ou tout autre genre d'opérations sur des options négociées sur le marché visant des titres de Bombardier, ou toute autre forme d'instruments dérivés visant des titres de Bombardier, y compris des options de vente ou d'achat. De plus, les employés ne peuvent vendre des titres de Bombardier dont ils ne sont pas propriétaires («vente à découvert»). Le régime d'options d'achat d'actions prévoit également que les titulaires d'options ne concluront aucune opération de monétisation ni aucune autre opération de couverture
Régime d'achat d'actions	– Le même régime s'applique à tous les employés de Bombardier dans la mesure où il est offert dans le pays où ils sont employés
Avantages accessoires	– Un nombre limité d'avantages accessoires comme la location d'une voiture, un examen médical complet et des conseils financiers sont offerts, selon les pratiques du marché local. Ces avantages accessoires ne dépendent pas des décisions d'affaires ni des mesures relatives à la prise de risques
Régime de retraite et d'avantages sociaux	– Aucun lien avec le risque lié à la rémunération puisque le régime de retraite et les avantages sociaux sont fondés sur les pratiques du marché local
Absence de convention en matière de changement de contrôle	– Bombardier n'a passé aucune convention en matière de changement de contrôle avec les membres de la haute direction visés qui donnerait lieu à des paiements garantis en cas d'un changement de contrôle
Discrétion du CRHR	– Le CRHR a le pouvoir de fixer des indicateurs de performance et des cibles relativement aux programmes incitatifs et d'ajuster ces indicateurs et cibles ainsi que l'évaluation des résultats pour tenir compte de la conjoncture, des circonstances et des événements imprévus au moment de fixer les cibles. L'exercice de ce pouvoir est au seul gré du CRHC

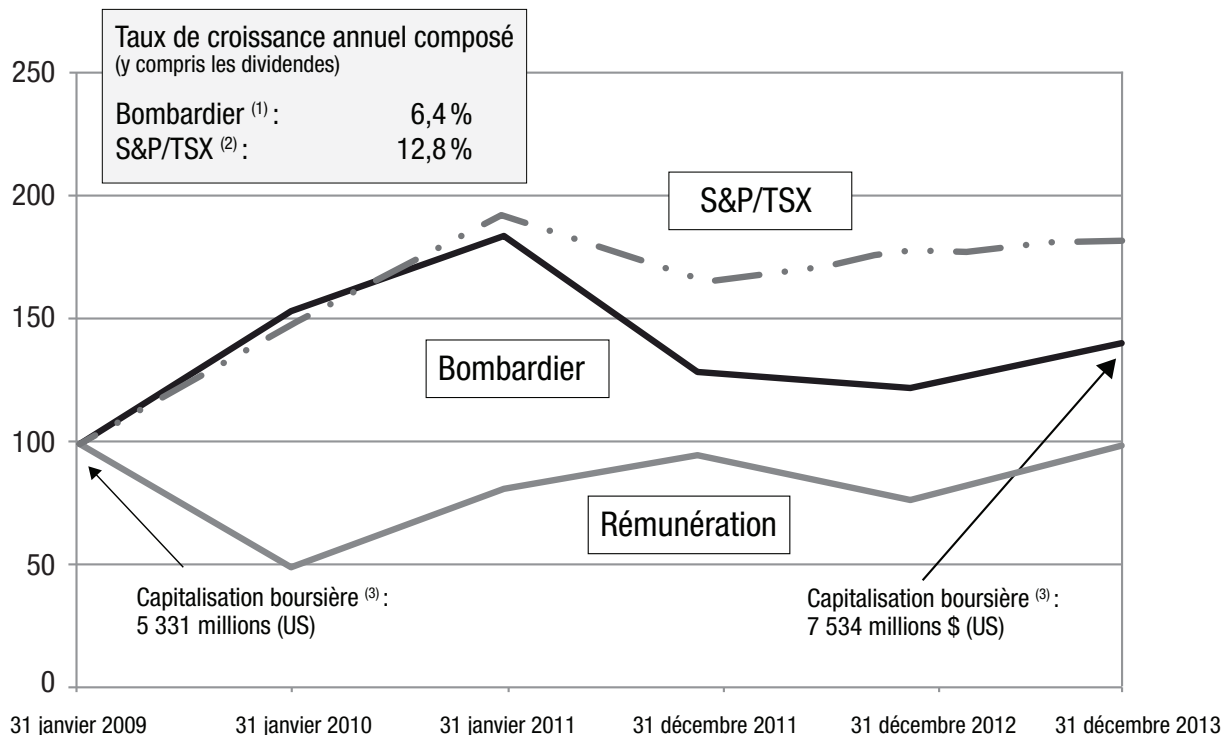
C.2 Représentation graphique de la performance

La représentation graphique de la performance suivante présente le rendement cumulatif total pour l'actionnaire de Bombardier sur ses cinq derniers exercices clos en supposant un placement de 100\$ effectué le 31 janvier 2009 dans les actions subalternes classe B de Bombardier et dans l'indice composé S&P/TSX ainsi que dans la rémunération totale gagnée par les membres de la haute direction visés pour la même période.

Les tendances illustrées dans le graphique sur le rendement figurant ci-dessous représentent une augmentation du rendement cumulatif total pour l'actionnaire de janvier 2009 à janvier 2011. Pour l'exercice clos le 31 décembre 2011, le rendement total pour l'actionnaire a subi une baisse attribuable à l'incertitude économique qui a prévalu en 2011, alors que pour les exercices clos les 31 décembre 2012 et 31 décembre 2013, le rendement total pour l'actionnaire a été relativement stable.

Ce graphique, qui doit être inclus dans la circulaire, indique une très faible corrélation entre le rendement du cours de l'action de Bombardier et la rémunération totale versée à ses membres de la haute direction visés, sauf en ce qui a trait aux exercices clos les 31 décembre 2012 et 31 décembre 2013. Cette absence de corrélation s'explique principalement par le fait que la rémunération comprend une portion qui est établie en fonction du marché, plus une composante variable qui est liée aux éléments fondamentaux de la Société. Par ailleurs, l'évolution du cours des actions est touchée par divers facteurs, dont bon nombre ne sont pas reliés à la performance réelle de la Société. Par conséquent, Bombardier suggère que pour obtenir une meilleure comparaison, il faut comparer la rémunération à risque par rapport au RAll, ainsi qu'il est illustré dans le graphique à la page 45 de la présente circulaire.

Rendement des actions subalternes classe B de Bombardier du 31 janvier 2009 au 31 décembre 2013



- (1) Rendement des actions subalternes classe B converti en dollars américains, y compris les dividendes réinvestis.
- (2) Rendement de l'indice S&P/TSX converti en dollars américains, y compris les dividendes réinvestis.
- (3) La capitalisation boursière est fondée sur 316 582 537 actions classe A et 1 413 866 601 actions subalternes classe B au 31 janvier 2009 et sur 314 530 462 actions classe A et 1 424 759 510 actions subalternes classe B au 31 décembre 2013. Le montant de la capitalisation boursière est converti des dollars canadiens en dollars américains. À titre indicatif, en date du 31 janvier 2009 et du 31 décembre 2013, les taux de change utilisés étaient respectivement de 0,8088 et de 0,9400.

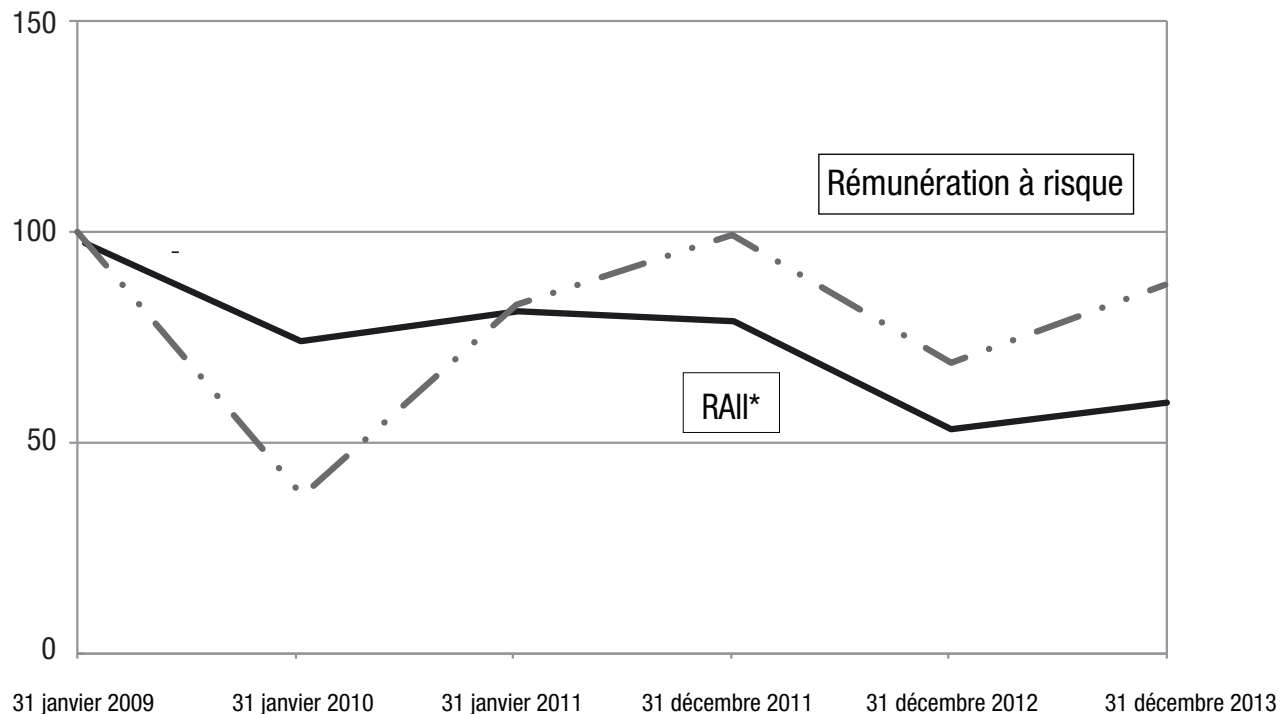
(Indice : Cours de clôture au 31 janvier 2009 = 100 et rémunération totale des membres de la haute direction visés pour l'exercice clos le 31 janvier 2009 = 100)

Les cours de clôture ont été convertis en dollars américains ; la rémunération totale des membres de la haute direction visés est fondée sur celle de l'exercice précédent le cours de clôture des actions

La rémunération incitative de Bombardier (soit les régimes incitatifs à court terme et à long terme dont il est fait mention aux pages 29 à 36 de la présente circulaire) est liée à la réalisation de résultats cibles. Étant donné que le RAII consolidé est un indicateur clé de performance couramment utilisé au sein des deux groupes opérationnels, il constitue un meilleur critère de mesure pour refléter les éléments fondamentaux et la performance totale de Bombardier. Dans le graphique ci-dessous, les éléments fixes de la rémunération totale ont été retirés, à savoir le salaire de base, la variation de la valeur du régime de retraite, ainsi que l'autre rémunération comme il est défini au tableau D.2, intitulé «Tableau sommaire de la rémunération» aux pages 48 et 49 de la présente circulaire, qui représente généralement de 20 % à 32 % de la rémunération totale des membres de la haute direction visés.

Ce graphique montre l'existence d'un lien entre la rémunération à risque des membres de la haute direction visés et la performance de Bombardier, évaluée en fonction du RAII. Au cours des cinq derniers exercices, le RAII et la rémunération à risque ont suivi la même courbe. Bien qu'il soit important d'aligner la rémunération sur la performance, l'évolution du cours des actions peut être touchée par des facteurs non reliés aux éléments fondamentaux de Bombardier et, par conséquent, de l'avis de Bombardier, cet élément ne suffit pas à évaluer la performance de la Société.

RAII* de Bombardier par rapport à la rémunération à risque des membres de la haute direction visés



*RAII : RAII avant éléments spéciaux

Indice : RAII et rémunération des membres de la haute direction visés pour l'exercice clos le 31 janvier 2009 = 100

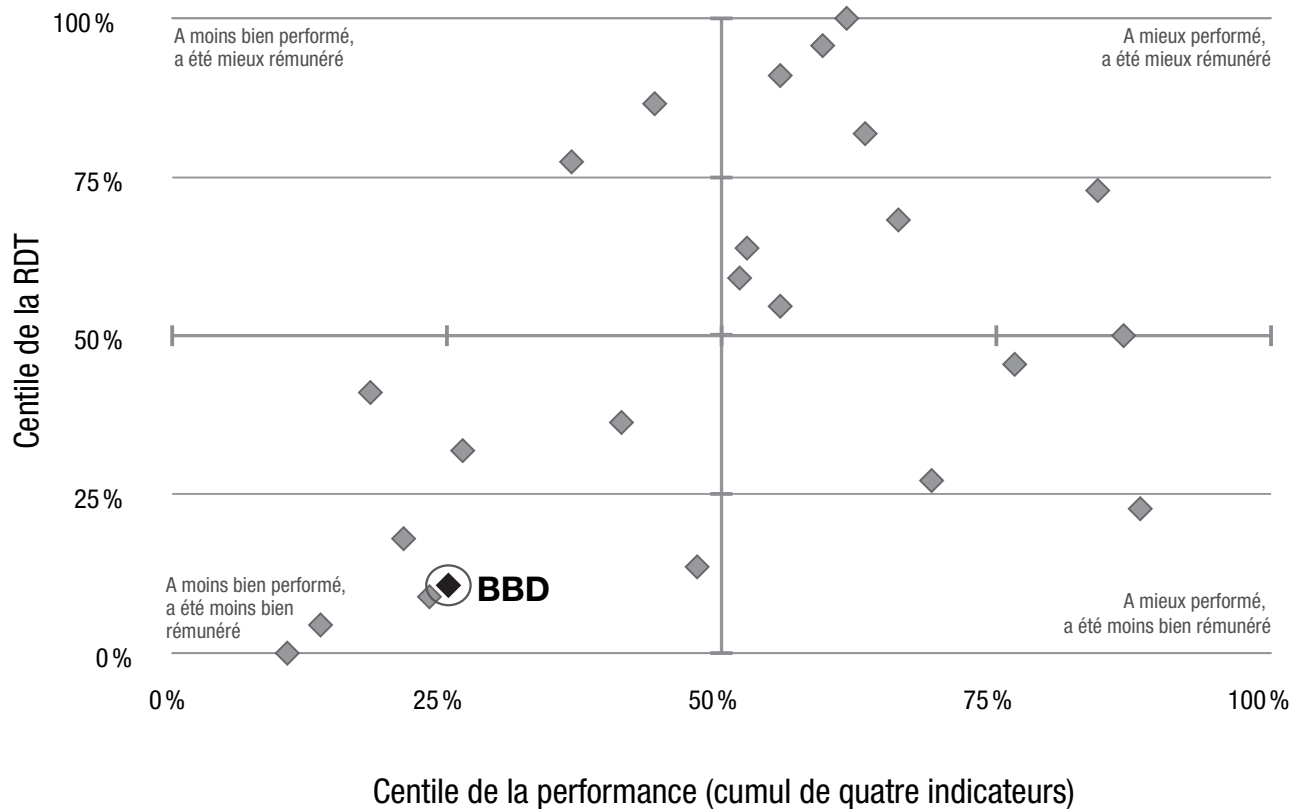
C.3. Rémunération à la performance

Bombardier s'efforce de lier ses régimes de rémunération à sa performance. Dans le but de confirmer l'atteinte de cet objectif, Meridian a effectué en 2013 une analyse de la rémunération à la performance du président et chef de la direction qui portait sur la période triennale terminée le 31 décembre 2012.

Dans le cadre de cette analyse, la performance est évaluée comme étant le cumul de quatre indicateurs : un tiers lié à la croissance du RAlIA, un tiers lié au rendement total pour l'actionnaire (RTA), un sixième lié au RCP et un sixième lié au RCI. Par ailleurs, on entend par rémunération la rémunération réalisable, à savoir le salaire de base réel ainsi que les primes, les paiements incitatifs sous forme d'UAR ou la valeur des UAD acquises et les gains obtenus à l'exercice d'options octroyées pendant la période.

L'analyse démontre que le lien entre la rémunération et la performance se situe sous le point médian par rapport au groupe de sociétés homologues ayant servi à établir la rémunération des membres de la haute direction visés en vigueur pour l'exercice clos le 31 décembre 2012 en ce qui a trait à des postes de la haute direction en Amérique du Nord.

Rang-centile de la performance composée pour 2010-2012 par rapport au centile de la rémunération directe totale (RDT) du chef de la direction



D. Rémunération des membres de la haute direction

D.1 Tableau de la valeur de la rémunération totale de M. Pierre Beaudoin, président et chef de la direction de Bombardier

Le tableau de la valeur de la rémunération totale suivant résume la rémunération totale du président et chef de la direction de Bombardier, M. Pierre Beaudoin, déterminée par le CRHR pour les exercices clos le 31 décembre 2013, le 31 décembre 2012 et le 31 décembre 2011. Il présente aussi un sommaire du nombre total d'actions, d'UAR, d'UAD et d'options d'achat d'actions et de la valeur de celles-ci au 31 décembre 2013, au 31 décembre 2012 et au 31 décembre 2011.

Rémunération pour l'exercice clos le	31 décembre 2013 (12 mois) (\$)	31 décembre 2012 (12 mois) (\$)	31 décembre 2011 (11 mois) (\$)
Salaires de base ⁽¹⁾ ⁽²⁾	1 360 400	1 401 200	1 286 900
Unités d'actions liées au rendement (UAR) ⁽¹⁾	Aucune	Aucune	Aucune
Unités d'actions différées (UAD) ⁽¹⁾	2 336 000	2 455 800	3 268 900
Options d'achat d'actions ⁽¹⁾	1 168 000	1 227 900	1 484 400
Incitatif annuel ⁽¹⁾	928 700	761 100	1 574 200
Valeur du régime de retraite ⁽³⁾	83 700	22 000	362 400
Autre rémunération ⁽⁴⁾	128 500	112 200	102 700
Rémunération totale	6 005 300	5 980 200	8 079 500

Nombre total d'actions, d'UAR, d'UAD et d'options d'achat d'actions et valeur de celles-ci						
Au	31 décembre 2013		31 décembre 2012		31 décembre 2011	
	Nombre	\$	Nombre	\$	Nombre	\$
Actions ⁽⁵⁾						
Classe A	512 859	2 217 600	512 859	1 972 800	512 859	2 038 700
Subalternes classe B	763 618	3 309 100	354 954	1 340 400	75 341	299 500
UAR	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
UAD ⁽⁶⁾	2 480 525	10 749 100	2 052 492	7 750 900	1 344 000	5 342 600
Options d'achat d'actions ⁽⁷⁾						
Pouvant être exercées	1 513 000	490 700	1 250 000	357 000	1 600 000	784 100
Ne pouvant être exercées	3 111 864	933 100	2 997 883	132 200	2 435 000	268 700
Total	8 381 866	17 699 600	7 168 188	11 553 300	5 967 200	8 733 600

- (1) Veuillez consulter le tableau D.2, intitulé «Tableau sommaire de la rémunération», aux pages 48 et 49 de la présente circulaire.
- (2) Pour l'exercice clos le 31 décembre 2011, le salaire de base est pour la période du 1^{er} février 2011 au 31 décembre 2011, soit une période de 11 mois.
- (3) Veuillez consulter le tableau E.1, intitulé «Renseignements additionnels sur les régimes de retraite pour l'exercice clos le 31 décembre 2013», à la page 53 de la présente circulaire.
- (4) Veuillez consulter la note (3) du tableau D.2, intitulé «Tableau sommaire de la rémunération», aux pages 48 et 49 de la présente circulaire.
- (5) La valeur marchande des actions a été déterminée selon (i) le cours de clôture des actions classe A de 4,60 \$ CAN et le cours de clôture des actions subalternes classe B de 4,61 \$ CAN, dans les deux cas compte tenu de la conversion des dollars canadiens en dollars américains au taux de change de 0,9400 au 31 décembre 2013; (ii) le cours de clôture des actions classe A de 3,83 \$ CAN et le cours de clôture des actions subalternes classe B de 3,76 \$ CAN, dans les deux cas compte tenu de la conversion des dollars canadiens en dollars américains au taux de change de 1,0043 au 31 décembre 2012; ou (iii) le cours de clôture des actions classe A et des actions subalternes classe B de 4,06 \$ CAN, compte tenu de la conversion des dollars canadiens en dollars américains au taux de change de 0,9791 au 31 décembre 2011, selon le cas.
- (6) Veuillez consulter le tableau D.3, intitulé «Attributions fondées sur des actions et attributions fondées sur des options en cours», à la page 50 de la présente circulaire et le tableau D.4, intitulé «Total de l'avoir total en UAD acquises par les membres de la haute direction visés», à la page 51 de la présente circulaire.
- (7) Veuillez consulter le tableau D.3, intitulé «Attributions fondées sur des actions et attributions fondées sur des options en cours», à la page 50 de la présente circulaire.

D.2 Tableau sommaire de la rémunération *

Le tableau sommaire de la rémunération présente divers renseignements relatifs à la rémunération annuelle de chacun des membres de la haute direction visés pour les exercices clos le 31 décembre 2013, le 31 décembre 2012 et le 31 décembre 2011.

Nom et poste principal	Exercices clos les 31 décembre	Salaire de base (\$)	Attributions fondées sur des actions (UAR ou UAD) (\$)	Attributions fondées sur des options (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres		Valeur des régimes de retraite ⁽²⁾ (\$)	Autre rémunération ⁽³⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
					Régime incitatif annuel ⁽¹⁾ (\$)	Régime incitatif à long terme			
Pierre Beaudoin Président et chef de la direction	2013	1 360 400	2 336 000 ⁽⁷⁾	1 168 000 ⁽⁷⁾	928 700	0	83 700	128 500	6 005 300
	2012	1 401 200	2 455 800 ⁽⁸⁾	1 227 900 ⁽⁸⁾	761 100	0	22 000	112 200	5 980 200
	2011	1 286 900 ⁽⁵⁾	3 268 900 ⁽⁹⁾	1 484 400 ⁽⁹⁾	1 574 200	0	362 400	102 700	8 079 500
Pierre Alary Vice-président principal et chef de la direction financière	2013	713 900	705 900 ⁽⁷⁾	353 000 ⁽⁷⁾	418 200	0	142 000	37 600	2 370 600
	2012	726 000	674 700 ⁽⁸⁾	337 300 ⁽⁸⁾	272 100	0	289 400	52 800	2 352 300
	2011	643 000 ⁽⁵⁾	852 400 ⁽⁹⁾	384 700 ⁽⁹⁾	608 400	0	287 500	55 300	2 831 300
Guy C. Hachey Président et chef de l'exploitation de Bombardier Aéronautique	2013	969 900	1 155 200 ⁽⁷⁾	577 600 ⁽⁷⁾	355 700	0	700 600	143 500	3 902 500
	2012	989 500	1 146 900 ⁽⁸⁾	573 500 ⁽⁸⁾	267 200	0	741 300	107 000	3 825 400
	2011	890 900 ⁽⁵⁾	1 387 900 ⁽⁹⁾	628 800 ⁽⁹⁾	769 700	0	555 800	82 300	4 315 400
Lutz Bertling Président et chef de l'exploitation de Bombardier Transport	2013	697 500 ⁽¹⁰⁾	1 155 200 ⁽⁷⁾	1 547 300 ⁽⁷⁾⁽¹¹⁾	468 700	0	641 500	705 700 ⁽¹²⁾	5 215 900
Daniel Desjardins Vice-président principal, affaires juridiques et secrétaire de la Société	2013	565 000	465 300 ⁽⁷⁾	232 600 ⁽⁷⁾	331 000	0	157 900	31 300	1 783 100
	2012	576 400	455 400 ⁽⁸⁾	227 700 ⁽⁸⁾	216 000	0	204 100	35 600	1 715 200
	2011	519 600 ⁽⁵⁾	338 200 ⁽⁹⁾	155 300 ⁽⁹⁾	491 600	0	138 700	32 600	1 676 000
André Navarri Ancien président et chef de l'exploitation de Bombardier Transport, actuellement conseiller stratégique du président et chef de la direction	2013	1 345 100 ⁽⁴⁾	—	—	836 600 ⁽⁶⁾	0	1 431 300	12 100	3 625 100
	2012	1 289 500	1 146 900 ⁽⁸⁾	573 500 ⁽⁸⁾	212 700	0	646 500	28 900	3 898 000
	2011	1 250 500 ⁽⁵⁾	1 387 900 ⁽⁹⁾	628 800 ⁽⁹⁾	755 900	0	597 500	25 600	4 646 200

- (1) Les primes sont versées en espèces au cours de l'année suivant l'exercice à l'égard duquel elles ont été gagnées. Pour l'exercice clos le 31 décembre 2011, les primes de MM. Beaudoin, Alary, Hachey et Desjardins étaient fondées sur le salaire de base gagné au cours de la période de 11 mois allant du 1^{er} février 2011 au 31 décembre 2011 en raison du changement de fin d'exercice de la Société qui, à compter du 31 décembre 2011, est passée du 31 janvier au 31 décembre.
 - (2) Veuillez consulter le tableau E.1, intitulé « Renseignements additionnels sur les régimes de retraite pour l'exercice clos le 31 décembre 2013 », à la page 53 de la présente circulaire ainsi que les circulaires se rapportant aux deux exercices précédents.
 - (3) Ce montant comprend : (i) pour M. Pierre Beaudoin, une somme de 68 435 \$ pour l'exercice clos le 31 décembre 2013, de 42 751 \$ pour l'exercice clos le 31 décembre 2012 et de 38 778 \$ pour l'exercice clos le 31 décembre 2011 ; (ii) pour M. Guy C. Hachey, une somme de 78 327 \$ pour l'exercice clos le 31 décembre 2013, et (iii) pour M. Lutz Bertling, une somme de 22 876 \$ pour l'exercice clos le 31 décembre 2013, lesquelles sommes correspondent, dans chaque cas, à la différence entre le montant total des coûts opérationnels additionnels engagés par Bombardier pour l'utilisation de l'avion d'affaires à des fins personnelles par M. Pierre Beaudoin, M. Guy C. Hachey et M. Lutz Bertling, respectivement, et le montant des frais que chacun a remboursés à cet égard ; l'évaluation des coûts opérationnels additionnels engagés par Bombardier pour l'utilisation de l'avion d'affaires à des fins personnelles comprend les coûts variables engagés aux fins du vol à des fins personnelles, comme les frais reliés au carburant, à la maintenance et à l'entretien liés au vol, à la restauration, à l'atterrissage et au stationnement, à l'équipage et aux fournitures de faible valeur.
 - (4) Depuis le 3 juin 2013, M. André Navarri agit en qualité de conseiller stratégique du président et chef de la direction et a pour rôles principaux d'appuyer ce dernier eu égard aux relations stratégiques avec les principaux clients, de prêter son concours dans le cadre de la négociation de certains contrats importants et de l'exécution des projets en cours ; de déterminer les priorités en matière de développement et de repérer les occasions d'affaires ; et de remplir un rôle stratégique dans l'élaboration de défis sur le plan opérationnel. Compte tenu de l'ampleur des responsabilités stratégiques qui lui incombent aux termes de son nouveau rôle à titre de conseiller stratégique du président et chef de la direction, le salaire de base annuel de M. André Navarri est demeuré inchangé, soit 1 012 500 euros.
 - (5) Le salaire de base est fondé sur la période de 11 mois allant du 1^{er} février 2011 au 31 décembre 2011 en raison du changement de fin d'exercice de la Société qui, à compter du 31 décembre 2011, est passée du 31 janvier au 31 décembre.
 - (6) Pour l'exercice 2013, M. André Navarri avait droit à une prime incitative à court terme en fonction des objectifs de Bombardier Transport et des résultats obtenus en regard de ceux-ci pour la période allant du 1^{er} janvier 2013 au 2 juin 2013 ainsi que des objectifs pour le siège social et des résultats obtenus en regard de ceux-ci pour la période allant du 3 juin 2013 au 31 décembre 2013.
 - (7) Ce montant tient compte de la juste valeur estimative des UAR ou des UAD et des options d'achat d'actions octroyées le 9 août 2013, date à laquelle le cours de clôture des actions subalternes classe B était de 4,84 \$ CAN et le taux de change pour convertir des dollars canadiens en dollars américains était de 0,9706 ; pour les options d'achat d'actions, une valeur de 0,32 aux termes du modèle Black-Scholes a été utilisée. Par ailleurs, la juste valeur estimative des options d'achat d'actions octroyées à M. Lutz Bertling le 3 juin 2013 est calculée au moyen du modèle d'établissement du prix Black-Scholes, compte tenu d'un cours de clôture réel des actions subalternes classe B le 3 juin 2013 de 4,75 \$ CAN, d'une valeur aux termes du modèle Black-Scholes de 0,31 et de la conversion des dollars canadiens en dollars américains au taux de change de 0,9717 le 3 juin 2013. Le modèle d'établissement du prix Black-Scholes est utilisé pour les besoins de la rémunération car il est conforme au modèle d'évaluation qui est utilisé à des fins comptables.
 - (8) Ce montant tient compte de la juste valeur estimative des UAR ou des UAD et des options d'achat d'actions octroyées le 16 août 2012, date à laquelle le cours de clôture des actions subalternes classe B était de 3,63 \$ CAN et le taux de change pour convertir des dollars canadiens en dollars américains était de 1,0120. Par ailleurs, le modèle d'établissement du prix Black-Scholes utilisé pour les options d'achat d'actions prévoyait une valeur aux termes du modèle Black-Scholes de 0,33. Le modèle d'établissement du prix Black-Scholes est utilisé pour les besoins de la rémunération car il est conforme au modèle d'évaluation qui est utilisé à des fins comptables.
 - (9) Ce montant tient compte de la juste valeur estimative des UAR ou des UAD et des options d'achat d'actions octroyées le 8 juin 2011, date à laquelle le cours de clôture des actions subalternes classe B était de 6,89 \$ CAN et le taux de change pour convertir des dollars canadiens en dollars américains était de 1,0225. Par ailleurs, le modèle d'établissement du prix Black-Scholes utilisé pour les options d'achat d'actions prévoyait une valeur aux termes du modèle Black-Scholes de 0,35. Le modèle d'établissement du prix Black-Scholes est utilisé pour les besoins de la rémunération car il est conforme au modèle d'évaluation qui est utilisé à des fins comptables.
 - (10) Le salaire de base annuel de M. Lutz Bertling suivant sa nomination le 3 juin 2013 à titre de président et chef de l'exploitation de Bombardier Transport est de 900 000 euros.
 - (11) Afin de souligner son arrivée au sein de Bombardier, M. Lutz Bertling a eu droit à un octroi spécial de 677 690 options d'achat d'actions d'une valeur de 1 000 000 \$ CAN avec prise d'effet à sa date d'entrée en fonction à titre de président et chef de l'exploitation de Bombardier Transport le 3 juin 2013. Cet octroi visait à remplacer les incitatifs à long terme offerts par son ancien employeur auxquels il a dû renoncer en acceptant un emploi chez Bombardier et à servir d'incitatif eu égard à sa performance attendue au sein de la Société.
 - (12) Afin de souligner son arrivée au sein de Bombardier, M. Lutz Bertling a droit au versement d'une somme forfaitaire de 1 000 000 d'euros payable en quatre versements de 250 000 euros chacun, le premier versement ayant été fait au moment de son embauche et les autres devant avoir lieu après les sixième, douzième et dix-huitième mois suivant sa date d'embauche pour compenser la perte de rémunération aux termes de son emploi antérieur. Au cours de l'exercice 2013, M. Lutz Bertling a reçu deux versements de 250 000 euros chacun le 30 juin 2013 et le 30 novembre 2013. Le premier versement en euros a été converti en dollars américains au taux de change de 1,3010 et le deuxième, au taux de change de 1,3604, pour un montant total de 665 350 \$. Si M. Lutz Bertling quitte Bombardier ou s'il est mis fin à son emploi pour un motif valable au cours de ses deux premières années d'emploi, il doit rembourser les versements reçus.
- ★ Tous les montants relatifs à la rémunération sont versés en dollars canadiens à MM. Pierre Beaudoin, Pierre Alary, Guy C. Hachey et Daniel Desjardins et en euros à MM. Lutz Bertling et André Navarri. Le salaire de base et les montants relatifs au régime incitatif annuel en dollars canadiens et en euros sont convertis en dollars américains aux taux de change moyens respectifs de 0,9717 et de 1,3285 pour l'exercice clos le 31 décembre 2013, de 1,0008 et de 1,2860 pour l'exercice clos le 31 décembre 2012 et de 1,0124 et de 1,3978 pour l'exercice clos le 31 décembre 2011. Les taux de change utilisés aux fins des attributions fondées sur des actions sont présentés dans les notes du tableau D.3 et aux fins des attributions fondées sur des options, dans les notes ci-dessus. Les taux de change utilisés aux fins de la valeur des régimes de retraite sont présentés dans les notes du tableau E.1.

D.3 Attributions fondées sur des actions et attributions fondées sur des options en cours

Membres de la haute direction visés	Date d'octroi	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions		
		Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées à la fin de l'exercice ⁽¹⁾	Prix d'exercice des options (\$ CAN) ⁽²⁾	Date d'expiration des options ⁽³⁾	Valeur des options dans le cours non exercées à la fin de l'exercice ⁽⁴⁾	Nombre d'UAR/UAD non acquises à la fin de l'exercice ⁽⁵⁾	Valeur marchande des UAR/UAD non acquises à la fin de l'exercice ^{(6) (7)}	Valeur marchande des attributions fondées sur des actions acquises non payées ou distribuées ^{(8) (9)}
Pierre Beaudoin	5 juin 2007	400 000	5,51	5 juin 2014	—	—	—	3 686 700
	10 juin 2008	720 000	8,53	10 juin 2015	—	—	—	
	10 juin 2009	450 000	3,45	10 juin 2016	490 700	—	—	
	9 juin 2010	663 000	4,71	9 juin 2017	—	—	—	
	8 juin 2011	602 000	7,01	8 juin 2018	—	464 000	2 010 700	
	16 août 2012	1 012 883	3,63	16 août 2019	933 100	668 503	2 896 900	
	9 août 2013	776 981	4,88	9 août 2020	—	497 268	2 154 900	
	9 août 2013	776 981	4,88	9 août 2020	—	497 268	2 154 900	
Pierre Alary	5 juin 2007	150 000	5,51	5 juin 2014	—	—	—	726 200
	10 juin 2008	135 000	8,53	10 juin 2015	—	—	—	
	10 juin 2009	87 000	3,45	10 juin 2016	94 900	—	—	
	9 juin 2010	133 000	4,71	9 juin 2017	—	—	—	
	8 juin 2011	156 000	7,01	8 juin 2018	—	121 000	524 300	
	16 août 2012	278 264	3,63	16 août 2019	256 300	183 655	795 900	
	9 août 2013	234 802	4,88	9 août 2020	—	150 273	651 200	
	9 août 2013	234 802	4,88	9 août 2020	—	150 273	651 200	
Guy C. Hachey	10 juin 2008	600 000	8,53	10 juin 2015	—	197 000	—	1 565 900
	10 juin 2009	191 000	3,45	10 juin 2016	208 300	312 213	—	
	9 juin 2010	279 000	4,71	9 juin 2017	—	245 902	—	
	8 juin 2011	255 000	7,01	8 juin 2018	—	—	853 700	
	16 août 2012	473 050	3,63	16 août 2019	435 800	—	1 352 900	
	9 août 2013	384 221	4,88	9 août 2020	—	—	1 065 600	
	9 août 2013	384 221	4,88	9 août 2020	—	—	1 065 600	
Lutz Bertling	3 juin 2013	677 690	4,76	3 juin 2020	—	—	—	—
	9 août 2013	384 221	4,88	9 août 2020	—	245 902	1 065 600	
Daniel Desjardins	5 juin 2007	110 000	5,51	5 juin 2014	—	—	—	495 600
	10 juin 2008	90 000	8,53	10 juin 2015	—	—	—	
	10 juin 2009	57 000	3,45	10 juin 2016	62 200	—	—	
	9 juin 2010	90 000	4,71	9 juin 2017	—	—	—	
	8 juin 2011	63 000	7,01	8 juin 2018	—	48 000	208 000	
	16 août 2012	187 829	3,63	16 août 2019	173 000	123 967	537 200	
	9 août 2013	154 756	4,88	9 août 2020	—	99 044	429 200	
	9 août 2013	154 756	4,88	9 août 2020	—	99 044	429 200	
André Navarri	5 juin 2007	400 000	5,51	5 juin 2014	—	—	—	—
	10 juin 2008	325 000	8,53	10 juin 2015	—	—	—	
	10 juin 2009	191 000	3,45	10 juin 2016	208 300	—	—	
	9 juin 2010	279 000	4,71	9 juin 2017	—	—	—	
	8 juin 2011	255 000	7,01	8 juin 2018	—	197 000	853 700	
	16 août 2012	473 050	3,63	16 août 2019	435 800	312 213	1 352 900	
	16 août 2012	473 050	3,63	16 août 2019	435 800	312 213	1 352 900	
	16 août 2012	473 050	3,63	16 août 2019	435 800	312 213	1 352 900	

- (1) Les options d'achat d'actions octroyées avant le 10 juin 2009 ne peuvent être exercées que si le cours moyen pondéré des actions subalternes classe B atteint les seuils du cours cible établis décrits à la page 36 de la présente circulaire. Les options octroyées à compter du 10 juin 2009 sont acquises en fonction du temps seulement. Au 31 décembre 2013, seules les options d'achat d'actions octroyées le 5 juin 2007, le 10 juin 2009 et le 9 juin 2010 sont acquises.
- (2) Le prix d'exercice des options d'achat d'actions figurant dans ce tableau correspond au cours moyen pondéré des actions subalternes classe B à la TSX au cours des cinq jours de négociation précédant la date de l'octroi. Le prix d'exercice est indiqué en dollars canadiens.
- (3) Conformément aux modalités du régime d'options d'achat d'actions, si la date d'expiration d'une option tombe pendant une période d'interdiction ou dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration d'une période d'interdiction, cette date d'expiration est automatiquement prolongée pour une période de dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la période d'interdiction.
- (4) La valeur des options dans le cours non exercées au 31 décembre 2013 correspond à la différence entre le cours de clôture et le prix d'exercice des actions sous-jacentes à cette date. Ces options n'ont pas été exercées et pourraient ne jamais l'être; le gain réel, s'il en est, au moment de l'exercice dépendra de la valeur des actions à la date d'exercice. La valeur des options qui sont détenues par chacun des membres de la haute direction visés au 31 décembre 2013 est fondée sur le cours de clôture des actions subalternes classe B le 31 décembre 2013, soit 4,61 \$ CAN, compte tenu de la conversion des dollars canadiens en dollars américains au taux de change de 0,9400 le 31 décembre 2013.
- (5) Seul M. André Navarri a reçu des UAR le 8 juin 2011 et le 16 août 2012. Tous les autres membres de la haute direction visés ont reçu des UAD.
- (6) Selon le cours de clôture des actions subalternes classe B le 31 décembre 2013, soit 4,61 \$ CAN, en supposant un degré d'atteinte de la cible aux termes du régime de 100 %, compte tenu de la conversion des dollars canadiens en dollars américains au taux de change de 0,9400 le 31 décembre 2013.
- (7) L'acquisition de toutes les UAR ou UAD octroyées est conditionnelle à l'atteinte des cibles de performance applicables. Les UAR/UAD peuvent aussi être acquises à raison de 0 % comme il est indiqué à la page 34 de la présente circulaire. Ces valeurs estimatives ne tiennent pas compte du paiement de dividendes possibles à venir.
- (8) D'après le cours de clôture des actions subalternes classe B le 31 décembre 2013, soit 4,61 \$ CAN, compte tenu de la conversion des dollars canadiens en dollars américains au taux de change de 0,9400 le 31 décembre 2013.
- (9) Les participants doivent conserver leurs UAD acquises après la fin de la période d'acquisition sous la forme d'UAD jusqu'à la cessation de leur emploi auprès de Bombardier. M. André Navarri est le seul membre de la haute direction visé à avoir choisi de recevoir des UAR le 9 juin 2011, lesquelles ont été réglées en actions au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2013.

D.4 Tableau de l'avoir total en UAD acquises par les membres de la haute direction visés

Membres de la haute direction visés	Nombre d'UAD acquises au 31 décembre 2012	Nombre d'UAD acquises au cours de l'exercice	Nombre d'UAD additionnelles attribuables aux équivalents de dividendes au 7 juin 2013 ⁽¹⁾	Nombre d'UAD additionnelles attribuables aux dividendes sur les UAD acquises au cours de l'exercice ⁽²⁾	Nombre d'UAD acquises au 31 décembre 2013	Valeur marchande des UAD au 31 décembre 2013 ⁽³⁾ (\$)
Pierre Beaudoin	389 989	418 700	25 938	16 127	850 754	3 686 700
Pierre Alary	74 655	84 530	5 236	3 163	167 584	726 200
Guy C. Hachey	164 910	178 540	11 060	6 845	361 355	1 565 900
Lutz Bertling	—	—	—	—	—	—
Daniel Desjardins	50 141	58 460	3 621	2 154	114 376	495 600
André Navarri	—	—	—	—	—	—

- (1) Ce montant correspond aux UAD additionnelles créditées à la date d'acquisition à titre d'équivalents de dividendes pour la période allant du 9 juin 2010 au 7 juin 2013.
- (2) Ce montant correspond aux UAD additionnelles créditées à l'égard des UAD acquises à la suite du versement de dividendes en espèces le 31 mars, le 30 juin, le 30 septembre et le 31 décembre 2013.
- (3) Selon le cours de clôture des actions subalternes classe B le 31 décembre 2013, soit 4,61 \$ CAN, compte tenu de la conversion des dollars canadiens en dollars américains au taux de change de 0,9400 le 31 décembre 2013.

D.5 Attributions en vertu d'un régime incitatif – valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2013

Membres de la haute direction visés	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ⁽¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ⁽²⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice ⁽³⁾ (\$)
Pierre Beaudoin	136 400	2 017 600	928 700
Pierre Alary	27 400	407 300	418 200
Guy C. Hachey	57 400	860 300	355 700
Lutz Bertling	—	—	468 700
Daniel Desjardins	18 500	281 700	331 000
André Navarri	57 400	860 300	836 600

- (1) La valeur est déterminée en supposant que les options d'achat d'actions auraient été exercées à la date d'acquisition de chaque octroi pertinent. La valeur correspond à la différence entre le cours de clôture des actions subalternes classe B à la TSX à la date d'acquisition et le prix d'exercice. Le cours de clôture des actions subalternes classe B était de 4,92 \$ CAN le 7 juin 2013. La valeur est présentée compte tenu de la conversion des dollars canadiens en dollars américains au taux de change de 0,9794 le 7 juin 2013.
- (2) La valeur est établie d'après le cours de clôture des actions subalternes classe B au 7 juin 2013 de 4,92 \$ CAN, puis est convertie des dollars canadiens aux dollars américains au taux de change de 0,9794 au 7 juin 2013.
- (3) Représente un montant égal à la prime aux termes du régime incitatif à court terme pour l'exercice clos le 31 décembre 2013 indiqué dans le tableau D.2, intitulé « Tableau sommaire de la rémunération », aux pages 48 et 49 de la présente circulaire.

D.6. Titres autorisés à des fins d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions et du régime d'UAD 2010

Catégorie de régime	(a) Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options, bons ou droits en circulation		(b) Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons ou droits en circulation (\$ CAN)	(c) Nombre de titres restant à émettre en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a))	
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs	Options d'achat d'actions ⁽¹⁾	29 355 757	5,38 s.o.	Options d'achat d'actions	63 269 250
	UAD ⁽²⁾	9 884 750		UAD	14 062 676
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs		—	—		—
Total		39 240 507	5,38		77 331 926

(1) Veuillez consulter la section C.1.5.3, intitulée « Régime d'options d'achat d'actions », aux pages 35 et 36 de la présente circulaire, pour une description des principales modalités du régime d'options d'achat d'actions.

(2) Veuillez consulter la section C.1.5.1, intitulée « Régime d'unités d'actions liées au rendement (régime d'UAR), régime d'unités d'actions différées (régime d'UAD) et régime d'unités d'actions différées 2010 (régime d'UAD 2010) », aux pages 34 et 35 de la présente circulaire, pour une description des principales modalités du régime d'UAD 2010.

E. Régimes de retraite

Les membres de la haute direction visés participent à deux régimes de retraite à prestations définies qui sont des régimes non contributifs : i) les prestations payables en vertu du régime de base correspondent à 2 % du salaire de base moyen au cours des trois années de service continu pendant lesquelles le salaire des membres de la haute direction visés est le plus élevé (jusqu'à concurrence du revenu maximum aux termes de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada), soit 134 834 \$ CAN en 2013), multiplié par le nombre d'années de service décomptées ; et ii) le régime supplémentaire prévoit des prestations additionnelles qui sont égales à 2,50 % du salaire de base moyen, dans le cas des membres de la haute direction visés, multiplié par le nombre d'années de service décomptées (jusqu'à concurrence de 40), moins la rente payable en vertu du régime de base.

Les primes versées aux termes des régimes incitatifs à court terme et tout autre mode de rémunération ne sont pas pris en considération aux fins du calcul des prestations de retraite.

Au moment de son embauche, M. Guy C. Hachey a obtenu le droit d'accumuler des prestations de retraite à un taux d'accumulation correspondant au double du taux d'accumulation annuel, soit 5,0 % par année de service révolue, au cours des sept premières années de son emploi.

Au moment de son embauche, M. Lutz Bertling a obtenu le droit d'accumuler des prestations de retraite à un taux d'accumulation correspondant au double du taux d'accumulation annuel, soit 5,0 % pour chacune des trois premières années de service révolues pour compenser la perte des droits aux prestations de retraite dont il bénéficiait aux termes de son emploi antérieur.

Le CRHR a accordé à M. André Navarri le droit d'accumuler, à compter du 1^{er} avril 2010, ses prestations de retraite à un taux d'accumulation additionnel de 1,25 % en sus du taux annuel, soit 3,75 %, au cours des six prochaines années de son emploi. Comme M. André Navarri a avisé la Société de son intention de quitter volontairement en date du 1^{er} juin 2014, le CRHR a décidé d'accorder à M. André Navarri 11 mois additionnels de service décomptés au taux d'accumulation annuel de 2,5 % en date du 1^{er} juin 2014 afin que M. André Navarri puisse toucher sa rente complète.

Les prestations sont réduites de 0,33 % pour chaque mois compris entre la date de retraite anticipée et la date du 60^e anniversaire de naissance du participant ou, dans le cas de MM. Beaudoin, Alary, Hachey et Desjardins, si cette date tombe auparavant, la date à laquelle la somme de son âge et de ses années de service sera égale à 85.

Aucune prestation n'est payable au moyen du régime supplémentaire si le participant ne compte pas cinq années de service révolues, sauf dans le cas de MM. Guy C. Hachey et Lutz Bertling, qui ont le droit de toucher leurs prestations de retraite accumulées au moment de leur cessation d'emploi.

Au moment du décès de MM. Beaudoin, Alary, Hachey, Desjardins et Navarri, leur conjoint a droit à une prestation égale à 60 % de la prestation à laquelle le participant avait droit. Si le participant n'a pas de conjoint au moment de sa retraite, les prestations seront versées, après son décès, au bénéficiaire qu'il aura désigné, et ce, jusqu'à ce que 120 paiements mensuels aient été versés, au total, au participant et/ou bénéficiaire désigné. Dans le cas de M. Lutz Bertling, advenant son décès, la partenaire de vie désignée par M. Lutz Bertling doit recevoir 50 % de ses prestations de retraite mensuelles. Si sa partenaire de vie est de plus de dix ans sa cadette, la rente viagère sera réduite de 0,3 % pour chaque année d'écart par rapport à ces dix ans.

Toutes les prestations de retraite payables en vertu de ces régimes sont en sus des prestations des régimes d'État.

E.1 Renseignements additionnels sur les régimes de retraite pour l'exercice clos le 31 décembre 2013

Le tableau suivant présente le rapprochement entre les obligations totales liées au régime de retraite de base et celles liées au régime de retraite supplémentaire au titre des prestations de retraite payables à chacun des membres de la haute direction visés de Bombardier entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2013.

Membres de la haute direction visés	Nombre d'années décomptées		Prestations annuelles payables ⁽²⁾		Obligation au titre des prestations constituées au 31 décembre 2012 ⁽³⁾ (\$)	Variation de l'obligation au cours de l'exercice		Obligation au titre des prestations constituées au 31 décembre 2013 ⁽⁶⁾ (\$)
	Au 31 décembre 2013	À 65 ans ⁽¹⁾	Au 31 décembre 2013 (\$)	À 65 ans (\$)		Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ⁽⁴⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ⁽⁵⁾ (\$)	
Pierre Beaudoin	28,3	40,0	929 100	1 311 700	15 343 700	83 700	(1 736 400)	13 691 000
Pierre Alary	15,3	23,8	258 400	401 700	3 902 500	142 000	(430 000)	3 614 500
Guy C. Hachey	5,6	12,0	257 700	436 300	3 461 800	700 600	(424 200)	3 738 200
Lutz Bertling	0,6	14,1	34 600	504 800	—	641 500	—	641 500
Daniel Desjardins	15,7	22,4	210 700	301 800	3 214 200	157 900	(353 100)	3 019 000
André Navarri	9,8	14,1	434 700	554 000	6 040 000	1 431 300 ⁽⁷⁾	192 200	7 663 500 ⁽⁷⁾

(1) Le nombre d'années de service décomptées est limité à 40.

(2) Ce montant est calculé en fonction du salaire de base moyen des trois dernières années et des années de service décomptées au 31 décembre 2013 et à l'âge de 65 ans, compte tenu de la conversion des dollars canadiens (dans le cas de MM. Pierre Beaudoin, Pierre Alary, Guy C. Hachey et Daniel Desjardins) et des euros (dans le cas de MM. Lutz Bertling et André Navarri) en dollars américains aux taux de change respectifs de 0,9400 et de 1,3791 le 31 décembre 2013.

(3) Les valeurs sont présentées compte tenu de la conversion des dollars canadiens et des euros en dollars américains aux taux de change respectifs de 1,0043 et de 1,3194 le 31 décembre 2012.

(4) Comprend le coût des services rendus assumé par l'employeur, plus la variation de la rémunération excédant les hypothèses actuarielles. Les valeurs sont présentées compte tenu de la conversion des dollars canadiens et des euros en dollars américains aux taux de change moyens respectifs de 0,9717 et de 1,3285.

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

(6) Les valeurs sont présentées compte tenu de la conversion des dollars canadiens et des euros en dollars américains aux taux de change respectifs de 0,9400 et de 1,3791 le 31 décembre 2013.

(7) Comprend la valeur de 11 mois additionnels de service décomptés comme il est indiqué à la section E, intitulée « Régimes de retraite » aux pages 52 et 53 de la présente circulaire.

★ Les montants présentés dans le tableau précédent sont des estimations fondées sur des hypothèses et des modalités d'emploi qui peuvent varier avec le temps. Les obligations au titre des prestations de retraite présentées ci-dessus sont fondées sur les hypothèses ayant servi à l'établissement des états financiers de Bombardier et conformément aux normes comptables de l'IFRS quant à leur évaluation à la date d'évaluation des régimes. La méthode utilisée pour déterminer tout montant peut différer de celle qui est utilisée par d'autres sociétés. Pour cette raison, toute comparaison des montants estimatifs représentant les obligations de Bombardier au titre des prestations de retraite avec ceux d'autres sociétés doit être interprétée avec prudence.

F. Dispositions en matière de cessation d'emploi et de changement de contrôle

Conformément aux pratiques actuelles de Bombardier en matière d'emploi, la rémunération de chacun des membres de la haute direction visés est revue et fixée annuellement par le CRHR, comme il est décrit à la section C, intitulée «Analyse de la rémunération», aux pages 27 à 46 de la présente circulaire.

En règle générale, Bombardier ne passe pas de contrat d'emploi avec les cadres supérieurs. Par conséquent, au moment où il est mis fin à l'emploi d'un cadre supérieur, tout règlement de cessation d'emploi pouvant lui être accordé compte tenu des circonstances particulières serait déterminé conformément aux lois applicables ou à la jurisprudence ou d'un commun accord. Dans le cadre de tout contrat de cessation d'emploi qui serait passé avec un cadre supérieur, Bombardier exigerait l'inclusion de dispositions en matière de non-sollicitation, de non-divulgateion et de non-concurrence pour une période qui suit la cessation d'emploi. Dans le cas de M. Guy C. Hachey, un contrat prévoit qu'il aurait le droit de recevoir une indemnité de cessation d'emploi d'un montant égal à 18 mois de son salaire de base et à la prime cible correspondante si la Société mettait fin à son emploi. Si l'emploi de M. Guy C. Hachey avait pris fin le 31 décembre 2013, il aurait eu droit au paiement d'un montant forfaitaire en espèces de 2 674 000\$. Afin d'indemniser M. Guy C. Hachey à l'égard de la perte d'une portion de ses prestations de retraite accumulées auprès de son ancien employeur, un montant additionnel de 1 316 000\$ lui serait payable si Bombardier mettait fin à son emploi à 58 ans pour d'autres raisons qu'un motif valable. Ce montant additionnel serait également versé à la conjointe de M. Hachey en cas de décès au cours de la même période. Ce montant est présenté compte tenu de la conversion des dollars canadiens en dollars américains au taux de change de 0,9400 le 31 décembre 2013.

Dans le cas de M. Lutz Bertling, un contrat prévoit qu'il aurait le droit de recevoir une indemnité de cessation d'emploi d'un montant égal à 24 mois de son salaire de base et à la prime cible correspondante si la Société mettait fin à son emploi avant l'âge de 60 ans, et à 12 mois de son salaire de base et à la prime cible correspondante si la Société mettait fin à son emploi après l'âge de 60 ans. Conformément au contrat d'emploi de M. Lutz Bertling, la première date à laquelle la Société peut mettre fin à l'emploi de ce dernier sans motif valable est le 1^{er} avril 2015.

Dans le cas de M. André Navarri, un contrat d'emploi régi par le droit français prévoit qu'il aurait le droit de recevoir une indemnité de cessation d'emploi d'un montant égal à 24 mois de son salaire de base et à la prime cible correspondante si la Société mettait fin à son emploi. Si l'emploi de M. André Navarri avait pris fin le 31 décembre 2013, il aurait eu droit au paiement d'un montant forfaitaire en espèces de 5 306 100\$. Ce montant est présenté compte tenu de la conversion des euros en dollars américains au taux de change de 1,3791 le 31 décembre 2013.

À la date de la présente circulaire, aucune autre entente ni aucun autre arrangement en matière de cessation d'emploi ou d'indemnité de départ, y compris des arrangements relatifs à un changement de contrôle, n'étaient intervenus entre Bombardier et les autres membres de la haute direction visés.

Le tableau suivant décrit l'incidence qu'auraient les différents motifs de cessation d'emploi sur les droits aux avantages accordés aux termes des régimes de rémunération de Bombardier si l'événement avait eu lieu le 31 décembre 2013. En règle générale, seuls sont payés les avantages cumulés et acquis aux termes de chacun des régimes de rémunération.

Retraite	
Indemnité de cessation d'emploi	Aucune
Prime	Droit à une prime proportionnelle pour la partie de l'exercice antérieure à la date de la retraite.
Options d'achat d'actions	En cas de retraite à compter de l'âge de 60 ans avec au moins cinq années de service, les options d'achat d'actions doivent être exercées au cours des trois années suivantes et les règles d'acquisition habituelles continuent de s'appliquer pendant cette période. En cas de retraite à compter de l'âge de 55 ans avec au moins cinq années de service, seules les options d'achat d'actions qui sont acquises à la date de la retraite peuvent être exercées, et ce, dans l'année qui suit. ⁽²⁾ Exception : en ce qui concerne les options d'achat d'actions octroyées à compter du 10 juin 2009, en cas de retraite à compter de l'âge de 55 ans avec au moins cinq années de service, la taille de l'octroi est réduite proportionnellement à la durée du service écoulée entre la date d'octroi et la date de départ par rapport à la durée de la période d'acquisition totale. Les options d'achat d'actions, dont le nombre a été réduit, doivent être exercées dans les trois années suivantes ; les règles d'acquisition habituelles continuent de s'appliquer pendant cette période.
Unités d'actions liées au rendement	En cas de retraite à compter de l'âge de 55 ans avec au moins cinq années de service, l'octroi d'UAR est réduit proportionnellement à la durée du service écoulée entre la date d'octroi et la date de départ par rapport à la durée de la période d'acquisition totale, sous réserve de l'atteinte des objectifs de performance. En cas de retraite à compter de l'âge de 60 ans avec au moins cinq années de service, la taille de l'octroi n'est pas réduite ; les UAR seront payées à la fin de la période d'acquisition, sous réserve de l'atteinte des objectifs de performance. ⁽³⁾
Unités d'actions différées ⁽¹⁾	En cas de retraite, les UAD déjà acquises sont réglées au moyen d'actions subalternes classe B avant le dernier jour de l'année civile au cours de laquelle la retraite est prise. Toutes les UAD non acquises expirent immédiatement.
Régime de retraite	Le versement des prestations de retraite commence conformément aux modalités du régime.
Avantages sociaux et avantages accessoires	Certains des avantages sociaux peuvent être maintenus jusqu'à l'âge de 65 ans, selon le nombre d'années de service. Les avantages accessoires prennent fin au moment de la retraite.
Cessation d'emploi sans motif valable	
Indemnité de cessation d'emploi	Conformément aux exigences de la common law ou du droit civil. ⁽⁴⁾
Prime	Aucune ⁽⁴⁾
Options d'achat d'actions	Les options d'achat d'actions expirent immédiatement, à moins que le conseil n'en décide autrement. Exception : en ce qui concerne les options d'achat d'actions octroyées à compter du 10 juin 2009, la taille de l'octroi est réduite proportionnellement à la durée du service écoulée entre la date d'octroi et la date de départ par rapport à la durée de la période d'acquisition totale. Les options d'achat d'actions, dont le nombre a été réduit, doivent être exercées dans les trois années suivantes ; les règles d'acquisition habituelles continuent de s'appliquer pendant cette période.
Unités d'actions liées au rendement	L'octroi d'UAR est réduit proportionnellement à la durée du service écoulée entre la date d'octroi et la date de départ par rapport à la durée de la période d'acquisition totale, sous réserve de l'atteinte des objectifs de performance.
Unités d'actions différées ⁽¹⁾	En cas de cessation d'emploi, les UAD déjà acquises sont réglées au moyen d'actions subalternes classe B avant le dernier jour de l'année civile au cours de laquelle la cessation d'emploi survient. Toutes les UAD non acquises expirent immédiatement.
Régime de retraite	La valeur des prestations de retraite serait payable conformément aux exigences légales locales. ⁽⁵⁾
Avantages sociaux et avantages accessoires	Tous les avantages sociaux et les avantages accessoires prennent fin immédiatement ou suivant une période minimale de quelques mois.
Décès	
Indemnité de cessation d'emploi	Aucune
Prime	Droit à une prime proportionnelle pour la partie de l'exercice antérieure à la date du décès.
Options d'achat d'actions	Les options d'achat d'actions déjà acquises peuvent être exercées dans les 60 jours qui suivent.
Unités d'actions liées au rendement	Avant le 1 ^{er} avril 2012, la taille de l'octroi n'était pas réduite ; les UAR seront payées à la fin de la période d'acquisition, sous réserve de l'atteinte des objectifs de performance. À compter du 1 ^{er} avril 2012, l'octroi d'UAR est réduit proportionnellement à la durée du service écoulée entre la date d'octroi et la date du décès par rapport à la durée de la période d'acquisition totale, sous réserve de l'atteinte des objectifs de performance.
Unités d'actions différées ⁽¹⁾	En cas de décès, les UAD déjà acquises sont réglées au moyen d'actions subalternes classe B avant le dernier jour de l'année civile au cours de laquelle le décès survient. Toutes les UAD non acquises expirent immédiatement.
Régime de retraite	La valeur des prestations de retraite serait payable conformément aux exigences légales locales. ⁽⁶⁾

Avantages sociaux et avantages accessoires	Tous les avantages sociaux prennent fin immédiatement ou suivant une période minimale de quelques mois (24 mois s'il y a un conjoint survivant au Canada). Les avantages accessoires prennent fin au moment du décès.
---	--

Démission volontaire ou cessation d'emploi pour un motif valable

Indemnité de cessation d'emploi	Aucune
Prime	Aucune
Options d'achat d'actions	Toutes les options expirent immédiatement.
Unités d'actions liées au rendement	Toutes les UAR expirent immédiatement.
Unités d'actions différées ⁽¹⁾	En cas de cessation d'emploi, les UAD déjà acquises sont réglées au moyen d'actions subalternes classe B avant le dernier jour de l'année civile au cours de laquelle la cessation d'emploi survient. De plus, les UAD acquises peuvent être annulées par le CRHR si la cessation d'emploi est attribuable à un manquement à l'égard du code d'éthique et de conduite de la Société. Toutes les UAD non acquises expirent immédiatement.
Régime de retraite	La valeur des prestations de retraite serait payable conformément aux exigences légales locales.
Avantages sociaux et avantages accessoires	Tous les avantages sociaux et les avantages accessoires prennent fin immédiatement.

Changement de contrôle

	Bombardier n'a passé aucune convention en matière de changement de contrôle avec ses membres de la haute direction visés.
--	---

- (1) Aux termes du régime d'UAD 2010, la partie d'un octroi d'UAD attribuable à un ou des exercices (ou une partie de ceux-ci) pendant un congé volontaire autorisé avant la date d'acquisition expire.
- (2) Les mêmes modalités s'appliquent en cas de congé autorisé pour des raisons de santé ou d'autres motifs.
- (3) Les mêmes modalités s'appliquent en cas d'invalidité.
- (4) M. Guy C. Hachey a droit à une indemnité d'un montant égal à 18 mois de son salaire de base et à la prime cible correspondante. MM. Lutz Bertling et André Navarri ont droit à une indemnité d'un montant égal à 24 mois de leur salaire de base et à la prime cible correspondante.
- (5) Afin d'indemniser M. Guy C. Hachey à l'égard de la perte d'une portion de ses prestations de retraite accumulées auprès de son ancien employeur, Bombardier lui versera les montants additionnels indiqués à la page 54 de la présente circulaire si elle mettait fin à son emploi à 58 ans pour d'autres raisons qu'un motif valable.
- (6) En cas de décès de M. Guy C. Hachey avant l'âge de 59 ans, les montants additionnels payables à l'égard de la perte de ses prestations de retraite accumulées auprès de son ancien employeur qui sont décrits à la note (5) ci-dessus seraient payables à sa conjointe.

Le tableau suivant indique les montants estimatifs payables à chaque membre de la haute direction visé en cas de départ à la retraite, de cessation d'emploi sans motif valable ou de décès, en supposant que l'événement ait eu lieu le 31 décembre 2013. Les pratiques de Bombardier aux termes des règles de ses divers régimes de rémunération consistent à verser aux membres de la haute direction visés seulement la rémunération ou les primes déjà accumulées ou acquises à la date de l'événement. Par conséquent, aucun montant supplémentaire n'est habituellement payable à la suite d'une démission volontaire ou d'une cessation d'emploi pour un motif valable. Le tableau ne comprend pas la valeur des avantages en matière d'assurance qui pourraient être maintenus pendant quelques mois suivant la survenance de l'événement en question, étant donné qu'ils sont généralement offerts à tous les employés salariés et ne sont pas plus avantageux dans le cas des membres de la haute direction. Aucun avantage accessoire n'est payable au moment de tout type de cessation d'un emploi actif.

Montants supplémentaires payables à la suite des événements suivants, en supposant qu'ils aient eu lieu le 31 décembre 2013			
Membres de la haute direction visés	Retraite (\$)	Cessation d'emploi sans motif valable (\$)	Décès (\$)
Pierre Beaudoin	—	— ⁽¹⁾	—
Pierre Alary	—	— ⁽¹⁾	—
Guy C. Hachey	1 316 000	3 990 000 ^{(2) (3)}	1 316 000
Lutz Bertling	—	— ⁽⁴⁾	—
Daniel Desjardins	—	— ⁽¹⁾	—
André Navarri	—	5 306 100 ⁽⁵⁾	121 700 ⁽⁶⁾

(1) Conformément aux exigences du droit civil.

(2) Comprend un montant de 1 316 000\$ en fonction de l'âge de M. Guy C. Hachey le 31 décembre 2013 et de son contrat d'emploi. Veuillez consulter la page 54 de la présente circulaire.

(3) Comprend un montant forfaitaire égal à 18 mois de son salaire de base et à la prime correspondante. Veuillez consulter la page 54 de la présente circulaire.

(4) Conformément au contrat d'emploi de M. Lutz Bertling, la première date à laquelle la Société peut mettre fin à l'emploi de ce dernier sans motif valable est le 1^{er} avril 2015.

(5) Montant forfaitaire égal à 24 mois de son salaire de base et à la prime correspondante. Veuillez consulter la page 54 de la présente circulaire.

(6) Le règlement de toutes les UAR octroyées avant la date du décès serait effectué seulement à la date d'acquisition et calculé en fonction des résultats réels en matière de performance. On suppose une performance correspondant à 100 % de la cible. Pour connaître les hypothèses servant à déterminer la valeur marchande au 31 décembre 2013, veuillez consulter le tableau D.3, intitulé «Attributions fondées sur des actions et attributions fondées sur des options en cours», à la page 50 de la présente circulaire.

G. Sommaire

Le CRHR est d'avis que les politiques, régimes et niveaux de rémunération actuels des membres de la haute direction de Bombardier sont liés à la performance de Bombardier et reflètent les pratiques concurrentielles sur le marché.

Le CRHR estime que ces politiques et régimes permettent à Bombardier de recruter, de maintenir en fonction et de motiver des cadres supérieurs compétents tout en augmentant la valeur pour les actionnaires.

Le CRHR comprend pleinement les incidences à long terme de la politique et des régimes de rémunération des membres de la haute direction et les contraintes qu'ils peuvent imposer quant à la rémunération totale.

Le président du CRHR, M. Jean C. Monty, sera disponible pour répondre aux questions relatives à la rémunération des membres de la haute direction de Bombardier à l'assemblée le jeudi 1^{er} mai 2014.

Rapport soumis le 11 février 2014 par le comité des ressources humaines et de la rémunération du conseil.

Jean C. Monty, président

André Bérard

Patrick Pichette

Martha Finn Brooks

Carlos E. Represas

Énoncé des pratiques en matière de gouvernance de Bombardier

Bombardier a toujours été convaincue de l'importance d'appliquer de bonnes pratiques en matière de gouvernance afin d'assurer la saine gestion de son entreprise, étant donné qu'elles permettent de créer les conditions propices au maintien de la rentabilité et, par conséquent, d'accroître la valeur pour les actionnaires.

Comme il est décrit en détail ci-dessous, Bombardier a établi des politiques et des pratiques en matière de gouvernance qui respectent et, dans certains cas, dépassent les exigences du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* (« Règlement 52-110 »), qui énonce les règles relatives à la composition et aux responsabilités du comité d'audit des sociétés ouvertes, de l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* et du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (« Règlement 58-101 »), ainsi que des modifications au Règlement 52-110 pour faire correspondre la définition d'« indépendance » entre le Règlement 58-101 et le Règlement 52-110.

De plus, Bombardier surveille continuellement l'entrée en vigueur des nouvelles exigences réglementaires et l'évolution des pratiques exemplaires de façon à être en mesure d'adapter ses politiques et pratiques en conséquence, mais toujours en tenant compte de sa situation particulière.

Bombardier est convaincue que sa présence parmi les chefs de file dans ce domaine bénéficie ultimement à ses actionnaires et autres parties intéressées.

Le conseil d'administration de Bombardier

Composition

- À la date de la présente circulaire, le conseil est composé de 15 administrateurs. Des renseignements détaillés sur les 15 candidats proposés en vue de leur réélection aux postes d'administrateur sont présentés aux pages 9 à 22 et le relevé des présences de chacun des administrateurs aux réunions du conseil et des comités est présenté à la page 15 de la présente circulaire. Étant donné que M. André Bérard agira à titre d'administrateur jusqu'à l'assemblée, l'information à son sujet apparaît dans les sections de la présente circulaire portant sur les administrateurs, même s'il prendra sa retraite à la clôture de l'assemblée et ne sollicitera pas le renouvellement de son mandat d'administrateur.
- Le président du conseil d'administration est M. Laurent Beaudoin.

Indépendance des administrateurs

- Le CGN a déterminé que 10 des 15 administrateurs actuels et que 10 des 15 candidats proposés aux postes d'administrateur de la Société sont indépendants et qu'ils sont donc majoritaires au sein du conseil, sur le fondement des renseignements suivants :

Administrateur	Fonction	Indépendant	Non indépendant
Laurent Beaudoin	Président du conseil d'administration de Bombardier		<p>(1) Époux de M^{me} Claire Bombardier Beaudoin qui, par l'entremise de sociétés de portefeuille sur lesquelles elle exerce le contrôle, détient (avec M. J. R. André Bombardier, M^{me} Janine Bombardier et M^{me} Huguette Bombardier Fontaine) la majorité des droits de vote rattachés à l'ensemble des actions émises et en circulation de Bombardier.</p> <p>(2) Père de M. Pierre Beaudoin, président et chef de la direction de Bombardier.</p> <p>(3) Beau-frère de M. J. R. André Bombardier, vice-président du conseil d'administration, de M. Jean-Louis Fontaine, vice-président du conseil d'administration, et de M^{me} Janine Bombardier qui, par l'intermédiaire de sociétés de portefeuille sur lesquelles elle exerce le contrôle, détient (avec M^{me} Claire Bombardier Beaudoin, M^{me} Huguette Bombardier Fontaine et M. J. R. André Bombardier) la majorité des droits de vote rattachés à l'ensemble des actions émises et en circulation de Bombardier.</p>
Pierre Beaudoin	Président et chef de la direction de Bombardier		<p>(1) Fils de M. Laurent Beaudoin, président du conseil d'administration, et de M^{me} Claire Bombardier Beaudoin.</p> <p>(2) Neveu de M^{me} Janine Bombardier, de M. J. R. André Bombardier, vice-président du conseil d'administration, et de M. Jean-Louis Fontaine, vice-président du conseil d'administration.</p>
André Bérard		✓	
Joanne Bissonnette			<p>(1) Fille de M^{me} Janine Bombardier.</p> <p>(2) Nièce de M. Laurent Beaudoin, président du conseil d'administration, de M. J. R. André Bombardier, vice-président du conseil d'administration, et de M. Jean-Louis Fontaine, vice-président du conseil d'administration.</p> <p>(3) Cousine de M. Pierre Beaudoin, président et chef de la direction de Bombardier.</p>
J. R. André Bombardier	Vice-président du conseil d'administration de Bombardier		<p>(1) Beau-frère de M. Laurent Beaudoin, président du conseil d'administration, et de M. Jean-Louis Fontaine, vice-président du conseil d'administration.</p> <p>(2) Frère de M^{me} Janine Bombardier.</p> <p>(3) Oncle de M. Pierre Beaudoin, président et chef de la direction de Bombardier.</p> <p>(4) Par l'entremise de sociétés de portefeuille sur lesquelles il exerce le contrôle, M. J. R. André Bombardier détient (avec M^{mes} Claire Bombardier Beaudoin, Janine Bombardier et Huguette Bombardier Fontaine) la majorité des droits de vote rattachés à l'ensemble des actions émises et en circulation de Bombardier.</p>

Administrateur	Fonction	Indépendant	Non indépendant
Martha Finn Brooks		✓	
L. Denis Desautels		✓	
Thierry Desmarest		✓	
Jean-Louis Fontaine	Vice-président du conseil d'administration de Bombardier		<p>(1) Beau-frère de M. Laurent Beaudoin, président du conseil d'administration, de M. J. R. André Bombardier, vice-président du conseil d'administration, et de M^{me} Janine Bombardier.</p> <p>(2) Oncle de M. Pierre Beaudoin, président et chef de la direction de Bombardier.</p> <p>(3) Époux de M^{me} Huguette Bombardier Fontaine qui, par l'entremise de sociétés de portefeuille sur lesquelles elle exerce le contrôle, détient (avec M. J. R. André Bombardier, M^{me} Claire Bombardier Beaudoin et M^{me} Janine Bombardier) la majorité des droits de vote rattachés à l'ensemble des actions émises et en circulation de Bombardier.</p>
Sheila Fraser		✓	
Daniel Johnson		✓	
Jean C. Monty		✓	
Vikram Pandit		✓	
Patrick Pichette		✓	
Carlos E. Represas		✓	
Heinrich Weiss		✓	

Les autres postes d'administrateur occupés par tous les candidats aux postes d'administrateur sont décrits aux pages 10 à 14 de la présente circulaire.

Responsabilités du conseil d'administration

■ **Mandat du conseil d'administration** Le mandat du conseil est présenté au Supplément A de la présente circulaire et sur le site Web de Bombardier, à www.bombardier.com.

■ **Gérance de Bombardier** En conformité avec la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (« LCSA ») et comme il est indiqué dans son mandat, le conseil a pour rôle de superviser la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la Société dans le but de créer les conditions propices au maintien de la rentabilité et, par conséquent, d'accroître la valeur pour les actionnaires.

La direction est responsable de diriger les activités quotidiennes de Bombardier en conformité avec les plans stratégiques, les plans opérationnels et les budgets approuvés par le conseil. Dans ce contexte, le président et chef de la direction de Bombardier, M. Pierre Beaudoin, fait des recommandations au conseil sur les questions de stratégie et de politique d'entreprise. Le conseil prend alors les décisions qu'il juge appropriées, supervise l'exécution de ces décisions et passe en revue les résultats obtenus.

Le conseil décide de toutes les questions relevant de sa compétence en vertu de la LCSA, des statuts de fusion et des règlements administratifs de Bombardier, des autres lois applicables, des politiques de Bombardier ou du mandat du conseil et des chartes de ses quatre comités. Il agit également en conformité avec le code d'éthique et de conduite de Bombardier. Le conseil peut déléguer à l'un de ses quatre comités l'étude préalable de toute question qui lui incombe. Toutefois, les recommandations d'un comité demeurent assujetties à l'approbation du conseil.

Toute responsabilité qui n'est pas déléguée à la direction de la Société ou à un comité du conseil demeure du ressort du conseil. En général, toutes les questions ou politiques et toutes les mesures proposées qui sont hors du cours normal des affaires doivent d'abord être approuvées par le conseil ou l'un de ses quatre comités auquel le pouvoir d'approbation est délégué.

■ **Planification stratégique** Chaque année, le président et chef de la direction de Bombardier de concert avec le président et chef de l'exploitation de Bombardier Aéronautique, le président et chef de l'exploitation de Bombardier Transport et les vice-présidents principaux du siège social présentent, au cours de deux séances spéciales distinctes, l'orientation stratégique, les plans opérationnels et les budgets de Bombardier à des fins d'examen et d'approbation par le conseil. Comme il est prévu dans son mandat, le conseil a notamment la responsabilité d'adopter un plan stratégique soumis par la direction et de mettre celui-ci à jour au moins une fois l'an, en tenant compte, entre autres choses, des occasions et des risques associés aux activités de Bombardier et des tendances nouvelles. Le conseil a également la responsabilité de surveiller la mise en œuvre du plan stratégique par la direction.

Le conseil adopte également chaque année des plans opérationnels et des budgets appropriés, qu'il passe en revue tous les trimestres.

■ **Gestion des risques** Conformément à sa charte, le CFGR aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance concernant :

- les questions liées à la gestion des risques ;
- les activités de financement ;
- la gestion de la capitalisation des régimes de retraite ;
- les questions environnementales ; et
- toute autre question déléguée à ce comité par le conseil.

De plus amples renseignements sur ce comité sont présentés à la page 63 de la présente circulaire.

■ **Ressources humaines** Conformément à sa charte, le CRHR examine la planification de la relève du président et chef de la direction de Bombardier, soumet des rapports au conseil à cet égard et, au besoin, lui soumet des recommandations.

De plus, il s'assure que le président et chef de la direction, M. Pierre Beaudoin, a mis en place des systèmes et des politiques concernant la planification de la relève des membres de la haute direction et qu'il en fait le suivi.

Le processus interne employé aux fins du développement du leadership et de la planification de la relève de la direction est décrit à la page 26 de la présente circulaire.

Le comité examine la candidature et recommande au conseil la nomination du président et chef de la direction et des membres de la haute direction qui relèvent de ce dernier.

Le comité évalue la performance du président et chef de la direction en regard des objectifs établis à son endroit au début de chaque exercice tout en tenant compte des facteurs jugés appropriés et au mieux des intérêts de Bombardier, puis il soumet ses recommandations au conseil.

- **Politique de communication** L'objectif de la politique de communication de l'information de l'entreprise est d'assurer que les communications portant sur Bombardier à l'intention du public investisseur sont (i) diffusées en temps opportun, factuelles et exactes et (ii) diffusées de manière juste et impartiale conformément à toutes les exigences légales et réglementaires applicables.

La politique prévoit entre autres comment Bombardier devrait interagir avec les analystes, les investisseurs, les médias et les autres parties intéressées; elle prévoit également des mesures destinées à assurer le respect de ses obligations d'information occasionnelle et à éviter la diffusion sélective d'information. Le comité d'audit a la responsabilité, conformément à sa charte, de surveiller l'application de cette politique et de mettre celle-ci à jour, s'il y a lieu.

Le conseil et le comité d'audit examinent et, au besoin, approuvent toutes les communications importantes portant sur Bombardier, y compris les états financiers annuels et trimestriels et les rapports de gestion s'y rapportant, les documents relatifs au financement et les communiqués de presse s'y rapportant ou des questions ou des points importants ayant une incidence sur la Société dans son ensemble avant leur publication et/ou dépôt.

La Société dispose également d'un processus interne afin de répondre aux questions et aux préoccupations exprimées par les actionnaires et autres parties intéressées. Tous les commentaires des actionnaires et des autres parties intéressées sont remis au cadre supérieur concerné afin qu'il y réponde, en examine la teneur ou prenne les mesures nécessaires. Lorsque des questions importantes sont soulevées, la direction de la Société en informe le conseil en temps opportun.

Bombardier transmet régulièrement aux actionnaires et autres parties intéressées, aux analystes en valeurs mobilières et aux médias des renseignements sur l'évolution de son entreprise et ses résultats au moyen de son rapport annuel, de ses états financiers, de son rapport d'activités et, au besoin, de rapports aux actionnaires, de communiqués de presse et de déclarations de changement important.

- **Présentation de l'information financière** Le conseil a délégué au comité d'audit la responsabilité de surveiller et d'évaluer la qualité et l'intégrité des systèmes comptables et de présentation de l'information financière, des contrôles et des procédures de présentation de l'information et des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de Bombardier. À cette fin, le comité d'audit examine divers rapports préparés périodiquement par le vice-président principal et chef de la direction financière, le directeur principal, service audit d'entreprise et évaluation des risques ou les auditeurs indépendants, Ernst & Young, selon le cas.

Comités du conseil d'administration

- Le conseil de Bombardier a quatre comités.

La charte de chaque comité comprend une description de poste pour le président du comité. Essentiellement, le président dirige le comité de façon à en améliorer l'efficacité. Il établit aussi l'ordre du jour des réunions, s'assure que le déroulement de celles-ci permet de consacrer le temps nécessaire à l'étude des questions pertinentes et veille à ce que les conclusions du comité soient communiquées au conseil.

- **Comité d'audit** Ce comité est composé de cinq administrateurs, qui sont tous indépendants. En outre, ils possèdent tous des «compétences financières», tel qu'il est exigé par le Règlement 52-110.

M. L. Denis Desautels agit à titre de président de ce comité; les autres membres sont Mme Sheila Fraser et MM. André Bérard, Daniel Johnson et Patrick Pichette. Veuillez consulter la page 15 de la présente circulaire pour connaître le nombre de réunions tenues par ce comité entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2013 et le nombre de réunions auxquelles ses membres ont assisté.

Conformément à sa charte (qui peut être consultée sur le site Web de Bombardier à l'adresse www.bombardier.com et qui est par ailleurs présentée à l'Annexe 1 de la notice annuelle de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2013, laquelle a été déposée auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières sur sedar.com), le comité a pour objectif (i) d'aider les administrateurs à s'acquitter de leurs responsabilités en matière de reddition de comptes, (ii) de favoriser le maintien de bonnes communications entre les administrateurs et les auditeurs indépendants de Bombardier, Ernst & Young, (iii) de favoriser le maintien de l'indépendance d'Ernst & Young, (iv) de maintenir la crédibilité et l'objectivité des rapports financiers de Bombardier et (v) d'étudier et d'évaluer toute question qui soulève des préoccupations importantes au sein du comité.

Le comité surveille périodiquement le caractère adéquat et l'efficacité des contrôles de présentation de l'information et des systèmes de contrôle interne de Bombardier à l'aide de rapports préparés par le vice-président principal et chef de la direction financière, le directeur principal, service audit d'entreprise et évaluation des risques et Ernst & Young, selon le cas.

En règle générale, le président du conseil d'administration, le président et chef de la direction, le vice-président principal et chef de la direction financière et le directeur principal, service audit d'entreprise et évaluation des risques ainsi que des représentants d'Ernst & Young, les auditeurs indépendants de Bombardier, sont présents à toutes les réunions du comité d'audit. Au cours de ces réunions, le comité rencontre également en privé tant le président et chef de la direction, le vice-président principal et chef de la direction

financière, le directeur principal, service audit d'entreprise et évaluation des risques que les auditeurs indépendants pour discuter de divers sujets d'intérêt.

■ **Comité des ressources humaines et de la rémunération** Ce comité est composé de cinq administrateurs, qui sont tous indépendants.

M. Jean C. Monty agit à titre de président de ce comité; les autres membres sont Mme Martha Finn Brooks et MM. André Bérard, Patrick Pichette et Carlos E. Repesas. Veuillez consulter la page 15 de la présente circulaire pour connaître le nombre de réunions tenues par ce comité entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2013 et le nombre de réunions auxquelles ses membres ont assisté.

Conformément à sa charte (qui peut être consultée sur le site Web de Bombardier, à www.bombardier.com), ce comité a le mandat de superviser la planification de la relève du président et chef de la direction et de certains membres de la haute direction. Le processus de la Société permettant au comité de s'acquitter de sa responsabilité en matière de développement du leadership et de planification de la relève de la direction est décrit à la page 26 de la présente circulaire.

Le comité évalue également la performance du président et chef de la direction, M. Pierre Beaudoin.

Le comité examine et approuve une politique de rémunération globale des membres de la haute direction qui comprend, entre autres éléments, (i) le salaire de base, (ii) les incitatifs à court terme, (iii) les incitatifs à long terme et (iv) les régimes de retraite, les avantages sociaux et les avantages accessoires. Il examine la structure des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres en ce qui concerne l'octroi d'options d'achat d'actions et d'UAR ou d'UAD et fait des recommandations appropriées au conseil à des fins d'approbation.

Le comité examine les classes salariales ainsi que les niveaux et degrés de participation aux régimes de rémunération incitatifs, que ce soit sous forme de primes ou sous forme de régimes fondés sur l'évolution du cours des actions de Bombardier.

Le comité examine chaque trimestre les questions de santé et de sécurité au travail et présente un rapport à cet égard au conseil.

La section 4, intitulée « Rémunération des membres de la haute direction de Bombardier », aux pages 23 à 57 de la présente circulaire, donne de plus amples renseignements sur la politique et les pratiques de rémunération des membres de la haute direction de Bombardier.

■ **Comité de la gouvernance et des nominations** Ce comité est composé de quatre administrateurs, qui sont tous indépendants.

M. Carlos E. Repesas agit à titre de président de ce comité; les autres membres sont MM. Daniel Johnson, Jean C. Monty et Heinrich Weiss. Veuillez consulter la page 15 de la présente circulaire pour connaître le nombre de réunions tenues par ce comité entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2013 et le nombre de réunions auxquelles ses membres ont assisté.

Conformément à sa charte (qui peut être consultée sur le site Web de Bombardier, à www.bombardier.com), ce comité a la responsabilité de surveiller les critères de sélection des candidats aux postes d'administrateur et les qualifications des candidats en vue de leur élection ou réélection à titre d'administrateurs, la composition du conseil et de ses comités et la performance de ceux-ci ainsi que la rémunération du président du conseil d'administration, M. Laurent Beaudoin, et celle des administrateurs.

Le comité supervise également l'évolution des pratiques et politiques en matière de gouvernance de Bombardier, y compris le code d'éthique et de conduite, afin de s'assurer que Bombardier continue de respecter des normes élevées en matière de gouvernance.

■ **Comité des finances et de gestion des risques** Ce comité est composé de cinq administrateurs, qui sont tous indépendants.

M. André Bérard agit à titre de président de ce comité; les autres membres sont Mme Martha Finn Brooks et MM. L. Denis Desautels, Daniel Johnson et Carlos E. Repesas. Veuillez consulter la page 15 de la présente circulaire pour connaître le nombre de réunions tenues par ce comité entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2013 et le nombre de réunions auxquelles ses membres ont assisté.

Conformément à sa charte (qui peut être consultée sur le site Web de Bombardier, à www.bombardier.com), ce comité examine (i) les risques importants de nature financière auxquels Bombardier est exposée et les mesures que la direction prend pour surveiller, limiter et gérer ces risques et (ii) le caractère adéquat des politiques, des procédures et des contrôles élaborés par la direction pour évaluer et gérer ces risques. Il examine et surveille, selon le cas, les projets ou opérations importants ou inhabituels reliés aux activités courantes de Bombardier, notamment en ce qui concerne les occasions d'affaires importantes, les fusions, les acquisitions, les désinvestissements, les ventes ou achats importants d'actifs et les investissements en actions. Il passe en revue diverses questions ou activités touchant la situation financière de Bombardier, par exemple sa structure du capital, sa structure de remboursement de la dette à long terme, sa conformité aux engagements aux termes des facilités de crédit, ses activités et programmes de financement à l'intention des clients, ses politiques de couverture de change, ses procédures et contrôles et son programme d'assurance ainsi que les risques connexes.

Ce comité examine périodiquement l'exécution par Bombardier de ses obligations relatives à ses divers régimes de retraite et le placement de l'actif de ces régimes. De plus, il surveille périodiquement les questions environnementales.

Administrateur principal

Le conseil a nommé un administrateur principal indépendant, étant donné que le président du conseil d'administration, M. Laurent Beaudoin, n'est pas un administrateur indépendant. L'administrateur principal, M. André Bérard, préside les réunions des administrateurs indépendants de Bombardier, comme il est expliqué en détail ci-dessous.

Réunions des administrateurs indépendants

Une structure officielle permet au conseil de fonctionner indépendamment de la direction de Bombardier.

En règle générale, les administrateurs qui ne font pas partie de la direction de l'entreprise et/ou de l'actionnaire majoritaire, soit la famille Bombardier, se réunissent en privé sous la présidence de M. André Bérard, à titre d'administrateur principal, après la tenue d'une réunion régulière du conseil. Cependant, ce groupe d'administrateurs n'a pas de pouvoir décisionnel. L'administrateur principal transmet au président du conseil d'administration, M. Laurent Beaudoin, et/ou au président et chef de la direction, M. Pierre Beaudoin, s'il y a lieu, tout commentaire, toute question ou toute suggestion exprimé pendant ces réunions.

Entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2013, les administrateurs indépendants ont tenu trois réunions en privé après les réunions régulières du conseil puisque, dans chaque cas, ils estimaient qu'il convenait de le faire.

Recrutement et élection des administrateurs

Le CGN, dont les quatre membres sont indépendants, a la responsabilité (i) de passer en revue annuellement les qualifications des candidats en vue de leur élection ou réélection à titre d'administrateurs, (ii) de surveiller la taille et la composition du conseil et de ses comités pour assurer l'efficacité du processus décisionnel et (iii) de soumettre ses recommandations au conseil. À la suite de la plus récente évaluation de la performance du conseil par ses membres, le CGN et le conseil ont conclu que la taille et la composition du conseil d'administration et que l'ensemble des aptitudes, qualités et compétences de ses membres conviennent bien à la situation et aux besoins actuels de Bombardier, favorisent son fonctionnement efficace en tant qu'organe décisionnel et soutiennent une saine gouvernance.

En collaboration avec le président du conseil d'administration, M. Laurent Beaudoin, le comité détermine les critères de sélection appropriés, y compris les compétences additionnelles considérées comme souhaitables relativement aux candidats à titre de membres du conseil, en tenant compte de la situation et des besoins actuels de Bombardier en vue du recrutement de nouveaux administrateurs.

Conformément à une approche stratégique portant sur le processus de relève du conseil, les membres du comité se concentrent sur (i) l'évaluation des compétences, de l'expertise fonctionnelle et de l'expérience des administrateurs actuels, (ii) la détermination et la prévision des besoins futurs du conseil en fonction de l'évolution des activités de la Société et de son environnement externe et (iii) l'identification des candidats les plus aptes à combler un poste au sein du conseil, compte tenu de la situation actuelle et projetée de la Société.

Lorsque M. Laurent Beaudoin, en collaboration avec les membres du CGN, identifie des candidats éventuels aux postes d'administrateur, les membres du comité examinent ces candidatures et font les recommandations appropriées au conseil. Avant qu'il accepte de se joindre au conseil, le candidat est entièrement informé de la charge de travail et du temps qu'il devra consacrer à ses fonctions.

Politique de vote majoritaire relative à l'élection des administrateurs

Bombardier a adopté une politique de vote majoritaire à l'égard de l'élection de ses administrateurs. Cette politique prévoit que si le nombre de voix exprimées en faveur de l'élection d'un candidat au poste d'administrateur à une assemblée des actionnaires représente moins que la majorité du nombre de voix et d'abstentions exprimées, le candidat devra soumettre, sans délai, sa démission à l'examen du CGN après l'assemblée. Le CGN présentera sa recommandation au conseil après avoir examiné la question, et la décision du conseil d'accepter ou de rejeter cette offre de démission sera rendue publique au moyen d'un communiqué. Le candidat ne participera pas aux délibérations de tout comité ou du conseil à ce sujet. Toutefois, cette politique ne s'applique pas dans le cadre d'élections d'administrateurs contestées.

Rémunération des administrateurs

Le CGN a la responsabilité d'examiner périodiquement la rémunération des administrateurs en tenant compte de la situation et des pratiques sur le marché ainsi que des risques et des responsabilités associés à leur fonction. Il analyse les modes de rémunération et les montants versés aux administrateurs de sociétés ouvertes canadiennes et américaines ayant des activités internationales dont la taille et la complexité sont comparables à celles de Bombardier et fait des recommandations appropriées au conseil. Tout examen de ce genre touche les administrateurs (à l'exception de ceux qui font partie de la direction de la Société) ainsi que les membres et présidents de comités.

Le comité passe aussi en revue périodiquement les lignes directrices en matière d'actionariat des administrateurs.

La rémunération versée aux administrateurs entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2013 est décrite à la section 3, intitulée « Rémunération des administrateurs de Bombardier », aux pages 17 à 22 de la présente circulaire.

Évaluation des administrateurs

Chaque année, les membres du CGN effectuent une évaluation de la performance et de l'efficacité du conseil et de ses comités. En 2010, ils ont mis en œuvre un nouveau processus d'évaluation sur trois ans : (i) au cours de la première et de la deuxième années, le vice-président principal, affaires juridiques et secrétaire de la Société s'entretient avec chaque administrateur afin d'obtenir ses commentaires ou recommandations concernant la performance (a) du conseil ou (b), selon le cas, de chacun des comités auxquels il siège et (ii) au cours de la troisième année, chaque administrateur est invité à remplir un questionnaire détaillé remis par le vice-président principal, affaires juridiques et secrétaire de la Société afin d'évaluer la performance (a) du conseil ou (b), selon le cas, de chacun des comités auxquels il siège. Un sommaire des résultats de chaque évaluation est soumis à l'examen du CGN et du président du conseil d'administration, M. Laurent Beaudoin.

De plus, les administrateurs rencontrent périodiquement le président du conseil d'administration, M. Laurent Beaudoin, et le président du CGN, M. Carlos E. Represas, afin de discuter de leur performance respective et de tout autre sujet ou question qu'ils désirent aborder.

En collaboration avec le président du conseil d'administration, M. Laurent Beaudoin, le CGN évalue périodiquement le fonctionnement et l'orientation stratégique du conseil et de ses comités, leur taille, leur composition et leur structure respectives, la performance des administrateurs en tant que groupe et individuellement, le caractère adéquat de l'information fournie aux administrateurs, la communication entre le conseil et la direction de la Société ainsi que les processus reliés au conseil et à ses comités. Le CGN présente ses constatations et conclusions au conseil. Les administrateurs et les membres de chaque comité reçoivent également un sommaire des résultats de leur évaluation respective à des fins d'examen.

L'évaluation annuelle de la performance du conseil et de ses quatre comités permet aussi d'examiner périodiquement leur mandat et, s'il est jugé à propos, de le modifier.

Politique relative à l'âge de la retraite des administrateurs

Conformément à la politique relative à l'âge de la retraite des administrateurs de la Société, tout administrateur qui atteint l'âge de 72 ans avant la prochaine assemblée annuelle des actionnaires doit remettre sa démission, au plus tard à la réunion du conseil tenue en février, au président du conseil d'administration, M. Laurent Beaudoin, et aux membres du CGN. Ils évalueront s'il convient d'accepter ou non cette démission en fonction des besoins du conseil et de la situation de Bombardier à ce moment-là. Si la démission n'est pas acceptée, elle sera réévaluée chaque année par la suite. Dans le cas contraire, la démission prendra effet le jour précédant l'assemblée annuelle des actionnaires.

Mandats du président du conseil d'administration, du président de chaque comité et du président et chef de la direction

Le fait d'avoir des postes distincts pour le président du conseil d'administration et le président et chef de la direction accroît l'efficacité du conseil qui est appelé à surveiller les activités de la Société et à exiger que la direction rende des comptes à l'égard des activités de la Société. Le conseil a adopté des mandats officiels qui énoncent les responsabilités spécifiques du président du conseil d'administration, du président de chaque comité et du président et chef de la direction.

Mandat du président du conseil d'administration et du président de chaque comité

M. Laurent Beaudoin est surtout responsable de veiller à ce que le conseil exerce ses responsabilités de manière claire et efficace. Ses responsabilités spécifiques comprennent notamment :

- gérer le conseil et établir l'ordre du jour de concert avec le président et chef de la direction de Bombardier, M. Pierre Beaudoin ;
- assurer le leadership pour améliorer l'efficacité du conseil et s'assurer que celui-ci soit formé d'une équipe homogène ; et
- collaborer avec le CGN pour s'assurer de la qualité et de la continuité du conseil :
 - en passant en revue la performance du conseil, de ses comités et des administrateurs ;
 - en s'assurant que les aptitudes et les compétences de chacun des administrateurs améliorent la qualité de l'ensemble du conseil ; et
 - en veillant à ce que le conseil élabore des descriptions de poste bien définies à l'intention du président du conseil d'administration et du président de chacun des comités du conseil.

Le mandat et les responsabilités du président de chaque comité sont présentés dans la charte de chaque comité.

Mandat du président et chef de la direction

M. Pierre Beaudoin a la responsabilité de gérer et d'exécuter le plan stratégique et le plan opérationnel de Bombardier. Ses responsabilités spécifiques comprennent notamment :

- mettre en œuvre les résolutions et les politiques du conseil ;
- fournir une orientation stratégique à long terme sous forme de plan stratégique et de plan d'affaires ;
- gérer les activités commerciales et les affaires internes de Bombardier :
 - en assumant la responsabilité de la gestion du capital et de la gestion financière ;
 - en mettant en œuvre les décisions relatives aux acquisitions, aux désinvestissements, aux financements et aux activités similaires, sous réserve de l'approbation préalable du conseil ;
 - en s'assurant que Bombardier ait en place des systèmes de contrôle et des procédures de communication de l'information ainsi que des contrôles internes efficaces ; et
 - en identifiant, en évaluant et en gérant les risques inhérents au cours normal des affaires ; et
- représenter Bombardier auprès de groupes externes.

Les objectifs d'entreprise que le président et chef de la direction, M. Pierre Beaudoin, doit atteindre sont déterminés d'après les plans opérationnels et les budgets approuvés chaque année par le conseil. Il est évalué en fonction du respect des plans opérationnels et des budgets et peut aussi être évalué, en partie, en fonction d'objectifs spécifiques qui ont été fixés pour lui par le conseil sur la recommandation du CRHR.

Au début de chaque réunion régulière du conseil, on tient une séance à huis clos à laquelle participent seulement le président et chef de la direction, M. Pierre Beaudoin, et les administrateurs afin de leur permettre d'examiner et de discuter de divers sujets d'intérêt selon les circonstances du moment.

Programmes d'orientation et de formation continue

■ **Programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs** Bombardier a mis en œuvre un programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs, qui leur permet de participer à une session initiale d'information sur la Société en présence de certains des cadres supérieurs afin de connaître, entre autres choses, les activités de celle-ci, sa situation financière et sa planification stratégique.

De plus, les nouveaux administrateurs reçoivent la documentation nécessaire, dont un guide à l'intention de l'administrateur, qui contient de l'information concernant, entre autres, les pratiques en matière de gouvernance de Bombardier, la structure du conseil et de ses comités, l'historique de l'entreprise, ses activités commerciales actuelles, sa structure organisationnelle ainsi que le mandat du conseil et les chartes de ses comités énonçant leurs rôles et responsabilités respectifs ainsi que les statuts de fusion et les règlements, le code d'éthique et de conduite et les politiques générales pertinentes de Bombardier.

Les nouveaux administrateurs peuvent se familiariser rapidement avec les activités de Bombardier dans le cadre des réunions auxquelles ils participent (y compris l'examen annuel de l'orientation stratégique, des plans opérationnels et des budgets) ainsi que des discussions qu'ils ont avec d'autres administrateurs et des cadres supérieurs de Bombardier.

■ **Programme de formation continue à l'intention des administrateurs** Bombardier encourage ses administrateurs à participer à des activités de formation continue, qui peuvent leur permettre d'avoir accès à de l'information sur les pratiques exemplaires en ce qui concerne les conseils d'administration et les comités et sur les tendances nouvelles pouvant être pertinentes quant à leur rôle à titre d'administrateurs.

De plus, la direction de Bombardier présente périodiquement des exposés aux administrateurs sur divers sujets, tendances et questions reliés aux activités de Bombardier au cours des réunions du conseil ou de ses comités, selon le cas, ce qui aide les administrateurs à améliorer constamment leurs connaissances sur Bombardier et ses activités.

Des visites des diverses installations de Bombardier sont aussi organisées de temps à autre à l'intention des membres du conseil ; des visites individuelles sont également organisées sur demande. Entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2013, les administrateurs ont eu l'occasion de visiter les installations de Bombardier Aéronautique à Mirabel, dans la province de Québec, au Canada.

Code de conduite

- Bombardier a un code d'éthique et de conduite traduit en 15 langues. En plus d'être accessible sur le site Web SEDAR, à l'adresse www.sedar.com, il peut également être consulté dans chacune de ces 15 langues sur le site Web de Bombardier, à l'adresse www.bombardier.com.
- Un chef de l'éthique et de la conformité s'assure de la conformité pleine et entière aux exigences législatives et réglementaires applicables ainsi que de la conformité stricte au code d'éthique et de conduite de Bombardier.
- Le code s'adresse, en toutes circonstances et sans exception, à tous les administrateurs ainsi qu'à tous les employés et gestionnaires de Bombardier. Les fournisseurs et partenaires de Bombardier, de même que les tiers (par exemple des agents) sont également tenus de respecter les dispositions du code lorsqu'ils traitent avec Bombardier ou en son nom.
- Le code présente les normes de conduite que doivent respecter toutes les personnes assujetties au code dans leurs activités quotidiennes et relations avec autrui. Le code ne peut prévoir toutes les situations éventuelles. Il propose plutôt des lignes directrices qui aideront à prendre des décisions qui sont en accord avec les valeurs et la réputation de Bombardier.
- Le code souligne les principales responsabilités des dirigeants au sein de Bombardier, notamment le devoir de représenter un modèle de normes élevées de conduite éthique et de créer un milieu de travail reflétant à la fois la lettre et l'esprit du code.
- Certains membres de la direction doivent participer au processus obligatoire d'attestation de conformité au code. Ce processus d'attestation a été développé afin de fournir à la direction une assurance additionnelle concernant la divulgation de l'information et les attestations requises de la part des membres de la direction ; de plus, ce processus (i) aide à intégrer le code dans le programme de gouvernance de Bombardier, (ii) permet de s'assurer que le code constitue une priorité principale pour les membres de la direction et (iii) promeut l'intégrité comme valeur de base.
- Conformément à son engagement et à son approche stratégique en matière de responsabilité d'entreprise, Bombardier a mis en œuvre un code de conduite des fournisseurs. Ce code vise essentiellement à faire en sorte que les fournisseurs respectent les 10 principes touchant les droits de la personne, les normes de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption prévus dans le Pacte mondial des Nations Unies, dont Bombardier est signataire.

Conflits d'intérêts

Les principes suivants sont appliqués afin que les administrateurs puissent exercer un jugement indépendant lorsqu'ils examinent une opération ou une convention particulière dans laquelle un administrateur ou un cadre supérieur a un intérêt important : (i) l'administrateur ou le cadre supérieur est tenu d'informer ses collègues de tout conflit d'intérêts éventuel pouvant le mettre en cause relativement à une opération ou à une convention particulière avant que celle-ci soit soumise à ses collègues à des fins de discussion et/ou de prise de décision et (ii) l'administrateur ou le cadre supérieur doit alors, selon l'opération ou la convention examinée, soit quitter la réunion pendant que ses collègues examinent la question, soit demeurer à la réunion, en s'abstenant toutefois de participer de quelque manière que ce soit à la discussion entre ses collègues ou à la décision qu'ils prennent.

Embauche de conseillers externes

Avec l'autorisation préalable du CGN, chaque administrateur peut, au besoin, retenir les services de conseillers externes aux frais de Bombardier. Le comité d'audit, le CFGR et le CRHR ont le pouvoir de retenir les services de tels conseillers. Entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2013, aucun conseiller externe n'a été engagé par un administrateur.

Ernst & Young sont actuellement les auditeurs indépendants de Bombardier et collaborent étroitement avec le comité d'audit. En ce qui concerne les divers services fournis à Bombardier par des conseillers externes au cours de l'exercice 2013 ayant trait à des questions portant sur la rémunération des membres de la haute direction, veuillez consulter le paragraphe B.1 de la section 4 de la présente circulaire.

Assurance des administrateurs et des dirigeants

Bombardier souscrit une assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants afin de protéger la Société, les administrateurs et les dirigeants et de les indemniser à l'égard de toute réclamation relative à certaines responsabilités leur incombant à titre d'administrateurs et de dirigeants de la Société, sous réserve de toutes les modalités, conditions et exclusions contenues dans la police d'assurance. La limite de garantie prévue est de 240 000 000 \$ par sinistre et au total par année, à un coût de 1 130 800 \$ par année. La franchise applicable dans le cas de la Société est de 2 500 000 \$ pour tout sinistre assuré.

Documents disponibles

Vous pouvez obtenir, sur demande adressée au service des affaires publiques de Bombardier ou à l'adresse www.bombardier.com ou www.sedar.com, un exemplaire de la notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2013, de la présente circulaire 2014, du rapport d'activités et du rapport financier de Bombardier, qui contient ses états financiers consolidés audités et le rapport de gestion s'y rapportant pour l'exercice clos le 31 décembre 2013, de même que ses états financiers trimestriels déposés depuis la date de ses états financiers annuels audités les plus récents. De l'information financière sur Bombardier est fournie dans ses états financiers comparatifs et le rapport de gestion s'y rapportant pour l'exercice clos le 31 décembre 2013.

Propositions d'actionnaire

Aucune proposition d'actionnaire n'a été soumise à des fins d'examen à l'assemblée.

Les propositions relatives à toute question que les actionnaires de Bombardier qui seront habiles à voter à l'assemblée annuelle des actionnaires 2015 voudront soumettre à l'assemblée annuelle devront être transmises au vice-président principal, affaires juridiques et secrétaire de Bombardier au plus tard le 10 décembre 2014.

Exigence relative au préavis à l'égard de la mise en candidature d'administrateurs

Le règlement un de Bombardier contient une exigence relative au préavis dans des circonstances où la candidature de certaines personnes est proposée par des actionnaires de la Société aux fins de leur élection au conseil autrement qu'aux termes : a) d'une demande de convocation d'une assemblée présentée conformément aux dispositions de la LCSA ou b) d'une proposition d'actionnaire faite conformément aux dispositions de la LCSA (« exigence relative au préavis »). Dans le cas d'une assemblée annuelle des actionnaires, l'avis doit être donné à la Société au moins 30 jours et au plus 65 jours avant la date de l'assemblée annuelle ; toutefois, si l'assemblée annuelle doit avoir lieu moins de 50 jours après la date de la première annonce publique de la date de l'assemblée annuelle, l'avis peut être donné au plus tard à la fermeture des bureaux le 10^e jour ouvrable suivant cette annonce. Dans le cas d'une assemblée annuelle extraordinaire des actionnaires (qui n'est pas également une assemblée annuelle), l'avis doit être donné à la Société au plus tard à la fermeture des bureaux le 15^e jour suivant la date de la première annonce publique de la date de l'assemblée extraordinaire. De plus, l'exigence relative au préavis précise les renseignements qui devront être fournis par l'actionnaire pour que l'avis soit valide, y compris, entre autres choses, les renseignements ayant trait à l'identification du candidat et aux actions qu'il détient et les renseignements relativement à l'actionnaire proposant une candidature et l'ensemble des procurations, contrats, arrangements, ententes ou liens lui conférant le droit d'exercer les droits de vote se rattachant à des actions de Bombardier. Le règlement un de Bombardier peut être consulté sur le site Web de SEDAR à l'adresse www.sedar.com.

Approbation du conseil d'administration de Bombardier

Le conseil a approuvé le contenu de la présente circulaire et en a autorisé l'envoi aux actionnaires.

Montréal, le 3 mars 2014,

Le vice-président principal, affaires juridiques et secrétaire de la Société,



Daniel Desjardins

Mandat du conseil

Le rôle du conseil est de superviser la gestion des activités commerciales et des affaires internes de Bombardier dans le but d'augmenter la rentabilité et, en conséquence, d'accroître la valeur pour les actionnaires.

Les administrateurs, en exerçant leurs pouvoirs et en s'acquittant de leurs obligations, devront agir avec intégrité et de bonne foi au mieux des intérêts de la Société et devront exercer le soin, la diligence et la compétence qu'une personne raisonnablement prudente devrait exercer dans des circonstances semblables.

Le rôle de la direction est de diriger les activités quotidiennes en conformité avec le plan d'affaires approuvé par le conseil.

Le conseil décide de toutes les questions qui sont expressément énoncées dans les présentes comme relevant de sa compétence ou qui relèvent de sa compétence en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (« LCSA ») ou toute autre législation applicable ou en vertu des statuts constitutifs ou des règlements administratifs de Bombardier (sous réserve toujours du pouvoir du conseil de déléguer à un comité ou à des administrateurs ou à des membres de la direction individuellement toute partie de son autorité qu'il lui est loisible de déléguer d'une façon légale). Le conseil peut confier à tout comité du conseil l'examen préalable de toute question dont le conseil est responsable. Les recommandations des comités du conseil sont assujetties à l'approbation du conseil. Le conseil doit être informé au cours de sa prochaine réunion régulière prévue au calendrier de toutes les décisions prises par un comité du conseil.

Dans le cadre de sa responsabilité de gérance, le conseil donne à la direction son avis à l'égard de questions d'affaires importantes et assume les responsabilités suivantes :

A. Approbation de la stratégie de Bombardier

- adopter et mettre à jour, au moins une fois l'an, un plan stratégique, en tenant compte, entre autres, des occasions et risques liés aux activités de l'entreprise, et superviser la mise en œuvre du plan stratégique par la direction ;
- adopter, une fois l'an, un plan d'affaires approprié reflétant la première année de la mise en œuvre du plan stratégique, et le passer en revue sur une base trimestrielle.

B. Surveiller les questions financières et les contrôles internes

- à l'aide des travaux et des recommandations du comité d'audit, vérifier la qualité et l'intégrité des systèmes comptables et de présentation de l'information financière, des contrôles et des procédures de présentation de l'information, des systèmes de contrôles internes et d'information de gestion de Bombardier, y compris superviser :
 - a) l'intégrité et la qualité des états financiers et autres informations financières de Bombardier et le caractère adéquat de leur communication ;
 - b) les qualifications et l'indépendance des auditeurs indépendants ;
 - c) la performance de la fonction d'audit interne de Bombardier et des auditeurs indépendants de Bombardier ; et
 - d) la conformité de Bombardier à son propre code d'éthique et de conduite et à toutes les exigences légales et réglementaires applicables ;
- sauf dans la mesure d'une délégation par le conseil, la responsabilité quant à toute décision impliquant un montant minimum, tel que prévu dans la Politique administrative qui traite des divers niveaux d'autorité ;
- en fonction des recommandations du comité d'audit, recommander aux actionnaires de Bombardier la nomination des auditeurs indépendants ;
- à l'aide des travaux et des recommandations du comité des finances et de gestion des risques, veiller à ce qu'un processus approprié d'évaluation des risques soit en place aux fins de la détermination, de l'évaluation et de la gestion des principaux risques liés aux activités de Bombardier ;
- adopter des politiques de communication et surveiller les programmes de relations avec les investisseurs de Bombardier ; les politiques de communication de Bombardier (i) prévoient comment Bombardier interagit avec les analystes, les investisseurs, les autres parties intéressées ainsi que le public, (ii) prévoient les démarches à suivre pour que Bombardier se conforme aux obligations d'information continue et occasionnelle et évite la divulgation sélective, et (iii) sont passées en revue au moins une fois l'an.

C. Surveiller les questions relatives aux caisses de retraite

- à l'aide des travaux et des recommandations du comité des finances et de gestion des risques, surveiller et passer en revue les politiques et les pratiques en matière d'investissement des caisses de retraite de Bombardier, dans le cadre des obligations des régimes de retraite.

D. Surveiller les questions environnementales

- à l'aide des travaux et des recommandations du comité des finances et de gestion des risques, surveiller et passer en revue, selon le cas, les pratiques et les politiques de Bombardier en matière d'environnement et superviser leur conformité aux exigences légales et réglementaires applicables.

E. Surveiller les questions de santé et sécurité au travail

- à l'aide des travaux et des recommandations du comité des ressources humaines et de la rémunération, surveiller et passer en revue, selon le cas, les pratiques et les politiques de Bombardier en matière de santé et sécurité au travail et superviser leur conformité aux exigences légales et réglementaires applicables.

F. Superviser la planification de la relève du chef de la direction et d'un certain nombre de postes de haute direction au moyen des mécanismes appropriés mis en place par le comité des ressources humaines et de la rémunération

- nommer le chef de la direction, superviser sa performance et surveiller la nomination d'un certain nombre de postes de haute direction ;
- approuver la rémunération du chef de la direction et s'assurer qu'une part appropriée de sa rémunération et de celle d'un certain nombre de postes de haute direction est liée à la performance à court terme, à moyen terme et à long terme de Bombardier ;
- s'assurer que des processus de recrutement, de formation et de perfectionnement professionnel visant à attirer, à motiver et à maintenir en fonction des cadres supérieurs ayant les compétences requises pour atteindre les objectifs d'affaires de Bombardier sont en place.

G. Superviser les questions de gouvernance à l'aide des travaux et des recommandations du comité de la gouvernance et des nominations

- surveiller la taille et la composition du conseil pour s'assurer de l'efficacité du processus décisionnel ;
- superviser la direction pour s'assurer que Bombardier est exploitée de façon compétente et éthique ;
- surveiller la démarche suivie par Bombardier en matière de gouvernance et surveiller et passer en revue, au besoin, le Manuel de gouvernance de Bombardier ainsi que ses politiques en la matière ;
- passer en revue, de temps à autre, le code d'éthique et de conduite de Bombardier qui s'applique aux administrateurs, membres de la direction et employés de Bombardier ;
- assurer l'évaluation annuelle de la performance du conseil, des comités du conseil, du président du conseil, des présidents des comités et de chacun des administrateurs et fixer leur rémunération ;
- recommander au conseil (i) les candidats aux postes d'administrateur à des fins d'élection à l'assemblée annuelle des actionnaires ou (ii) jusqu'à deux candidats devant être nommés par le conseil à titre d'administrateurs additionnels dont le mandat expire au plus tard à la levée de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou (iii) les candidats requis afin de pourvoir à toute vacance au conseil.

H. Administrateur principal

- avant ou après chaque réunion régulière du conseil, au besoin, les administrateurs indépendants se rencontrent sous la présidence de l'administrateur principal, qui est nommé par les administrateurs annuellement ;
- des réunions additionnelles peuvent être tenues à la demande de tout administrateur indépendant ;
- par la suite, l'administrateur principal transmettra au président du conseil d'administration et/ou au président et chef de la direction tout commentaire, toute question ou toute suggestion des administrateurs indépendants ;
- les administrateurs indépendants n'ont aucun pouvoir décisionnel ;
- les administrateurs indépendants peuvent prévoir leur propre procédure, telle que secrétariat, avis de convocation, procès-verbaux et affaires similaires ;
- leur quorum est composé de la majorité des administrateurs indépendants.

