

BOMBARDIER

l'évolution de la mobilité

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

2015

BOMBARDIER INC.

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES 2015

Date : le jeudi 7 mai 2015

Heure : 9 h 30 (heure de Montréal)

Endroit : La Plaza
Salle Ambassadeur
420, rue Sherbrooke 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 9 mars 2015, 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 9 mars 2015

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 6 mai 2015. 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 aux pages 6 et 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.

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 2014 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.

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 spécifique contraire dans le texte.

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 : Gouvernance	
Pratiques en matière de gouvernance	22–23
Au sujet du conseil d'administration de Bombardier	23–34
Section 5 : Rémunération des membres de la haute direction de Bombardier	
Lettre aux actionnaires	35–37
Analyse de la rémunération.	37–56
Rémunération des membres de la haute direction.	57–62
Régimes de retraite.	62–63
Dispositions en matière de cessation d'emploi et de changement de contrôle.	64–66
Sommaire	66
Section 6 : Autres renseignements	
Assurance des administrateurs et des dirigeants.	67
Documents disponibles	67
Propositions d'actionnaire.	67
Exigence relative au préavis à l'égard de la mise en candidature d'administrateurs	67
Approbation du conseil d'administration de Bombardier	67
Supplément A	
Mandat du conseil d'administration de Bombardier	68–69
Supplément B	
Propositions d'actionnaire	70–72

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS DE LA DIRECTION 2015

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 7 mai 2015, à 9 h 30 (heure de Montréal), à La Plaza, salle Ambassadeur, 420, rue Sherbrooke 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 15) ;
- la nomination d'Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l., comptables professionnels 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 9 mars 2015, les droits de vote se rattachant aux actions subalternes classe B représentaient globalement 31,48 % 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 9 mars 2015, 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 9 mars 2015, 314 273 255 actions classe A et 1 444 173 243 actions subalternes classe B de Bombardier étaient émises et en circulation.

En date du 9 mars 2015, 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 (collectivement « actionnaires principaux »). 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 79,29 % des

actions classe A en circulation et 0,08 % des actions subalternes classe B en circulation de la Société, et 54,35 % 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 11 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. De plus, dans le cadre du placement de titres de capitaux propres visant des reçus de souscription que la Société a réalisé par voie de supplément de prospectus daté du 20 février 2015 se rapportant au prospectus préalable de base simplifié de Bombardier daté du 18 février 2015, les principaux actionnaires ont indiqué à la Société qu'ils ont acheté, par l'intermédiaire de sociétés soumises à leur contrôle, des reçus de souscription de sorte que, compte tenu de la réalisation du placement et de l'émission de toutes les actions subalternes classe B sous-jacentes auprès des porteurs de reçus de souscription, les actions classe A et les actions subalternes classe B détenues par les principaux actionnaires représenteront 12,40 % de toutes les actions classe A et les actions subalternes classe B en circulation et 49,69 % de l'ensemble des droits de vote rattachés à toutes les actions de la Société. Les reçus de souscription ne seront échangés contre des actions subalternes classe B qu'une fois remplies les conditions de libération des fonds entiers décrites dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Société datée du 24 février 2015 préparée dans le cadre de l'assemblée extraordinaire des actionnaires devant avoir lieu le 27 mars 2015, qui a été déposée auprès des autorités de réglementation des valeurs mobilières à *sedar.com* et qui peut être obtenue sur demande adressée au service des affaires publiques de Bombardier au www.bombardier.com.

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. Pierre Beaudoin et Alain Bellemare, sont respectivement président exécutif 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 professionnels 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 6 mai 2015.

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). Les actionnaires à l'extérieur du Canada et des États-Unis doivent composer 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 peuvent ensuite transmettre leurs instructions au moyen d'un téléphone à clavier.

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 au 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 professionnels 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, le vote à l'assemblée à l'égard de toutes les propositions sera effectué 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 de chaque proposition à l'assemblée par le président, 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 qui auront été 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 14 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.

Ayant atteint l'âge de la retraite obligatoire aux termes de la politique de retraite du conseil (veuillez consulter la page 33 de la présente circulaire), soit 72 ans, M. Heinrich Weiss prendra sa retraite à la clôture de l'assemblée, après avoir siégé au conseil depuis 2005, et ne sollicitera pas le renouvellement de son mandat d'administrateur. L'information concernant M. Weiss n'apparaît donc pas avec celle concernant les 14 candidats à l'élection à titre d'administrateurs de la Société. De plus, le 30 octobre 2014, Bombardier a annoncé la démission de M. Thierry Desmarest de son conseil d'administration. Suivant sa nomination au poste de président du conseil de la société française Total S.A., M. Desmarest a été tenu de réduire le nombre de conseils auxquels il siège pour se conformer aux exigences du code français de gouvernement d'entreprise. Étant donné que M. Heinrich Weiss agira à titre d'administrateur jusqu'à l'assemblée et que M. Thierry Desmarest a agi à titre d'administrateur pendant une partie du dernier exercice clos, l'information à leur sujet apparaît dans les autres sections de la présente circulaire portant sur les administrateurs.


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 14 candidats proposés présentés dans les pages suivantes et qui sont tous actuellement administrateurs de Bombardier.

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.

Les notices biographiques présentées ci-dessous contiennent de l'information sur les candidats aux postes d'administrateur, à savoir leur indépendance, l'année de leur première élection ou nomination au conseil, les résultats de vote obtenus à leur égard à l'exercice précédent, leur âge, leur municipalité et leur pays de résidence, leur occupation principale, leurs principaux domaines d'expertise et les comités dont ils sont membres (comité d'audit, comité des ressources humaines et de la rémunération (« CRHR »), comité des finances et de gestion des risques (« CFGR ») et comité de la gouvernance et des nominations (« CGN »)). Le nombre d'actions classe A et/ou d'actions subalternes classe B et d'unités d'actions différées détenues par chaque candidat est également présenté.

LAURENT BEAUDOIN, C.C., FCPA, FCA ^(A) ^(D)			Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées ^(B)
	Président émérite du conseil	31 décembre 2014	13 052 944	812 500	1 683 829 ^(C)
	Westmount (Québec) Canada	31 décembre 2013	13 052 944	812 500	1 640 407 ^(C)
	Âge : 76 ans Administrateur depuis 1975 Non indépendant Votes en faveur à l'assemblée annuelle précédente : 98,24 %	Variation	—	—	43 422 ^(C)
		Compétences et expérience			
		Président de conseil d'administration / Chef de la direction ■ Affaires / Activités opérationnelles et de fabrication ■ Gestion / Direction de la croissance et de l'innovation ■ Affaires internationales ■ Compétences financières ■ Conseil d'administration / Gouvernance d'entreprise			

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 jusqu'au 13 février 2015, date à laquelle il a cédé ces responsabilités à M. Pierre Beaudoin (qui est devenu président exécutif du conseil d'administration) et s'est vu conférer le titre honorifique de président émérite du conseil. 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., depuis octobre 2010, il est président de Robotique FIRST Québec et, depuis juin 2014, il est président du conseil d'administration de Gestion McInnis Inc. et de Ciment McInnis Inc.

PIERRE BEAUDOIN			Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées ^(B)
	Président exécutif du conseil d'administration	31 décembre 2014	512 859	773 654	2 680 642
	Westmount (Québec) Canada	31 décembre 2013	512 859	763 618	2 480 525
	Âge : 52 ans Administrateur depuis 2004 Non indépendant Votes en faveur à l'assemblée annuelle précédente : 99,31 %	Variation	—	10 036	200 117
		Compétences et expérience			
		Chef de la direction / Haute direction ■ Affaires / Activités opérationnelles et de fabrication ■ Affaires internationales ■ Conseil d'administration / Gouvernance d'entreprise ■ Relations gouvernementales			

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. Le 4 juin 2008, il a assumé les fonctions de président et chef de la direction de Bombardier et, le 13 février 2015, il a cédé ces responsabilités à Alain Bellemare et est devenu président exécutif du conseil d'administration. Il est membre du conseil d'administration de Power Corporation du Canada.

ALAIN BELLEMARE ^(H)			Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées ^(B)
	Président et chef de la direction de Bombardier	31 décembre 2014	—	—	—
	Farmington (Connecticut) États-Unis	31 décembre 2013	—	—	—
	Âge : 53 ans Administrateur depuis : 2015 Non indépendant Votes en faveur à l'assemblée annuelle précédente : s.o.	Variation	—	—	—
		Compétences et expérience			
		Chef de la direction / Haute direction ■ Affaires / Activités opérationnelles et de fabrication ■ Affaires internationales ■ Gestion / Direction de la croissance et de l'innovation			

M. Alain Bellemare est l'ancien président et chef de la direction de UTC Propulsion & Aerospace Systems (fournisseur de produits dans le domaine de l'aéronautique et de la défense), poste qu'il a occupé de juillet 2012 au 15 janvier 2015. Il a commencé sa carrière chez UTC au sein de Pratt & Whitney Canada en 1996 comme vice-président de la fabrication. Il a occupé des postes de leadership à responsabilités croissantes chez UTC, dont celui de président de Pratt & Whitney Canada en 2002, président de Hamilton Sundstrand en 2009 et chef de l'exploitation de UTC Propulsion & Aerospace Systems en 2011. Dans ces rôles, il avait la responsabilité mondiale de la planification stratégique et du développement opérationnel pour ces importantes unités d'affaires aéronautiques. Il est membre du conseil d'administration du Smithsonian National Air and Space Museum.

JOANNE BISSONNETTE ^(E)			Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées ^(B)
	Administratrice de sociétés	31 décembre 2014	—	5 824	111 670
	Outremont (Québec) Canada	31 décembre 2013	—	5 824	66 201
	Âge : 53 ans	Variation	—	—	45 469
	Administratrice depuis 2012				
Non indépendante	Compétences et expérience				
Votes en faveur à l'assemblée annuelle précédente : 99,23 %	Affaires internationales ■ Marketing ■ Conseil d'administration / Gouvernance d'entreprise				

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

J. R. ANDRÉ BOMBARDIER ^(D)			Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées ^(B)
	Vice-président du conseil d'administration de Bombardier	31 décembre 2014	(F)	265 774	275 439
	Montréal (Québec) Canada	31 décembre 2013	(F)	265 774	225 747
	Âge : 72 ans	Variation	—	—	49 692
	Administrateur depuis 1975				
Non indépendant	Compétences et expérience				
Votes en faveur à l'assemblée annuelle précédente : 99,22 %	Affaires / Activités opérationnelles et de fabrication ■ Compétences financières ■ Santé, sécurité et environnement et responsabilité sociale ■ Conseil d'administration / Gouvernance d'entreprise				

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			Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées ^(B)
	Administratrice de sociétés	31 décembre 2014	—	30 000	230 885
	Atlanta (Géorgie) États-Unis	31 décembre 2013	—	30 000	176 750
	Âge : 55 ans	Variation	—	—	54 135
	Administratrice depuis 2009				
Membre du CRHR et du CFGR	Compétences et expérience				
Indépendante	Activités opérationnelles et de fabrication ■ Affaires internationales ■ Ressources humaines et rémunération ■ Conseil d'administration / Gouvernance d'entreprise ■ Chef de la direction / Haute direction				
Votes en faveur à l'assemblée annuelle précédente : 99,65 %					


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 Jabil Circuit Inc. et d'Algeco Scotsman Holding S. à r.l.

L. DENIS DESAUTELS, O.C., FCPA, FCA			Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées ^(B)
	Administrateur de sociétés	31 décembre 2014	—	10 000	214 811
	Ottawa (Ontario) Canada	31 décembre 2013	—	10 000	187 978
	Âge : 71 ans	Variation	—	—	26 833
	Administrateur depuis 2003				
Membre du CFGR (président) et du comité d'audit	Compétences et expérience				
Indépendant	Compétences financières ■ Santé, sécurité et environnement et responsabilité sociale ■ Conseil d'administration / Gouvernance d'entreprise ■ Relations gouvernementales ■ Affaires				
Votes en faveur à l'assemblée annuelle précédente : 99,47 %					


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 Bureau des gouverneurs de l'Université d'Ottawa.

JEAN-LOUIS FONTAINE ^(D) ^(G)			Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées ^(B)
	Vice-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 : 99,21 %	31 décembre 2014	4 097 472	6 465	273 751
		31 décembre 2013	4 097 472	6 465	224 102
		Variation	—	—	49 649
		Compétences et expérience Affaires / Activités opérationnelles et de fabrication ■ Compétences financières ■ Santé, sécurité et environnement et responsabilité sociale ■ Conseil d'administration / Gouvernance d'entreprise			


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			Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées ^(B)
	Administratrice de sociétés Ottawa (Ontario) Canada Âge : 64 ans Administratrice depuis 2012 Membre du comité d'audit (présidente) Indépendante Votes en faveur à l'assemblée annuelle précédente : 99,23 %	31 décembre 2014	—	—	117 301
		31 décembre 2013	—	—	68 066
		Variation	—	—	49 235
		Compétences et expérience Compétences financières ■ Conseil d'administration / Gouvernance d'entreprise ■ Relations gouvernementales			

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 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			Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées ^(B)
	Avocat-conseil, McCarthy Tétraut S.E.N.C.R.L., s.r.l., cabinet d'avocats Montréal (Québec) Canada Âge : 70 ans Administrateur depuis 1999 Membre du comité d'audit, du CFGR et du CGN Indépendant Votes en faveur à l'assemblée annuelle précédente : 99,00 %	31 décembre 2014	—	1 200	193 632
		31 décembre 2013	—	1 200	167 345
		Variation	—	—	26 287
		Compétences et expérience Affaires ■ Compétences financières ■ Conseil d'administration / Gouvernance d'entreprise ■ Relations gouvernementales			

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'Ezeflow 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			Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées ^(B)
	Administrateur de sociétés Montréal (Québec) Canada Âge : 67 ans Administrateur depuis 1998 Administrateur principal Membre du CRHR (président) et du comité d'audit Indépendant Votes en faveur à l'assemblée annuelle précédente : 98,97 %	31 décembre 2014	25 000	175 000	475 715
		31 décembre 2013	25 000	175 000	414 398
		Variation	—	—	61 317
		Compétences et expérience Président de conseil d'administration / Chef de la direction ■ Affaires ■ Compétences financières ■ Ressources humaines et rémunération ■ Conseil d'administration / Gouvernance d'entreprise			

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 le 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			Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées ^(B)
	Président du conseil du Groupe TGG, société de portefeuille d'entreprises de services-conseils et autres New York (New York) États-Unis Âge : 58 ans Administrateur depuis : 2014 Membre du CFGR et du CGN Indépendant Votes en faveur à l'assemblée annuelle précédente : 98,91 %	31 décembre 2014	—	—	33 340
		31 décembre 2013	—	—	—
		Variation	—	—	—
		Compétences et expérience Président de conseil d'administration / Chef de la direction ■ Gestion / Direction de la croissance et de l'innovation ■ Affaires internationales ■ Fusions et acquisitions / Activités de banque d'investissement			

M. Vikram Pandit est président du conseil du Groupe 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 le 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			Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées ^(B)
	Vice-président principal et chef de la direction financière Google Inc. (services et produits liés à Internet) Palo Alto (Californie) États-Unis Âge : 52 ans Administrateur depuis 2013 Membre du comité d'audit et du CRHR Indépendant Votes en faveur à l'assemblée annuelle précédente : 99,61 %	31 décembre 2014	—	6 000	58 346
		31 décembre 2013	—	6 000	9 247
		Variation	—	—	49 099
		Compétences et expérience Haute direction ■ Activités opérationnelles ■ Gestion / Direction de la croissance et de l'innovation ■ Compétences financières ■ Ressources humaines et rémunération			

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 rejointe 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		Actions classe A	Actions subalternes classe B	Unités d'actions différées ^(B)
 <p>Administrateur de sociétés Mexico, Mexique Âge : 69 ans Administrateur depuis 2004 Membre du CGN (président), du CRHR et du CFGR Indépendant Votes en faveur à l'assemblée annuelle précédente : 98,44 %</p>	31 décembre 2014	—	—	245 051
	31 décembre 2013	—	—	217 439
	Variation	—	—	27 612
<p>Compétences et expérience Président de conseil d'administration / Haute direction ■ Gestion / Direction de la croissance et de l'innovation ■ Affaires internationales ■ Marketing ■ Ressources humaines et rémunération ■ Conseil d'administration / Gouvernance d'entreprise</p>				

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.

NOTES

- (*) Les renseignements figurant aux pages 10 à 14 de la présente circulaire ont été déterminés en date du 31 décembre 2014 et du 31 décembre 2013, 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, Jean-Louis Fontaine, Daniel Johnson, Jean C. Monty, Vikram Pandit, Patrick Pichette et Carlos E. Represas, 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 de 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 aux pages 51 et 52 de la présente circulaire; et (iii) dans le cas du président exécutif du conseil d'administration, M. Pierre Beaudoin, les unités d'actions différées qui lui ont été octroyées aux termes du régime d'unités d'actions différées 2010, qui sont décrits en détail aux pages 44 à 50 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 2014 et au 31 décembre 2013, 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 2014 et le 31 décembre 2013, respectivement, dont le nombre a été déterminé au 12 janvier 2015 et au 13 janvier 2014, 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 33 de la présente circulaire). Bien que MM. Laurent Beaudoin, Jean-Louis Fontaine et J. R. André Bombardier aient atteint l'âge requis pour la retraite, le conseil, sur la recommandation du CGN, a jugé bon de proposer aux actionnaires de Bombardier de réélire MM. Laurent Beaudoin, Jean-Louis Fontaine et J. R. André Bombardier en tant qu'administrateurs de la Société à l'assemblée qui aura lieu le jeudi 7 mai 2015.
- (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.
- (H) Les titres acquis par M. Alain Bellemare et ceux qui lui ont été octroyés depuis sa nomination au poste de président et chef de la direction de la Société avec prise d'effet le 13 février 2015, ne sont pas indiqués dans la présente circulaire.

Le tableau suivant présente le nombre de réunions tenues par le conseil et ses comités entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2014 ainsi que le relevé des présences des administrateurs de la Société à ces réunions pendant toute l'année, qui sont tous, à l'exception de MM. André Bérard, Thierry Desmarest et Heinrich Weiss, candidats à l'élection au conseil pour le prochain exercice.

Personnes ayant occupé les fonctions d'administrateur au cours de l'exercice 2014	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
		Présidente : Sheila Fraser	Président : Carlos E. Represas	Président : Jean C. Monty	Président : L. Denis Desautels	
Laurent Beaudoin ⁽²⁾	10 sur 10	(2)	(2)	(2)	(2)	100 %
Pierre Beaudoin ⁽²⁾	10 sur 10	(2)	(2)	(2)	(2)	100 %
André Bérard ⁽³⁾	4 sur 5	3 sur 3	—	3 sur 3	3 sur 3	93 %
Joanne Bissonnette	10 sur 10	—	—	—	—	100 %
J. R. André Bombardier	10 sur 10	—	—	—	—	100 %
Martha Finn Brooks	10 sur 10	—	—	4 sur 4	4 sur 4	100 %
L. Denis Desautels ⁽⁴⁾	10 sur 10	6 sur 6	—	—	4 sur 4	100 %
Thierry Desmarest ⁽⁵⁾	7 sur 9	—	—	—	—	78 %
Jean-Louis Fontaine	10 sur 10	—	—	—	—	100 %
Sheila Fraser ⁽⁶⁾	8 sur 10	6 sur 6	—	—	—	88 %
Daniel Johnson	10 sur 10	6 sur 6	4 sur 4	—	4 sur 4	100 %
Jean C. Monty ^{(7) (8)}	10 sur 10	2 sur 3	3 sur 3	4 sur 4	—	95 %
Vikram Pandit ⁽⁹⁾	6 sur 6	—	1 sur 1	—	1 sur 1	100 %
Patrick Pichette	8 sur 10	4 sur 6	—	4 sur 4	—	80 %
Carlos E. Represas	9 sur 10	—	4 sur 4	4 sur 4	4 sur 4	95 %
Heinrich Weiss	9 sur 10	—	4 sur 4	—	—	93 %
Taux de présence global :	94 %	90 %	100 %	100 %	100 %	—

- (1) Ce nombre comprend trois 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) L'ancien président du conseil d'administration, M. Laurent Beaudoin, et l'ancien président et chef de la direction, M. Pierre Beaudoin, n'étaient membres d'aucun comité du conseil; cependant, ils avaient le droit d'assister et de participer à toutes les réunions des comités (sauf celles tenues à huis clos), mais ne pouvaient y voter.
- (3) M. André Bérard a quitté son poste d'administrateur et son poste d'administrateur principal à la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 1^{er} mai 2014.
- (4) M. L. Denis Desautels a été nommé président du CFGR dès la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 1^{er} mai 2014.
- (5) M. Thierry Desmarest a démissionné le 29 octobre 2014.
- (6) M^{me} Sheila Fraser a été nommée présidente du comité d'audit dès la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 1^{er} mai 2014.
- (7) M. Jean C. Monty a été nommé administrateur principal ainsi que membre du comité d'audit dès la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 1^{er} mai 2014.
- (8) M. Jean C. Monty était membre du CGN jusqu'à la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 1^{er} mai 2014.
- (9) M. Vikram Pandit a été nommé administrateur à l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 1^{er} mai 2014, ainsi que membre du CGN et du CFGR dès la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 1^{er} mai 2014.

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, ni n'a été, au cours des 10 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 ; ni
- b) n'a, au cours des 10 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 professionnels agréés, et POUR la détermination de leur rémunération par les administrateurs de la Société.

Information concernant le comité d'audit

M^{me} Sheila Fraser agit à titre de présidente du comité d'audit de Bombardier, dont les autres membres sont MM. L. Denis Desautels, Daniel Johnson, Jean C. Monty 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 le 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 2014, 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 centile) 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 5, intitulée « Rémunération des membres de la haute direction de Bombardier », aux pages 35 à 66 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. du 7 mai 2015. »

Étant donné qu'il s'agit d'une résolution consultative, les résultats du vote ne lieront pas le conseil. Cependant, les membres du CRHR 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 CGN revoit le montant et le mode 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 montant et le mode de la rémunération n'a été recommandé par le CGN pour l'exercice clos le 31 décembre 2014.

Le tableau suivant présente les éléments de rémunération auxquels les administrateurs ont eu droit au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2014, à l'exception de M. Pierre Beaudoin, qui n'a reçu 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
Présidente du comité d'audit	20 000
Président 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 2014

Le tableau suivant présente la répartition de la rémunération gagnée au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2014 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 versée en espèces (\$)	Rémunération totale créditée en UADA (\$)	Nombre d'UADA créditées ⁽³⁾
Laurent Beaudoin	600 000	—	—	600 000	—	600 000	600 000	—	—
André Bérard ⁽⁴⁾	75 000	7 500	10 000	92 500	—	92 500	—	92 500	36 822
Joanne Bissonnette	150 000	—	—	150 000	—	150 000	—	150 000	45 469
J. R. André Bombardier	150 000	—	—	150 000	—	150 000	—	150 000	49 692
Martha Finn Brooks ⁽²⁾	150 000	—	10 000	160 000	10 000	170 000	—	170 000	54 135
L. Denis Desautels ^{(5) (6) (12)}	150 000	—	20 000	170 000	—	170 000	95 000	75 000	26 833
Thierry Desmarest ^{(2) (7) (12)}	112 500	—	—	112 500	5 000	117 500	61 250	56 250	20 332
Jean-Louis Fontaine	150 000	—	—	150 000	—	150 000	—	150 000	49 649
Sheila Fraser ⁽⁸⁾	150 000	—	12 500	162 500	—	162 500	—	162 500	49 235
Daniel Johnson ⁽¹²⁾	150 000	—	15 000	165 000	—	165 000	90 000	75 000	26 287
Jean C. Monty ^{(9) (10)}	150 000	7 500	15 000	172 500	—	172 500	—	172 500	61 317
Vikram Pandit ^{(2) (11)}	112 500	—	5 000	117 500	5 000	122 500	10 000	112 500	33 340
Patrick Pichette ⁽²⁾	150 000	—	10 000	160 000	7 500	167 500	—	167 500	49 099
Carlos E. Represas ^{(2) (12)}	150 000	—	20 000	170 000	10 000	180 000	105 000	75 000	27 612
Heinrich Weiss ⁽²⁾	150 000	—	5 000	155 000	10 000	165 000	—	165 000	56 881

(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 participait 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. L. Denis Desautels; (iii) M. Thierry Desmarest; (iv) M. Daniel Johnson; et (v) M. Carlos E. Represas (dans le cas de MM. Desautels, Desmarest, Johnson et Represas, veuillez consulter la note 12 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 12 janvier 2015 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 2014.

(4) M. André Bérard a quitté son poste d'administrateur et son poste d'administrateur principal à la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 1^{er} mai 2014.

(5) M. L. Denis Desautels a été nommé président du CFGR dès la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 1^{er} mai 2014.

(6) M. L. Denis Desautels était président du comité d'audit jusqu'à la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 1^{er} mai 2014.

(7) M. Thierry Desmarest a démissionné le 29 octobre 2014.

(8) M^{me} Sheila Fraser a été nommée présidente du comité d'audit dès la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 1^{er} mai 2014.

(9) M. Jean C. Monty a été nommé administrateur principal ainsi que membre du comité d'audit dès la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 1^{er} mai 2014.

(10) M. Jean C. Monty était membre du CGN jusqu'à la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 1^{er} mai 2014.

(11) M. Vikram Pandit a été nommé administrateur à l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 1^{er} mai 2014, ainsi que membre du CGN et du CFGR dès la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 1^{er} mai 2014.

(12) Cet administrateur a choisi de recevoir seulement 50 % de sa rémunération forfaitaire annuelle sous 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 2014, à l'exception de l'ancien 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 d'ancien président et chef de la direction est présentée à la section 5, 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	1 054 200	122 500	1 776 700
André Bérard ⁽⁴⁾	92 500	—	—	92 500
Joanne Bissonnette	150 000	—	—	150 000
J. R. André Bombardier	150 000	275 100	62 200	487 300
Martha Finn Brooks	170 000	—	—	170 000
L. Denis Desautels ^{(5) (6)}	170 000	—	—	170 000
Thierry Desmarest ⁽⁷⁾	117 500	—	—	117 500
Jean-Louis Fontaine	150 000	401 000	2 700	553 700
Sheila Fraser ⁽⁸⁾	162 500	—	—	162 500
Daniel Johnson	165 000	—	—	165 000
Jean C. Monty ^{(9) (10)}	172 500	—	—	172 500
Vikram Pandit ⁽¹¹⁾	122 500	—	—	122 500
Patrick Pichette	167 500	—	—	167 500
Carlos E. Represas	180 000	—	68 000 ⁽¹²⁾	248 000
Heinrich Weiss	165 000	—	—	165 000

(1) Veuillez consulter le tableau sous la rubrique intitulée « Répartition de la rémunération gagnée au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2014 », 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 12 ci-dessous.

(4) M. André Bérard a quitté son poste d'administrateur et son poste d'administrateur principal à la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 1^{er} mai 2014.

(5) M. L. Denis Desautels a été nommé président du CFGR dès la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 1^{er} mai 2014.

(6) M. L. Denis Desautels était président du comité d'audit jusqu'à la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 1^{er} mai 2014.

(7) M. Thierry Desmarest a démissionné le 29 octobre 2014.

(8) M^{me} Sheila Fraser a été nommée présidente du comité d'audit dès la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 1^{er} mai 2014.

(9) M. Jean C. Monty a été nommé administrateur principal ainsi que membre du comité d'audit dès la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 1^{er} mai 2014.

(10) M. Jean C. Monty était membre du CGN jusqu'à la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 1^{er} mai 2014.

(11) M. Vikram Pandit a été nommé administrateur à l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 1^{er} mai 2014, ainsi que membre du CGN et du CFGR dès la clôture de l'assemblée annuelle précédente de la Société, tenue le 1^{er} mai 2014.

(12) La rémunération totale qui a été versée à la société de portefeuille de M. Carlos 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'élevait à 75 000 \$ CAN (68 000 \$, au taux de change moyen de 0,9061 au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2014).

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 2014. 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 5, intitulée « Rémunération des membres de la haute direction de Bombardier », aux pages 35 à 66 de la présente circulaire.

Administrateur	Prestations de retraite ^{(1) (2)} (\$)	Total des autres éléments de rémunération, à l'exclusion des prestations de retraite ⁽¹⁾ (\$)
Laurent Beaudoin	1 054 200	122 500 ⁽³⁾
J. R. André Bombardier	275 100	62 200 ⁽⁴⁾
Jean-Louis Fontaine	401 000	2 700 ⁽⁵⁾

(1) Tous les montants payés en dollars canadiens ont été convertis en dollars américains au taux de change moyen de 0,9061 au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2014.

(2) Des détails sur les régimes de retraite à l'intention des cadres supérieurs de Bombardier sont présentés aux pages 62 et 63 de la présente circulaire.

(3) Ce montant comprend la somme de 97 900 \$, qui correspond au total des frais réglés par Bombardier pour l'administration du bureau de l'ancien président du conseil ; ces frais comprennent le loyer, la rémunération de l'adjointe de direction ainsi que les fournitures de bureau. Ce montant comprend également les coûts estimatifs à régler par Bombardier au titre des primes d'assurance collective.

(4) Ce montant comprend (i) la somme de 38 100 \$, qui correspond au total des coûts réglés par Bombardier pour l'administration du bureau de M. J. R. André Bombardier ; ces coûts comprennent le loyer, la rémunération de l'adjointe de direction ainsi que les fournitures de bureau ; et (ii) la somme de 22 100 \$, qui correspond au total des coûts réglés par Bombardier relativement à l'allocation d'automobile de M. J. R. André Bombardier ; ces coûts comprennent le coût réel de location d'un véhicule ainsi qu'une estimation des coûts d'entretien en tenant compte de l'usage du véhicule à des fins personnelles. Ce montant comprend également les coûts estimatifs à régler par Bombardier au titre des primes d'assurance-vie.

(5) Ce montant représente les coûts estimatifs à régler par Bombardier au titre des primes d'assurance-vie.

Régime d'unités d'actions différées d'administrateur

Afin d'encourager les administrateurs (autres que les administrateurs qui sont également membres de la haute 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 345 300 \$ selon un taux de change de 0,8633 le 31 décembre 2014 et à 376 000 \$ d'après un taux de change de 0,9400 le 31 décembre 2013) 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 d'opérations de couverture ni tout autre genre d'opérations sur des options négociées sur le marché portant sur des titres de Bombardier ou toute autre forme d'instruments dérivés liés à 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 57 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⁾	2014	13 052 944	812 500	49 450 200	1 683 829	6 032 600	15 549 273	55 482 800	oui
	2013	13 052 944	812 500	59 961 800	1 640 407	7 108 500	15 505 851	67 070 300	oui
	Variation nette	0	0	(10 511 600)	43 422	(1 075 900)	43 422	(11 587 500)	
Alain Bellemare ⁽⁴⁾	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Joanne Bissonnette	2014	—	5 824	20 900	111 670	400 100	117 494	421 000	oui
	2013	—	5 824	25 200	66 201	286 900	72 025	312 100	non
	Variation nette	—	0	(4 300)	45 469	113 200	45 469	108 900	
J.R. André Bombardier	2014	65 401 042	265 774	234 135 000	275 439 ⁽⁷⁾	986 800	65 942 255	235 121 800	oui
	2013	65 401 042	265 774	283 945 800	225 747 ⁽⁷⁾	978 300	65 892 563	284 924 100	oui
	Variation nette	0	0	(49 810 800)	49 692	8 500	49 692	(49 802 300)	
Martha Finn Brooks	2014	—	30 000	107 500	230 885	827 200	260 885	934 700	oui
	2013	—	30 000	130 000	176 750	765 900	206 750	895 900	oui
	Variation nette	—	0	(22 500)	54 135	61 300	54 135	38 800	
L. Denis Desautels	2014	—	10 000	35 800	214 811	769 600	224 811	805 400	oui
	2013	—	10 000	43 300	187 978	814 600	197 978	857 900	oui
	Variation nette	—	0	(7 500)	26 833	(45 000)	26 833	(52 500)	
Jean-Louis Fontaine	2014	4 097 472	6 465	14 632 400	273 751 ⁽⁸⁾	980 800	4 377 688	15 613 200	oui
	2013	4 097 472	6 465	17 745 500	224 102 ⁽⁸⁾	971 100	4 328 039	18 716 600	oui
	Variation nette	0	0	(3 113 100)	49 649	9 700	49 649	(3 103 400)	
Sheila Fraser	2014	—	—	—	117 301	420 300	117 301	420 300	oui
	2013	—	—	—	68 066	295 000	68 066	295 000	non
	Variation nette	—	—	—	49 235	125 300	49 235	125 300	
Daniel Johnson	2014	—	1 200	4 300	193 632	693 700	194 832	698 000	oui
	2013	—	1 200	5 200	167 345	725 200	168 545	730 400	oui
	Variation nette	—	0	(900)	26 287	(31 500)	26 287	(32 400)	
Jean C. Monty	2014	25 000	175 000	716 100	475 715	1 704 300	675 715	2 420 400	oui
	2013	25 000	175 000	866 400	414 398	1 795 800	614 398	2 662 200	oui
	Variation nette	0	0	(150 300)	61 317	(91 500)	61 317	(241 800)	
Vikram Pandit	2014	—	—	—	33 340	119 400	33 340	119 400	non ⁽⁵⁾
	2013	—	—	—	—	—	—	—	
	Variation nette	—	—	—	—	—	—	—	
Patrick Pichette	2014	—	6 000	21 500	58 346	209 000	64 346	230 500	non ⁽⁶⁾
	2013	—	6 000	26 000	9 247	40 100	15 247	66 100	
	Variation nette	—	0	(4 500)	49 099	168 900	49 099	164 400	
Carlos E. Represas	2014	—	—	—	245 051	877 900	245 051	877 900	oui
	2013	—	—	—	217 439	942 300	217 439	942 300	oui
	Variation nette	—	—	—	27 612	(64 400)	27 612	(64 400)	
Heinrich Weiss	2014	—	—	—	392 460	1 406 100	392 460	1 406 100	oui
	2013	—	—	—	335 579	1 454 200	335 579	1 454 200	oui
	Variation nette	—	—	—	56 881	(48 100)	56 881	(48 100)	

- (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 2014 et 31 décembre 2013 est déterminé respectivement en date du 31 décembre 2014 et du 31 décembre 2013, 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 forfaitaire additionnelle et de l'allocation de déplacement gagnées pour les trimestres clos les 31 décembre 2014 et 31 décembre 2013, respectivement, dont le nombre a été déterminé le 12 janvier 2015 et le 13 janvier 2014, respectivement.
- (2) La valeur totale pour l'exercice clos le 31 décembre 2014 est calculée en fonction du cours de clôture des actions classe A et des actions subalternes classe B le 31 décembre 2014, soit respectivement 4,13 \$ CAN et 4,15 \$ CAN, compte tenu de la conversion des dollars canadiens en dollars américains au taux de change de 0,8633. 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. 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 2014, M. Laurent Beaudoin détenait 1 683 829 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 aux pages 51 et 52 de la présente circulaire.
- (4) Le tableau ci-dessus ne comprend pas les titres acquis par M. Alain Bellemare, ni ceux qui lui ont été octroyés, depuis sa nomination au poste de président et chef de la direction de la Société avec prise d'effet le 13 février 2015.
- (5) M. Vikram Pandit a été élu administrateur le 1^{er} mai 2014; par conséquent, il n'a pas encore atteint le seuil requis.
- (6) M. Patrick Pichette a été nommé administrateur le 30 octobre 2013; par conséquent, il n'a pas encore atteint le seuil requis.
- (7) 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.
- (8) 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.

Section 4 : Gouvernance

Bombardier estime que le solide rendement d'une entreprise tient à des pratiques rigoureuses en matière de gouvernance, donnant lieu à une rentabilité soutenue et permettant ainsi d'accroître la valeur du placement 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 »), lequel énonce les règles relatives à la composition et aux responsabilités du comité d'audit de 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 afin de s'assurer que la définition d'« indépendance » correspond à celle du Règlement 58-101 et du Règlement 52-110.

De plus, Bombardier cherche continuellement à renforcer ses pratiques en matière de gouvernance en surveillant 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.

Pratiques en matière de gouvernance

Conduite éthique en affaires

- Le code d'éthique et de conduite de Bombardier (« Code ») porte sur la conduite éthique à adopter dans le milieu de travail de Bombardier, dans ses pratiques commerciales et dans ses relations avec des tiers. Les principes énoncés dans le Code témoignent de la philosophie de Bombardier selon laquelle l'honnêteté et l'intégrité contribuent à un milieu de travail positif qui renforce la confiance de toutes les parties prenantes.
- 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), se doivent aussi 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, y compris la manière de régler les situations de conflit d'intérêts. 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 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 du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption prévus dans le Pacte mondial des Nations Unies, dont Bombardier est signataire.
- Le 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 d'éthique et de conduite de Bombardier est 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.

Conflits d'intérêts

Les principes suivants sont appliqués afin que les administrateurs et les cadres supérieurs 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 ne 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 leur prise de décision.

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 2014 et le 31 décembre 2014, 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 2014 ayant trait à des questions portant sur la rémunération des membres de la haute direction, veuillez consulter l'information présentée à la page 29 de la présente circulaire.

Au sujet du 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 14 candidats proposés en vue de leur réélection aux postes d'administrateur sont présentés aux pages 9 à 14 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, à l'exception de M. Alain Bellemare, qui a été nommé président et chef de la direction ainsi qu'administrateur le 13 février 2015. M. Heinrich Weiss prendra sa retraite à la clôture de l'assemblée et ne sollicitera pas le renouvellement de son mandat d'administrateur. De plus, le 30 octobre 2014, Bombardier a annoncé la démission de M. Thierry Desmarest de son conseil d'administration. Étant donné que M. Heinrich Weiss agira à titre d'administrateur jusqu'à l'assemblée et que M. Thierry Desmarest a agi à titre d'administrateur pendant une partie du dernier exercice clos, l'information à leur sujet figure dans les autres sections de la présente circulaire qui portent sur les administrateurs.
- Depuis le 13 février 2015, le président exécutif du conseil d'administration est M. Pierre Beaudoin, qui a assumé les responsabilités de M. Laurent Beaudoin, ancien président du conseil d'administration.

Indépendance des administrateurs

- Le CGN a conclu que 9 des 15 administrateurs actuels et que 8 des 14 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 émérite du conseil		<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 exécutif du conseil d'administration 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 exécutif du conseil d'administration de Bombardier		<p>(1) Fils de M. Laurent Beaudoin, administrateur et président émérite du conseil, 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>
Alain Bellemare	Président et chef de la direction de Bombardier		Membre de la haute direction de Bombardier.
Joanne Bissonnette			<p>(1) Fille de M^{me} Janine Bombardier.</p> <p>(2) Nièce de M. Laurent Beaudoin, administrateur et président émérite du conseil, 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 exécutif du conseil d'administration de Bombardier.</p>

Administrateur	Fonction	Indépendant	Non indépendant
J. R. André Bombardier	Vice-président du conseil d'administration de Bombardier		<p>1) Beau-frère de M. Laurent Beaudoin, administrateur et président émérite du conseil, 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 exécutif du conseil d'administration 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 Mmes 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>
Martha Finn Brooks		✓	
L. Denis Desautels		✓	
Jean-Louis Fontaine	Vice-président du conseil d'administration de Bombardier		<p>(1) Beau-frère de M. Laurent Beaudoin, administrateur et président émérite du conseil, 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 exécutif du conseil d'administration 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, au 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. Alain Bellemare, 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, de toute loi applicable, 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 auxquels le pouvoir d'approbation est délégué.

- **Planification stratégique** Chaque année, le président et chef de la direction de Bombardier, de concert avec le président de chaque secteur d'activité, à savoir Bombardier Transport, Bombardier Avions d'affaires, Bombardier Avions commerciaux et Bombardier Aérostructures et Services d'ingénierie, et des membres de la haute direction 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 nouvelles tendances. 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.

- **Développement du leadership et planification de la relève de la direction** Le conseil supervise la planification de la relève au moyen des mécanismes mis en place par le CRHR pour s'assurer que Bombardier soit dotée d'un plan de relève détaillé pour les principaux membres de la haute direction et 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 ») sous-tend les 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 servent 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 secteur d'activité. Après une série d'examens par paliers ascendants, une évaluation globale et détaillée de l'état du leadership par la haute direction de Bombardier conclut ce processus, qui s'appuie également sur l'examen trimestriel des plans de perfectionnement des principaux leaders par le président et chef de la direction, le président de chaque secteur d'activité, le vice-président principal, ressources humaines et le vice-président, ressources humaines de chaque secteur d'activité.

Des séances d'examen des talents ont été tenues au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2014, et le conseil a examiné le plan de relève de la direction et la restructuration du secteur Aéronautique annoncée en juillet 2014.

- **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 au CFGR par le conseil.

De plus amples renseignements sur le CFGR sont présentés à la page 30 de la présente circulaire.

- **Ressources humaines** Conformément à sa charte, le CRHR aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance en matière de planification de la relève du président et chef de la direction de Bombardier et des membres de la haute direction qui relèvent de lui, y compris tous les membres de la haute direction visés, en matière de nomination de ces derniers et d'évaluation du rendement du président et chef de la direction.

De plus amples renseignements sur le CRHR se trouvent aux pages 28 et 29 de la présente circulaire.

- **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 ou leur 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'activité 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.

De plus amples renseignements sur le comité d'audit se trouvent à la page 28 de la présente circulaire.

Comités du conseil d'administration

Le conseil de Bombardier a quatre comités.

La charte de chaque comité comprend une description de poste de son président. 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^{me} Sheila Fraser est présidente du comité d'audit; les autres membres sont MM. L. Denis Desautels, Daniel Johnson, Jean C. Monty et Patrick Pichette. Veuillez consulter la page 15 de la présente circulaire pour connaître le nombre de réunions tenues par le comité d'audit entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2014 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 2014, laquelle a été déposée auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières sur sedar.com), le comité d'audit a pour objectifs (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 d'audit.

Le comité d'audit 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 exécutif 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 d'audit rencontre également à huis clos 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 quatre administrateurs, qui sont tous indépendants.

M. Jean C. Monty est président du CRHR; les autres membres sont M^{me} Martha Finn Brooks et MM. Patrick Pichette et Carlos E. Repesas. Veuillez consulter la page 15 de la présente circulaire pour connaître le nombre de réunions tenues par le CRHR entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2014 et le nombre de réunions auxquelles ses membres ont assisté.

Aucun des membres du CRHR n'occupait de fonctions de chef de la direction au sein d'une entité cotée en bourse au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2014. 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 tous eu à superviser activement des services des ressources humaines d'entreprises et à évaluer la performance relativement à 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.

Conformément à sa charte (qui peut être consultée sur le site Web de Bombardier, au www.bombardier.com), le CRHR examine la planification de la relève du président et chef de la direction de Bombardier et des membres de la haute direction qui relèvent de lui, y compris tous les membres de la haute direction visés, 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 a mis en place des systèmes et des politiques concernant la planification de la relève des principaux 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 CRHR examine aussi 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 CRHR examine (i) les questions de santé et de sécurité au travail tous les trimestres et (ii) 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 veille à ce que des mécanismes de surveillance soient en place à l'égard de questions sociales, comme l'équité en matière d'emploi, le harcèlement et la discrimination.

Le CRHR examine, évalue 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 ainsi que les risques connexes. Il examine la structure des régimes de rémunération incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres et fait des recommandations appropriées au conseil à des fins d'approbation.

Le CRHR évalue également 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.

Le CRHR est également responsable de la gouvernance en matière de rémunération et, à cet égard, il doit : (i) au moyen des indicateurs clés de performance relatifs aux ressources humaines, veiller 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 ; (ii) examiner tous les aspects des lignes directrices en matière d'actionnariat à l'intention des cadres supérieurs, y compris la conformité à celles-ci ; (iii) examiner l'analyse de la rémunération figurant dans les circulaires de sollicitation de procurations de Bombardier ; (iv) surveiller les tendances en matière de rémunération et les nouveaux enjeux ; et (v) choisir et gérer les consultants en rémunération indépendants du CRHR en tenant compte de leurs compétences et de leurs honoraires.

Le président exécutif du conseil d'administration, M. Pierre Beaudoin, le président et chef de la direction, M. Alain Bellemare, 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.

Consultants en rémunération

Le CRHR a retenu les services de Meridian Compensation Partners (« Meridian ») à titre de consultant en rémunération indépendant. Les services de consultation en matière de rémunération des membres de la haute direction fournis par Meridian au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2014 comprennent la participation aux réunions du CRHR et la présentation d'exposés au cours de celles-ci, la réalisation d'une étude d'étalonnage de la rémunération des membres de la haute direction, l'examen de décisions concernant la rémunération et la fourniture de conseils connexes ainsi que la production de rapports sur les tendances et les pratiques en matière de rémunération. 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 2014, 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.

Par ailleurs, Towers Watson a réalisé une étude d'étalonnage des incitatifs à long terme par rapport au marché canadien.

Le tableau ci-dessous présente un résumé des honoraires versés aux consultants en rémunération en contrepartie des services fournis au cours de chacun des exercices clos les 31 décembre 2014 et 31 décembre 2013.

Mandats et honoraires	Exercice clos le 31 décembre 2014 (\$)	Exercice clos le 31 décembre 2013 (\$)	Exercice clos le 31 décembre 2014 (\$)	Exercice clos le 31 décembre 2013 (\$)
	Meridian		Towers Watson	
Rémunération des membres de la haute direction – honoraires connexes	151 100 ⁽¹⁾	107 300 ⁽¹⁾	98 800	29 300 ⁽²⁾
Autres honoraires (surtout des évaluations actuarielles portant sur la capitalisation et la comptabilité des régimes de retraite et d'avantages sociaux)	0	0	3 141 600	2 655 500 ⁽²⁾
Total des honoraires	151 100 ⁽¹⁾	107 300 ⁽¹⁾	3 240 400	2 684 800 ⁽²⁾

(1) Les honoraires en dollars canadiens ont été convertis en dollars américains au taux de change moyen de 0,9061 pour l'exercice clos le 31 décembre 2014 et au taux de change de 0,9400 au 31 décembre 2013.

(2) Les honoraires en dollars canadiens ont été convertis en dollars américains au taux de change de 0,9400 au 31 décembre 2013.

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

M. Carlos E. Represas est président du CGN ; les autres membres sont MM. Daniel Johnson, Vikram Pandit et Heinrich Weiss. Veuillez consulter la page 15 de la présente circulaire pour connaître le nombre de réunions tenues par le CGN entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2014 et le nombre de réunions auxquelles ses membres ont assisté.

Conformément à sa charte (qui peut être consultée sur le site Web de Bombardier, au www.bombardier.com), le CGN 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 des administrateurs ne faisant pas partie de la direction.

Le CGN 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. L. Denis Desautels est président du CFGR ; les autres membres sont M^{me} Martha Finn Brooks et MM. Daniel Johnson, Vikram Pandit et Carlos E. Represas. Veuillez consulter la page 15 de la présente circulaire pour connaître le nombre de réunions tenues par le CFGR entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2014 et le nombre de réunions auxquelles ses membres ont assisté.

Conformément à sa charte (qui peut être consultée sur le site Web de Bombardier, au www.bombardier.com), le CFGR 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, ses procédures et ses contrôles pour la couverture de change et son programme d'assurance ainsi que les risques connexes.

Le CFGR 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 exécutif du conseil d'administration, M. Pierre Beaudoin, n'est pas un administrateur indépendant. L'administrateur principal, M. Jean C. Monty, 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.

Après la tenue de chaque réunion du conseil, les administrateurs qui ne font pas partie de la direction de l'entreprise et/ou de l'actionnaire majoritaire, soit la famille Bombardier, décident s'il y a lieu de se réunir à huis clos sous la présidence de M. Jean C. Monty, à titre d'administrateur principal. Cependant, ce groupe d'administrateurs n'a pas de pouvoir décisionnel. L'administrateur principal transmet au président exécutif du conseil d'administration, M. Pierre Beaudoin, et/ou au président et chef de la direction, M. Alain Bellemare, s'il y a lieu, tout commentaire, toute question ou toute suggestion exprimé pendant ces réunions.

Entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2014, les administrateurs indépendants ont tenu trois réunions à huis clos après les réunions régulières du conseil.

Mandats du président exécutif 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 exécutif 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 exécutif du conseil d'administration, du président de chaque comité et du président et chef de la direction. Ces mandats s'établissent comme suit :

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

M. Pierre 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. Alain Bellemare ;
- 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 exécutif 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. Alain Bellemare 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 ; et
- 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. Alain Bellemare, 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. Alain Bellemare, et les administrateurs afin de leur permettre d'examiner et de discuter de divers sujets d'intérêt selon les circonstances du moment.

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 exécutif du conseil d'administration, M. Pierre Beaudoin, le CGN détermine les critères de sélection appropriés, y compris les compétences additionnelles considérées comme étant souhaitables pour les 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 CGN se concentrent sur (i) une meilleure 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. Pierre Beaudoin, en collaboration avec les membres du CGN, propose des candidats éventuels aux postes d'administrateur, les membres du CGN examinent ces candidatures et font les recommandations appropriées au conseil. Avant qu'il n'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.

Politique en matière de diversité

En mettant en œuvre l'engagement pris par la Société de choisir, et de proposer aux actionnaires, les meilleurs candidats en vue de leur élection au conseil d'administration de la Société de même que les meilleurs candidats à nommer au sein de la direction de la Société, le conseil estime que la diversité constitue un atout important qui lui permet de veiller à ce que les membres du conseil et de la direction disposent des perspectives, de l'expérience et de l'expertise voulues pour assurer une saine gestion de l'entreprise.

C'est pourquoi Bombardier a adopté une politique en matière de diversité qui définit son approche visant à obtenir et à maintenir une composition diversifiée de son conseil et de sa direction (y compris la diversité des genres). Le conseil sera notamment appelé à établir des objectifs quantifiables qui favoriseront la diversité au sein du conseil et de la direction, alors qu'il appartiendra aux comités pertinents du conseil de surveiller la mise en œuvre de la politique, d'évaluer l'efficacité du processus de mise en candidature des administrateurs et du processus de nomination des membres de la direction eu égard à la réalisation des objectifs de la politique et d'évaluer les progrès annuels et cumulatifs réalisés par la Société dans l'atteinte de ceux-ci.

Conformément à sa politique sur la diversité, Bombardier souhaite (i) que le conseil soit composé d'au moins 30 % de femmes d'ici le 1^{er} janvier 2018 et (ii) qu'au moins 25 % des postes de direction soient occupés par des femmes d'ici le 1^{er} janvier 2018, à mesure que des postes pertinents deviennent vacants et que des candidats possédant les compétences requises sont disponibles, comme il est présenté dans le tableau ci-dessous :

Catégorie	Objectif	Données réelles	
	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Nombre de femmes occupant des postes de direction	25%	837 sur 4 710	17,8%
Nombre de femmes siégeant au conseil	30%	3 sur 15	20%

En collaboration avec le président du conseil d'administration, le CGN, composé exclusivement d'administrateurs indépendants, élabore, passe en revue et assure la surveillance des critères de sélection appropriés des candidats aux postes d'administrateur qui favorisent la diversité des compétences, des genres, des qualités personnelles, de la représentation géographique, des antécédents professionnels, des milieux culturels, de l'expérience, de l'expertise globale et des compétences financières, compte tenu de la situation et des besoins de Bombardier.

Dans le cadre de sa recherche de candidats qualifiés, le CGN est soucieux d'inclure des groupes, des connaissances et des points de vue diversifiés. Dans le cadre de ses efforts visant à créer et à maintenir un conseil diversifié de même qu'à repérer et à proposer des candidats en vue de leur élection ou réélection au conseil, le CGN :

- cherche à inclure des candidats diversifiés dans toute recherche d'administrateurs ; ce processus tiendra compte du fait que des candidats qualifiés peuvent se trouver dans beaucoup d'organisations, y compris des sociétés fermées et des associations professionnelles, en plus du bassin de candidats traditionnel formé d'administrateurs et de dirigeants de sociétés, et qu'ils peuvent provenir de divers milieux culturels et géographiques ;
- revoit périodiquement les protocoles de recrutement et de sélection des administrateurs afin que la diversité demeure un élément de recherche de candidats aux postes d'administrateur ; et
- prend en considération le niveau de représentation des femmes au sein du conseil afin de favoriser l'atteinte de son objectif axé sur la diversité des genres.

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 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.

Le CRHR, qui est composé exclusivement d'administrateurs indépendants, a le mandat de superviser la planification de la relève du président et chef de la direction et de certains des principaux membres de la haute direction, alors que la responsabilité de nommer et de promouvoir d'autres membres de la direction est déléguée à la direction. Conformément à la politique en matière de diversité de la Société, le CRHR, dans l'exercice de ses fonctions, et, s'il y a lieu, la direction :

- évaluent les candidats compétents d'après leur expérience, leur formation, leur expertise, leurs qualités personnelles ainsi que leurs connaissances générales et leurs connaissances sectorielles particulières ;
- prennent des décisions au sujet des nominations et des promotions en tenant compte de la performance, des compétences et du mérite ;
- examinent des candidats potentiels provenant de divers milieux culturels et géographiques et ayant des perspectives différentes en tenant compte des objectifs de la Société en matière de diversité, y compris, sans limiter la portée générale de ce qui précède, l'objectif axé plus particulièrement sur la diversité des genres ; et
- prennent en considération le niveau de représentation des femmes aux postes de haute direction au moment de nommer des membres de la haute direction.

Conformément à son mandat, le CRHR veille également à ce que des politiques d'embauche, des profils de compétences, des politiques de formation et des structures de rémunération appropriés, y compris des avantages postérieurs au départ à la retraite, soient établis afin de permettre à Bombardier d'attirer, de motiver et de fidéliser les employés compétents qui lui permettront d'atteindre ses objectifs d'affaires. Toutes les possibilités de formation interne et externe sont fondées sur le mérite et tiennent compte des besoins de la Société et de l'employé. De plus, conformément à son mandat, le CRHR veille à ce que des mécanismes de surveillance soient en place à l'égard des questions sociales, comme l'équité en matière d'emploi, le harcèlement et la discrimination, et examine un rapport d'activité consolidé sur 12 mois en matière d'éthique et de conformité dans le domaine des ressources humaines.

L'engagement de la Société en matière de diversité se reflète également dans son code d'éthique et de conduite aux termes duquel Bombardier offre des chances égales d'emploi à tous, sans distinction fondée sur l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'invalidité, la race, la religion, la citoyenneté, l'état matrimonial, la situation de famille, le pays d'origine ou quelque autre facteur que ce soit, conformément aux lois et aux règlements en vigueur dans chaque pays où Bombardier exerce ses activités.

Politique relative à l'âge de la retraite des administrateurs / durée du mandat des administrateurs

Le conseil ne limite pas la durée du mandat d'un administrateur. Bien que le fait de restreindre la durée des mandats puisse apporter de nouvelles perspectives au conseil, en imposant une telle restriction, le conseil se prive de l'apport d'administrateurs en poste depuis longtemps qui ont acquis une connaissance approfondie de Bombardier avec le temps. Le conseil est d'avis qu'un long mandat n'empêche pas un administrateur d'agir de façon indépendante de la direction.

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 président exécutif du conseil d'administration, M. Pierre Beaudoin, et aux membres du CGN, au plus tard à la réunion du conseil tenue en février. Ces derniers 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.

Rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction

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 CGN passe aussi en revue périodiquement les lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs.

La rémunération versée aux administrateurs entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2014 est décrite à la section 3, intitulée « Rémunération des administrateurs de Bombardier », aux pages 17 à 22 de la présente circulaire.

Comme il est expliqué aux pages 28 et 29 de la présente circulaire, le CRHR a la responsabilité d'examiner, d'évaluer et d'approuver une politique de rémunération totale des membres de la haute direction et d'examiner la structure des régimes de rémunération incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres. La rémunération versée aux membres de la haute direction visés entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2014 est présentée à la section 5, intitulée « Rémunération des membres de la haute direction de Bombardier », aux pages 35 à 66 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 exécutif du conseil d'administration, M. Pierre Beaudoin.

De plus, les administrateurs indépendants rencontrent périodiquement le président exécutif du conseil d'administration, M. Pierre 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 exécutif du conseil d'administration, M. Pierre 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 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.

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 nouvelles tendances 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.

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

Les trois stratégies de croissance de Bombardier se définissent comme suit :

- Investir dans des solutions de mobilité de pointe
- Établir des racines locales dans les marchés clés
- Réaliser une exécution sans faille à chaque étape

Nos trois stratégies de croissance reposent sur nos forces concurrentielles, lesquelles constituent la pierre angulaire de nos capacités et de notre plateforme de gouvernance. Notre approche en matière de rémunération est directement liée à nos forces concurrentielles, soit :

1) D'excellents talents à l'échelle mondiale

Dans le cadre de sa croissance, Bombardier prend de l'expansion sur le plan mondial. Pour soutenir cette expansion, Bombardier se doit d'attirer et de fidéliser les meilleurs talents sur tous les continents. 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, 66 % à 80 % de la rémunération totale cible des membres de la haute direction visés (au sens défini ci-après) est considérée comme étant 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, ou régime d'UAD (au sens défini ci-après), et du régime d'options d'achat d'actions. L'autre partie de la rémunération à risque est liée aux résultats annuels des régimes incitatifs à court terme. Le reste de la rémunération totale cible, soit 20 % à 34 %, est fixe et correspond au salaire de base.

2) Une solide discipline financière

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). En plus de la capacité concurrentielle 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.

Les divers régimes de rémunération de Bombardier sont gérés au moyen d'une approche financière rigoureuse. La Société estime (i) que chaque cible relative aux indicateurs de performance aux termes de son régime incitatif à court terme est établie à un niveau ambitieux compte tenu des plans opérationnels de Bombardier et (ii) que les objectifs cibles aux termes de ses régimes incitatifs à long terme (régimes d'UAR/UAD) sont fondés sur des objectifs financiers ambitieux. Ces régimes offrent des avantages aux membres de la haute direction lorsque les cibles sont atteintes, et ces avantages sont bonifiés si les cibles sont dépassées. Toutefois, si les cibles ne sont pas atteintes, la partie de la prime incitative correspondant à cette cible n'est pas accordée.

3) Gestion active des risques

Nos divers régimes de rémunération comportent certains risques intrinsèques à leur gestion. Il est important de comprendre ces risques et de les atténuer autant que possible, et c'est pourquoi le CRHR les surveille et les examine chaque année. Veuillez vous reporter aux pages 53 et 54 de la présente circulaire pour une analyse approfondie des régimes de rémunération et des risques qui y sont associés.

Principales décisions prises en 2014 en matière de rémunération

- Le CRHR a décidé d'imposer un gel du salaire de base de tous les employés en 2014, à l'exception des employés visés par des conventions collectives officielles ou assujettis à des exigences prévues par les lois locales.
- 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 RCP (au sens défini ci-après), de Bombardier à l'égard des octrois d'UAR/UAD qui devaient être acquis au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2014 a été inférieure au seuil du RCP moyen applicable, le CRHR a décidé que ces octrois ne seraient pas acquis et, par conséquent, aucune UAR et aucune UAD n'ont été réglées au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2014.
- Suivant l'annonce faite en juillet 2014 à l'égard de la nouvelle structure organisationnelle, le CRHR a révisé les cibles de performance à l'égard des octrois d'UAR/UAD pour 2014. Les principales décisions prises à cet égard se résument comme suit :
 - le RCI (au sens défini ci-après) cible à l'égard des octrois d'UAR/UAD pour 2014 a été modifié et est passé d'une moyenne sur trois ans à une moyenne pondérée : 20 % sont liés au plan opérationnel de 2014 ; 30 %, au plan opérationnel de 2015 ; et 50 %, à la moyenne du plan opérationnel de 2015 et du plan stratégique de 2016 ; et
 - le RCI cible pour ces octrois sera fondé sur le RCI du groupe pertinent (50 % en ce qui a trait soit au groupe Aéronautique, soit au groupe Transport et 50 % sur une base consolidée) pour l'exercice 2014 ainsi que sur le RCI du secteur d'activité pertinent (50 % en ce qui a trait aux secteurs Transport, Avions d'affaires, Avions commerciaux ou Aérostructures et Services d'ingénierie et 50 % sur une base consolidée) pour les exercices 2015 et 2016, ce qui offrira une période de transition pour tenir compte de la nouvelle structure organisationnelle.

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 2014 afin de nous positionner avantageusement pour les années à venir. À mesure que ralentiront les investissements importants dans les nouveaux produits, notre priorité absolue sera de faire en sorte que ces investissements se traduisent en bénéfices nets.

Au cours de 2014, nous avons franchi plusieurs étapes importantes pour ce qui est du développement de produits. En effet, chez Bombardier Aéronautique, d'importants progrès ont été réalisés dans le cadre du vaste programme d'essais de l'avion *CSeries*. Chez Bombardier Transport, l'essai sur 600 000 km du train à très grande vitesse *ZEFIRO 380* destiné au marché chinois est maintenant terminé ; l'homologation ayant été obtenue au début de 2015, nous passerons bientôt à l'étape de la livraison.

Nous avons enregistré par ailleurs une forte croissance des revenus en 2014 dans nos deux unités d'affaires. Les revenus du secteur Aéronautique ont bondi de 11,9 % pour s'établir à 10 500 000 000 \$, tandis que ceux du secteur Transport ont atteint 9 600 000 000 \$, ce qui représente une hausse de 9,7 %, exclusion faite de l'incidence des taux de change.

Malgré ces résultats, certaines cibles financières et non 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 33,26 % de la cible et son objectif se rapportant à un projet à valeur ajoutée particulier n'a pas été atteint.

Pour cette raison, la rémunération directe totale (à savoir le salaire, la prime annuelle et les octrois d'incitatifs à long terme) de l'ancien président et chef de la direction, M. Pierre Beaudoin, a été de 5 079 400 \$ pour 2014 contre 5 793 100 \$ pour 2013. L'écart s'explique par un paiement moins élevé au titre de l'incitatif à court terme (338 000 \$), l'absence d'augmentation salariale en 2014 et l'absence de changement dans la valeur en dollars canadiens des octrois d'incitatifs à long terme en 2014 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 56 de la présente circulaire.

Nomination d'un nouveau président et chef de la direction

Avec prise d'effet le 13 février 2015, M. Pierre Beaudoin a été nommé président exécutif du conseil d'administration et M. Alain Bellemare est devenu président et chef de la direction.

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.



Jean C. Monty
Président du comité des ressources humaines
et de la rémunération



Laurent Beaudoin
Administrateur
et président émérite du conseil

A. 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 2014, des modifications ont été apportées aux régimes existants afin de passer de l'ancienne structure organisationnelle à la nouvelle, qui compte désormais quatre secteurs d'activité (Transport, Avions d'affaires, Avions commerciaux ainsi que Aérostructures et Services d'ingénierie) de même qu'une équipe de développement de produits aéronautiques, comme il est décrit plus en détail à la section A.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), et à la section A.1.5.5, intitulée « Droit de modifier le régime d'UAD 2010 ou le régime d'options d'achat d'actions ».

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

A.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.

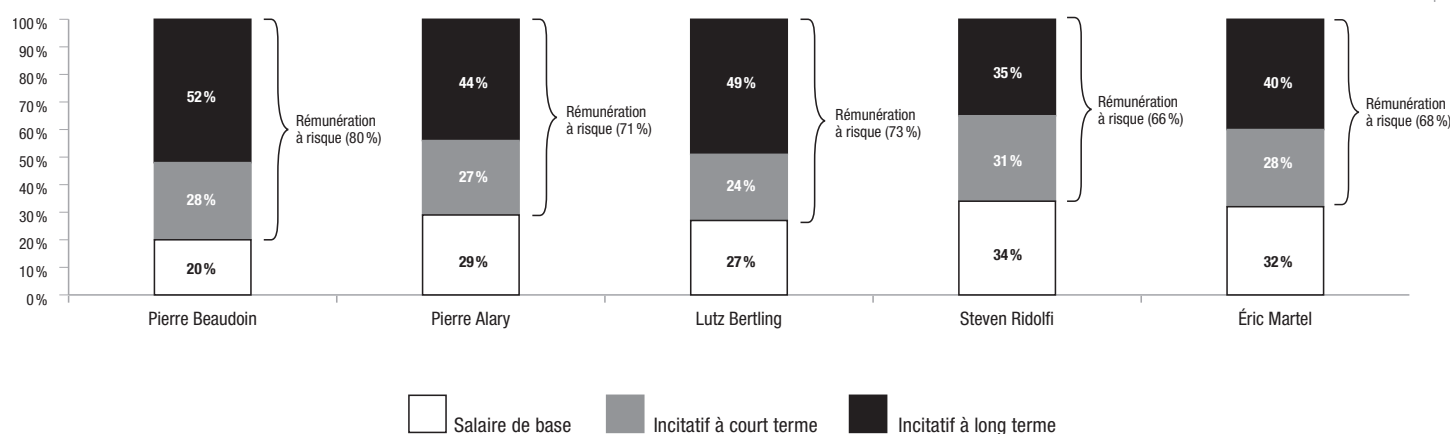
Le tableau suivant présente les éléments clés de la rémunération ainsi que leur forme respective et la période de performance :

	Salaire de base	Incidatifs à court terme	Incidatifs à long terme	
			UAR/UAD	Options d'achat d'actions
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 ⁽¹⁾	N'ont de valeur que si le cours de l'action est supérieur à son prix d'exercice
Acquisition	—	—	– Acquisition 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 cessation d'emploi du membre de la haute direction	Les actions subalternes classe B sont acquises au prix d'exercice fixé à l'octroi

(1) En ce qui a trait aux octrois de 2014, la performance est fondée sur une moyenne pondérée : 20 % pour 2014, 30 % pour 2015 et 50 % d'après la moyenne de 2015 et de 2016.

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) de l'ancien président et chef de la direction, M. Pierre Beaudoin ; (ii) du vice-président principal et chef de la direction financière, M. Pierre Alary ; et (iii) des trois autres membres de la haute direction de Bombardier les mieux rémunérés, soit le président et chef de l'exploitation de Bombardier Transport, M. Lutz Bertling, l'ancien vice-président principal, M. Steven Ridolfi, et le président de Bombardier Avions d'affaires, M. Éric Martel (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 2014. 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



A.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 une 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 2013, Meridian a réalisé l'étalonage ayant servi à établir la rémunération de la plupart des membres de la haute direction de la Société occupant des postes en Europe, tandis que l'étalonage réalisé par Meridian au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2014 a servi à établir la rémunération de la plupart des membres de la haute direction de la Société occupant des postes en Amérique du Nord. Les postes de haute direction sont étalonés 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 étalonés 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 (se reporter au comité des ressources humaines et de la rémunération aux pages 28 et 29 de la présente circulaire).

L'exercice d'étalonage réalisé sera valable pour les deux prochaines années. Par conséquent, les tableaux ci-après présentent le groupe de comparaison utilisé dans l'étude de 2012 de Meridian se rapportant à la plupart des membres de la haute direction occupant des postes en Amérique du Nord et celui qui a été utilisé dans l'étude de 2013 réalisée par Meridian et se rapportant

à la plupart des membres de la haute direction occupant des postes en Europe. 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, Steven Ridolfi et Éric Martel			
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 M. Lutz Bertling			
Adam Opel AG Alcatel-Lucent BASF Bilfinger 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

A.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.

A.1.4 Régimes incitatifs à court terme

Les membres du personnel cadre admissibles de Bombardier participent aux régimes incitatifs à court terme élaborés expressément en 2014 pour chacun de ses deux groupes opérationnels d'après l'ancienne structure organisationnelle, soit Bombardier Aéronautique et Bombardier Transport, ainsi que pour le siège social. 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. 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 2014, 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 14 janvier 2014, 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 2014. Le tableau indique également les motifs à l'appui de ces choix.

Indicateur clé de performance	Motif à l'appui	Fréquence d'application de la mesure	Siège social	Bombardier Aéronautique	Bombardier Transport
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 et la réalisation d'investissements à long terme. 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		✓	
Mobilisation des employés ⁽⁶⁾	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) ajusté ⁽⁷⁾	Mesure globale de la rentabilité et mesure courante servant à évaluer les sociétés. Mesure la rentabilité nette associée à la performance.	Trimestrielle	✓		
Projets financiers et à valeur ajoutée particuliers ⁽⁸⁾	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			⁽⁹⁾	5 %	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.

(2) Les flux de trésorerie disponibles, en excluant la répartition des liquidités du siège social.

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

(7) Le RPA est calculé d'après le résultat net ajusté attribuable aux détenteurs d'instruments de capitaux propres de Bombardier au moyen de la méthode du rachat d'actions en tenant compte de l'exercice de tous les facteurs de dilution. Le résultat net ajusté est défini comme étant le résultat net, compte non tenu des éléments spéciaux, de la charge de désactualisation des obligations au titre des avantages nets de retraite, de certains gains et pertes nets découlant des modifications de l'évaluation des provisions et des instruments financiers comptabilisés à la juste valeur par le biais du résultat net et de l'incidence fiscale connexe de ces éléments.

(8) L'ancien président et chef de la direction ainsi que le président de Bombardier Avions d'affaires sont les seuls membres de la haute direction visés qui avaient des objectifs individuels aux termes du régime incitatif à court terme. Ces objectifs étaient liés à des projets à valeur ajoutée dans le cas de l'ancien président et chef de la direction ainsi qu'à une combinaison de projets financiers et à valeur ajoutée dans le cas du président de Bombardier Avions d'affaires.

(9) Regroupement des seuils de Bombardier Aéronautique et de Bombardier Transport.

La Société estime que chaque cible relative aux indicateurs de performance financière est établie à un niveau qui favorise l'amélioration de la performance par rapport aux résultats des exercices antérieurs. Les cibles relatives aux indicateurs de performance financière sont établies à un niveau ambitieux et 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. Les cibles relatives aux indicateurs de performance non financière suivants, soit la livraison à temps, la ponctualité des départs et la mobilisation des employés, sont établies à un niveau qui vise à favoriser l'obtention de meilleurs résultats que ceux qui ont été inscrits à l'exercice précédent. Ces cibles peuvent être ajustées pour tenir compte de situations non récurrentes. Quant à l'indicateur relatif à l'exécution des nouveaux programmes, des jalons trimestriels sont fixés pour garantir la mise au point de nouveaux programmes d'avion dans un délai déterminé. Ces cibles relatives aux indicateurs de performance non financière ne sont pas faciles à atteindre, ainsi qu'il est illustré dans le tableau présenté à la page 43 de la présente circulaire.

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 RAll en ce qui a trait aux indicateurs de performance non financière).

De plus, ces régimes limitent le montant global à payer aux termes des régimes incitatifs à court terme pour l'exercice clos le 31 décembre 2014 en fonction d'un pourcentage prédéterminé du RAll ainsi qu'il est indiqué dans le tableau ci-dessus. Les paiements aux termes des régimes incitatifs à court terme sont réduits proportionnellement si la limite en matière de RAll est atteinte. De plus, aucun montant n'est payé aux termes des régimes incitatifs à court terme si le RAll 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 a été effectué par la direction du siège social afin de surveiller sa performance financière et opérationnelle par rapport aux objectifs qu'il devait atteindre pendant l'exercice.

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. 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 exerce ses activités. 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 (\$)	Pondération réalisée	Total de la pondération réalisée
Bombardier Aéronautique	RAII	30,00 %	(995) millions ⁽¹⁾	7,50 %	45,00 %
	FTD	30,00 %	(1,059) millions ⁽¹⁾	10,00 %	
	Livraison à temps	5,00 %	Non communiqués au public ⁽²⁾	0,00 %	
	Ponctualité des départs	5,00 %	Non communiqués au public ⁽²⁾	5,00 %	
	ENP	30,00 %	Non communiqués au public ⁽²⁾	22,50 %	
Bombardier Transport	RAII	30,00 %	429 millions ⁽¹⁾	13,33 %	23,33 %
	FTD	50,00 %	122 millions ⁽¹⁾	10,00 %	
	Mobilisation des employés	20,00 %	Non communiqués au public ⁽²⁾	0,00 %	
Siège social	Objectifs de Aéronautique	40,00 %	Indiqués ci-dessus	18,00 %	42,33 %
	Objectifs de Transport	40,00 %	Indiqués ci-dessus	9,33 %	
	RPA ajusté	20,00 %	0,35 par action	15,00 %	
Ancien président et chef de la direction	Objectifs de Aéronautique	31,43 %	Indiqués ci-dessus	14,14 %	33,26 %
	Objectifs de Transport	31,43 %	Indiqués ci-dessus	7,33 %	
	RPA ajusté	15,71 %	Indiqués ci-dessus	11,79 %	
	Le conseil a défini un projet à valeur ajoutée particulier pour Bombardier Aéronautique comportant des cibles stratégiques	21,43 %	Non communiqués au public ⁽²⁾	0,00 %	
Président de Bombardier Avions d'affaires	Objectifs de Aéronautique	66,67 %	Indiqués ci-dessus	30,00 %	42,56 %
	Définition de projets financiers et à valeur ajoutée particuliers comportant des cibles stratégiques, notamment : <ul style="list-style-type: none"> - Résultats financiers d'après le RAI et les FTD du secteur Avions d'affaires - Principales étapes de développement à l'égard des avions d'affaires, soit les avions <i>Global 7000</i> et <i>Global 8000</i> et <i>Learjet 85</i> 	33,33 %	Non communiqués au public ⁽²⁾	12,56 %	

(1) Ce montant correspond à celui qui est indiqué dans les états financiers de Bombardier au 31 décembre 2014. Le calcul des résultats relatifs au régime incitatif à court terme exclut les répartitions de charges/de liquidités du siège social et les éléments spéciaux.

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

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 2014, 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 %	46,56 %	11,45 %
Pierre Alary	0 %	90 %	180 %	38,10 %	12,85 %
Lutz Bertling	0 %	90 %	180 %	21,00 %	4,56 %
Steven Ridolfi	0 %	90 %	180 %	38,10 %	10,92 %
Éric Martel	0 %	90 %	150 % ⁽¹⁾	38,30 %	9,39 %

(1) La prime maximale payable sur la portion de la prime annuelle de M. Martel qui est liée à des objectifs individuels est limitée à 100 % de la cible.

A.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 66⅔% 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 33⅓% 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 dépende 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 aux membres de la haute direction visés et en fait rapport au conseil à des fins d'approbation ou d'information, selon le cas. Les incitatifs à long terme sont octroyés annuellement en fonction de données étalonnées. La valeur des UAR/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.

A.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 conseil, 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 50 et 51 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 A.1.5.2, intitulée « Règlement des UAR/UAD », à la page 46 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 habituellement 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 des UAD, à la cessation d'emploi du participant, à son décès ou à son départ à la retraite) peut être annulé, réduit ou augmenté en fonction des résultats réels de la moyenne sur trois ans ou de la moyenne pondérée sur trois ans de l'indicateur de performance applicable, selon la date d'octroi des attributions :

Pourcentage d'acquisition ⁽¹⁾	Rendement moyen sur trois ans		
	Octrois faits avant août 2013 RCP	Octrois faits entre août 2013 et octobre 2014 RCI	
	Siège social / Bombardier Aéronautique / Bombardier Transport	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.

Pourcentage d'acquisition ⁽¹⁾	Rendement moyen pondéré sur trois ans ⁽²⁾	
	Octrois faits entre novembre 2014 et juillet 2015 RCI ⁽³⁾	
	Siège social / Avions d'affaires, Avions commerciaux, Aérostructures et Services d'ingénierie	Bombardier Transportation ⁽⁴⁾
0 %	Inférieur de plus de 1 % à la cible	Inférieur de plus de 2 % à la cible
70 %	Cible moins 1 %	Cible moins 2 %
100 %	Cible	Cible
150 %	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 rendement est calculé d'après une moyenne pondérée : 20 % sont liés au plan opérationnel de 2014 ; 30 %, au plan opérationnel de 2015 ; et 50 %, à la moyenne du plan opérationnel de 2015 et du plan stratégique de 2016.

(3) Le tableau ci-dessus est valable pour les calendriers d'acquisition des droits liés au rendement de 2014. Pour les exercices 2015 et 2016, les calendriers d'acquisition des droits liés au rendement, par secteur d'activité et sur une base consolidée, seront établis à la fin du deuxième trimestre de l'exercice 2015.

(4) Pour l'exercice 2014, le RCI chez Bombardier Transport correspond à deux fois la valeur du RCI pour les autres secteurs d'activité combinés 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 ; et
- veuillez consulter la section D, intitulée « Dispositions en matière de cessation d’emploi et de changement de contrôle », aux pages 64 à 66 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 ni 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. Puisque le rendement des capitaux propres (« RCP ») moyen sur trois ans à l’égard des UAR/UAD octroyées en 2011-2012 était inférieur au seuil du RCP moyen, qui était de 21 %, aucune UAR/UAD n’a été acquise au cours de l’exercice clos le 31 décembre 2014 et ces unités ont toutes été annulées :

UAR/UAD octroyées en 2011-2012			
Cible du RCP ⁽¹⁾ moyen sur trois ans	Pourcentage d’acquisition	RCP ⁽¹⁾ moyen sur trois ans atteint	Pourcentage d’acquisition atteint
Inférieure à 21 %	0 %		
21 %	70 %		
22 %	85 %		
23 %	100 %		
24 %	110 %	16,3 %	0 %
25 %	120 %		
26 %	130 %		
27 %	140 %		
28 %	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.

A.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 participant au régime 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, en 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.

A.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 inaccessibles et visent l'acquisition d'un nombre d'actions subalternes classe B ne pouvant excéder 135 782 688, une fois pris en compte le nombre global d'actions subalternes classe B pouvant être émises aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération fondée sur des titres de la Société ;
- 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 D, intitulée « Dispositions en matière de cessation d'emploi et de changement de contrôle », aux pages 64 à 66 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 autrement que par testament ou conformément aux lois en matière de succession.

Pour les options octroyées en 2008-2009, la condition d'acquisition des droits liés à la performance prévoit que le cours cible des actions subalternes classe B doit atteindre 8,00 \$ CAN. Ce cours cible n'a pas encore été atteint.

A.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 ;
- une seule personne ne peut détenir des UAD visant, ou des options permettant d’acquérir, selon le cas, plus de 5 % des actions subalternes classe B émises et en circulation ; et
- le nombre total d’options d’achat d’actions émises au cours de l’exercice clos le 31 décembre 2014 (soit 8 630 184), exprimé en pourcentage du nombre total d’actions classe A et d’actions subalternes classe B qui étaient émises et en circulation au 31 décembre 2014, s’élève à 0,49 %.

Au 9 mars 2015, la situation s’établit comme suit :

	Régime	Actions émises	Actions pouvant être émises aux termes d’UAD octroyées mais non acquises OU d’options d’achat d’actions octroyées mais non exercées	Actions pouvant être émises aux termes d’octrois futurs d’UAD OU d’options d’achat d’actions
Actions subalternes classe B	Régime d’options d’achat d’actions	43 267 681 ⁽¹⁾	32 308 107	50 824 236 ⁽²⁾
	Régime d’UAD 2010	362 191	9 020 473	14 617 336
% du nombre total d’actions classe A et d’actions subalternes classe B émises et en circulation	Régime d’options d’achat d’actions	2,46%	1,84%	2,89%
	Régime d’UAD 2010	0,02%	0,51%	0,83%

(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.

(2) Les options octroyées sont incessibles et visent l’acquisition d’un nombre d’actions subalternes classe B ne pouvant excéder 135 782 688, une fois pris en compte le nombre global d’actions subalternes classe B pouvant être émises aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération fondée sur des titres de la Société.

A.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 requises des organismes de réglementation et des bourses de valeurs, 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 de 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 ;
- une 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.

Au cours de l’exercice clos le 31 décembre 2014, certaines modifications ont été apportées au régime d’UAD 2010 afin de passer de l’ancienne structure organisationnelle à la nouvelle, qui compte désormais quatre secteurs d’activité (Transport, Avions d’affaires, Avions commerciaux ainsi que Aérostructures et Services d’ingénierie) de même qu’une équipe de développement de produits aéronautiques. Suivant l’annonce de la nouvelle structure organisationnelle, le rendement du capital investi (« RCI ») cible à l’égard des octrois d’UAD faits entre le 6 novembre 2014 et le 1^{er} août 2015 aux termes du régime d’UAD 2010 a été modifié et est passé d’une moyenne sur trois ans à une moyenne pondérée : 20 % sont liés au plan opérationnel de 2014 ; 30 %, au plan opérationnel de 2015 ; et 50 %, à une moyenne du plan opérationnel de 2015 et du plan stratégique de 2016. De plus, le RCI cible pour ces octrois sera fondé sur le RCI du groupe pertinent selon l’ancienne structure organisationnelle (soit 50 % en ce qui a trait soit à Aéronautique, soit à Transport et 50 % sur une base consolidée) pour l’exercice 2014 ainsi que sur le RCI du secteur d’activité pertinent (50 % en ce qui a trait aux secteurs Transport, Avions d’affaires, Avions commerciaux ou Aérostructures et Services

d'ingénierie et 50 % sur une base consolidée) pour les exercices 2015 et 2016. Le conseil a approuvé ces modifications au régime d'UAD 2010 le 29 octobre 2014 et a fourni des précisions sur celles-ci le 14 janvier 2015. Ces modifications ne sont pas assujetties à l'approbation des actionnaires et ont été approuvées par la TSX.

A.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.

A.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 règles relatives aux LDA ont été modifiées pour tenir compte de la nouvelle structure organisationnelle. Le CRHR a approuvé ces modifications, et celles-ci sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2015. Les exigences prévues dans les LDA s'appliquent au groupe de cadres supérieurs suivant :

- le président et chef de la direction ;
- les présidents des secteurs d'activité ;
- le vice-président, développement de produits et ingénieur en chef, Aéronautique ; et
- les cadres supérieurs d'une certaine échelle salariale qui relèvent directement du président et chef de la direction, des présidents des secteurs d'activité et du vice-président, développement de produits et ingénieur en chef, Aéronautique, selon le cas, et qui font 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 Transport	4 x
Présidents des trois autres secteurs d'activité	3 x
Autres cadres supérieurs	3 x ou 2 x, selon l'échelon salarial

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'actionnariat.

Aucune période n'est prescrite pour atteindre la cible en matière d'actionnariat. 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 assujettis 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 qu'en 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 2014 :

Membres de la haute direction visés	Multiple cible du salaire de base	Multiple réel du salaire de base au 31 décembre 2014
Pierre Beaudoin	5 x	5,4 ⁽¹⁾ (cible atteinte)
Pierre Alary	3 x	2,7
Lutz Bertling	4 x	—
Steven Ridolfi	3 x	1,7
Éric Martel	3 x	0,6

(1) M. Pierre Beaudoin, était président et chef de la direction jusqu'au 13 février 2015, date à laquelle il a été nommé président exécutif du conseil d'administration.

A.1.5.8 Politique en matière de récupération de la rémunération

Conformément à sa politique en matière de récupération de la rémunération, Bombardier peut 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 exécutif du conseil d'administration, au président et chef de la direction, aux vice-présidents principaux et vice-présidents du siège social, aux présidents et vice-présidents des secteurs d'activité, régions ou unités d'affaires mondiales de la Société, dont la rémunération est supérieure à une échelle salariale établie, ainsi qu'à tout membre, peu importe son échelle salariale, de l'équipe de direction du président et chef de la direction, du président d'un secteur d'activité et du vice-président, développement de produits et ingénieur en chef de Aéronautique. 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 également de consulter la section D, intitulée « Dispositions en matière de cessation d'emploi et de changement de contrôle », aux pages 64 à 66 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.

A.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 2014, aucun membre de la haute direction ne détenait d'UADMHD, à l'exception de M. Laurent Beaudoin, dont les UADMHD sont toutes acquises.

A.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.

A.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 exécutif du conseil d'administration, le président et chef de la direction 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 à la page 58 de la présente circulaire.

De plus amples renseignements au sujet des régimes de retraite des cadres supérieurs sont présentés à la section C, intitulée « Régimes de retraite », aux pages 62 et 63 de la présente circulaire.

A.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 2014.

A.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. Jean C. Monty, président du CRHR, est également membre du comité d’audit. M^{me} 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 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	– 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	<p>– La possibilité que des décisions à court terme donnent lieu à une rémunération excessive est limitée pour les raisons suivantes :</p> <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 et de Bombardier Transport 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 <p>– 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, afin de créer un alignement et de favoriser la prise de décisions dans le meilleur intérêt de Bombardier dans son ensemble :</p> <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 <p>– 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 que des risques inadéquats ou excessifs doivent être pris</p> <p>– Si le résultat à l’égard d’un objectif précis est inférieur à la cible, la prime connexe n’est pas payée</p>
Régime d’unités d’actions liées au rendement OU Régime d’unités d’actions différées	<p>– La période d’acquisition de trois ans permet de s’assurer que la performance de Bombardier est alignée sur les intérêts des actionnaires</p> <p>– 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 (sauf pour ce qui est des octrois faits entre novembre 2014 et juillet 2015) et, si :</p> <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 % <p>– 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</p> <p>– 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</p>

Éléments ou régimes de rémunération	Facteur de réduction des risques
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 cible
Composition de la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> - Bombardier offre des régimes incitatifs à court et à long terme ; certains d'entre eux 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"> - 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 - La politique en matière de récupération de la rémunération aide à faire concorder les meilleurs intérêts de Bombardier avec ceux de ses actionnaires
Absence d'activités spéculatives	<ul style="list-style-type: none"> - Aux termes du code d'éthique et de conduite de Bombardier, les employés ne peuvent effectuer d'opérations de couverture ni tout autre genre d'opérations sur des options négociées sur le marché portant sur des titres de Bombardier ou toute autre forme d'instruments dérivés liés à 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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

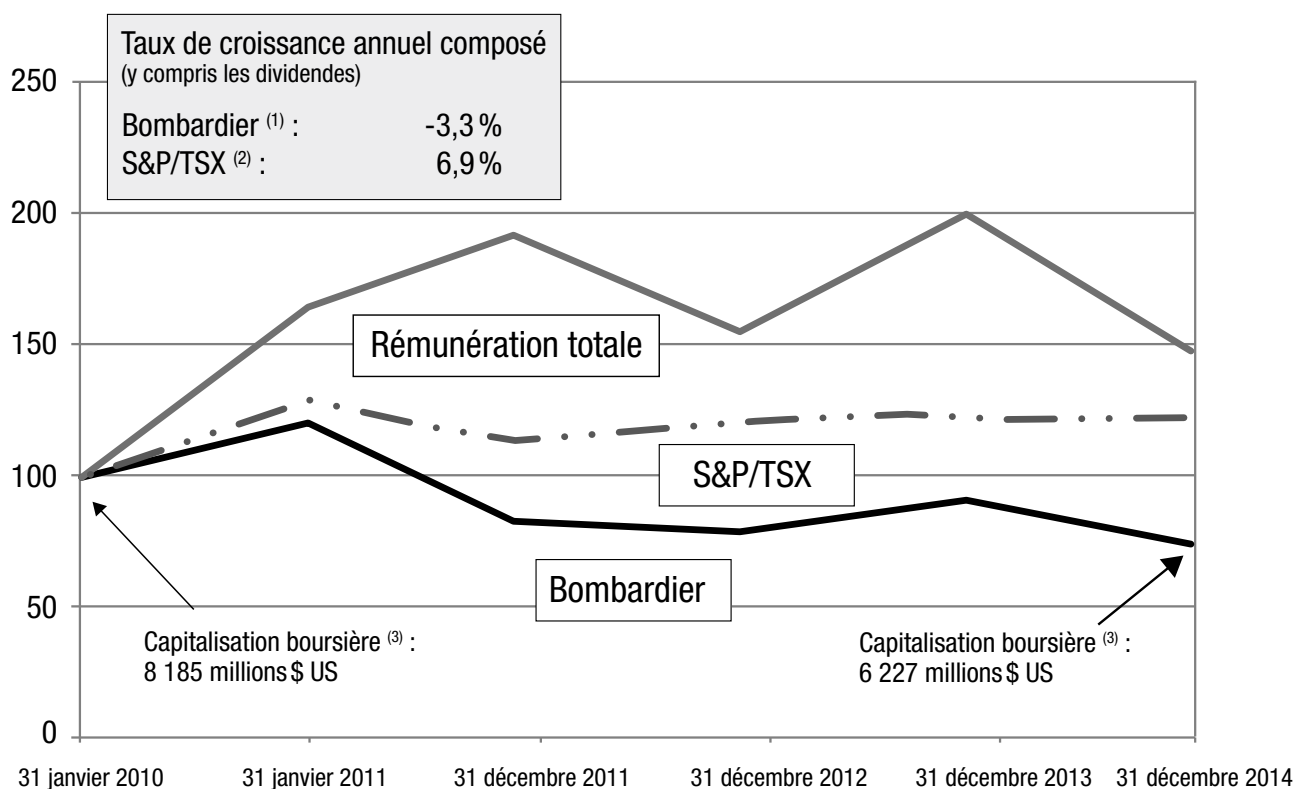
A.2 Représentation graphique de la performance

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 2010 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 2010 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, 31 décembre 2013 et 31 décembre 2014, le rendement total pour l'actionnaire a été relativement stable.

Sauf en ce qui a trait à l'exercice clos le 31 décembre 2011, le graphique indique une corrélation entre le rendement du cours de l'action de Bombardier et la rémunération totale qu'elle verse aux membres de la haute direction visés. Malgré cette corrélation, plusieurs facteurs peuvent avoir une incidence défavorable sur le rendement du cours de l'action de Bombardier. La rémunération comprend une portion qui est établie en fonction du cours du marché, plus une composante variable qui est liée à la performance 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.

Rendement des actions subalternes classe B de Bombardier du 31 janvier 2010 au 31 décembre 2014



(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 316 231 937 actions classe A et 1 438 517 706 actions subalternes classe B au 31 janvier 2010 et sur 314 273 255 actions classe A et 1 425 395 218 actions subalternes classe B au 31 décembre 2014. Le montant de la capitalisation boursière est converti des dollars canadiens en dollars américains. À titre indicatif, en date du 31 janvier 2010 et du 31 décembre 2014, les taux de change utilisés étaient respectivement de 0,9390 et de 0,8633.

(Indice : cours de clôture au 31 janvier 2010 = 100 et rémunération totale des membres de la haute direction visés pour l'exercice clos le 31 janvier 2010 = 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 précédant le cours de clôture des actions.

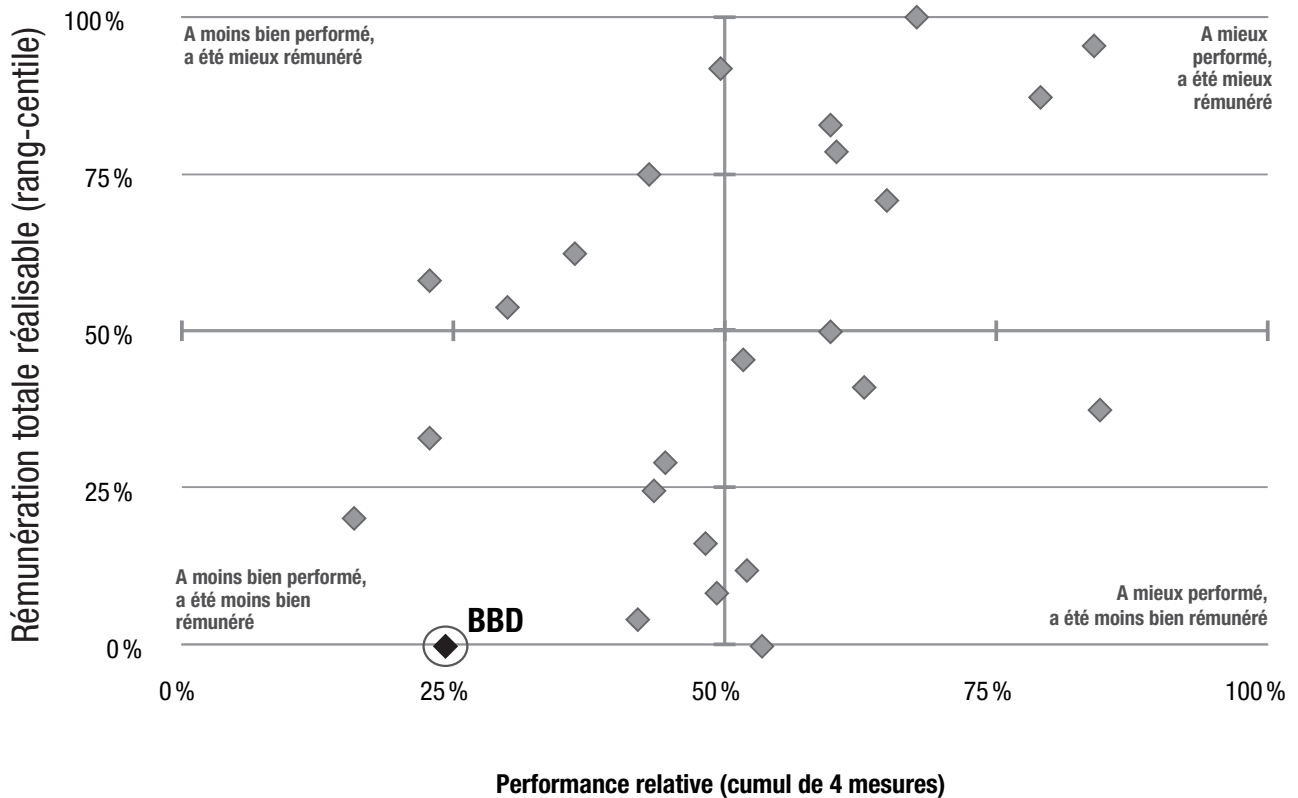
A.3 Rémunération à la performance

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 2014 une analyse de la rémunération à la performance de l'ancien président et chef de la direction qui portait sur la période triennale close le 31 décembre 2013.

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 2013 en ce qui a trait à des postes de la haute direction en Amérique du Nord.

Rang-centile de la performance composée de 2011 à 2013 par rapport au centile de la rémunération directe totale (RDT) du chef de la direction



B. Rémunération des membres de la haute direction

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

Le tableau de la valeur de la rémunération totale suivant résume la rémunération totale de l'ancien président et chef de la direction de Bombardier, M. Pierre Beaudoin, pour les trois derniers exercices. Il présente aussi un sommaire du nombre total d'actions, d'UAR, d'UAD et d'options d'achat d'actions détenues par lui et de la valeur de celles-ci à la fin de ces exercices.

Rémunération pour l'exercice clos le	31 décembre 2014 (\$)	31 décembre 2013 (\$)	31 décembre 2012 (\$)
Salaire de base ⁽¹⁾	1 268 500	1 360 400	1 401 200
Unités d'actions liées au rendement (UAR) ⁽¹⁾	Aucune	Aucune	Aucune
Unités d'actions différées (UAD) ⁽¹⁾	2 146 800	2 336 000	2 455 800
Options d'achat d'actions ⁽¹⁾	1 073 400	1 168 000	1 227 900
Incitatif annuel ⁽¹⁾	590 700	928 700	761 100
Valeur du régime de retraite ⁽²⁾	(70 200)	83 700	22 000
Autre rémunération ⁽³⁾	148 400	128 500	112 200
Rémunération totale	5 157 600	6 005 300	5 980 200

Nombre total d'actions, d'UAR, d'UAD et d'options d'achat d'actions et valeur de celles-ci						
	31 décembre 2014		31 décembre 2013		31 décembre 2012	
	Nombre	\$	Nombre	\$	Nombre	\$
Actions ⁽⁴⁾						
Classe A	512 859	1 828 600	512 859	2 217 600	512 859	1 972 800
Subalternes classe B	773 654	2 771 800	763 618	3 309 100	354 954	1 340 400
UAR	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
UAD ⁽⁵⁾	2 680 642	9 603 900	2 480 525	10 749 100	2 052 492	7 750 900
Options d'achat d'actions ⁽⁶⁾						
Pouvant être exercées	1 715 000	271 900	1 513 000	490 700	1 250 000	357 000
Ne pouvant être exercées	3 905 462	900 500	3 111 864	933 100	2 997 883	132 200
Total	9 587 617	15 376 700	8 381 866	17 699 600	7 168 188	11 553 300

- (1) Veuillez consulter le tableau B.2, intitulé « Tableau sommaire de la rémunération », à la page 58 de la présente circulaire.
- (2) Veuillez consulter le tableau C.1, intitulé « Renseignements additionnels sur les régimes de retraite pour l'exercice clos le 31 décembre 2014 », à la page 63 de la présente circulaire.
- (3) Veuillez consulter la note (4) du tableau B.2, intitulé « Tableau sommaire de la rémunération », à la page 59 de la présente circulaire.
- (4) La valeur marchande des actions a été déterminée selon (i) le cours de clôture des actions classe A de 4,13 \$ CAN et le cours de clôture des actions subalternes classe B de 4,15 \$ CAN, dans les deux cas compte tenu de la conversion des dollars canadiens en dollars américains au taux de change de 0,8633 au 31 décembre 2014; (ii) 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; ou (iii) 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, selon le cas.
- (5) Veuillez consulter le tableau B.3, intitulé « Attributions fondées sur des actions et attributions fondées sur des options en cours », à la page 60 de la présente circulaire et le tableau B.4, intitulé « Total de l'avoir total en UAD acquises par les membres de la haute direction visés », à la page 61 de la présente circulaire.
- (6) Veuillez consulter le tableau B.3, intitulé « Attributions fondées sur des actions et attributions fondées sur des options en cours », à la page 60 de la présente circulaire.

B.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 trois derniers exercices écoulés.

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 ⁽¹⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres		Valeur des régimes de retraite ⁽³⁾ (\$)	Autre rémunération ⁽⁴⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
					Régime incitatif annuel ⁽²⁾ (\$)	Régime incitatif à long terme (\$)			
Pierre Beaudoin Ancien président et chef de la direction (actuellement président exécutif du conseil d'administration)	2014	1 268 500	2 146 800 ⁽⁵⁾	1 073 400 ⁽⁵⁾	590 700	—	(70 200)	148 400	5 157 600
	2013	1 360 400	2 336 000 ⁽⁶⁾	1 168 000 ⁽⁶⁾	928 700	—	83 700	128 500	6 005 300
	2012	1 401 200	2 455 800 ⁽⁷⁾	1 227 900 ⁽⁷⁾	761 100	—	22 000	112 200	5 980 200
Pierre Alary Vice-président principal et chef de la direction financière	2014	665 700	648 800 ⁽⁵⁾	324 400 ⁽⁵⁾	253 600	—	81 000	— ⁽⁸⁾	1 973 500
	2013	713 900	705 900 ⁽⁶⁾	353 000 ⁽⁶⁾	418 200	—	142 000	— ⁽⁸⁾	2 333 000
	2012	726 000	674 700 ⁽⁷⁾	337 300 ⁽⁷⁾	272 100	—	289 400	52 800	2 352 300
Lutz Bertling Président et chef de l'exploitation de Bombardier Transport	2014	1 196 700	1 619 300 ⁽⁵⁾⁽⁹⁾	737 200 ⁽⁵⁾⁽⁹⁾	251 300	—	978 500	730 800 ⁽¹²⁾	5 513 800
	2013	697 500 ⁽¹⁰⁾	1 155 200 ⁽⁶⁾	1 547 300 ⁽⁶⁾⁽¹¹⁾	468 700	—	641 500	705 700 ⁽¹²⁾	5 215 900
Steven Ridolfi ⁽¹⁷⁾ Ancien vice-président principal	2014	656 900	544 100 ⁽⁵⁾⁽¹³⁾	272 000 ⁽⁵⁾⁽¹³⁾	250 300	—	494 100	74 400 ⁽¹⁴⁾	2 291 800
	2013	655 200	423 600 ⁽⁶⁾	211 800 ⁽⁶⁾	258 500	—	195 100	— ⁽⁸⁾	1 744 200
	2012	659 800	404 800 ⁽⁷⁾	202 400 ⁽⁷⁾	225 700	—	327 500	— ⁽⁸⁾	1 820 200
Éric Martel Président, Bombardier Avions d'affaires	2014	525 500	544 100 ⁽⁵⁾⁽¹⁵⁾	272 000 ⁽⁵⁾⁽¹⁵⁾	201 300	—	546 800	54 800 ⁽¹⁶⁾	2 144 500
	2013	431 500	272 700 ⁽⁶⁾	136 400 ⁽⁶⁾	234 900	—	123 500	— ⁽⁸⁾	1 199 000
	2012	430 300	242 900 ⁽⁷⁾	121 400 ⁽⁷⁾	201 400	—	146 900	— ⁽⁸⁾	1 142 900

- (1) Le modèle d'établissement du prix Black-Scholes est utilisé pour calculer la juste valeur des attributions à la date d'octroi, car il est conforme au modèle d'évaluation qui est utilisé à des fins comptables.
 - (2) Les primes sont versées en espèces au cours de l'année suivant l'exercice à l'égard duquel elles ont été gagnées.
 - (3) Veuillez consulter le tableau C.1, intitulé « Renseignements additionnels sur les régimes de retraite pour l'exercice clos le 31 décembre 2014 », à la page 63 de la présente circulaire ainsi que les circulaires se rapportant aux deux exercices précédents.
 - (4) Ce montant comprend : (i) pour M. Pierre Beaudoin, une somme de 93 864 \$ pour l'exercice clos le 31 décembre 2014, de 68 435 \$ pour l'exercice clos le 31 décembre 2013 et de 42 751 \$ pour l'exercice clos le 31 décembre 2012 ; et (ii) pour M. Lutz Bertling, une somme de 31 772 \$ pour l'exercice clos le 31 décembre 2014 et 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 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.
 - (5) Ce montant tient compte de la juste valeur estimative des UAR ou des UAD et des options d'achat d'actions octroyées le 6 novembre 2014, date à laquelle le cours de clôture des actions subalternes classe B était de 3,82 \$ CAN et le taux de change pour convertir des dollars canadiens en dollars américains était de 0,8754. 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 0,23. Pour MM. Éric Martel et Steven Ridolfi, le modèle prévoyait également la juste valeur estimative des UAR et des options d'achat d'actions octroyées le 21 février 2014, date à laquelle le cours de clôture des actions subalternes classe B était de 3,51 \$ CAN, le taux de change pour convertir des dollars canadiens en dollars américains était de 0,8986 et la valeur utilisée pour les options d'achat d'actions aux termes du modèle Black-Scholes était de 0,27.
 - (6) 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.
 - (7) 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.
 - (8) Comme la valeur totale de l'autre rémunération est inférieure à 50 000 \$ ou à 10 % du salaire de base, aucune valeur n'est indiquée.
 - (9) M. Lutz Bertling a eu droit, le 6 novembre 2014, à un octroi spécial de 268 384 options d'achat d'actions et de 123 457 UAD d'une valeur de 700 000 \$ CAN. Ce montant est présenté compte tenu de la conversion des dollars canadiens en dollars américains au taux de change de 0,8754 le 6 novembre 2014. Cet octroi visait à remplacer une partie des 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.
 - (10) M. Lutz Bertling a été nommé président et chef de l'exploitation de Bombardier Transport avec prise d'effet le 3 juin 2013.
 - (11) Afin de souligner l'arrivée de M. Lutz Bertling au sein de Bombardier, la Société lui a accordé 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. Ce montant est présenté compte tenu de la conversion des dollars canadiens en dollars américains au taux de change de 0,9717 le 3 juin 2013. Cet octroi visait à remplacer une partie des 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 l'arrivée de M. Lutz Bertling au sein de Bombardier, la Société lui a accordé une somme forfaitaire en espèces 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 une partie de la rémunération à laquelle il a renoncé en quittant son emploi antérieur. M. Lutz Bertling a reçu deux versements de 250 000 euros chacun les 30 juin et 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 \$. M. Lutz Bertling a reçu deux versements additionnels de 250 000 euros chacun les 26 mai et 25 novembre 2014. Le premier versement en euros a été converti en dollars américains au taux de change de 1,3648 et le deuxième, au taux de change de 1,2471, pour un montant total de 652 975 \$. Si M. Lutz Bertling démissionne 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.
 - (13) Afin de souligner la nomination de M. Steven Ridolfi au poste de vice-président principal avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2014, la Société lui a accordé un octroi spécial de 68 397 options d'achat d'actions et de 36 934 UAR le 21 février 2014, soit le premier jour après le 1^{er} janvier 2014 où la période d'interdiction d'opérations a pris fin.
 - (14) Ce montant comprend la cotisation annuelle de 32 850 \$ à un régime non enregistré d'épargne-retraite faite au nom de M. Ridolfi.
 - (15) Afin de souligner la nomination de M. Éric Martel au poste de président, Bombardier Avions d'affaires avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2014, la Société lui a accordé un octroi spécial de 68 397 options d'achat d'actions et de 36 934 UAR le 21 février 2014, soit le premier jour après le 1^{er} janvier 2014 où la période d'interdiction d'opérations a pris fin.
 - (16) Ce montant comprend (i) une somme de 18 300 \$, qui correspond au coût total pour Bombardier d'une allocation d'automobile pour M. Martel ; et (ii) une somme de 22 900 \$, qui correspond au coût total pour Bombardier des avantages postérieurs au départ à la retraite de M. Martel ; le calcul des coûts pour Bombardier au titre de l'allocation d'automobile et des avantages postérieurs au départ à la retraite de M. Martel prend en compte le coût réel de location du véhicule ainsi qu'une estimation des coûts d'entretien, en tenant compte de l'usage de son véhicule à des fins personnelles, ainsi qu'une assurance médicale et une assurance-vie.
 - (17) Le 27 février 2015, M. Steven Ridolfi a quitté la Société et a pris sa retraite.
- ★ Tous les montants relatifs à la rémunération ont été versés en dollars canadiens à MM. Pierre Beaudoin, Pierre Alary, Steven Ridolfi et Éric Martel et en euros à M. Lutz Bertling. 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 0,9061 et de 1,3297 pour l'exercice clos le 31 décembre 2014, de 0,9717 et de 1,3285 pour l'exercice clos le 31 décembre 2013 et de 1,0008 et de 1,2860 pour l'exercice clos le 31 décembre 2012. Les taux de change utilisés aux fins des attributions fondées sur des actions sont présentés dans les notes du tableau B.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 C.1.

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

Membres de la haute direction visés	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions			
	Date d'octroi	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⁾ (\$)
Pierre Beaudoin	10 juin 2008	720 000	8,53	10 juin 2015	—	—	—	3 127 300
	10 juin 2009	450 000	3,45	10 juin 2016	271 900	—	—	
	9 juin 2010	663 000	4,71	9 juin 2017	—	—	—	
	8 juin 2011	602 000	7,01	8 juin 2018	—	—	—	
	16 août 2012	1 012 883	3,63	16 août 2019	454 700	668 503	2 395 000	
	9 août 2013	776 981	4,88	9 août 2020	—	497 268	1 781 600	
	6 novembre 2014	1 395 598	3,78	6 novembre 2021	445 800	641 975	2 300 000	
Pierre Alary	10 juin 2008	135 000	8,53	10 juin 2015	—	—	—	616 000
	10 juin 2009	87 000	3,45	10 juin 2016	52 600	—	—	
	9 juin 2010	133 000	4,71	9 juin 2017	—	—	—	
	8 juin 2011	156 000	7,01	8 juin 2018	—	—	—	
	16 août 2012	278 264	3,63	16 août 2019	124 900	183 655	658 000	
	9 août 2013	234 802	4,88	9 août 2020	—	150 273	538 400	
	6 novembre 2014	421 747	3,78	6 novembre 2021	134 700	194 004	695 100	
Lutz Bertling	3 juin 2013	677 690	4,76	3 juin 2020	—	—	—	—
	9 août 2013	384 221	4,88	9 août 2020	—	245 902	881 000	
	6 novembre 2014	958 515	3,78	6 novembre 2021	306 200	484 224	1 734 800	
Steven Ridolfi	10 juin 2008	90 000	8,53	10 juin 2015	—	—	—	200 600
	10 juin 2009	48 000	3,45	10 juin 2016	29 000	—	—	
	9 juin 2010	80 000	4,71	9 juin 2017	—	—	—	
	8 juin 2011	80 000	7,01	8 juin 2018	—	—	—	
	16 août 2012	166 959	3,63	16 août 2019	75 000	110 193	394 800	
	9 août 2013	140 881	4,88	9 août 2020	—	90 164	323 000	
	21 février 2014	68 397	3,61	21 février 2021	31 900	36 934	132 300	
6 novembre 2014	277 969	3,78	6 novembre 2021	88 800	127 866	458 100		
Éric Martel	10 juin 2008	30 000	8,53	10 juin 2015	—	—	—	113 100
	10 juin 2009	37 000	3,45	10 juin 2016	22 400	—	—	
	9 juin 2010	44 000	4,71	9 juin 2017	—	—	—	
	8 juin 2011	38 000	7,01	8 juin 2018	—	—	—	
	27 septembre 2011	25 000	4,02	27 septembre 2018	2 800	—	—	
	16 août 2012	100 175	3,63	16 août 2019	45 000	66 116	236 900	
	9 août 2013	90 719	4,88	9 août 2020	—	58 060	208 000	
	21 février 2014	68 397	3,61	21 février 2021	31 900	36 934	132 300	
	6 novembre 2014	277 969	3,78	6 novembre 2021	88 800	127 866	458 100	

- (1) Les options d'achat d'actions octroyées le 10 juin 2008 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 47 de la présente circulaire. Les options octroyées à compter du 10 juin 2009 sont acquises en fonction du temps seulement. Au 31 décembre 2014, seules les options d'achat d'actions octroyées le 10 juin 2009, le 9 juin 2010 et le 8 juin 2011 étaient 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 2014 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 2014 est fondée sur le cours de clôture des actions subalternes classe B le 31 décembre 2014, soit 4,15 \$ CAN, compte tenu de la conversion des dollars canadiens en dollars américains au taux de change de 0,8633 le 31 décembre 2014.
- (5) Tous les membres de la haute direction visés ont eu droit à des octrois d'UAR, à l'exception de M. Éric Martel, qui a eu droit à des octrois d'UAR faits le 21 février 2014 et le 6 novembre 2014, et de M. Steven Ridolfi, qui a eu droit à un octroi d'UAR fait le 21 février 2014.
- (6) Selon le cours de clôture des actions subalternes classe B le 31 décembre 2014, soit 4,15 \$ 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 0,8633 le 31 décembre 2014.
- (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 46 de la présente circulaire. Ces valeurs estimatives ne tiennent pas compte du paiement de dividendes possibles à venir.
- (8) 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. Veuillez consulter le tableau B.4 « Tableau de l'avoir total en UAD acquises par les membres de la haute direction visés » à la page 61 de la présente Circulaire.

B.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 2013	Nombre d'UAD acquises au cours de l'exercice	Nombre d'UAD additionnelles attribuables aux équivalents de dividendes au 6 juin 2014 ⁽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 2014	Valeur marchande des UAD acquises au 31 décembre 2014 ⁽³⁾ (\$)
Pierre Beaudoin	850 754	—	—	22 142	872 896	3 127 300
Pierre Alary	167 584	—	—	4 362	171 946	616 000
Lutz Bertling	—	—	—	—	—	—
Steven Ridolfi	54 568	—	—	1 421	55 989	200 600
Éric Martel	30 768	—	—	801	31 569	113 100

- (1) Comme les UAD ont été acquises à 0 % le 6 juin 2014, aucune UAD additionnelle n'a été créditée à titre d'équivalent de dividendes pour la période allant du 9 juin 2011 au 6 juin 2014.
- (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 2014.
- (3) Selon le cours de clôture des actions subalternes classe B le 31 décembre 2014, soit 4,15 \$ CAN, compte tenu de la conversion des dollars canadiens en dollars américains au taux de change de 0,8633 le 31 décembre 2014.

B.5 Attributions en vertu d'un régime incitatif – valeur réalisée à l'exercice et valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2014

Membres de la haute direction visés	Attributions fondées sur des options – valeur réalisée à l'exercice au cours de l'exercice ⁽¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ⁽²⁾ (\$)	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ⁽³⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice ⁽⁴⁾ (\$)
Pierre Beaudoin	—	—	—	590 700
Pierre Alary	—	—	—	253 600
Lutz Bertling	—	—	—	251 300
Steven Ridolfi	—	—	—	250 300
Éric Martel	—	—	—	201 300

- (1) Au cours de 2014, aucune option d'achat d'actions n'a été exercée par les membres de la haute direction visés.
- (2) 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.
- (3) Aucune UAD et aucune UAR n'ont été acquises au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2014. Veuillez consulter la section A.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 44 à 46 de la présente circulaire.
- (4) Représente un montant égal à la prime aux termes du régime incitatif à court terme pour l'exercice clos le 31 décembre 2014, tel qu'il est indiqué dans le tableau B.2, intitulé « Tableau sommaire de la rémunération », à la page 58 de la présente circulaire.

B.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⁾ 31 446 124 UAD ⁽²⁾ 9 553 925	4,86 N/A	Options d'achat d'actions 61 068 883 UAD 14 125 001
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs	—	—	—
Total	41 000 049	4,86	75 193 884

(1) Veuillez consulter la section A.1.5.3, intitulée « Régime d'options d'achat d'actions », à la page 47 de la présente circulaire, pour une description des principales modalités du régime d'options d'achat d'actions.

(2) Veuillez consulter la section A.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 44 à 46 de la présente circulaire, pour une description des principales modalités du régime d'UAD 2010.

C. 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 138 500 \$ CAN en 2014), 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 (2,25 % dans le cas de MM. Steven Ridolfi et Éric Martel), multiplié par le nombre d'années de service décomptées (jusqu'à concurrence de 40), moins la rente payable en vertu du régime de base.

M. Steven Ridolfi a également droit à des prestations supplémentaires correspondant à 0,25 % de son salaire de base moyen multiplié par le nombre d'années de service décomptées jusqu'au 1^{er} septembre 2013, inclusivement. Ces prestations supplémentaires s'accumulent sur une période de cinq ans à compter du 1^{er} janvier 2014 jusqu'au 31 décembre 2018. Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2014, une cotisation annuelle correspondant à 5 % de son salaire de base a également été versée pour son compte dans un régime non enregistré d'épargne-retraite. Le 27 février 2015, M. Steven Ridolfi a quitté la Société et a pris sa retraite.

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. 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.

Les prestations sont payables à la retraite dès l'âge de 60 ans. MM. Pierre Beaudoin, Pierre Alary, Steven Ridolfi et Éric Martel peuvent toucher des prestations avant d'avoir atteint l'âge de 60 ans, auquel cas ces prestations sont réduites de 0,33 % pour chaque mois compris entre la date de retraite anticipée et le 60^e anniversaire de naissance du participant ou, si cette date tombe auparavant, la date à laquelle la somme de son âge et de ses années de service sera égale à 85.

Tous les membres de la haute direction visés ont rempli les exigences en matière d'années de service pour être admissibles aux droits acquis en cas de cessation d'emploi.

Au moment du décès de MM. Pierre Beaudoin, Pierre Alary, Steven Ridolfi et Éric Martel, 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 10 ans sa cadette, la rente viagère sera réduite de 0,3 % pour chaque année d'écart par rapport à ces 10 ans.

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

C.1 Renseignements additionnels sur les régimes de retraite pour l'exercice clos le 31 décembre 2014

Le tableau suivant présente le rapprochement entre les obligations totales liées au régime de retraite de base et celles qui sont 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 2014 et le 31 décembre 2014.

Membres de la haute direction visés	Nombre d'années décomptées		Prestations annuelles payables ⁽²⁾		Obligation au titre des prestations constituées au 31 décembre 2013 ⁽³⁾ (\$)	Variation de l'obligation au cours de l'exercice		Obligation au titre des prestations constituées au 31 décembre 2014 ⁽⁶⁾ (\$)
	Au 31 décembre 2014	À 65 ans ⁽¹⁾	Au 31 décembre 2014 (\$)	À 65 ans (\$)		Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ⁽⁴⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ⁽⁵⁾ (\$)	
Pierre Beaudoin	29,3	40,0	886 300	1 208 600	13 691 000	(70 200)	2 105 100	15 725 900
Pierre Alary	16,3	23,8	257 900	376 400	3 614 500	81 000	594 800	4 290 300
Lutz Bertling	1,6	14,1	86 500	467 300	641 500	978 500	519 300	2 139 300
Steven Ridolfi	32,6	40,0	442 600	578 200	6 977 500	494 100	845 200	8 316 800
Éric Martel	12,2	30,2	114 500	284 600	1 233 700	546 800	330 600	2 111 100

(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 2014 et à l'âge de 65 ans, compte tenu de la conversion des dollars canadiens (dans le cas de MM. Pierre Beaudoin, Pierre Alary, Steven Ridolfi et Éric Martel) et des euros (dans le cas de M. Lutz Bertling) en dollars américains aux taux de change respectifs de 0,8633 et de 1,2141 le 31 décembre 2014.

(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 0,9400 et de 1,3791 le 31 décembre 2013.

(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 0,9061 et de 1,3297 au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2014.

(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 0,8633 et de 1,2141 le 31 décembre 2014.

★ 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 prévues dans les 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.

D. 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 A, intitulée «Analyse de la rémunération», aux pages 37 à 56 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. 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. Steven Ridolfi, un contrat prévoyait qu'il aurait eu le droit de recevoir une indemnité de cessation d'emploi d'un montant égal à 15 mois de son salaire de base si la Société avait mis fin à son emploi pour des raisons autres qu'un motif valable. Le 27 février 2015, M. Steven Ridolfi a quitté la Société et a pris sa retraite.

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 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 2014. 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.

Montants supplémentaires payables à la suite des événements suivants, en supposant qu'ils aient eu lieu le 31 décembre 2014

Membres de la haute direction visés	Retraite (\$)	Cessation d'emploi sans motif valable (\$)	Décès (\$)
Pierre Beaudoin	—	— ⁽¹⁾	—
Pierre Alary	—	— ⁽¹⁾	—
Lutz Bertling	—	— ⁽²⁾	—
Steven Ridolfi	—	821 200 ⁽³⁾	—
Éric Martel	—	— ⁽¹⁾	—

(1) Conformément aux exigences du droit civil.

(2) 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.

(3) Montant forfaitaire égal à 15 mois de salaire de base compte tenu de la conversion des dollars canadiens en dollars américains au taux de change moyen de 0,9061 au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2014.

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 2014. 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 5 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 5 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 5 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 5 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 5 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, sauf comme il est décrit dans les notes ci-dessous. ^{(4) (5)}
Prime	Aucune, sauf comme il est décrit dans les notes ci-dessous. ^{(4) (5)}
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.
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	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.
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. Lutz Bertling a droit à une indemnité d'un montant égal à 24 mois de son salaire de base et à la prime cible correspondante s'il est mis fin à son emploi avant qu'il n'ait atteint l'âge de 60 ans et à 12 mois de son salaire de base et à la prime cible correspondante s'il est mis fin à son emploi après qu'il a atteint l'âge de 60 ans.
- (5) M. Steven Ridolfi aurait eu droit à une indemnité d'un montant égal à 15 mois de son salaire de base si la Société avait mis fin à son emploi au 31 décembre 2014.

E. 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 7 mai 2015.

Rapport soumis le 10 février 2015 par le comité des ressources humaines et de la rémunération du conseil.

Jean C. Monty, président

Martha Finn Brooks

Patrick Pichette

Carlos E. Represas

Section 6 : Autres renseignements

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 2014, de la présente circulaire 2015, du rapport d'activité 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 2014, 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 2014.

Propositions d'actionnaire

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 11 décembre 2015.

Le Supplément B joint à la présente circulaire contient deux propositions d'actionnaire qui ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC) à des fins d'examen à l'assemblée. Toutefois, compte tenu de la réponse fournie par la Société, le MÉDAC a convenu de retirer ces propositions. Par conséquent, celles-ci ne seront pas présentées à l'assemblée et ne feront pas l'objet d'un vote.

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 9 mars 2015

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 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.

**SUPPLÉMENT B
BOMBARDIER INC.
PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE**

Les deux (2) propositions d'actionnaire suivantes ont été soumises par le MÉDAC à des fins d'examen à l'assemblée. Toutefois, compte tenu de la réponse fournie par la Société, le MÉDAC a convenu de retirer ces propositions. Par conséquent, celles-ci ne seront pas présentées à l'assemblée et ne feront pas l'objet d'un vote.

1. Informations sur les compétences des administrateurs

Il est proposé que la circulaire de la direction comporte davantage d'information sur les compétences des administrateurs ainsi que sur la formation continue qu'ils reçoivent.

Afin que les actionnaires puissent mieux apprécier les compétences des administrateurs proposés, bon nombre d'entreprises présentent un tableau décrivant leurs principales expériences et connaissances. De plus, plusieurs présentent une description des formations suivies par ces derniers, ce qui permet de nous rassurer sur leurs mises à jour en regard des nouvelles exigences en matière d'information financière, de gestion des risques, de gouvernance, d'éthique et de politiques de rémunération. De telles informations permettent aux actionnaires de mieux apprécier la qualité des candidatures qui leur sont proposées. Nous nous permettons de citer en exemple cette grille de compétences tirée de la circulaire de la direction de la Banque de Montréal :

	Astley	Babiak	Brochu	Cope	Edwards	Farmer	La Flèche	Mitchell	Orsino	Piper	Prichard	Wilson III
Leadership (a)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Expérience auprès d'autres conseils (b)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Services financiers (c)	✓	✓			✓	✓						✓
Comptabilité et finances (d)		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
Services bancaires d'investissement / fusions et acquisitions (e)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
Gestion des risques (f)	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓
Ressources humaines (g)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	
Responsabilité sociale / développement durable (h)		✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓	
Droit (i)					✓		✓				✓	
Planification stratégique (j)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Présentement, seules les expériences de conseil d'administration ou de direction d'organisation sont mentionnées ce qui rend difficile l'appréciation du talent collectif du conseil d'administration.

Comme il est indiqué ci-dessus, suivant la réponse fournie par la Société dont le texte est reproduit ci-dessous, le MÉDAC a convenu de retirer cette proposition. Par conséquent, celle-ci ne sera pas présentée à l'assemblée et ne fera pas l'objet d'un vote.

2. Compétences des administrateurs : carence en responsabilité sociale et en environnement

Il est proposé que le conseil d'administration révisé sa politique de sélection de candidats aux postes d'administrateurs pour y inclure des exigences de connaissances et d'expériences en matière de responsabilité sociale et d'environnement.

À son site web, Bombardier fait état de ses priorités à long terme lesquelles comportent un fort engagement envers la responsabilité sociale des entreprises notamment en visant à ce que tous ses nouveaux produits soient récupérables à 100 % en 2025.

Or, une lecture du profil des candidatures soumises aux fins d'élection lors de la dernière assemblée annuelle nous permet de déduire qu'aucun candidat n'a de compétence spécifique ou générale en matière de responsabilité sociale, d'environnement et de développement durable. De plus, la consultation du programme de formation continue des administrateurs ne permet de déceler aucune session d'information ou de formation qui permettrait de bonifier les connaissances des administrateurs à ce chapitre.

Permettez-nous de soulever la question suivante : est-ce que les objectifs servant à l'évaluation de la performance des dirigeants seraient davantage extrafinanciers (objectifs environnementaux, sociaux, etc.) si les administrateurs avaient des compétences particulières dans ce domaine et étaient sensibles à une évaluation globale de la performance des hauts dirigeants et non limitée à des critères financiers?

Comme il est indiqué ci-dessus, suivant la réponse fournie par la Société dont le texte est reproduit ci-dessous, le MÉDAC a convenu de retirer cette proposition. Par conséquent, celle-ci ne sera pas présentée à l'assemblée et ne fera pas l'objet d'un vote.

Réponse :

Bombardier considère que son engagement en faveur de la responsabilité sociale d'entreprise ainsi que sa capacité à recruter et à développer d'excellents talents à l'échelle mondiale sont deux des principales forces concurrentielles lui permettant de façonner l'évolution de la mobilité. Bombardier croit fermement que la gestion de talents doit reposer sur une vision globale. C'est pourquoi Bombardier s'efforce d'attirer, de retenir et de mobiliser les talents recherchés et d'assurer le perfectionnement de leurs compétences, y compris celles des administrateurs. Pour ce faire, différentes stratégies sont mises en œuvre.

Cela débute à l'étape du recrutement des candidats aux postes d'administrateur. Le CGN a pour mandat de surveiller les critères de sélection des candidats et leurs qualifications en vue de leur élection ou réélection à titre d'administrateur. Il s'agit d'un processus rigoureux qui permet, selon Bombardier, d'identifier les candidats les plus compétents.

Une fois les administrateurs élus, la direction leur fait périodiquement des exposés sur divers sujets, tendances et questions reliés aux activités de Bombardier, ce qui les aide à améliorer constamment leurs connaissances sur l'entreprise et sur les nouvelles exigences de l'industrie. Par conséquent, Bombardier estime que les membres du conseil possèdent l'expérience et l'information requises pour s'acquitter de leurs obligations envers les actionnaires de la Société.

En regard de la première proposition concernant l'information sur les compétences des administrateurs, il convient de noter que dans la présente circulaire, les champs d'expertise de chaque administrateur sont indiqués.

En ce qui a trait à la responsabilité sociale et à l'environnement, ces enjeux font partie intégrante du mandat du conseil d'administration, qui est notamment chargé de surveiller et de passer en revue les politiques de Bombardier en matière d'environnement et de santé et sécurité au travail. Pour y parvenir, le conseil s'appuie sur ses comités ainsi que sur la haute direction :

- Le CRHR examine chaque trimestre les questions de santé et de sécurité au travail, en plus de passer en revue un rapport d'activité consolidé sur 12 mois en matière d'éthique et de conformité dans le domaine des ressources humaines, tout en veillant à ce que des mécanismes de surveillance soient en place concernant les questions sociales, comme l'équité en matière d'emploi, le harcèlement et la discrimination.
- Le CFGR reçoit périodiquement des rapports sur les questions environnementales.
- Le comité d'audit revoit l'adéquation des systèmes et contrôles de divulgation qui incluent les résultats de l'audit du rapport sur la responsabilité sociale d'entreprise mené par l'équipe de service d'audit d'entreprise et d'évaluation des risques (SAEER).
- Le Conseil consultatif en matière d'éthique de Bombardier (CCEB) veille à ce que le code d'éthique et de conduite de l'entreprise soit respecté.
- Enfin, le vice-président principal, ressources humaines et affaires publiques, préside le comité de communications intégrées et durabilité de Bombardier, qui est composé de hauts dirigeants et de cadres supérieurs du siège social de la Société et de ses secteurs d'activité. Il relève directement du président et chef de la direction, et fait annuellement le point en la matière au conseil d'administration.

Grâce aux mécanismes évoqués ci-dessus, les administrateurs de Bombardier possèdent tous les outils nécessaires pour intégrer les considérations de nature sociale et environnementale à leurs décisions. Cela se reflète dans les nombreuses distinctions qui ont été décernées à Bombardier en 2014. Bombardier a entre autres été retenue pour la huitième année consécutive pour faire partie des entreprises composant l'indice Dow Jones Sustainability World. Elle figure aussi dans le premier quartile de l'indice Global 100 regroupant les 100 entreprises les plus durables au monde. Elle s'est classée dans *The A List: The CDP Climate Performance Leadership Index* pour ses actions visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre et s'est hissée au troisième rang du classement des 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada selon *Corporate Knights*.

Bref, Bombardier est tout à fait consciente du lien intrinsèque existant entre valeur financière et valeur sociale. La RSE est un aspect fondamental de la façon dont la Société gère ses activités et dont elle repère et exploite ses occasions de croissance.

Pour ces raisons, Bombardier croit que les questions soulevées par ces propositions sont déjà pleinement prises en compte par la Société.