

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

L'ASSEMBLÉE ANNUELLE ET EXTRAORDINAIRE DES ACTIONNAIRES 2022

DEVANT SE TENIR le 27 avril 2022 à 10 h 00 (heure de Montréal),
sous forme virtuelle uniquement à l'adresse
<https://web.lumiagm.com/412586997>



Transat A.T. inc.
31 mars 2022

Lexique

Expressions et abréviations utilisées dans cette circulaire

Administrateur Administrateur siégeant au Conseil

Arrangement L'acquisition par Air Canada de la totalité des Actions avec droit de vote émises et en circulation de Transat par le biais d'un plan d'arrangement aux termes de l'article 192 de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* approuvé par les actionnaires de Transat le 15 décembre 2020.

Assemblée Assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de Transat A.T. inc.

Conseil Conseil d'administration de Transat A.T. inc.

CGN Comité de gouvernance et de nominations

CGRRE Comité de gestion des risques et de la responsabilité d'entreprise

CRHR Comité des ressources humaines et de la rémunération

EY Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L., comptables professionnels agréés

LTC *Loi sur les transports au Canada*
MHDV Membre de la haute direction visé

Option Option d'achat d'actions

PCI PCI Perrault Conseil inc.

PDG Président du Conseil et Président et Chef de la direction

RAIIA Résultat avant impôts, intérêts et amortissement

REER Régime enregistré d'épargne-retraite

RICT Régime d'intéressement à court terme

RILT Régime d'intéressement à long terme

RNA Résultat net ajusté¹ exprimé en pourcentage des revenus

RPDB Régime de participation différée aux bénéfices

RTA Rendement total aux actionnaires

TTC Transat Tours Canada inc.

TSX Bourse de Toronto

UAD Unités d'actions différées

UAP Unités d'actions liées à la performance

UAR Unités d'actions avec restrictions liées au rendement

VP Vice-président

¹ Est une mesure financière non standard vis-à-vis des normes IFRS. Est défini comme le résultat net attribuable aux actionnaires avant résultat lié aux activités abandonnées, variation de la juste valeur des dérivés liés aux carburants et autres dérivés, gain (perte) à la cession d'une filiale, charge de restructuration, paiements forfaitaires liés à des conventions collectives, dépréciation d'actifs et autres éléments inhabituels importants et incluant les primes relatives aux dérivés liés au carburant et autres dérivés arrivés à échéance au cours de la période, net des impôts y afférant. La société utilise cette mesure pour évaluer le rendement financier de ses activités avant les facteurs mentionnés précédemment afin d'assurer une meilleure comparabilité des résultats financiers.

Questions soumises à l'Assemblée

<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
Élection des candidats aux postes d'Administrateurs	Nomination d'EY à titre d'auditeur externe pour l'exercice financier se terminant le 31 octobre 2022	Résolution approuvant l'adoption de la résolution portant sur la ratification des modifications du régime d'achat d'actions des employés 2018	Résolution consultative sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction	Propositions d'actionnaires

SOMMAIRE DE LA CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS



De belles perspectives pour notre plan stratégique 2022

C'est avec grand plaisir que nous vous invitons à assister à l'assemblée annuelle et extraordinaire de Transat le 27 avril prochain à 10 h (HAE). Cette année l'assemblée se tiendra uniquement en mode virtuel au moyen d'une webdiffusion et d'une conférence téléphonique en direct. Nous espérons que cette formule favorisera une grande participation de la part de nos actionnaires ou de leurs fondés de pouvoir qui pourront, en temps réel, voter s'ils ne l'ont pas fait au préalable et poser des questions.

Un nouveau plan stratégique à l'œuvre

L'année 2021 a été en quelque sorte le vestibule vers notre plan stratégique 2022-2026, la période au cours de laquelle nous avons rebâti les fondations de l'entreprise après la crise sans précédent qu'a représentée la pandémie de COVID-19 pour notre industrie, crise dont nous avons connu, espérons-le, les derniers soubresauts en début d'année 2022 avec le variant Omicron.

Nous avons bien entamé le recentrage sur notre cœur d'activités aériennes, qui nous a amené à mettre fin à notre division hôtelière. Nous avons ainsi accéléré la transformation de notre flotte, en passant de cinq types d'appareils à deux. Nous misons en particulier sur l'Airbus A321, cet appareil de nouvelle génération au centre de cette modernisation, pour améliorer nettement l'utilisation de nos avions, faciliter la transition entre nos deux saisons et amoindrir l'impact des périodes creuses qui les séparent. Ce recentrage nous amène également à densifier notre réseau et à le concentrer autour de l'Est du Canada, notamment Montréal, lequel sera compensé et complété par des alliances avec d'autres compagnies, de même que le développement de nouvelles destinations. Les investissements technologiques seront en phase avec le déroulement de ce plan.

L'année 2021 en un coup d'œil

Après une année 2020 très éprouvante, l'année 2021 nous a fait connaître des hauts et des bas. En reprenant graduellement nos activités aériennes le 30 juillet 2021, après six mois d'arrêt, nous étions prêts pour une saison d'hiver nettement plus active que la précédente. Puis, l'apparition du variant Omicron à la fin de l'année a provisoirement ralenti notre relance.

Notre chiffre d'affaires pour l'année financière s'est élevé à 125 millions \$, soit 4,2 % de celui de 2019. La perte nette attribuable aux actionnaires s'élève à 390 millions \$, traduisant sans surprise le degré auquel notre activité a été réduite et l'exercice difficile. Tout au long de la crise, nous n'avons ménagé aucun effort pour préserver notre trésorerie et réduire nos coûts.

Le financement obtenu du gouvernement fédéral, pour lequel nous sommes très reconnaissants, nous a permis de rembourser les crédits voyages que la soudaineté de la crise nous avait forcés à émettre, et nous a également donné les liquidités nécessaires pour assurer la continuité de l'exploitation et jeter les bases de la reprise, malgré le vent contraire qu'a représenté le variant Omicron. À moyen terme, lorsque celui-ci aura reflué, notre objectif est de revoir notre structure de capital pour substituer à celles actuellement en place d'autres sources de financement plus adaptées à nos besoins.

Gouvernance et responsabilité d'entreprise

La responsabilité d'entreprise sera également au cœur de notre développement futur, avec une attention toute particulière portée à la question de l'environnement, comme en témoigne notre engagement à soutenir la production

d'électro-carburant durable à Montréal. En plus de nos actions existantes de longue date, qui nous ont menés à la certification Travelife, nous renforcerons particulièrement notre action pour ce qui tient au développement de nos employés et à la diversité et l'inclusion. De plus, nous avons consolidé les mandats sur la gouvernance et sur la responsabilité d'entreprise de nos comités au sein du conseil d'administration, notamment pour faire face à l'enjeu climatique.

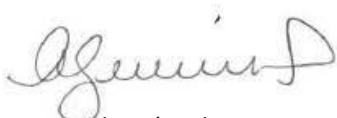
La composition du conseil d'administration change également. Nous tenons à remercier tous les membres du conseil d'administration qui nous ont aidés à naviguer en ces temps exigeants et à souligner, en particulier, la contribution de Louis-Marie Beaulieu et de Jean-Yves Leblanc qui ont quitté leurs fonctions à la fin décembre, ainsi que celles de W. Brian Edwards et de Louise St-Pierre qui ont décidé de ne pas renouveler leur mandat d'administrateur, de même que celle de Jacques Simoneau dont le mandat se termine après 22 ans de loyaux services. Nous saluons l'arrivée de Julie Tremblay et de Daniel Desjardins à titre d'administratrice et d'administrateur le 1er janvier 2022, ainsi que les candidatures de Stéphane Lefebvre et Valérie Chort qui marquent une année de renouvellement.

Nos clients et nos employés sont l'essence même de Transat

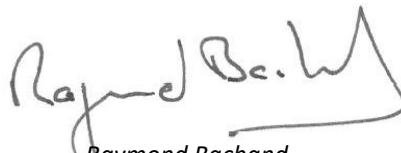
Alors que nous avons à nouveau été sacrés meilleure compagnie aérienne loisir au monde, nous redoublerons d'efforts pour renforcer la satisfaction de nos clients et l'affection qu'ils portent à notre marque. Nous nous appuyons également sur nos employés, dont la confiance, la résilience et les efforts acharnés sont clefs pour traverser la crise de la COVID et le seront plus encore pour construire notre succès à venir. Nous tenons d'ailleurs à les remercier tout particulièrement pour leur travail et leur attachement sans faille à Transat.

À l'issue de cette année pleine de défis et alors que se profile à l'horizon la fin de la pandémie, Transat est prête pour profiter de la reprise et entrer dans une nouvelle période profitable pour toutes ses parties prenantes, clients, employés, partenaires et bien sûr actionnaires.

31 mars 2022



Annick Guérard
Présidente et Cheffe de la direction



Raymond Bachand
Président du Conseil

Leader en développement durable

La preuve ? Transat est le premier grand voyageur international
à obtenir la certification Travelife pour toutes ses activités.



Travelife
CERTIFIÉ 
Excellence en tourisme responsable

resp.transat.com

FAITS SAILLANTS

Gouvernance

- 10 candidats aux postes d'Administrateurs dont 9 indépendants et un président du conseil indépendant
- Création d'un comité de gouvernance et de nominations distinct pour veiller entre autres au renouvellement des membres du Conseil sur une base régulière
- Le comité d'audit et le CGN de la Société sont composés de membres indépendants
- Le comité exécutif, le CRHR et le CGRRE de la Société sont composés majoritairement de membres indépendants
- Lignes directrices concernant le vote majoritaire pour les Administrateurs
- Programme complet d'orientation et de formation du Conseil
- Code d'éthique commerciale pour les employés, dirigeants et Administrateurs
- Aucune catégorie d'actions à droits de vote multiples
- Le 9 mars 2022, la Politique en matière de diversité fut modifiée afin d'inclure un objectif de parité au sein du Conseil (la parité étant atteinte lorsque la proportion entre les hommes et les femmes (genre) varie entre 45 % et 55 %) avec un minimum de 40 % par genre. De plus, la Société a augmenté la cible du nombre de femmes au sein des dirigeants à 40 %
- Processus annuel d'évaluation des membres et du fonctionnement du Conseil
- Révision du Manuel de régie d'entreprise en place pour un suivi continu des meilleures pratiques en matière de bonne gouvernance
- Révision de la grille des compétences des administrateurs pour aligner les compétences requises avec le plan stratégique cinq ans
- Un administrateur doit remettre sa démission lorsqu'il atteint l'âge de 75 ans ou lorsqu'il a siégé au Conseil pour une période de 12 ans, cette démission prenant effet lors de l'assemblée annuelle suivante. Le Conseil peut décider d'une exception.

Rémunération

- Bien que la période d'interdiction de transiger en vigueur depuis 2019 ait été levée à la suite de la résiliation de l'Arrangement avec Air Canada, les octrois du RILT ne peuvent toujours pas être versés dans leur forme habituelle du fait des limitations imposées à la rémunération par le prêt CUGE
- À la suite de la résiliation de l'Arrangement, paiement du régime spécial de rémunération mis en place en 2019 pour favoriser la rétention dans le cadre de l'Arrangement, puis bonifié en 2020 en réponse aux délais supplémentaires pour obtenir les approbations réglementaires à l'égard de l'Arrangement
- La rémunération incitative à long terme attribuée en dehors de la période d'interdiction de transiger liée à la transaction est soumise à des critères stratégiques et de performance financière et est alignée sur l'intérêt des actionnaires
- Droit de reprise de la rémunération variable en place (« clawback »)
- Limites aux primes annuelles et seuil pour déclenchement du paiement
- Période d'acquisition de trois ans pour les octrois du RILT
- Exigences de détention d'Actions avec droit de vote de la Société pour la direction et les Administrateurs
- Utilisation de conseillers en rémunération externes indépendants
- Les Options disponibles dans la réserve représentaient 2,94 % des Actions avec droit de vote en circulation au 31 octobre 2021 et puisque la somme des Options en circulation et des Options disponibles dans la réserve pour octrois futurs est désormais inférieure au seuil de 5 % des Actions avec droit de vote, les Options annulées et expirées retournent dans la réserve tel que prévu au texte du Régime d'Options 2016
- Une grande proportion de la rémunération directe habituelle des MHDV est variable (47 % à 67 % selon le MHDV)
- Vote consultatif annuel sur la rémunération de la haute direction

PRIX ET DISTINCTIONS

- **Meilleure compagnie aérienne au monde dans la catégorie Loisirs aux World Airline Awards de Skytrax**
- **Premier grand voyageur international à obtenir la certification Travelife pour toutes ses activités, confirmant son leadership en développement durable.**
- **Classée parmi les meilleurs employeurs au Canada au palmarès annuel du magazine Forbes**
- **Meilleur voyageur et meilleur fournisseur global aux Agents' Choice Awards de Baxter Travel Media**
- **Positionnée au classement des 50 entreprises citoyennes du Canada de Corporate Knights**

TABLE DES MATIÈRES

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE ET EXTRAORDINAIRE DES ACTIONNAIRES 2022	9
INFORMATION CONCERNANT LE VOTE	11
Partie 1 - QUESTIONS DEVANT ÊTRE SOUMISES À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE ET EXTRAORDINAIRE DES ACTIONNAIRES 2022	21
Date limite pour soumettre propositions d'actionnaires	26
PRATIQUES GÉNÉRALES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE	27
Éthique.....	28
GOUVERNANCE ET NOMINATION DES CANDIDATS	30
Sélection des candidats	30
Retraite des Administrateurs	30
Diversité et représentation des femmes au sein de la société	31
Candidats en nomination.....	33
Politique de vote majoritaire	44
Liens du Conseil	44
Lignes directrices applicables aux Administrateurs quant à la détention d'actions.....	45
Cumul de mandats à titre d'Administrateur	45
Compétences des Administrateurs.....	45
Évaluation du rendement	46
Indépendance des Administrateurs.....	47
Orientation et formation continue	48
Partie 2 - RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	50
Rémunération totale des Administrateurs externes	51
Tableau des attributions à base d'options et d'actions en cours	52
Partie 3 - RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL	53
RAPPORT DU COMITÉ SPÉCIAL.....	53
RAPPORT DU COMITÉ D'AUDIT	54
RAPPORT DU COMITÉ DES GESTION DES RISQUES ET DE LA RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE	55
RAPPORT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE ET DE NOMINATIONS	56
RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION.....	57
Partie 4 - ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION	60
Approche habituelle et objectifs visés en matière de rémunération	60
Risques liés à la rémunération ou aux ressources humaines	65

Groupe de comparaison	67
Conseillers externes.....	68
Composantes habituelles de la rémunération globale	68
Exigences minimales d'actionnariat des MHDV.....	86
MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS.....	88
Partie 5 - TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION	92
Partie 6 - RÉGIMES INCITATIFS.....	95
Tableau des attributions à base d'options et d'actions en cours	95
Tableau de la valeur à l'acquisition des droits ou de la valeur versée au cours de l'exercice	96
Partie 7 - PRESTATIONS EN VERTU D'UN RÉGIME DE RETRAITE	97
Tableau du régime à cotisations déterminées.....	99
Partie 8 - PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION D'EMPLOI ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE.....	101
Prestations prévues par les ententes individuelles en cas de cessation d'emploi	101
Prestations prévues par les textes des régimes.....	102
Valeur des prestations en cas de cessation d'emploi (départ involontaire) et de changement de contrôle	106
Partie 9 - GRAPHIQUES SUR LE RENDEMENT	107
Partie 10 - PLANIFICATION DE LA RELÈVE.....	108
Partie 11 - TITRES POUVANT ÊTRE ÉMIS AUX TERMES DES RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION	109
En titres de participation	109
Partie 12 - AUTRES RENSEIGNEMENTS	111
ANNEXE A – RÈGLEMENT RELATIF AUX PRÉAVIS	113
ANNEXE B – RÉGIME D'ACHAT D' ACTIONS DES EMPLOYÉS 2018.....	116
ANNEXE C – APPROCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION.....	124
ANNEXE D – PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES	125

Avis de convocation à l'Assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires 2022

Montréal (Québec), le 31 mars 2022.

L'assemblée annuelle et extraordinaire des détenteurs d'actions à droit de vote variable de catégorie A et d'actions à droit de vote de catégorie B de Transat A.T. inc. (la « **Société** » ou « **Transat** » ou les termes « nous », « nos », « notre » faisant référence également à Transat A.T. inc. ainsi qu'à une ou plusieurs de ses filiales, ou à Transat A.T. inc. seulement, selon ce que dicte le contexte) aura lieu **le 27 avril 2022 à 10 h 00 (heure de Montréal)** (l'« **Assemblée** ») et qui se déroulerait exclusivement en français avec une traduction simultanée en anglais. Cette année notre assemblée se tiendra de façon virtuelle uniquement par webdiffusion audiovisuelle en direct, en ligne à l'adresse <https://web.lumiagm.com/412586997>. Les actionnaires auront tous une chance égale de participer à l'Assemblée en ligne, peu importe leur emplacement géographique. Toutefois, la grande majorité des actionnaires votent par procuration à l'avance, et vous êtes invité(e)s à voter par procuration avant l'Assemblée.

Les points et questions suivants seront soumis à l'Assemblée :

1. Recevoir les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice terminé le 31 octobre 2021, ainsi que le rapport des auditeurs externes sur ces états;
2. Élire les Administrateurs;
3. Nommer les auditeurs externes pour l'exercice financier se terminant le 31 octobre 2022 et autoriser les Administrateurs à fixer leur rémunération;
4. Examiner et, s'il est jugé approprié, adopter la résolution énoncée dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction aux fins de ratifier les modifications au régime d'achat d'actions des employés 2018 de la Société tel qu'amendé, mis à jour et reproduit à l'Annexe B de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction;
5. Examiner et approuver, à titre consultatif, sans que ce vote ne soit contraignant, une résolution relative à l'approche de la Société en matière de rémunération des hauts dirigeants (dont le texte est reproduit à l'Annexe C ci-jointe);
6. Examiner et, s'il est jugé approprié, rejeter les propositions no. 1 et no. 2 présentées par un actionnaire et reproduites à l'Annexe D de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction; et
7. Traiter de toutes autres questions pouvant être régulièrement soumises à l'Assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

Le conseil d'administration de la Société a fixé la date de clôture des registres à la fermeture des bureaux le 25 mars 2022 afin de déterminer quels sont les actionnaires ayant le droit d'être convoqués à l'Assemblée et d'y voter. Seules les personnes dont le nom figure dans le registre des actionnaires à la fermeture des bureaux à cette date, ou leurs fondés de pouvoir, seront habilités à participer à l'Assemblée et à y voter.

La circulaire, un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote accompagnent le présent avis de convocation à l'Assemblée. La circulaire ci-jointe contient des renseignements sur les questions à l'ordre du jour de l'Assemblée et est intégrée au présent avis de convocation à l'Assemblée. Toute reprise d'assemblée en cas d'ajournement ou tout report de celle-ci se tiendra à l'heure et au lieu indiqués par Transat avant l'Assemblée ou par le président de l'Assemblée au moment de l'Assemblée, à sa discrétion.

Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront participer à l'Assemblée, y poser des questions et y voter en temps réel, pourvu qu'ils soient connectés à Internet et respectent toutes les exigences énoncées dans la circulaire. Les actionnaires non inscrits (ou véritables) qui ne se sont pas dûment nommés à titre de fondés de pouvoir

pourront assister à l'Assemblée en tant qu'invités, mais les invités ne pourront pas participer, interagir, poser des questions, ni voter à l'Assemblée.

Qu'ils soient ou non en mesure de participer à l'Assemblée, nous recommandons aux actionnaires de voter dès que possible par voie électronique, par la poste ou par télécopieur de la manière indiquée dans les instructions qui figurent sur le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote qui est joint au présent avis de convocation à l'Assemblée. Les votes doivent parvenir à Compagnie Trust TSX au plus tard à 10 h (heure de Montréal) le 25 avril 2022 (ou 48 heures, sauf les samedis, les dimanches et les jours fériés, avant le début de la reprise de l'Assemblée en cas d'ajournement ou de report). Le président de l'Assemblée peut renoncer à appliquer l'heure limite du dépôt des procurations à son gré sans préavis ou le prolonger. À l'Assemblée, la Société fera également état de ses activités pour l'exercice complété le 31 octobre 2021. **La présente circulaire a trait à la sollicitation, par la direction de Transat, de procurations qui seront utilisées à l'Assemblée.**

Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide afin de remplir votre formulaire de procuration, veuillez communiquer avec notre conseiller stratégique aux actionnaires et agent de sollicitation de procurations, Solutions aux investisseurs TMX, au numéro sans frais 1 866-822-1239 ou encore par courriel à l'adresse inquiries@dfking.com.

Montréal (Québec), le 31 mars 2022.
PAR ORDRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
Transat A.T. inc.



Bernard Bussièrès
Vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif

Information concernant le vote

Pour vous assurer que vos actions seront représentées à l'Assemblée annuelle des détenteurs d'actions à droit de vote variable de catégorie A et d'actions à droit de vote de catégorie B (collectivement désignées les « **Actions avec droit de vote** ») de Transat A.T. inc. (« **Transat** » ou la « **Société** » ou les termes « **nous** », « **nos** », « **notre** » faisant référence également à Transat A.T. inc. ainsi qu'à une ou plusieurs de ses filiales, ou à Transat A.T. inc. seulement, selon ce que dicte le contexte) (l'« **Assemblée** »), veuillez choisir le moyen le plus commode pour donner vos instructions de vote et suivre les instructions pertinentes. À moins d'indications contraires, les renseignements figurant aux présentes sont arrêtés au 25 mars 2022. Dans la présente circulaire, toute mention suivie du terme « **dollars** » ou du symbole « **\$** » est exprimée en dollars canadiens, sauf indication contraire. Les questions et réponses suivantes donnent des indications sur la façon d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions.

Q : Qui sollicite ma procuration ?

R : La direction de Transat sollicite votre procuration en vue de son utilisation à l'Assemblée annuelle qui aura lieu le mercredi 27 avril 2022 à 10 h 00 (heure de Montréal), sous forme virtuelle à l'adresse <https://web.lumiagm.com/412586997>, et à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report. La sollicitation des procurations s'effectuera principalement par la poste. Cependant, les procurations peuvent également être sollicitées par d'autres moyens de communication, ou encore directement par les dirigeants ou les employés de Transat, qui ne recevront cependant pas d'autre rémunération à ce titre. Transat prendra à sa charge le coût de la sollicitation.

Q : Suis-je un Actionnaire inscrit ou un Actionnaire non inscrit ?

R : Les porteurs inscrits d'Actions avec droit de vote (les « **Actionnaires inscrits** ») détiennent des Actions avec droit de vote de Transat immatriculées à leur nom et ces actions sont généralement attestées par un certificat d'actions.

Toutefois, la plupart des porteurs d'Actions avec droit de vote (les « **Actionnaires non inscrits** ») détiennent leurs Actions avec droit de vote en propriété véritable par l'entremise d'un dépositaire ou d'un prête-nom, comme un fiduciaire, une institution financière ou un courtier en

valeurs mobilières (les « **Intermédiaires** » dans la présente circulaire). Si vos Actions avec droit de vote figurent sur un relevé de compte transmis par votre banque, courtier ou conseiller financier, vous êtes probablement un Actionnaire non inscrit. Les Actionnaires non inscrits doivent suivre rigoureusement les directives de leurs Intermédiaires, en plus des directives énoncées dans la présente circulaire, pour que les droits de vote rattachés à leurs Actions avec droit de vote soient exercés à l'Assemblée conformément à leurs instructions.

Q : Comment puis-je participer à l'Assemblée ?

R : Cette année notre assemblée se tiendra de façon virtuelle uniquement par webdiffusion audiovisuelle en direct, en ligne à l'adresse <https://web.lumiagm.com/412586997>. Les actionnaires ne pourront pas participer à l'Assemblée en personne. Les actionnaires auront tous une chance égale de participer à l'Assemblée en ligne, peu importe leur emplacement géographique. Toutefois, la grande majorité des actionnaires votent par procuration à l'avance, et vous êtes invité à voter par procuration avant l'Assemblée.

La participation à l'Assemblée en ligne permet aux Actionnaires inscrits, ainsi qu'aux fondés de pouvoir et personnes désignées dûment nommés, y compris les Actionnaires non inscrits qui se sont nommés eux-mêmes ou qui ont nommé une autre personne à titre de personne désignée, de participer à l'Assemblée, d'y interagir avec les autres actionnaires et d'y poser des questions en temps réel. Les Actionnaires inscrits, ainsi que les fondés de pouvoir et les personnes désignées dûment nommés, peuvent voter au moment opportun pendant l'Assemblée. **Les invités, y compris les Actionnaires non inscrits qui ne se sont pas nommés eux-mêmes ou qui n'ont pas nommé une autre personne à titre de personne désignée, pourront se connecter pour assister à l'Assemblée de la manière prévue ci-après. Les invités pourront assister à l'Assemblée, mais ils ne pourront pas y participer, y interagir, y poser des questions, ni y voter.**

À l'Assemblée, la Société tiendra une séance de questions et réponses en direct pour répondre aux questions écrites soumises pendant l'assemblée par les participants à l'Assemblée ayant droit de poser des questions.

Le président de l'Assemblée se réserve le droit de modifier ou de refuser les questions qu'il juge inappropriées. Le président de l'Assemblée a de vastes

pouvoirs pour veiller au bon déroulement de l'Assemblée. Pour s'assurer que l'Assemblée se déroule d'une manière équitable pour tous les actionnaires, le président de l'Assemblée se réserve le droit, par exemple, d'établir l'ordre dans lequel les questions seront posées et le temps qui sera consacré à chacune.

Pour accéder à l'Assemblée, suivez les instructions ci-après :

Étape 1 : Rendez-vous à la page Web suivante : <https://web.lumiagm.com/412586997>.

Étape 2 : Suivez les instructions ci-dessous :

- **Actionnaires inscrits :** Cliquez sur « **J'ai un numéro de contrôle** » et entrez votre numéro de contrôle et le mot de passe « transat2022 » (respectez la casse). Votre numéro de contrôle figure sur le formulaire de procuration ou dans l'avis par courriel que vous avez reçu de la part de Compagnie Trust TSX (« **Trust TSX** »), notre agent des transferts (le « **Numéro de contrôle** »). **Si vous utilisez votre Numéro de contrôle pour vous connecter à l'Assemblée, tout vote que vous exprimez à l'Assemblée aura pour effet de révoquer toute procuration que vous avez déjà soumise. Si vous ne voulez pas révoquer une procuration déjà soumise, vous devriez assister à l'Assemblée en tant qu'invité et vous abstenir de voter pendant l'Assemblée. Les invités pourront écouter l'Assemblée virtuelle, mais ne pourront pas y participer, y interagir, y poser des questions, ni y voter.**
- **Fondés de pouvoir dûment nommés :** Cliquez sur « **J'ai un numéro de contrôle** » et entrez votre numéro de contrôle à 13 chiffres pour fondé de pouvoir et le mot de passe « transat2022 » (respectez la casse). **Seuls les fondés de pouvoir qui auront été dûment nommés et inscrits par un Actionnaire inscrit auprès de Trust TSX tel qu'il est décrit plus loin à la question « Q : Comment puis-je nommer un tiers comme fondé de pouvoir ou personne désignée ? » recevront un numéro de contrôle à 13 chiffres pour fondé de pouvoir par courriel de la part de Trust TSX après la date limite pour le vote par procuration. Ce numéro de contrôle à 13 chiffres pour fondé de pouvoir différera du Numéro de contrôle indiqué dans le formulaire de procuration fourni par Trust TSX à l'Actionnaire inscrit.**

- **Actionnaires non inscrits et autres personnes désignées dûment nommées :** Cliquez sur « **J'ai un numéro de contrôle** » et entrez votre numéro de contrôle à 13 chiffres pour personne désignée et le mot de passe « transat2022 » (respectez la casse). **Seuls les Actionnaires non inscrits qui se sont dûment nommés et inscrits comme personnes désignées auprès de Trust TSX tel qu'il est décrit plus loin à la question « Q : Comment puis-je nommer un tiers comme fondé de pouvoir ou personne désignée ? » recevront un numéro de contrôle à 13 chiffres pour personne désignée par courriel de la part de Trust TSX après la date limite pour le vote par procuration. Ce numéro de contrôle à 13 chiffres pour personne désignée différera du « numéro de contrôle » indiqué dans le formulaire d'instructions de vote fourni par Trust TSX à l'Actionnaire non inscrit.**
- **Invités :** Cliquez sur « **Invité** » et remplissez le formulaire en ligne.

Étape 3 : Veuillez remplir la Déclaration de propriété et de contrôle conformément aux instructions fournies dans la plateforme en ligne.

Si vous perdez votre Numéro de contrôle, votre numéro de contrôle à 13 chiffres pour fondé de pouvoir ou votre numéro de contrôle à 13 chiffres pour personne désignée, veuillez communiquer avec Trust TSX par téléphone au 1 800 387-0825 (en Amérique du Nord) ou au 1 416 682-3860 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord).

Nous vous recommandons de vous connecter au moins 15 minutes avant l'heure de début de l'Assemblée. Vous devez vous assurer d'être connecté à Internet en tout temps pour être en mesure de voter le moment venu. Il vous incombe de veiller à ce que votre connexion Internet soit bonne pendant toute la durée de l'Assemblée.

Pour toute difficulté technique rencontrée lors de la procédure d'enregistrement ou pendant l'Assemblée, veuillez appeler le numéro d'assistance technique affiché sur la page de connexion de l'Assemblée, à l'adresse suivante : <https://web.lumiagm.com/412586997>.

Q : Comment puis-je nommer un tiers comme fondé de pouvoir ou personne désignée ?

R : Si vous êtes un actionnaire et souhaitez nommer comme fondé de pouvoir ou comme personne désignée, selon le cas, une personne autre que les représentants de

la direction indiqués dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, y compris si vous êtes un Actionnaire non inscrit et souhaitez vous nommer vous-même comme personne désignée pour participer, interagir, poser des questions ou voter à l'Assemblée, vous **DEVEZ** alors soumettre votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, selon le cas, qui nomme ce tiers à titre de fondé de pouvoir ou de personne désignée, selon le cas, **ET** inscrire le tiers comme fondé de pouvoir ou personne désignée, selon le cas, comme il est indiqué ci-après. L'inscription de votre fondé de pouvoir ou de votre personne désignée, selon le cas, est une **étape supplémentaire** (Étape 2) à effectuer **APRÈS** avoir soumis votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote (Étape 1). Si le fondé de pouvoir ou la personne désignée, selon le cas, ne sont pas inscrits, ils ne recevront pas le numéro de contrôle à 13 chiffres pour fondé de pouvoir ou le numéro de contrôle à 13 chiffres pour personne désignée, selon le cas, lesquels sont requis pour participer et voter à l'Assemblée. **Ce numéro de contrôle à 13 chiffres pour fondé de pouvoir ou numéro de contrôle à 13 chiffres pour personne désignée, selon le cas, différera du Numéro de contrôle indiqué dans le formulaire de procuration ou du « numéro de contrôle » indiqué dans le formulaire d'instructions de vote, selon le cas, fourni par Trust TSX.**

Étape 1 : Soumettre votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote. Pour nommer un tiers à titre de fondé de pouvoir ou de personne désignée, selon le cas, indiquez le nom de la personne dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote (si cela est permis) et soumettez le formulaire selon les directives. Si vous êtes un Actionnaire non inscrit aux États-Unis, vous devez également soumettre à Trust TSX une procuration réglementaire dûment remplie si vous souhaitez participer, interagir, poser des questions ou voter à l'Assemblée, ou si vous souhaitez nommer un tiers comme votre personne désignée, si cela est permis. Pour de plus amples renseignements, veuillez vous reporter au paragraphe ci-dessous.

Étape 2 : Inscrire votre fondé de pouvoir ou personne désignée. Pour inscrire un fondé de pouvoir ou une personne désignée, selon le cas, les actionnaires (y compris les Actionnaires non inscrits qui souhaitent se nommer eux-mêmes ou nommer quelqu'un d'autre à titre de personne désignée) **DOIVENT** appeler Trust TSX au **1 866 751-6315 (en Amérique du Nord)** ou au **1 212 235-5754 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord)**, ou remplir un formulaire en ligne à l'adresse

<https://www.tsxtrust.com/control-number-request-fr>, au plus tard à 10 h (heure de Montréal) le 25 avril 2022. Trust TSX fera ensuite parvenir par courriel à votre fondé de pouvoir ou à votre personne désignée, selon le cas, un numéro de contrôle à 13 chiffres pour fondé de pouvoir ou numéro de contrôle à 13 chiffres pour personne désignée, selon le cas, qui pourra être utilisé par ce fondé de pouvoir ou cette personne désignée pour participer, interagir, poser des questions ou voter à l'Assemblée. **Ce numéro de contrôle à 13 chiffres pour fondé de pouvoir ou numéro de contrôle à 13 chiffres pour personne désignée, selon le cas, différera du Numéro de contrôle indiqué dans le formulaire de procuration ou du « numéro de contrôle » indiqué dans le formulaire d'instructions de vote, selon le cas, fourni par Trust TSX.**

Les Actionnaires non inscrits qui se trouvent aux États-Unis **DOIVENT ÉGALEMENT, à titre de troisième étape supplémentaire**, transmettre à Trust TSX une procuration réglementaire dûment remplie par la poste au 1, Toronto Street, Suite 1200, Toronto, Ontario M5C 2V6, par télécopieur au 1 416 368-2502 ou par courriel à l'adresse voteprocuration@tmx.com (dans tous les cas, pour que le document parvienne à Trust TSX au plus tard à 10 h (heure de Montréal) le 25 avril 2022) **ET** ensuite appeler Trust TSX au 1 866 751-6315 ou remplir un formulaire en ligne à l'adresse <https://www.tsxtrust.com/control-number-request-fr>, au plus tard à 10 h (heure de Montréal) le 25 avril 2022, pour que Trust TSX puisse faire parvenir un numéro de contrôle à 13 chiffres pour personne désignée par courriel à l'Actionnaire non inscrit à temps pour l'Assemblée.

Les Actionnaires non inscrits qui ne se sont pas dûment nommés eux-mêmes comme personne désignée pourront assister à l'Assemblée comme « invité » seulement, mais ne pourront pas y participer, y interagir, y poser des questions, ni y voter.

Q : Comment les décisions seront-elles prises à l'Assemblée ?

L'élection de chacun des Administrateurs et la nomination des auditeurs externes devront recueillir une majorité des voix exprimées à l'Assemblée par tous nos actionnaires, présents ou représentés par procuration à l'Assemblée.

Q : Quelles sont les restrictions sur la propriété de mes Actions avec droit de vote ?

R : En vertu de la *Loi sur les transports au Canada*, L.C. 1996, ch. 10 (la « LTC »), Air Transat A.T. inc. (« Air

Transat »), filiale en propriété exclusive de la Société, doit être en mesure, en tout temps, de justifier qu'elle est un « Canadien » au sens de la LTC afin de pouvoir détenir les licences requises pour exploiter un service aérien. Puisqu'Air Transat est une filiale en propriété exclusive de Transat, Transat doit se qualifier à titre de « Canadien » pour qu'Air Transat puisse se qualifier à titre de « Canadien ».

Pour que Transat demeure un « Canadien », ses clauses d'arrangement prévoient des actions à droit de vote variable de catégorie A et des actions à droit de vote de catégorie B. Les actions à droit de vote variable de catégorie A ne peuvent être détenues ou contrôlées que par des non-Canadiens, tandis que les actions à droit de vote de catégorie B ne peuvent être détenues ou contrôlées que par des Canadiens. Toute action à droit de vote de catégorie B en circulation est convertie en une action à droit de vote variable de catégorie A à raison d'une action contre une action, automatiquement et sans aucune autre démarche de la Société ou du porteur, si cette action à droit de vote de catégorie B devient détenue ou contrôlée par une personne autre qu'un Canadien. À l'inverse, si une action à droit de vote variable de catégorie A devient détenue par un Canadien, elle sera convertie en action à droit de vote de catégorie B à raison d'une action contre une action, automatiquement et sans aucune autre démarche de la Société ou du porteur.

À la suite de la modification des statuts constitutifs de la Société le 8 mai 2019, conformément à un plan d'arrangement en vertu de la LCSA, le tout afin d'aligner les restrictions relatives au seuil de participation et de contrôle des droits de vote des non-Canadiens sur celles qui sont prescrites dans la définition du terme « Canadien » au paragraphe 55(1) de la LTC, les actions à droit de vote variable de catégorie A de Transat confèrent un vote par action à toute assemblée des actionnaires, sous réserve d'une réduction automatique des droits de vote rattachés à ces actions dans les situations suivantes : (i) un non-Canadien, individuellement ou avec des membres du même groupe, détient un nombre d'actions à droit de vote variable de catégorie A qui excède 25 % du nombre total des Actions avec droit de vote ou 25 % du nombre de voix qui seraient exprimées à une assemblée des actionnaires donnée, (ii) tous les non-Canadiens autorisés à offrir des services aériens, de concert avec des personnes du même groupe, détiennent, au total, un nombre d'actions à droit de vote variable de catégorie A qui excède 25 % du nombre total des Actions avec droit de vote ou 25 % du nombre total de voix qui seraient exprimées à une assemblée des actionnaires donnée, et

(iii) le nombre d'actions à droit de vote variable de catégorie A émises et en circulation excède 49 % du nombre total des Actions avec droit de vote émises et en circulation de la Société ou 49 % du nombre total de voix qui seraient exprimées à une assemblée des actionnaires donnée. Advenant que l'une ou l'autre des limites applicables susmentionnées soit dépassée, les votes qui devraient être attribués aux porteurs d'actions à droit de vote variable de catégorie A seront attribués comme suit :

- Premièrement, le cas échéant, il y aura réduction des droits de vote de tout non-Canadien (y compris un non-Canadien autorisé à offrir des services aériens) qui, individuellement ou avec des membres du même groupe, détient plus de 25 % des droits de vote, de manière à s'assurer que ce non-Canadien (y compris les membres du même groupe que lui) ne détienne jamais plus de 25 % des droits de vote que les porteurs d'Actions avec droit de vote exercent à toute assemblée des actionnaires;
- Deuxièmement, au besoin, et après avoir donné effet à la première réduction proportionnelle mentionnée ci-dessus, une autre réduction proportionnelle des droits de vote des tous les non-Canadiens autorisés à offrir des services aériens (y compris les membres du même groupe qu'eux), de manière à s'assurer que de tels non-Canadiens autorisés à offrir des services aériens, dans l'ensemble, ne détiennent jamais plus de 25 % des droits de vote que les porteurs d'Actions avec droit de vote exercent à toute assemblée des actionnaires;
- Troisièmement, au besoin, et après avoir donné effet aux deux (2) premières réductions proportionnelles mentionnées ci-dessus, une réduction proportionnelle des droits de vote afférents aux actions à droit de vote variable de catégorie A, de manière à s'assurer que des non-Canadiens ne détiennent jamais, dans l'ensemble, plus de 49 % des droits de vote que les porteurs d'Actions avec droit de vote exercent à toute assemblée des actionnaires.

Les détenteurs d'actions à droit de vote variable de catégorie A et d'actions à droit de vote de catégorie B votent ensemble comme une seule catégorie, sauf si les détenteurs d'une catégorie donnée sont habilités à voter en tant que catégorie, comme prévu dans la LCSA. Seuls les actionnaires habilités à voter à une assemblée, participant à cette dernière ou représentés par procuration, peuvent exercer les droits de vote se

rattachant aux Actions avec droit de vote qu'ils détiennent.

Le Conseil, en vertu des pouvoirs que lui confère le règlement n° 2012-2 de Transat et la réglementation adoptée en vertu de la LCSA et conformément aux dispositions des statuts de Transat et de la LTC, a mis en place une série de mesures administratives afin de s'assurer qu'en tout temps, les actions à droit de vote de catégorie B sont détenues ou contrôlées par des Canadiens et que les actions à droit de vote variable de catégorie A sont détenues ou contrôlées par des personnes qui ne sont pas des Canadiens (les « **Restrictions relatives à la propriété** »). Ces mesures prennent plus particulièrement la forme d'une déclaration de propriété et de contrôle. Les actionnaires qui souhaitent voter à l'Assemblée en (i) remplissant et déposant un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions concernant le vote, ou en (ii) participant et en votant à l'Assemblée eux-mêmes devront remplir une déclaration de propriété et de contrôle pour permettre à Transat de respecter les Restrictions relatives à la propriété. Si vous ne remplissez pas dûment une telle déclaration ou si Transat ou son agent des transferts, Trust TSX, établit que vous avez indiqué (par inadvertance ou pour un autre motif) que vous détenez ou contrôlez la mauvaise catégorie d'actions, la conversion automatique prévue dans nos statuts sera effectuée. Lorsqu'un énoncé apparaissant dans une déclaration de propriété est incompatible (par inadvertance ou pour un autre motif) avec l'information détenue par la Société, cette dernière peut prendre les mesures qu'elle juge appropriées afin d'assurer le respect des Restrictions relatives à la propriété. En outre, si une déclaration de propriété et de contrôle n'est pas remplie ou que la Société ou son agent des transferts, AST, détermine que vous avez produit une déclaration erronée (par inadvertance ou un autre motif), les actions représentées par cette procuration seront réputées détenues ou contrôlées par une personne qui est un non-Canadien autorisé à fournir un service aérien. Cette déclaration est contenue dans le formulaire de procuration qui accompagne la présente circulaire (ou dans le formulaire d'instructions concernant le vote qui vous a été fourni si vous êtes un Actionnaire non inscrit).

La Société a aussi préalablement obtenu une dispense de l'Autorité des marchés financiers et de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, prévoyant que les actions à droit de vote variable de catégorie A et les actions à droit de vote de catégorie B en circulation de la Société soient considérées comme une seule et même catégorie d'actions pour l'application des règles visant les

offres publiques d'achat et de celles visant le système d'alerte contenues dans les Lois sur les valeurs mobilières. Une copie de la décision figure dans le profil de Transat sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com.

Q : Combien d'actions confèrent des droits de vote et combien ai-je de voix ?

R : Au 25 mars 2022, un total de 37 786 489 Actions avec droit de vote du capital social de Transat étaient émises et en circulation. Vous êtes habilité à recevoir l'avis de notre Assemblée et à voter lors de celle-ci ou de toute reprise en cas d'ajournement ou de report si vous étiez un porteur d'Actions avec droit de vote le 25 mars 2022, soit la date de clôture des registres fixée pour l'Assemblée.

Chaque action à droit de vote variable de catégorie A confère un vote par action à droit de vote variable de catégorie A, et chaque action à droit de vote de catégorie B confère également un vote par action à droit de vote de catégorie B, à moins que ne s'appliquent, dans les deux cas, les règles d'ajustement mentionnées à la question « **Q : Quelles sont les restrictions sur la propriété de mes Actions avec droit de vote ?** » ci-dessus.

Q : Qui sont nos principaux porteurs ?

R : Selon l'information publiquement accessible et l'information dont disposent nos Administrateurs et membres de la direction, au 25 mars 2022, les seules personnes qui sont propriétaires véritables de 10 % ou plus des Actions avec droit de vote en circulation ou exercent une emprise sur une telle proportion de ces actions sont :

- (i) **Letko, Brosseau & Associés inc.**, qui détenait 4 145 215 actions à droit de vote de catégorie B, représentant environ 10,97 % de toutes les Actions avec droit de vote émises et en circulation; et
- (ii) **Fonds de solidarité FTQ**, qui détenait 4 360 426 actions à droit de vote de catégorie B, représentant environ 11,54 % de toutes les Actions avec droit de vote émises et en circulation.

Q : Comment un Actionnaire inscrit ou un fondé de pouvoir peut-il voter ?

R : Si vous êtes un Actionnaire inscrit ou un fondé de pouvoir dûment nommé qui participez à l'Assemblée, vous pouvez voter à l'Assemblée en remplissant un bulletin de vote en ligne pendant l'Assemblée lorsque vous serez appelé à le faire. Si vous ne comptez pas

participer, interagir, poser des questions, ni voter à l'Assemblée, ni nommer un fondé de pouvoir autre que les représentants de la direction pour y exercer vos droits de vote en votre nom, vous pouvez exercer vos droits de vote par l'une des cinq façons suivantes :

Sur le site web de Trust TSX :

www.tsxtrust.com/vote-proxy/fr

Par la poste, dans l'enveloppe affranchie fournie à cette fin; ou en remettant le formulaire de procuration en mains propres au 1 Toronto Street, Suite 1200, Toronto (Ontario) M5C 2V6, à l'attention du service des procurations, ou au 2001, boul. Robert-Bourassa, bureau 1600, Montréal (Québec) H3A 2A6, à l'attention du service des procurations.

En remplissant et en signant le formulaire de procuration ci-joint et en l'acheminant par télécopieur au numéro **1 866 781-3111** (sans frais en Amérique du Nord) ou **1 416 368-2502** (à l'extérieur de l'Amérique du Nord), à l'attention du service des procurations.

Au moyen d'un téléphone à clavier, en appelant au **1 888 489-7352** (sans frais en Amérique du Nord) et en suivant les instructions vocales.

En remplissant et en signant le formulaire de procuration ci-joint et en le transmettant par courriel à l'adresse votezprocuration@tmx.com

Si vous votez par Internet au moyen du site Web de Trust TSX indiqué ci-dessus ou par téléphone, vous aurez besoin de votre Numéro de contrôle, que vous trouverez sur votre formulaire de procuration.

L'heure limite pour voter est 10 h (heure de Montréal) le 25 avril 2022 (ou 48 heures, sauf les samedis, les dimanches et les jours fériés, avant le début de la reprise de l'Assemblée en cas d'ajournement ou de report). Le président de l'Assemblée peut renoncer à appliquer l'heure limite du dépôt des procurations à son gré sans préavis.

Dans tous les cas, si vous souhaitez participer, interagir, poser des questions ou voter à l'Assemblée, vous devez suivre les étapes indiquées aux rubriques « Q : Comment puis-je participer à l'Assemblée ? » et « Q : Comment puis-je nommer un tiers comme fondé de pouvoir ou personne désignée ? ».

Si vous êtes un Actionnaire non inscrit, veuillez vous reporter aux instructions figurant ci-après à la rubrique

« Q : Comment un Actionnaire non inscrit peut-il voter ? ».

Q : De quelle façon seront exercés mes droits de vote ?

R : Sur le formulaire de procuration, vous pouvez indiquer à votre fondé de pouvoir la façon dont vous voulez qu'il exerce les droits de vote rattachés à vos Actions avec droit de vote. Vous pouvez aussi lui laisser le soin de décider pour vous. Si vous n'avez pas donné d'instructions quant à la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos Actions avec droit de vote sur une question en particulier, votre fondé de pouvoir votera alors selon son bon jugement.

À moins d'instructions contraires données par écrit, les droits de vote rattachés aux actions visées par une procuration donnée à la direction seront exercés :

Élection aux postes d'Administrateurs de chacun des candidats énumérés à la rubrique « Gouvernance du Conseil et nomination des candidats » de la présente circulaire	EN FAVEUR
Nomination d'EY à titre d'auditeurs externes de Transat	EN FAVEUR
Adoption de la résolution portant sur la ratification des modifications du Régime d'achat d'actions des employés 2018	EN FAVEUR
Adoption de la résolution consultative non-contraignante relative à l'approche de la Société en matière de rémunération des hauts dirigeants	EN FAVEUR
Proposition d'actionnaire no. 1	CONTRE
Proposition d'actionnaire no. 2	CONTRE

Q : Qu'arrive-t-il si des modifications sont apportées aux questions ou si d'autres questions sont soumises à l'Assemblée ?

R : Le formulaire de procuration ci-joint confère aux personnes qui y sont nommées le pouvoir de voter à leur discrétion et selon leur bon jugement quant à toute modification des questions énoncées dans l'avis de convocation ou quant à toute autre question dûment soumise à l'Assemblée.

À la date de l'impression de la présente circulaire, la direction n'a connaissance d'aucune modification aux questions énoncées dans l'avis de convocation ni d'aucune autre question devant être soumise à l'Assemblée.

Q : Puis-je changer d'avis et révoquer la procuration que j'ai donnée ?

R : Vous pouvez révoquer votre procuration en tout temps, tant qu'elle n'a pas été exercée. Pour ce faire, vous devez indiquer clairement par écrit que vous désirez révoquer votre procuration et faire parvenir cet avis écrit à l'attention de Bernard Bussières, vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif, à l'adresse suivante : Transat A.T. inc., Place du Parc, 300, rue Léo-Pariseau, bureau 600, Montréal (Québec) H2X 4C2, au plus tard deux (2) jours ouvrables avant l'Assemblée, soit au plus tard le 25 avril 2022 à 10 h (heure de Montréal), ou sa reprise en cas d'ajournement ou de report, ou de toute autre manière autorisée par la loi.

De plus, si vous êtes un Actionnaire inscrit et que vous utilisez votre Numéro de contrôle pour vous connecter à l'Assemblée, tout vote que vous exprimez à l'Assemblée aura pour effet de révoquer toute procuration que vous avez déjà soumise. Si vous êtes un Actionnaire non inscrit et que vous vous êtes nommé vous-même comme personne désignée, ou que vous avez nommé un tiers comme personne désignée, et que vous-même ou le tiers, selon le cas, avez obtenu un numéro de contrôle à 13 chiffres pour personne désignée et vous connectez à l'Assemblée, tout vote que vous ou votre personne désignée exprimez à l'Assemblée aura pour effet de révoquer tout formulaire d'instructions de vote que vous ou votre personne désignée, selon le cas, avez déjà soumis. **Si vous ne voulez pas révoquer une procuration ou un formulaire d'instructions de vote, selon le cas, déjà soumis, vous, votre fondé de pouvoir ou votre personne désignée, selon le cas, ne devriez pas voter à l'Assemblée mais plutôt assister à l'Assemblée en tant qu'invité. Les invités pourront écouter l'Assemblée virtuelle, mais ne pourront pas y participer, y interagir, y poser des questions, ni y voter.**

Q : Quel est le quorum pour l'Assemblée ?

R : Le quorum pour l'Assemblée est constitué d'un minimum de deux (2) personnes participant à l'assemblée et détenant ou représentant par procuration au moins 25 % du nombre total des Actions avec droit de vote émises au 25 mars 2022.

Q : Qui compte les votes ?

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

Q : Comment sollicite-t-on les procurations ?

R : La sollicitation de procurations se fera essentiellement par la poste ou par tout autre moyen jugé nécessaire par notre direction. Transat a retenu les services de Solutions aux investisseurs TMX à titre de conseiller stratégique pour les actionnaires et agent de sollicitation des procurations pour l'aider relativement à la sollicitation de procurations devant servir à l'Assemblée moyennant une rémunération d'environ 30 000 \$, majorée des frais supplémentaires relatifs aux appels téléphoniques et à d'autres services. Des ententes seront également conclues avec des firmes de courtage et d'autres dépositaires, prête-noms et fiduciaires relativement à l'acheminement des documents de sollicitation aux propriétaires véritables des Actions avec droit de vote inscrites en leur nom et Transat pourrait leur rembourser les frais transactionnels et administratifs raisonnables que ceux-ci engageront. Transat assumera tous les frais relatifs à la présente circulaire, y compris les frais d'impression, d'affranchissement et d'expédition.

Q : Comment un Actionnaire non inscrit peut-il voter ?

R : Vous êtes un « Actionnaire non inscrit » ou « propriétaire véritable » si vos Actions avec droit de vote sont détenues en votre nom par un Intermédiaire. En vertu des Lois sur les valeurs mobilières applicables, un propriétaire véritable de titres est un « propriétaire véritable non opposé » (un « **PVNO** ») si ce propriétaire véritable a donné ou est réputé avoir donné, à l'Intermédiaire détenant les titres pour le compte du propriétaire véritable, des instructions selon lesquelles il ne s'oppose pas à la divulgation par cet Intermédiaire des renseignements sur le propriétaire véritable conformément à ladite législation, et un propriétaire véritable est un « propriétaire véritable opposé » (un « **PVO** ») si ce dernier a donné ou est réputé avoir donné des instructions selon lesquelles il s'oppose à une telle divulgation.

Si vous êtes un PVNO canadien, la Société vous a envoyé directement ces documents, et vos noms et adresse ainsi que les renseignements concernant vos Actions avec droit de vote ont été obtenus auprès de l'Intermédiaire détenant les actions pour votre compte, conformément aux Lois sur les valeurs mobilières applicables. En choisissant de vous envoyer directement ces documents,

la Société (et non l'Intermédiaire détenant les titres en votre nom) a assumé la responsabilité (i) de vous remettre ces documents, et (ii) de suivre vos instructions de vote. Le formulaire d'instructions de vote transmis aux PVNO canadiens contient des explications sur la manière d'exercer les droits de vote rattachés à vos Actions avec droit de vote, y compris sur la manière de participer, d'interagir, de poser des questions ou de voter à l'Assemblée. Veuillez transmettre vos instructions de vote de la manière indiquée dans le formulaire d'instructions de vote ci-joint.

Si vous êtes un PVO ou un PVNO non canadien, votre Intermédiaire ou son mandataire (comme Broadridge) vous a transmis ces documents, et votre Intermédiaire est tenu de demander vos instructions sur la manière dont il doit exercer les droits de vote rattachés à vos Actions avec droit de vote. La Société a convenu de payer les Intermédiaires pour la livraison des documents reliés aux procurations et du formulaire d'instructions de vote connexe aux PVO et aux PVNO non canadiens. Le formulaire d'instructions de vote transmis à un PVO et à un PVNO non canadien par l'Intermédiaire ou son mandataire devrait contenir des explications sur la manière d'exercer les droits de vote rattachés à vos Actions avec droit de vote, y compris sur la manière de participer, d'interagir, de poser des questions ou de voter à l'Assemblée. Veuillez transmettre vos instructions de vote à votre Intermédiaire suivant ce qui est indiqué dans le formulaire d'instructions de vote ci-joint.

Dans tous les cas, si vous souhaitez participer, interagir, poser des questions ou voter à l'Assemblée, vous devez suivre les étapes indiquées aux rubriques « Q : Comment puis-je participer à l'Assemblée ? » et « Q : Comment puis-je nommer un tiers comme fondé de pouvoir ou personne désignée ? » ci-dessus, EN PLUS des étapes propres à votre Intermédiaire.

Les Actionnaires non inscrits qui souhaitent nommer comme personne désignée une personne autre que les représentants de la direction nommés dans le formulaire d'instructions de vote (y compris un Actionnaire non inscrit qui souhaite se nommer lui-même pour participer, interagir, poser des questions ou voter à l'Assemblée) **DOIVENT** suivre attentivement les instructions qui figurent dans le formulaire d'instructions de vote **et** les instructions qui figurent à la rubrique « **Q : Comment puis-je nommer un tiers comme fondé de pouvoir ou personne désignée ?** » ci-dessus. Ces instructions comprennent, notamment, la **deuxième étape** consistant à inscrire cette personne désignée auprès de notre agent des transferts, Trust TSX, après avoir soumis le formulaire

d'instructions de vote. **Si la personne désignée n'est pas inscrite auprès de Trust TSX, elle ne recevra pas le numéro de contrôle à 13 chiffres pour personne désignée pour participer, interagir, poser des questions ou voter à l'Assemblée, et ne pourra y assister qu'à titre d'invité. Les invités pourront écouter l'Assemblée virtuelle, mais ne pourront pas y participer, y interagir, y poser des questions, ni y voter.**

Les personnes désignées dûment nommées par des Actionnaires non inscrits (y compris les Actionnaires non inscrits qui se sont nommés eux-mêmes comme personne désignée ou qui ont nommé un tiers comme personne désignée) peuvent voter à l'Assemblée en remplissant un bulletin de vote en ligne pendant l'Assemblée lorsqu'ils seront appelés à le faire. Si vous êtes un Actionnaire non inscrit et que vous ne comptez pas participer, interagir, poser des questions ni voter à l'Assemblée, ni nommer comme personne désignée un tiers autre que les représentants de la direction pour exercer vos droits de vote en votre nom à l'Assemblée, vous pouvez exercer vos droits de vote par l'une des cinq façons suivantes :

Sur le site web de Trust TSX :

www.tsxtrust.com/vote-proxy/fr

Par la poste, dans l'enveloppe affranchie fournie à cette fin; ou en remettant le formulaire de procuration en mains propres au 1 Toronto Street, Suite 1200, Toronto (Ontario) M5C 2V6, à l'attention du service des procurations, ou au 2001, boul. Robert-Bourassa, bureau 1600, Montréal (Québec) H3A 2A6, à l'attention du service des procurations.

En remplissant et en signant le formulaire de procuration ci-joint et en l'acheminant par télécopieur au numéro **1 866 781-3111** (sans frais en Amérique du Nord) ou **1 416 368-2502** (à l'extérieur de l'Amérique du Nord), à l'attention du service des procurations.

Au moyen d'un téléphone à clavier, en appelant au **1 888 489-7352** (sans frais en Amérique du Nord) et en suivant les instructions vocales.

En remplissant et en signant le formulaire de procuration ci-joint et en le transmettant par courriel à l'adresse votezprocuration@tmx.com.

Si vous votez par téléphone ou par Internet au moyen du site Web de Trust TSX indiqué ci-dessus, vous aurez besoin de votre « numéro de contrôle », que vous trouverez sur votre formulaire d'instructions de vote.

L'heure limite pour voter est 10 h (heure de Montréal) le 25 avril 2022 (ou 48 heures, sauf les samedis, les dimanches et les jours fériés, avant le début de la reprise de l'Assemblée en cas d'ajournement ou de report). Le président de l'Assemblée peut renoncer à appliquer l'heure limite du dépôt des formulaires d'instructions de vote à son gré sans préavis.

Si vous êtes un Actionnaire inscrit, veuillez vous reporter aux instructions figurant ci-dessus à la rubrique « **Q : Comment un Actionnaire inscrit ou un fondé de pouvoir peut-il voter ?** »

Veillez communiquer avec notre conseiller stratégique pour les actionnaires et agent de sollicitation de procurations, Solutions aux investisseurs TMX, par téléphone au 1 866 822-1239, ou par courriel à l'adresse inquiries@dfking.com concernant toute question que vous pourriez avoir relativement à l'exercice de vos droits de vote. Les Actionnaires non inscrits devraient également communiquer avec leur Intermédiaire pour toutes questions.

Q : Pourquoi la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction est-elle envoyée à mon attention ?

R : Ces documents pour les porteurs de titres sont envoyés aux Actionnaires inscrits et aux Actionnaires non inscrits. Si vous êtes un Actionnaire non inscrit, et que Transat ou son agent vous a envoyé directement ces documents, votre nom, votre adresse ainsi que les renseignements concernant les Actions avec droit de vote que vous détenez ont été obtenus conformément aux Lois sur les valeurs mobilières applicables auprès de l'Intermédiaire qui détient ces Actions avec droit de vote pour votre compte.

En choisissant de vous envoyer ces documents directement, Transat (et non l'Intermédiaire qui détient les Actions avec droit de vote pour votre compte) a pris en charge la responsabilité de (i) vous remettre ces documents et (ii) d'exécuter vos instructions de vote. Veuillez retourner vos instructions de vote de la manière indiquée dans la demande d'instructions de vote et ailleurs dans la présente circulaire.

Q : À qui dois-je m'adresser si j'ai des questions ou besoin d'aide pour voter ?

R : Veuillez communiquer avec notre conseiller stratégique pour les actionnaires et agent de sollicitation de procurations, Solutions aux investisseurs TMX, par téléphone au 1 866 822-1239, ou par courriel à l'adresse

inquiries@dfking.com concernant toute question que vous pourriez avoir relativement à l'exercice de vos droits de vote. Les Actionnaires non inscrits devraient également communiquer avec leur Intermédiaire pour toutes questions.

Q : Puis-je soumettre un candidat au poste d'Administrateur ?

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



**N'OUBLIEZ PAS – SI VOUS NE DÉSIREZ PAS
VOTER EN PERSONNE À L'ASSEMBLÉE, LA DATE
BUTOIR POUR VOTER EN VUE DE L'ASSEMBLÉE
EST LE 25 AVRIL 2022 À 10 H
(HEURE DE MONTRÉAL).**

Partie 1 - QUESTIONS DEVANT ÊTRE SOUMISES À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE ET EXTRAORDINAIRE DES ACTIONNAIRES 2022

ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés vérifiés pour l'exercice terminé le 31 octobre 2021 et le rapport des auditeurs externes sur ces états, qui seront soumis à nos actionnaires à l'Assemblée, font partie du rapport annuel de la Société qui a été envoyé à nos actionnaires. Ils peuvent également être fournis rapidement sur demande écrite et sont disponibles au www.sedar.com. Aucun vote n'est requis à cet égard.

1 CANDIDATS À L'ÉLECTION AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

Aux termes des statuts de la Société, le Conseil doit être composé d'un minimum de neuf et d'un maximum de quinze Administrateurs. Le Conseil compte actuellement onze Administrateurs et en vertu d'une résolution adoptée par le Conseil le 23 mars 2022, le nombre d'Administrateurs devant être élus lors de l'Assemblée a été fixé à dix. M. W. Brian Edwards, M. Jacques Simoneau et Mme Louise St-Pierre se retireront comme Administrateurs de la Société à la levée de l'Assemblée. Par conséquent, les renseignements à leur égard ne figurent pas à la rubrique « **Candidats en nomination** » avec ceux qui concernent les candidats proposés à l'élection aux postes d'Administrateurs de la Société à l'Assemblée.

Étant donné que M. Edwards, M. Simoneau et Mme St-Pierre agiront à titre d'Administrateur jusqu'à la clôture de l'Assemblée, des renseignements à leur égard figurent dans les sections de la présente circulaire se rapportant aux Administrateurs actuels de la Société.

Lors de l'Assemblée, dix Administrateurs seront présentés comme candidats à l'élection au Conseil, dont neuf sont indépendants de la Société. Comme vous le constaterez dans le formulaire de procuration, les actionnaires peuvent voter pour chaque Administrateur individuellement. De plus, la Société a adopté une politique de vote majoritaire, laquelle est décrite à la rubrique « **Gouvernance du Conseil et nomination des candidats** ».

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

À MOINS QUE L'ACTIONNAIRE N'INDIQUE QU'IL S'ABSTIENT DE VOTER POUR LES CANDIDATS PROPOSÉS, LES DROITS DE VOTE RATTACHÉS AUX ACTIONS REPRÉSENTÉES PAR LE FORMULAIRE DE PROCURATION SERONT EXERCÉS **EN FAVEUR** DE L'ÉLECTION DE CHACUN DES DIX CANDIDATS DÉCRITS À LA SECTION « **GOUVERNANCE DU CONSEIL ET NOMINATION DES CANDIDATS** ».

2 NOMINATION DE NOS AUDITEURS EXTERNES

Sur recommandation du comité d'audit, notre Conseil propose que le mandat d'EY à titre d'auditeurs externes de la Société soit renouvelé, que ces auditeurs externes restent en fonction jusqu'à la prochaine Assemblée et que leur rémunération soit fixée par le comité d'audit.

	Services d'audit	Services liés à l'audit	Services de fiscalité	Total
2021	1 135 000 \$	496 000 \$	145 000 \$	1 776 000 \$
2020	616 000 \$	711 000 \$	227 000 \$	1 554 000 \$

Au cours de ces deux dernières années, aucune somme n'a été exigée à titre d'honoraires pour tout autre service non relié à ce qui précède. Les honoraires d'audit comprennent les honoraires pour les services professionnels fournis par les auditeurs externes à l'occasion de l'audit des états financiers consolidés de la Société ou les services qui sont normalement fournis par les auditeurs externes à l'occasion de dépôts ou de missions prévus par la loi et la réglementation. Ces honoraires comprennent également les honoraires pour les services rendus liés à l'interprétation des normes de présentation de l'information comptable et financière. Les honoraires pour services liés à l'audit comprennent les honoraires pour les services de certification et les services connexes qui sont habituellement exécutés par les auditeurs externes. Ces services incluent les consultations comptables liées aux acquisitions, aux audits particuliers et aux contrôles préalables. Les honoraires pour services de fiscalité comprennent les honoraires pour les services d'aide à la planification fiscale (restructuration des activités et activités abandonnées), les opinions en matière de fiscalité et la préparation et l'examen des déclarations de revenus et autres déclarations fiscales.

Indépendance des auditeurs externes

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

3 RÉGIME D'ACHAT D' ACTIONS DES EMPLOYÉS

Lors de l'Assemblée, les actionnaires examineront et, s'ils le jugent opportun, approuveront la résolution énoncée ci-dessous (la « résolution approuvant le régime d'achat d'actions des employés 2018 ») au bénéfice des employés ou cadres de la Société. Le Régime d'achat d'actions des employés a été initialement mis en place en janvier 1989 pour être amendé par la suite en novembre 2004, en mars 2007, en mars 2012, en mars 2015, en janvier 2016, en septembre 2017 et en décembre 2017. Aucun employé initié de la Société n'a participé au Régime d'achat d'actions des employés 2018 depuis le 1^{er} février 2019, puisque le régime avait été suspendu en raison des négociations concernant l'Arrangement. Enfin, le régime a été suspendu pour tous les employés non-initiés à compter du 27 juin 2019, date de signature de l'Arrangement. La contribution de l'employeur avait alors été remplacée par un versement en espèces. Ces versements ont cessé le 31 décembre 2021, puisque le régime a été remis en fonction le 1^{er} janvier 2022. Il est à noter qu'il a été interdit de transiger sur les titres de la Société jusqu'au 29 juin 2021. Les programmes Transaction (tel que plus amplement décrit dans la section « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction » de la présente circulaire) et Transcapital (tel que plus amplement décrit ci-dessous) sont rattachés directement au Régime d'achat d'actions des employés 2018 quant au nombre total d'actions pouvant être souscrites ou au nombre total d'actions pouvant être émises à une seule personne ou aux initiés de la Société.

À MOINS QUE L'ACTIONNAIRE N'INDIQUE QU'IL S'ABSTIENT DE VOTER POUR LA NOMINATION DES AUDITEURS EXTERNES, LES DROITS DE VOTE RATTACHÉS AUX ACTIONS REPRÉSENTÉES PAR LE FORMULAIRE DE PROCURATION SERONT EXERCÉS **EN FAVEUR** DE LA NOMINATION D'EY À TITRE D'AUDITEURS EXTERNES DE LA SOCIÉTÉ.

À MOINS QUE L'ACTIONNAIRE N'INDIQUE QU'IL S'ABSTIENT DE VOTER, LES DROITS DE VOTE RATTACHÉS AUX ACTIONS REPRÉSENTÉES PAR LE FORMULAIRE DE PROCURATION SERONT EXERCÉS **EN FAVEUR** DE LA RÉOLUTION PORTANT SUR LA RATIFICATION DES MODIFICATIONS DU RÉGIME D'ACHAT D' ACTIONS DES EMPLOYÉS 2018.

Le 24 février 2022, le Conseil a approuvé la mise en place d'une réserve additionnelle d'un total de 715 000 actions pouvant être émises en sus du solde restant au 23 février 2022 de 337 553 actions à être émises dans le cadre du Régime d'achat d'actions des employés 2018. Pour que la nouvelle réserve prévue au Régime d'achat d'actions des employés 2018 entre en vigueur, l'adoption de la résolution portant sur la ratification des modifications du Régime d'achat d'actions des employés 2018 doit recueillir une majorité des voix exprimées par les actionnaires, présents ou représentés par procuration à l'assemblée.

Modifications récentes apportées au Régime d'achat d'actions des employés 2018

Les modifications apportées au Régime d'achat d'actions des employés 2018 existant visent essentiellement à prévoir une réserve additionnelle d'actions pouvant être émises aux employés au cours des prochaines années dans le cadre du régime d'achat d'actions au bénéfice des employés ou cadres de Transat. Le texte intégral du Régime d'achat d'actions des employés 2018 modifié est reproduit à l'Annexe B des présentes et un résumé des principales modalités du Régime d'achat d'actions des employés 2018, du programme d'incitation à l'actionnariat permanent pour la haute direction (le « programme « Transaction » ») et du régime d'incitation à l'actionnariat et à l'accumulation de capital (le programme « Transcapital ») qui sont rattachés au Régime d'achat d'actions des employés 2018 est prévu ci-dessous et dans le cas du programme Transaction, à la section « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction » de la présente circulaire.

Avant de décider d'approuver les modifications au Régime d'achat d'actions des employés 2018, le Conseil a tenu compte du fait qu'il ne restait, au 23 février 2022, que 337 553 actions réservées, de telle sorte qu'en ajoutant 715 000 actions réservées additionnelles pour émission future en vertu du Régime d'achat d'actions des employés 2018, le total de ces actions réservées représenterait 2,79 % du nombre total d'actions avec droit de vote en circulation de Transat au 23 février 2022. Le 23 février 2022, le nombre maximal d'actions pouvant être émises en vertu du Régime d'achat d'actions des employés 2018 est de 337 553 actions, ce qui représente 0,89 % du nombre total d'actions avec droit de vote en circulation de Transat. La réserve additionnelle de 1 052 553 actions représente une augmentation de la réserve de 715 000 actions réservées représente 1,89 % des actions émises.

Le texte intégral du Régime d'achat d'actions des employés 2018 est prévu à l'Annexe B des présentes et un résumé des principales modalités du Régime d'achat d'actions des employés 2018, du programme d'incitation à l'actionnariat permanent pour la haute direction (le « programme « Transaction » ») et du régime d'incitation à l'actionnariat et à l'accumulation de capital (le programme « Transcapital ») qui sont rattachés au Régime d'achat d'actions des employés 2018 est prévu ci-dessous et dans le cas du programme Transaction, à la section « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction » de la présente circulaire.

À l'Assemblée, il sera demandé aux actionnaires d'examiner et, s'il est jugé à propos, d'approuver la résolution suivante :

« **ATTENDU QU'**à sa réunion tenue le 24 février 2022, le conseil d'administration de la Société a adopté, sous réserve de l'approbation des actionnaires, une résolution approuvant la réserve additionnelle d'actions à émettre en vertu du Régime d'achat d'actions des employés 2018;

IL EST RÉSOLU :

QUE la Société soit, et elle est par les présentes, autorisée à mettre en place une réserve additionnelle de 715 000 actions pouvant être émises, et ce, en sus de la réserve restante au 23 février 2022 de 337 553 actions réservées totalisant ainsi 1 052 553 actions réservées et à modifier en conséquence le texte du Régime d'achat d'actions des employés 2018;

QUE tout administrateur ou dirigeant de la Société soit, et il est, par les présentes, autorisé à signer, pour et au nom de la Société, tous les documents et de prendre toutes les mesures jugées nécessaires ou utiles afin de donner effet à la présente résolution, y compris le respect de toutes les lois et de tous les règlements sur les valeurs mobilières ainsi que les règles de la Bourse de Toronto. »

Recommandation du Conseil

Le Conseil considère que l'approbation de la réserve additionnelle d'actions à émettre en vertu du Régime d'achat d'actions des employés 2018 est conforme aux intérêts de la Société et de ses actionnaires et recommande aux porteurs d'actions de voter **EN FAVEUR** de la résolution portant sur la ratification des modifications du Régime d'achat d'actions des employés 2018.

Conformément aux règles de la Bourse de Toronto, pour qu'elle puisse prendre effet, la résolution doit être adoptée à la majorité des voix à l'assemblée à laquelle elle est présentée.

Principales modalités du Régime d'achat d'actions des employés 2018

Le Conseil a instauré, le 12 février 1989, le régime d'achat d'actions au bénéfice de tous les employés ou cadres de la Société et de ses filiales. Ce régime a été modifié les 6 février 1991, 22 mai 1992, 14 mai 1993, 5 décembre 1995, 19 octobre 2004 et 27 avril 2005, ainsi que le 14 décembre 2006, le 15 mars 2012, le 12 mars 2015, le 16 janvier 2016, le 13 décembre 2017 et 24 février 2022

Le régime d'achat d'actions des employés 2018 a pour but de permettre aux employés permanents de Transat et de ses filiales de souscrire mensuellement, par retenues salariales, à de nouvelles actions à droit de vote émises du trésor de Transat au prix du marché alors en vigueur, soit la moyenne pondérée des prix de fermeture à la Bourse de Toronto durant les 5 jours de transaction précédant la souscription d'actions, moins une décote de 10 %. Un participant ne peut vendre, en totalité ou en partie, les actions à droit de vote souscrites en vertu de ce régime avant le 1er juillet qui suit l'année dans laquelle les actions ont été souscrites, date à laquelle les actions souscrites sont libérées.

Malgré ce qui précède, un participant peut vendre la totalité des actions à droit de vote assujetties à ce régime avant la date du 1er juillet susmentionnée dans l'éventualité où Transat ferait l'objet d'un changement de contrôle. Aux fins du Régime d'achat d'actions des employés 2018 et pour plus d'explications concernant le changement de contrôle, nous vous référons au texte intégral du régime modifié et reproduit à l'Annexe B des présentes.

En cas de cessation d'emploi, retraite, décès ou encore d'invalidité permanente d'un participant au régime, toutes les actions souscrites par le participant, peu importe qu'elles soient libérées ou non, le deviendraient automatiquement.

Le nombre d'actions pouvant être souscrites par chaque participant aux termes du Régime d'achat d'actions des employés 2018 ne peut excéder, en tout temps, 5 % du nombre d'actions à droit de vote émises et en circulation de Transat. Un participant ne peut souscrire, pour chaque période d'adhésion, un nombre d'actions à droit de vote variable ou d'actions à droit de vote dont le prix de souscription global excède 10 % de son salaire annuel en vigueur à la date d'adhésion.

Le nombre d'actions pouvant être émises aux initiés de la Société, collectivement, aux termes du Régime d'achat d'actions des employés 2018 et de tout autre programme d'achat d'actions qui y est rattaché doit en tout autre temps être inférieur à la majorité des actions pouvant être émises aux termes du Régime d'achat d'actions des employés 2018.

Le nombre d'actions pouvant être émises à des initiés, à tout moment, aux termes de ce Régime d'achat d'actions des employés 2018 et de tous les autres mécanismes de rémunération en titres de la Société, ne peut excéder dix pourcent (10 %) du nombre d'actions émises et en circulation de Transat, et le nombre d'actions émises à des initiés, au cours de toute période d'un an, aux termes de ce Régime d'achat d'actions des employés 2018 et de tous les autres mécanismes de rémunération en titres de la Société, ne peut excéder dix pourcent (10 %) du nombre d'actions émises et en circulation.

Aucune émission d'actions a eu lieu au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2021 et l'exercice terminé le 31 octobre 2020. Durant l'exercice terminé le 31 octobre 2019, un total de 169 862 actions ont été émises.

Le Régime d'achat d'actions des employés 2018 prévoit que les détenteurs d'une majorité des actions avec droit de vote doivent approuver spécifiquement i) toute augmentation du nombre maximal d'actions avec droit de vote pouvant être émises en vertu du Régime d'achat d'actions des employés, à des fins autres que des fins usuelles d'antidilution, ii) toute augmentation du pourcentage d'escompte ou iii) toute modification de la contribution de la Société aux termes du Régime d'achat d'actions des employés 2018 et que toute autre modification au Régime d'achat d'actions des employés ne requiert pas l'approbation des actionnaires.

Les modifications pouvant être faites sans l'approbation des actionnaires peuvent inclure notamment, à titre d'exemple, les modifications suivantes :

- i) Des modifications formelles mineures ou techniques à l'une des dispositions du régime d'achat d'actions;
- ii) Des corrections en vue de remédier à toute ambiguïté, défectuosité, erreur ou omission dans les dispositions du régime d'achat d'actions;
- iii) Des changements aux dispositions relatives à la libération des actions avec droit de vote;
- iv) L'ajout ou la modification de dispositions se rapportant à toute forme d'aide financière fournie aux participants par la Société en vue de faciliter l'achat d'actions avec droit de vote aux termes du régime d'achat d'actions.

Les droits et privilèges conférés à un participant en vertu du régime d'achat d'actions des employés 2018 ne sont pas cessibles.

Programme d'incitation à l'actionnariat et à l'accumulation de capital pour les employés non syndiqués (le programme «Transcapital»)

En vertu du programme Transcapital, sous réserve de participer au Régime d'achat d'actions des employés 2018 ou à l'un de ses régimes prédécesseurs offerts aux employés admissibles de la Société, la Société attribue annuellement à chaque employé admissible, comptant une période de six mois de service continu, un nombre d'actions dont le prix de souscription global correspond à un montant de 30 % ou 60 %, selon le cas, de la cotisation de l'employé admissible, celle-ci n'excédant pas 5 % du salaire de base de l'employé admissible. Les actions ainsi attribuées par la Société sont dévolues graduellement à l'employé admissible, sous réserve de la rétention par celui-ci durant les six premiers mois de la période de dévolution de la totalité des actions souscrites en vertu du Régime d'achat d'actions des employés 2018. Les actions attribuées en vertu de ce programme sont acquises par la Société sur le marché secondaire et déposées au compte du participant au fur et à mesure de l'achat d'actions par l'employé.

Au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2021, la Société n'a comptabilisé aucune charge (aucune charge en 2020) relativement à son programme Transcapital.

Pour la période du 1er novembre 2020 au 31 octobre 2021, aucune action n'a été attribuée dans le cadre du programme Transcapital aux employés admissibles puisque le régime était suspendu.

Le Conseil assume la pleine et entière responsabilité relative au programme Transcapital. Il a le pouvoir de les adopter, les modifier, les suspendre ou y mettre fin selon ce qu'il jugera nécessaire et souhaitable, dans le respect des règles établies par les autorités réglementaires. Cependant, l'approbation par une majorité des actionnaires présents à une Assemblée est requise pour les modifications visant l'augmentation du nombre maximal d'actions pouvant être émises à des fins autres que des fins usuelles d'anti-dilution.

Pour un sommaire des termes principaux du programme Transcapital, veuillez vous référer au tableau reproduit à l'Annexe B de la présente circulaire.

Programme d'incitation à l'actionnariat permanent pour la haute direction (le programme «Transaction»)

Pour une description du programme Transaction, veuillez vous référer à la section « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction » de la présente circulaire.

4 APPROCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

La section « **Analyse de la rémunération des membres de la haute direction** » explique en détail l'approche habituelle de rémunération de la haute direction de la Société qui repose sur trois principes fondateurs, soit d'avoir racine dans le rendement de la Société, d'être concurrentielle avec le marché et d'être alignée avec les meilleurs intérêts des actionnaires.

Sur recommandation du CRHR, le Conseil recommande aux actionnaires de voter en faveur de la résolution consultative non contraignante suivante, dont le texte est également reproduit à l'Annexe C de la présente circulaire :

« IL EST RÉSOLU :

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

Bien qu'il s'agit d'un vote consultatif et que les résultats ne seront pas contraignants pour le Conseil, les membres du Conseil et du CRHR étudieront et analyseront les résultats du vote. En 2021, cette résolution a reçu 18 209 404 votes en faveur, soit 97,01 %, et 561 665 votes contre, soit 2,99 %.

À MOINS QUE L'ACTIONNAIRE N'INDIQUE QU'IL S'ABSTIENT DE VOTER, LES DROITS DE VOTE RATTACHÉS AUX ACTIONS REPRÉSENTÉES PAR LE FORMULAIRE DE PROCURATION SERONT EXERCÉS **EN FAVEUR** DE L'APPROCHE DE LA SOCIÉTÉ EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION.

5 PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

La Société a reproduit à l'Annexe D de la présente circulaire le texte intégral des propositions et de l'argumentation soumise par l'un des actionnaires de la Société. L'annexe prévoit également en détail la position de la Société à l'égard de chacune des propositions reçues, ainsi qu'une recommandation de vote.

DATE LIMITE POUR SOUMETTRE PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

Les propositions relatives à toute question que les personnes habiles à voter à l'assemblée des actionnaires de 2023 veulent soumettre à cette assemblée doivent être reçues par la Société au plus tard le 29 décembre 2022.

À MOINS QUE L'ACTIONNAIRE N'INDIQUE QU'IL S'ABSTIENT DE VOTER, LES DROITS DE VOTE RATTACHÉS AUX ACTIONS REPRÉSENTÉES PAR LE FORMULAIRE DE PROCURATION SERONT EXERCÉS TEL QU'IL APPERT À L'ANNEXE D :

CONTRE LA PROPOSITION NO. 1

CONTRE LA PROPOSITION NO. 2

Pratiques générales en matière de gouvernance

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

La Société ajuste régulièrement ses pratiques de régie d'entreprise à mesure que des modifications réglementaires entrent en vigueur et elle continuera à suivre de près ces modifications et à envisager des modifications à ses pratiques en matière de régie d'entreprise, au besoin.

Changements au niveau des comités

Cette année, le Conseil, lors de sa réunion du 2 novembre 2021, a décidé de scinder le Comité de gestion de risques et de régie d'entreprise (« l'ancien Comité de risques ») en deux comités distincts afin de mieux définir le mandat de chaque comité :

- Le premier comité, soit, l'ancien Comité de risques a été renommé le « Comité de gestion des risques et de la responsabilité d'entreprise » (CGRRE) dont le mandat consiste à s'assurer que la Société dispose d'un plan en matière de responsabilité d'entreprise, de gestion des risques et de développement durable.
- Le deuxième comité, le « Comité de gouvernance et de nominations » (CGN) dont le mandat consiste à définir et à maintenir des standards élevés de gouvernance et de régie d'entreprise et de revoir les pratiques de la Société en ces matières.

Initiatives en matière de gouvernance et de nominations

Le CGN examine régulièrement nos pratiques de gouvernance et de régie d'entreprise à la lumière des exigences et pratiques émergentes dans le domaine. Lorsque de nouvelles dispositions entrent en vigueur, le CGN examine à nouveau nos pratiques et recommande des modifications, au besoin. Les membres du CGN sont également chargés d'examiner, de superviser et d'évaluer les politiques de gouvernance, de rémunération et de mises en candidature de la Société.

Le manuel de régie d'entreprise de la Société est mis à jour annuellement afin de tenir compte, notamment, des nouveaux développements législatifs et réglementaires dans le domaine de la gouvernance et du droit des valeurs mobilières. La plus récente mise à jour a été faite le 9 mars 2022. Les pratiques de Transat en matière de gouvernance et de régie d'entreprise satisfont ou excèdent les exigences du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* adopté par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Ces pratiques assurent également la transparence et la gouvernance efficace de la Société.

Il incombe au CGN, en collaboration avec le président du Conseil, d'évaluer de temps à autre la taille et la composition du Conseil et de ses comités, d'examiner l'efficacité des activités du Conseil et ses relations avec la direction, d'évaluer le rendement du Conseil, de ses comités et de ses Administrateurs à titre individuel et d'examiner la rémunération des Administrateurs, puis de faire des recommandations à cet effet. Le CGN est également responsable du processus de renouvellement et de planification de la relève pour les Administrateurs afin de bénéficier de nouvelles idées et perspectives tout en assurant une continuité appropriée et en facilitant la transition des rôles et des responsabilités du Conseil et de ses comités.

Lors de sa réunion du 8 décembre 2021, et pour satisfaire les bonnes pratiques en matière de gouvernance, le Conseil a pris la décision de modifier la durée maximale du mandat des Administrateurs et ce pour l'aider à renouveler sa composition et à planifier la relève de manière appropriée. Cette décision consignée au Manuel de régie d'entreprise prévoit qu'un administrateur, sauf le cas échéant la (le) président(e) et chef(fe) de la direction, doit remettre sa démission lorsqu'il atteint l'âge de 75 ans ou lorsqu'il a siégé à titre d'administrateur au Conseil pour une période de 12 ans, cette démission prenant effet lors de l'assemblée annuelle suivante. Malgré ce qui précède, le Conseil pourra décider qu'en raison de circonstances exceptionnelles, il est dans l'intérêt de la Société qu'un Administrateur ayant atteint l'une ou l'autre de cette limite puisse de nouveau se porter candidat pour un mandat additionnel.

Le Conseil a également décidé d'apporter des changements à sa grille de compétences afin d'aligner celle-ci avec notre plan stratégique et de l'adapter à un environnement commercial en transformation mais surtout pour s'assurer que le Conseil comprend des membres ayant l'expérience et l'expertise pertinentes afin que celui-ci puisse s'acquitter efficacement de son mandat.

Initiatives en matière de gestion de risques et de régie de l'entreprise

Le CGRRE examine, sur une base continue conformément à son mandat, certaines mesures d'urgence et mesures relatives aux risques liés aux activités de la Société. En raison de la pandémie de COVID-19, tous les risques auxquels la Société est exposée ont été réévalués en détails par les dirigeants de la Société. Cet exercice essentiel a permis de mettre à jour l'ordre de priorité des risques selon leur niveau de probabilité de réalisation et leur effet quantitatif et qualitatif sur les activités de la Société. Cet exercice s'est conclu par un total de 49 risques, cotés par ordre d'importance : rouge pour les 12 risques hautement prioritaires, orange pour les 10 risques prioritaires, jaune pour les 9 risques modérés et vert pour les 18 risques faibles. Ces risques comprennent, notamment, la capacité de la Société à poursuivre son exploitation, ceux en lien avec la COVID-19, ceux en lien avec la rétention et la relève des employés clés, ceux reliés à la gestion relative aux systèmes d'information, aux voyageurs, au transporteur aérien et aux activités des aéronefs, aux hôtels exploités par des tiers dans lesquels Transat réserve des chambres pour les voyageurs, ceux reliés à la couverture des taux de change et du carburant, ainsi qu'à la couverture d'assurance et aux processus d'approbation financière. La gestion de ces risques a été partagée entre les membres de la direction de la Société afin d'éliminer une gestion des risques « en silos ». Ces derniers sont appelés à les présenter aux Administrateurs de la Société chaque année. Pour 2021, la mise à jour des 49 risques a été présentée au CGRRE avec des présentations spécifiques sur les risques principaux environnementaux et de réputation, les risques financiers, les risques aériens, les risques de cyber-attaques et les risques commerciaux auxquels fait face la Société. Ainsi, il est estimé que cette façon de faire soutient une culture d'une gestion des risques au sein de la Société.

La surveillance des risques liés à la Société est assurée par le CGRRE, le CGN, le CRHR ainsi que le comité d'audit. Le CGRRE a la responsabilité de recenser la cartographie des risques et d'effectuer un suivi des mesures de protection conformément à des priorités préétablies. Le CGRRE fait ensuite rapport au Conseil. Les risques et incertitudes qui sont susceptibles d'avoir des incidences défavorables importantes pour la Société sont divulgués sur une base trimestrielle dans les états financiers qui sont contenus dans le rapport de gestion de la situation financière et des résultats d'exploitation de la Société.

ÉTHIQUE

Les Administrateurs doivent respecter notre charte des attentes à l'égard des Administrateurs, afin de promouvoir des pratiques exemplaires et d'assurer une conduite commerciale éthique. La charte des attentes à l'égard des Administrateurs énonce les compétences et les caractéristiques personnelles et professionnelles que les Administrateurs de Transat doivent posséder. Celles-ci comprennent notamment l'adhésion à des normes strictes en matière d'éthique, la présence aux réunions, la diligence, l'expérience internationale et la responsabilité des décisions du Conseil. De plus, le Manuel de régie d'entreprise de la Société énonce clairement les paramètres de la divulgation et de la gestion des conflits d'intérêts potentiels, lesquels constituent des lignes directrices auxquelles les Administrateurs sont assujettis.

Au surplus, nos Administrateurs, dirigeants et employés sont assujettis aux dispositions de notre Code d'éthique, lequel a été mis à la disposition de tous les employés de la Société. Celui-ci est affiché sur le site web de Transat au www.transat.com et est également déposé sur le site SEDAR (www.sedar.com). Le Code d'éthique fournit aux Administrateurs, dirigeants et employés un ensemble de règles portant sur leur conduite et sur leur prise de décisions dans le cadre de leurs fonctions. Ce Code est mis en œuvre au sein de la Société et de la plupart de ses filiales.

Le Conseil, par l'entremise du CGN, vérifie la mise en œuvre et le respect du Code d'éthique dans l'ensemble de la Société et de ses filiales. À cet égard, le CGN reçoit de notre VP, affaires juridiques et secrétaire corporatif, et de notre VP, audit interne et gestion des risques, une déclaration écrite trimestrielle énumérant les plaintes reçues au cours de chaque trimestre en application de notre Code d'éthique. La Société exige de ses Administrateurs, dirigeants et salariés qu'ils reconnaissent avoir lu le Code et conviennent de s'y conformer. Il doit être signé par tout nouvel employé suite à son embauche, incluant tout administrateur, ainsi qu'à tous les ans par chacun des employés lors de leur évaluation de rendement annuelle.

Aucune déclaration de changement important se rapportant à la conduite d'un Administrateur ou d'un membre de la haute direction de Transat qui constitue un manquement à la charte des attentes ou au Code d'éthique n'a été déposée depuis le début de notre plus récent exercice.

Notre Code d'éthique stipule clairement que les Administrateurs et membres de la direction doivent éviter toute opération ou tout événement susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts. S'il se produit un événement ou une opération dans lequel l'Administrateur a un intérêt important, celui-ci doit divulguer son intérêt au Conseil et s'abstenir de voter à l'égard de toute question y afférente.

Le Code d'éthique, la charte des attentes à l'égard des Administrateurs et les meilleures pratiques en matière de gouvernance de Transat (énoncées dans le Manuel de régie d'entreprise), ainsi que les déclarations énoncées dans les chartes du Conseil et des comités encouragent et favorisent une culture d'éthique commerciale. L'examen continu de ces mesures et de ces principes par le Conseil et son adhésion à ceux-ci favorise également une conduite commerciale éthique dans l'ensemble de la Société.

En outre, le questionnaire d'évaluation annuelle du Conseil et le sondage de rétroaction auprès des Administrateurs au sujet de leurs pairs contiennent des questions spécifiques se rapportant à l'éthique commerciale.

Prêt aux Administrateurs et aux membres de la haute direction

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

Le président du Conseil est indépendant

M. Raymond Bachand, président du Conseil non-membre de la direction, doit veiller à ce que le Conseil s'acquitte de ses responsabilités indépendamment de la direction.

La description du poste de président du Conseil est disponible sur notre site web et énonce les responsabilités et les fonctions de celui-ci visant à aider le Conseil à accomplir son rôle de gérance, y compris les tâches concernant l'efficacité du Conseil, la direction du Conseil, la composition et le rendement du Conseil, la gouvernance et les relations avec la direction, les actionnaires et les tierces parties intéressés.

Les autres responsabilités incluent, mais ne se limitent pas à s'assurer que l'orientation stratégique de la Société, y compris sa mission, sa vision et ses valeurs, soit définies et communiquées au Conseil, et de collaborer avec le CRHR à l'établissement des objectifs de rendement des dirigeants de la Société.

GOVERNANCE ET NOMINATION DES CANDIDATS

Le Conseil, directement ou par l'entremise de ses comités, est chargé de gérer les activités et les affaires internes de la Société ou d'en superviser la gestion, le tout dans le meilleur intérêt de la Société et dans le but d'accroître la valeur pour les actionnaires et les autres parties prenantes. Le mandat et le rôle du Conseil consistent notamment i) à approuver la stratégie d'entreprise et à superviser sa mise en œuvre; ii) à examiner, et le cas échéant, à entériner les propositions de la Présidente et Cheffe de la direction concernant la nomination des membres de la haute direction de Transat; iii) à établir les objectifs de la Présidente et Cheffe de la direction et à examiner avec cette dernière ceux des membres de la haute direction, à surveiller leur rendement et à mettre en œuvre des mesures correctives au besoin; iv) à informer les actionnaires du rendement de la Société, du Conseil et des comités du Conseil; et v) à approuver et assurer l'exécution des obligations juridiques de la Société.

Le Conseil assume la responsabilité de définir les principaux risques reliés aux activités de la Société et la mise en œuvre de systèmes appropriés permettant la gestion de ces risques.

Le mandat et les responsabilités du Conseil et de chacun de ses comités sont énoncés dans des chartes écrites officielles (dont le texte intégral peut être fourni rapidement sur demande écrite et est disponible sur SEDAR au www.sedar.com). Ces chartes sont passées en revue généralement aux deux ans afin d'assurer qu'elles reflètent les meilleures pratiques et qu'elles sont conformes aux exigences réglementaires pertinentes. La charte du comité d'audit est également disponible à l'Annexe A de la notice annuelle de la Société.

SÉLECTION DES CANDIDATS

Le processus de sélection de nouveaux candidats au Conseil est mené par le CGN. Les renseignements concernant les responsabilités, les pouvoirs et les activités du CGN sont décrits de manière plus détaillée dans le rapport du comité contenu dans cette circulaire et dans la charte du comité qui est également déposée sur SEDAR au www.sedar.com. Le comité a mandaté le président du Conseil et la présidente et cheffe de la direction pour diriger ce processus, pour lequel ils se sont fait accompagner par Spencer Stuart.

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

Pour s'acquitter de cette responsabilité, le CGN :

- Évalue la composition et la taille du Conseil et, dans le cadre de cette évaluation, examine l'étendue et la variété des compétences et expériences des Administrateurs;
- Recense les défis de la Société;
- Identifie le profil d'un candidat;
- Recommande au Conseil une liste de candidats à l'élection aux postes d'Administrateurs; et
- Approche les candidats compétents.

RETRAITE DES ADMINISTRATEURS

En décembre 2021, le Conseil a modifié la politique en matière de retraite obligatoire pour les Administrateurs, afin que celle-ci prévoit qu'un Administrateur, sauf le cas échéant le (la) président(e) et chef(fe) de la direction, doit remettre sa démission lorsqu'il atteint l'âge de 75 ans ou lorsqu'il a siégé à titre d'administrateur au Conseil pour une période de 12 ans, cette démission prenant effet lors de l'assemblée annuelle suivante. Nous sommes d'avis que cette politique assure l'évolution naturelle du Conseil. Malgré ce qui précède, le Conseil pourra décider qu'en raison de circonstances exceptionnelles, il est dans l'intérêt de la Société qu'un Administrateur ayant atteint l'une ou l'autre de cette limite puisse de nouveau se porter candidat pour un mandat additionnel.

M. Sureau est l'un des cofondateurs de Transat, il est membre du Conseil depuis 1987 et a également occupé divers postes de direction au sein de la Société jusqu'en 2014, tels que président d'Air Transat et président de Transat Distribution Canada, ce qui lui a permis d'acquérir de précieuses connaissances opérationnelles incluant dans l'industrie du transport aérien. Pour ces raisons, le Conseil estime que M. Sureau devrait demeurer un membre de celui-ci afin de permettre une bonne transmission de ses connaissances aux nouveaux membres.

DIVERSITÉ ET REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ

Politique en matière de diversité

La Société considère que les décisions en matière de nomination des Administrateurs et des hauts dirigeants doivent être fondées sur le mérite et non en raison de toutes autres caractéristiques personnelles et elle reste déterminée à sélectionner les meilleures personnes pour combler ces rôles. Toutefois, la Société est aussi depuis longtemps consciente de l'apport unique et concret que peuvent représenter plusieurs points de vue, expériences, préoccupations et perceptions dans un monde où les clients et les effectifs sont diversifiés.

De ce fait, la Société estime que la diversité impératif d'ordre commercial, social, éthique et un atout nécessaire à un Conseil et à une équipe de hauts dirigeants efficaces. Cette diversité permet effectivement la tenue de discussions et débats de fond pouvant éventuellement mener à une plus grande efficacité dans la prise de décisions du Conseil et de la direction. La Société considère également qu'établir un Conseil et une équipe de hauts dirigeants diversifiés contribue à un environnement de travail inclusif pour tous les employés et permet de démontrer les valeurs de la Société à toutes ses parties prenantes.

Par conséquent, le 9 septembre 2015, la Société a mis en place une politique en matière de diversité au sein du conseil d'administration et des dirigeants (la « **Politique en matière de diversité** ») en mettant l'emphase sur la diversité des genres.

Le 9 mars 2022, la Politique en matière de diversité fut modifiée afin d'inclure un objectif de parité au sein du Conseil (la parité étant atteinte lorsque la proportion entre les hommes et les femmes varie entre 45 % et 55 %) avec un minimum de 40 % d'Administrateurs par genre. De plus, la Société a augmenté la cible du nombre de femmes au sein des dirigeants à 40 %.



EN MARS 2022, LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ FUT MODIFIÉE AFIN D'INCLURE UN OBJECTIF DE PARITÉ ENTRE LES GENRES AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION.

LA SOCIÉTÉ A AUSSI AUGMENTÉ LA CIBLE DU NOMBRE DE FEMMES AU SEIN DES DIRIGEANTS À 40 %.

Aucune politique, cible ou proportion spécifique relativement à la représentation des autochtones (Premières Nations, Inuit et Métis), des personnes handicapées, des membres de minorités visibles et des personnes LGBTQ2S+ (les « **Personnes Désignées** ») au sein du Conseil et des hauts dirigeants n'a à ce jour été établie. Cependant, la représentation des Personnes Désignées est l'un des facteurs pris en considération lors du processus d'identification et de nomination des candidats à l'élection ou à la réélection au Conseil ainsi que pour les nominations à des postes de dirigeants. Au cours de la prochaine année, la Société entend faire une réflexion sur l'ensemble des critères à inclure dans une modernisation de sa Politique en matière de diversité et évaluera la possibilité de fixer des cibles pour la représentations des Personnes Désignées au sein du Conseil et des dirigeants.

Conseil d'Administration

Le CGN a la responsabilité de recommander des candidats qualifiés qui possèdent l'expertise et l'expérience requises en tant qu'Administrateur de société compétent tout en prenant en considération la Politique en matière de diversité. De ce fait, le CGN a développé un ensemble de critères et de protocoles de recrutement visant à inclure des candidats issus de divers horizons. Afin de l'aider à identifier des candidats diversifiés, le CGN utilise un réseau d'organisations et d'associations professionnelles et puise les candidats au sein d'institutions académiques, d'entreprises privées et d'organismes à but non-lucratif. Par ailleurs, le CGN peut aussi retenir les services d'une société spécialisée dans la recherche de cadres pour l'aider à combler les objectifs en matière de diversité du Conseil.

De plus, le CGN a aussi une mission de contrôle et, de façon périodique :

- Évalue l'efficacité et la contribution de chacun des Administrateurs du Conseil;
- Évalue l'efficacité du processus de désignation et/ou de nomination quant à l'atteinte des objectifs de diversité de la Société, tels qu'ils sont décrits dans la Politique en matière de diversité et recommande au Conseil tout changement à cette politique;
- Mesure la progression annuelle et cumulative des objectifs prévus quant à la diversité des genres;
- Examine, supervise, mesure et évalue tout autre élément qu'il considère approprié afin d'encourager la diversité, le renouvellement du Conseil et la conformité aux meilleures pratiques de gouvernance d'entreprise.

Finalement, afin d'appuyer l'objectif fixé par la Société en matière de diversité des genres, le CGN considère le niveau de représentation des femmes au sein du Conseil en identifiant et en nommant des candidates en vue d'être élues et réélues au Conseil. À la date des présentes, cinq des 11 Administrateurs siégeant sur le Conseil étaient des femmes. Il n'y a actuellement aucun poste d'Administrateur occupé par une Personne Désignée.

Dirigeants

La Présidente et Cheffe de la direction est responsable de la mise en œuvre et de l'application de la Politique en matière de diversité lors de la nomination des dirigeants. Dans le cadre de l'exécution de son rôle de surveillance, le CRHR a revu l'approche de la Société en matière de gestion des dirigeants et des employés démontrant de grandes aptitudes. Le CRHR s'est penché sur les processus et les pratiques en place pour le perfectionnement des employés et a revu la profondeur des bassins de candidats pour la relève des postes de direction clés dans toute la Société.

De façon périodique, le CRHR :

- Supervise la mise en œuvre de la Politique en matière de diversité
- S'assure que les objectifs de diversité sont atteints, ou sont en voie de l'être, et que les procédures sont en place pour le respect et l'atteinte de la cible;
- Examine la Politique en matière de diversité, incluant une évaluation de l'efficacité de celle-ci, et recommande au Conseil tout changement à la Politique en matière de diversité;
- Considère le niveau de représentation des femmes parmi les dirigeants lorsqu'il procède à leur nomination.

Représentativité des femmes au sein de la Société

La Société considère que la diversité des genres est un aspect significatif de la diversité et reconnaît le rôle important que les femmes peuvent jouer au sein du Conseil. La Société reconnaît aussi que les femmes doivent être représentées dans les postes de dirigeantes.

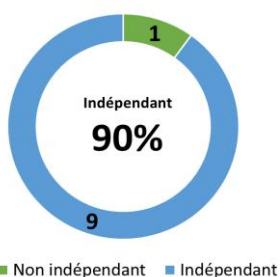
Le tableau suivant présente un portrait de la représentation des femmes au sein de Transat A.T. inc. et de ses filiales à la date des présentes :

Représentativité des femmes au sein de la Société		
	Nombre de postes occupés par des femmes	Pourcentage
Conseil d'administration	5 sur 11	45,5 %
Direction	64 sur 156	41 %

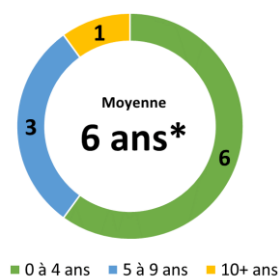
¹ De cadre à Présidente et Cheffe de la direction.

ADMINISTRATEURS

INDÉPENDANCE



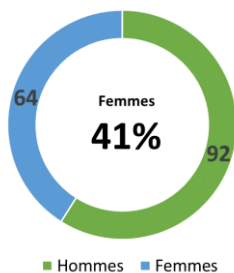
MANDAT



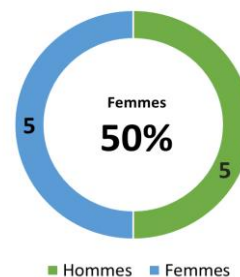
* Excluant Philippe Sureau qui est un des fondateurs de la Société, la moyenne serait de 3 ans

DIVERSITÉ DE GENRES

AU SEIN DE LA DIRECTION



AU SEIN DU CONSEIL



CANDIDATS EN NOMINATION

Les tableaux qui suivent présentent chacun des Administrateurs en nomination pour un siège au Conseil lors de l'Assemblée. Les renseignements y figurant sont fondés sur les déclarations des intéressés et sont mis à jour annuellement. La durée des mandats sollicités est d'un an, soit jusqu'à la prochaine assemblée.



ANNICK GUÉRARD

Présidente et Cheffe de la direction de la Société
Montréal (Québec), Canada

Non-Indépendante - membre de la direction ⁽¹⁾

Mme Guérard a été nommée Présidente et Cheffe de la direction de Transat et a rejoint le conseil d'administration de la Société le 27 mai 2021.

Entre novembre 2017 et sa récente nomination, Annick Guérard a été cheffe de l'exploitation où elle dirigeait l'ensemble des opérations et activités commerciales de la Société. Sa connaissance fine de l'industrie et de ses enjeux, combinée à ses qualités de vision, de leadership et d'efficacité lui permettent de jouer un rôle déterminant dans le développement et le succès de la Société.

Arrivée chez Transat en 2002, Annick Guérard a occupé de nombreux postes de direction touchant la stratégie, les opérations, les ventes et le marketing, le numérique, la gestion des revenus, le service à la clientèle et le développement de produits pour différentes filiales. Auparavant, elle a mené une carrière en génie-conseil dans l'industrie du transport, puis comme consultante principale en gestion des opérations pour le cabinet Deloitte Consulting. Elle détient un baccalauréat en génie civil de Polytechnique Montréal, une maîtrise en administration des affaires de HEC Montréal ainsi que le titre IAS.A.

Depuis octobre 2021, Mme Guérard assume la présidence du conseil d'administration du théâtre Espace Go après y avoir œuvré à titre d'administratrice de 2019 à 2021. Elle siège également au conseil d'administration de Pomerleau depuis 2019.

Domaines d'expertise :

- Direction générale et opérations
- Transport aérien et voyages loisirs
- Ressources humaines et rémunération
- Gestion des risques

Administratrice depuis : mai 2021

Âge : 51 ans

Retraite obligatoire : s/o

Présences aux réunions ⁽²⁾	Nombre	%	Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq (5) dernières années
Conseil d'administration	7 sur 7	100 %	▪ Aucun
Comité exécutif ⁽³⁾	-	-	

Titres détenus					
Exercice	Actions	UAD	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur marchande totale des actions et des UAD ⁽⁵⁾	Respect de l'exigence minimale de détention en actions ou en UAD (3 X le salaire de base annuel, soit 1 660 722 \$ Objectif sur 5 ans) ⁽⁷⁾
Au 31 octobre 2021	70 115	0	70 115	539 534 \$	En cours (32,5 %)

Résultats du vote à l'assemblée annuelle des actionnaires 2021			
Votes pour	% de vote pour	Abstention	% d'abstention
s/o	s/o	s/o	s/o



RAYMOND BACHAND

Conseiller stratégique, Norton Rose Fulbright
Montréal (Québec), Canada

Indépendant ⁽¹⁾

M. Bachand a obtenu une licence en droit à l'Université de Montréal en 1969 et est devenu membre du Barreau du Québec l'année suivante. Il a obtenu de l'Université Harvard une maîtrise en administration des affaires (MBA) en 1972, puis un doctorat en administration (D.B.A.) en 1981. Il fut enseignant à l'École des hautes études commerciales de Montréal entre 1972 et 1977, il occupa le poste de directeur de cabinet du ministre du Travail et de la Main-d'œuvre du Québec entre 1977 et 1979 et il fut secrétaire particulier au cabinet du premier ministre du Québec entre 1979 et 1981. Dans le monde des affaires, il fut vice-président de Métro-Richelieu entre 1981 et 1989 et de Culinar entre 1990 et 1993. Il s'est joint au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) en 1994 à titre de premier vice-président et chef des investissements et a été nommé président-directeur général de 1997 à 2001. De 2002 à 2005, il fut également président-directeur général de Secor Conseil.

Il a été administrateur de SSQ – Vie de 1995 à 2002, administrateur de Gaz Métropolitain de 1987 à 1990, administrateur du Fonds de solidarité FTQ de 1983 à 2001 ainsi que membre du comité exécutif (1987-2001) et président du comité de vérification (1988-1994), et administrateur et membre du comité de vérification du Conseil canadien sur la reddition de compte de 2003 à 2005.

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

Depuis le 20 janvier 2014, M. Bachand s'est joint au cabinet Norton Rose Fulbright à titre de conseiller stratégique. Il est également président fondateur de l'Institut du Québec depuis février 2014 et en est le président exécutif du conseil depuis septembre 2020. Il a été membre du conseil d'administration ainsi que du comité de gestion des risques et du comité de révision et gouvernance de la Banque Nationale du Canada d'octobre 2014 à avril 2021. Il a aussi été président de la Conférence économique de l'industrie touristique québécoise, un comité conseil de l'Alliance de l'industrie touristique du Québec regroupant des chefs et des dirigeants d'entreprises touristiques de septembre 2020 à décembre 2021, et est président du conseil de Tourisme Montréal de juin 2014 à juin 2018.

Domaines d'expertise :

- Direction générale et opérations
- Finances
- Affaires gouvernementales
- Gestion des risques

Administrateur depuis : mars 2014

Président du Conseil depuis : mai 2021

Anciennement administrateur en chef :
de septembre 2018 à mai 2021

Âge : 74 ans

Retraite obligatoire : 2023

Présences aux réunions ⁽²⁾	Nombre	%	Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq (5) dernières années
Conseil d'administration	33 sur 34	97 %	▪ Banque Nationale du Canada
Comité exécutif ⁽³⁾	1 sur 1	100 %	
Comité d'audit	5 sur 5	100 %	
Comité spécial ⁽⁴⁾	37 sur 37	100 %	
CGN	-	-	

Titres détenus					
Exercice	Actions	UAD	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur marchande totale des actions et des UAD ⁽⁵⁾	Respect de l'exigence minimale de détention en actions ou en UAD (5 X la rémunération forfaitaire annuelle, soit 375 000 \$ Objectif sur 5 ans) ⁽⁶⁾
Au 31 octobre 2021	0	50 864	50 864	355 101 \$	En cours (94,7 %)

Résultats du vote à l'assemblée annuelle des actionnaires 2021				
Votes pour	% de vote pour	Abstention	% d'abstention	
17 368 055	92,54 %	1 399 414	7,46 %	



LUCIE CHABOT

Administratrice de sociétés
Montréal (Québec), Canada

Indépendante ⁽¹⁾

Mme Lucie Chabot est une administratrice de sociétés. Depuis avril 2020, elle siège à titre de membre du conseil d'administration et du comité d'audit de Quincaillerie Richelieu ltée, un importateur, distributeur et fabricant de quincaillerie spécialisée et de produits complémentaires.

Depuis mai 2019, elle siège à titre de membre du conseil d'administration et est présidente du comité d'audit de Albecour inc., société dans l'industrie de l'aluminerie et filiale d'Investissement Québec. Finalement, depuis mai 2019, elle est membre du conseil d'administration de Tourisme Montréal ainsi que présidente du comité d'audit et de gouvernance de cet organisme montréalais chargé de la promotion touristique de la ville de Montréal.

De 2014 à 2018, Mme Lucie Chabot fut vice-présidente et chef de la direction financière de SAIL Plein Air inc., un important détaillant canadien d'équipement de sports et de plein air, et à ce titre responsable des services comptables et financiers, des ressources humaines et des technologies de l'information. Elle était auparavant présidente de Distribution Vinearius inc., un distributeur d'accessoires de vin qu'elle a fondé. Elle a également œuvré chez Intertrade Systems inc. de 2004 à 2007 en tant que directrice générale « Opérations et services gérés », après en avoir été vice-présidente finances et ressources humaines. Elle a été co-actionnaire du Groupe Conseil Strator inc. durant une dizaine d'années, une entreprise de consultation dans le domaine du détail, de la distribution et des services dont le client principal était la Caisse de dépôt et placement du Québec. À ce titre, elle a été impliquée dans plusieurs dossiers tels que Motovan, The Hockey Company, Chapter's et Rona, ce qui lui a permis de mieux comprendre les objectifs des institutions financières, leur analyse du risque, les rendements recherchés et la façon de structurer des transactions importantes. De 1986 à 1994, elle a œuvré à titre de directrice et vice-présidente finances du leader canadien de la vente au détail d'articles de sports et de vêtements Sports Experts inc.

Elle a débuté sa carrière chez Clarkson Gordon (EY) à titre de vérificatrice en 1981 et s'est jointe au groupe Proviso en 1984. Mme Chabot est diplômée de l'Université Laval et membre de l'Ordre des comptables agréés du Québec. Elle a été inscrite au tableau d'honneur de l'Institut canadien des comptables agréés, s'étant classée au 11^e rang canadien en 1982.

Domaines d'expertise :

- Finances
- Droit et réglementation
- Gestion des risques
- Responsabilité d'entreprise (ESG)

Administratrice depuis : octobre 2015

Âge : 62 ans

Retraite obligatoire : 2028

Présences aux réunions ⁽²⁾	Nombre	%	Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq (5) dernières années
Conseil d'administration	34 sur 34	100 %	▪ Quincaillerie Richelieu ltée
Comité exécutif	-	-	
Comité d'audit	5 sur 5	100 %	
CGRRE	7 sur 7	100 %	
CGN	-	-	

Titres détenus					
Exercice	Actions	UAD	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur marchande totale des actions et des UAD ⁽⁵⁾	Respect de l'exigence minimale de détention en actions ou en UAD (5 X la rémunération forfaitaire annuelle, soit 250 000 \$ Objectif sur 5 ans) ⁽⁶⁾
Au 31 octobre 2021	6 290	20 121	26 411	220 983 \$	En cours (88,4 %)

Résultats du vote à l'assemblée annuelle des actionnaires 2021				
Votes pour	% de vote pour	Abstention	% d'abstention	
17 305 176	92,21 %	1 462 293	7,79 %	



VALÉRIE CHORT

Vice-présidente, Citoyenneté et développement durable de RBC et directrice générale de la Fondation RBC Toronto (Ontario), Canada

Indépendante ⁽¹⁾

Mme Chort est vice-présidente, Citoyenneté et développement durable de RBC et directrice générale de la Fondation RBC. Elle est responsable de l'élaboration d'une stratégie intégrée de citoyenneté alignée sur la raison d'être et les objectifs commerciaux de RBC, et de la création d'impacts sociaux, économiques et environnementaux positifs dans la communauté. Les piliers clés sous sa direction comprennent l'ESG de l'entreprise, la durabilité de l'entreprise, l'impact social et l'innovation, l'engagement des employés et la mesure de l'impact.

Depuis plus de 25 ans, Mme Chort aide les entreprises, les gouvernements et les organisations non gouvernementales à gérer de manière proactive les risques environnementaux et sociaux, et à créer de la valeur grâce à des stratégies ESG axées sur les objectifs. Elle a joué un rôle déterminant dans l'élaboration de la Stratégie RBC en matière de climat, la stratégie climatique intégrée de l'entreprise visant à accélérer la croissance économique propre et à soutenir les clients dans la transition vers un avenir à faible émission de carbone, en mettant en œuvre des programmes phares novateurs à impact social : Elle a également contribué à la mise en œuvre de programmes phares novateurs en matière d'impact social : RBC Future Launch et RBC Tech for Nature, ainsi qu'à la gestion et à la divulgation des performances ESG.

Avant de rejoindre les rangs de la RBC en 2015, Mme Chort a occupé des rôles dans le domaine du conseil, de l'industrie et du gouvernement. Plus récemment, elle a passé 14 ans chez Deloitte en tant que leader des Amériques pour le développement durable et le changement climatique, et partenaire des services de risque d'entreprise de Deloitte.

Mme Chort siège aux conseils d'administration de la Women's College Hospital Foundation et de l'Institut international du développement durable, est membre du Conseil consultatif d'Impact Canada du Conseil privé et membre fondateur de Women for Nature. En 2021, elle a été désignée comme l'un des 26 champions du climat au Canada par le British High Commission au Canada et l'Initiative canadienne sur le droit climatique. Elle est également le mentor d'une vaste liste de jeunes leaders.

Mme Chort a obtenu un baccalauréat ès sciences en biochimie et un baccalauréat ès sciences appliquées en génie chimique de l'Université d'Ottawa. Elle est également titulaire d'un certificat en formation des cadres de la Darden School of Business.

Domaines d'expertise :

- Direction générale et opérations
- Affaires gouvernementales
- Gestion des risques
- Responsabilité d'entreprise (ESG)

Nouvelle candidate à l'élection au Conseil à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires 2022

Âge : 58 ans

Retraite obligatoire : s/o

Présences aux réunions ⁽²⁾	Nombre	%	Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq (5) dernières années
Conseil d'administration	-	-	▪ Aucun

Titres détenus

Exercice	Actions	UAD	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur marchande totale des actions et des UAD ⁽⁵⁾	Respect de l'exigence minimale de détention en actions ou en UAD (5 X la rémunération forfaitaire annuelle, soit 375 000 \$ Objectif sur 5 ans) ⁽⁶⁾
Au 31 octobre 2021	-	-	-	-	-

(Elle n'était pas encore administratrice de la Société)

Résultats du vote à l'assemblée annuelle des actionnaires 2021

Votes pour	% de vote pour	Abstention	% d'abstention
s/o	s/o	s/o	s/o



DANIEL DESJARDINS

Administrateur de sociétés
Montréal (Québec), Canada

Indépendant ⁽¹⁾

M. Daniel Desjardins, Ad.E, est administrateur indépendant. Il est membre du conseil d'administration du Fonds de revenu Noranda ainsi que membre du comité d'audit et du comité indépendant du conseil de celui-ci. Il est également président du comité de gouvernance et des ressources humaines du Fonds de revenu Noranda. M. Desjardins, avocat en droit des affaires et dirigeant chevronné, compte une vaste expérience du droit des affaires, de la conformité et de la gestion du risque, en plus d'avoir œuvré pendant des dizaines d'années dans le domaine du financement et des fusions et acquisitions complexes. Pendant plus de 20 ans, soit jusqu'en décembre 2019, M. Desjardins a été vice-président principal, Affaires juridiques et secrétaire chez Bombardier Inc. À ce titre, il était responsable des affaires juridiques, de la conformité, de l'audit interne, de l'assurance et de la gestion des risques pour l'ensemble de l'entreprise. De 2018 à janvier 2021, il a été président du conseil d'administration de Bombardier Transport. Avant son arrivée chez Bombardier, M. Desjardins a passé 15 ans comme associé dans un cabinet d'avocats de Québec. Il a fait ses premiers pas dans le monde professionnel à la Banque Nationale du Canada.

M. Desjardins est président du conseil de la fiducie des dirigeants juridiques pour la diversité depuis 2014 et il est président du conseil d'administration du Musée Pointe-à-Callière. M. Desjardins a obtenu de nombreuses reconnaissances professionnelles et été nommé deux fois l'un des 25 avocats les plus influents au Canada. En 2017, le Barreau du Québec lui a décerné la distinction « Avocat émérite » qui souligne l'excellence de sa carrière professionnelle.

M. Desjardins est titulaire d'une licence en droit de l'Université de Montréal et d'une maîtrise en droit de l'Université McGill.

Domaines d'expertise :

- Direction générale et opérations
- Finances
- Droit et réglementation
- Gestion des risques

Administrateur depuis : janvier 2022

Âge : 66 ans

Retraite obligatoire : 2031

Présences aux réunions ⁽²⁾	Nombre	%	Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq (5) dernières années
Conseil d'administration	-	-	▪ Fonds de revenu Noranda
Comité d'audit	-	-	
CGRRE	-	-	

Titres détenus					
Exercice	Actions	UAD	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur marchande totale des actions et des UAD ⁽⁵⁾	Respect de l'exigence minimale de détention en actions ou en UAD (5 X la rémunération forfaitaire annuelle, soit 250 000 \$ Objectif sur 5 ans) ⁽⁶⁾
Au 31 octobre 2021 (il n'était pas encore administrateur de la Société)	5 500	0	5 500	25 190 \$	En cours (10,1 %)

Résultats du vote à l'assemblée annuelle des actionnaires 2021				
Votes pour	% de vote pour	Abstention	% d'abstention	
s/o	s/o	s/o	s/o	



SUSAN KUDZMAN

Administratrice de sociétés
Montréal (Québec), Canada

Indépendante ⁽¹⁾

Mme Susan Kudzman est actuaire et a pris sa retraite comme vice-présidente exécutive et chef de la gestion des risques et Affaires corporatives à la Banque Laurentienne du Canada. Auparavant elle a été première vice-présidente et chef de la gestion des risques à la Caisse de dépôt et placement du Québec.

Mme Kudzman est actuellement présidente du conseil d'administration de Pages Jaunes où elle siège depuis novembre 2014. Mme Kudzman est membre du conseil d'administration d'Investissements PSP, une société d'État canadienne qui investit des fonds pour les régimes de pensions de la fonction publique. Elle est également membre du conseil d'administration de Médavie, un organisme dans le domaine de la santé qui inclut l'assureur Croix Bleue, un membre du conseil d'administration de Redevances Nomad Ltée, une compagnie de royautés dans le secteur or et argent.

Elle est aussi active dans le domaine culturel et philanthropique. Elle est actuellement membre du conseil d'administration du Festival du Nouveau Cinéma et de l'IAS (Institut des administrateurs de sociétés).

Madame Kudzman est détentrice d'un Baccalauréat en sciences actuarielles de l'Université Laval (1984), Fellow, de l'Institut canadien des actuaires (FICA) (1987), Fellow, de la Société des actuaires (FSA) (1987) et analyste agréé du risque d'entreprise (CERA) (2009).

Domaines d'expertise :

- Direction générale et opérations
- Ressources humaines et rémunération
- Gestion des risques

Administratrice depuis : mars 2014

Âge : 59 ans

Retraite obligatoire : 2026

Présences aux réunions ⁽²⁾	Nombre	%	Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq (5) dernières années
Conseil d'administration	33 sur 34	97 %	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pages jaunes ▪ Redevances Nomad Ltée
Comité exécutif	-	-	
CRHR	10 sur 10	100 %	
CGRRE	6 sur 7	85,7 %	
CGN	-	-	

Titres détenus

Exercice	Actions	UAD	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur marchande totale des actions et des UAD ⁽⁵⁾	Respect de l'exigence minimale de détention en actions ou en UAD (5 X la rémunération forfaitaire annuelle, soit 250 000 \$ Objectif sur 5 ans) ⁽⁶⁾
Au 31 octobre 2021	0	48 528	48 528	351 481 \$	Oui (140,6 %)

Résultats du vote à l'assemblée annuelle des actionnaires 2021

Votes pour	% de vote pour	Abstention	% d'abstention
17 034 399	90,77 %	1 733 070	9,23 %



STÉPHANE LEFEBVRE

Président et chef de la direction du Cirque du Soleil
Montréal (Québec), Canada

Indépendant ⁽¹⁾

M. Lefebvre a été, en décembre 2021, nommé président et chef de la direction du Cirque du Soleil, une entreprise mondiale de divertissement, et a occupé plusieurs postes de haute direction auprès de celle-ci depuis 2016, notamment ceux de chef de l'exploitation et de chef des finances. Il a été responsable, entre autres, de la supervision des finances, des technologies de l'information, de l'approvisionnement mondial et de la gestion des risques du groupe de divertissement du Cirque du Soleil et du déploiement du capital dans ses domaines de croissance stratégiques.

M. Lefebvre possède plus de 30 ans d'expérience en repositionnement stratégique et en gestion du changement, ayant dirigé plusieurs initiatives de grande envergure, notamment des redressements, des acquisitions, des intégrations, des restructurations et des financements. Il possède également une expérience quant aux marchés financiers canadiens et américains et à la gouvernance d'entreprise.

M. Lefebvre était auparavant chef de la direction financière chez CAE Inc, un fabricant canadien de technologies de simulation, de technologies de modélisation et de services de formation destinés aux compagnies aériennes, aux aviateurs, aux spécialistes de la santé et aux clients du secteur de la défense, où il a travaillé pendant 20 ans. M. Lefebvre a commencé sa carrière en tant que comptable agréé chez Price Waterhouse, travaillant d'abord dans le domaine de l'audit, puis en tant que consultant, plus particulièrement dans des dossiers de fusion/acquisition et d'insolvabilité.

M. Lefebvre est membre du conseil d'administration de C2 Montréal, un organisme à but non lucratif depuis 2017 et membre du conseil d'administration de Financial Executives International (FEI) Canada, chapitre du Québec.

M. Lefebvre détient un Baccalauréat en administration des affaires de l'École des Hautes Études Commerciales de Montréal et est membre de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Canada.

Domaines d'expertise :

- Direction générale et opérations
- Finance
- Technologies et numérique
- Gestion des risques

Nouveau candidat à l'élection au Conseil à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires 2022

Âge : 54 ans

Retraite obligatoire : 2034

Présences aux réunions ⁽²⁾	Nombre	%	Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq (5) dernières années
Conseil d'administration	-	-	▪ Aucun

Titres détenus

Exercice	Actions	UAD	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur marchande totale des actions et des UAD ⁽⁵⁾	Respect de l'exigence minimale de détention en actions ou en UAD (5 X la rémunération forfaitaire annuelle, soit 375 000 \$ Objectif sur 5 ans) ⁽⁶⁾
Au 31 octobre 2021	-	-	-	-	-

(Il n'est pas encore administrateur de la Société)

Résultats du vote à l'assemblée annuelle des actionnaires 2021

Votes pour	% de vote pour	Abstention	% d'abstention
s/o	s/o	s/o	s/o



IAN RAE

Fondateur et président-directeur général, CloudOps
Montréal (Québec), Canada

Indépendant ⁽¹⁾

M. Ian Rae est titulaire d'un Baccalauréat en biologie spécialisé en génétique évolutive de l'Université McGill et est également le fondateur et PDG de CloudOps Inc. une entreprise qui offre des services, solutions et produits infonuagiques depuis 2005. Il est aussi le fondateur de cloud.ca, une plateforme infonuagique canadienne. Avant CloudOps, M. Rae était chef de l'ingénierie chez Coradiant et auparavant il a été directeur des systèmes d'information chez Canderel, un promoteur immobilier.

M. Rae est membre du conseil d'administration de Genome Canada depuis 2017. Il est par ailleurs impliqué comme conseiller et ange investisseur auprès de la communauté startup et siège également à titre de membre du conseil d'administration du Conseil canadien des innovateurs, Entrepreneur's Organization, Table de stratégies économiques sur les industries numériques du gouvernement du Canada.

M. Rae est entrepreneur chevronné dans la communauté des technologies du voyage et de l'aviation, notamment, il a été partenaire dans les startups liées au voyage Localmind (acquise par AirBnB) et Railkey Technologies (railkey.com, railagent.com, italiarail.com, italiatours.com). Il est également conseiller chez On Board Data Systems (OBDS) qui fournit un logiciel EFB (organiseurs électroniques de poste de pilotage) et un logiciel infonuagique de maintenance des aéronefs.

Domaines d'expertise :

- Direction générale et opérations
- Transport aérien et voyages loisirs
- Technologie et numérique

Administrateur depuis : octobre 2018

Âge : 50 ans

Retraite obligatoire : 2031

Présences aux réunions ⁽²⁾	Nombre	%	Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq (5) dernières années
Conseil d'administration	34 sur 34	100%	▪ Aucun
CGRRE	7 sur 7	100%	
CGN	-	-	

Titres détenus					
Exercice	Actions	UAD	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur marchande totale des actions et des UAD ⁽⁵⁾	Respect de l'exigence minimale de détention en actions ou en UAD (5 X la rémunération forfaitaire annuelle, soit 250 000 \$ Objectif sur 5 ans) ⁽⁶⁾
Au 31 octobre 2021	0	5 912	5 912	32 302 \$	En cours (12,9 %)

Résultats du vote à l'assemblée annuelle des actionnaires 2021				
Votes pour	% de vote pour	Abstention	% d'abstention	
17 043 168	90,81 %	1 724 301	9,19 %	



PHILIPPE SUREAU - membre fondateur

Administrateur de sociétés
Montréal (Québec), Canada

Indépendant ⁽¹⁾

M. Philippe Sureau est l'un des membres fondateurs de Transat avec M. Jean-Marc Eustache, Mme Lina De Cesare, M. François Legault et un groupe d'anciens employés de Trafic-Voyages et de Quebecair. Jusqu'en novembre 2009, il a été président, Distribution de la Société ainsi que conseiller auprès du président de 2009 à 2014. Il a notamment occupé le poste de PDG d'Air Transat A.T. inc. (1997-2000) en plus de gérer les premières initiatives internet de Transat. Jusqu'en novembre 2009, il dirigeait les activités de distribution de Transat au Canada et en France, tant celles se déroulant en ligne que celles empruntant les canaux de distribution traditionnels. M. Sureau a participé au démarrage et au développement de plusieurs sociétés (Nortour, Trafic Voyages, Trafic Tour France) qui ont mené, en 1987, à la création de Transat, pour laquelle il agit comme administrateur depuis ses débuts.

Parmi ses autres réalisations, M. Sureau a été président du conseil de l'Association québécoise des agences de voyages (ACTA-Québec) en 1986-1987, président du conseil de l'Association canadienne du transport aérien (ATAC) en 1995-1996 puis membre du conseil d'administration du Manoir Richelieu de 1999 à 2005. D'avril 2005 à juin 2011, M. Sureau a été membre du Comité consultatif des agents de voyages du gouvernement du Québec et de 2013 à 2018 président du conseil d'administration de la Vitrine culturelle de Montréal. Il est également président du conseil de la Corporation du Théâtre Outremont, et président du comité de direction de la Chaire de tourisme Transat de l'UQÀM. Depuis 2018, il est président du conseil de Tourisme Montréal et siège sur le conseil de cet organisme depuis 2017.

Domaines d'expertise :

- Direction générale et opérations
- Transport aérien et voyages loisirs

Administrateur depuis : février 1987

Âge : 72 ans

Retraite obligatoire : 2022

Présences aux réunions ⁽²⁾	Nombre	%	Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq (5) dernières années
Conseil d'administration	34 sur 34	100 %	▪ Aucun
CGRRE	3 sur 3	100 %	
Comité spécial ⁽⁴⁾	37 sur 37	100 %	

Titres détenus

Exercice	Actions	UAD	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur marchande totale des actions et des UAD ⁽⁵⁾	Respect de l'exigence minimale de détention en actions ou en UAD (5 X la rémunération forfaitaire annuelle, soit 250 000 \$ Objectif sur 5 ans) ⁽⁶⁾
Au 31 octobre 2021	323 209	27 511	350 720	1 539 661 \$	Oui (615,0 %)

Résultats du vote à l'assemblée annuelle des actionnaires 2021

Votes pour	% de vote pour	Abstention	% d'abstention
16 931 599	90,22 %	1 835 870	9,78



JULIE TREMBLAY

Administratrice de sociétés
Montréal (Québec), Canada

Indépendante ⁽¹⁾

Domaines d'expertise :

- Direction générale et opérations
- Ressources humaines et rémunération
- Gestion des risques
- Responsabilité d'entreprise (ESG)

Administratrice depuis : janvier 2022

Âge : 62 ans

Retraite obligatoire : 2034

Mme Julie Tremblay a été, de juillet 2014 jusqu'à son départ en octobre 2017, présidente et chef de la direction du Groupe TVA inc. et du Groupe Québec Média, une unité commerciale de Québec Média Inc., chef de file des médias de télédiffusion, de production cinématographique et audiovisuelle, d'information, de publication de magazines et de livres. Entre 1989 et 2014, elle a occupé divers postes de direction au sein de Québec inc., chef de file canadien des télécommunications, du divertissement, des médias d'information et de la culture. Elle a pendant plus de huit ans été vice présidente, Ressources humaines de Québec Inc. et de Québec Média Inc., puis est devenue chef de l'exploitation de Corporation Sun Média de juin 2011 à septembre 2013. En septembre 2013, elle a été nommée présidente et chef de la direction de Corporation Sun Média, avant que celle-ci ne soit intégrée au Groupe Québec Média. Avant de se joindre à Québec Inc., Mme Tremblay a exercé en droit du travail et de l'emploi dans un cabinet d'avocats de Montréal bien en vue.

Elle a été administratrice du Groupe TVA Inc. (TSX : TVA.B) de 2014 à 2017. Elle a également été administratrice de la Fondation Montréal (2015 à 2017), de la Société des célébrations du 375^e anniversaire de Montréal (2016 à 2017) et de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain (2016 à 2017).

Mme Tremblay est administratrice, membre du comité de mise en candidature et de gouvernance, et membre du comité de rémunération de Haivision Systems Inc. (TSX : HAI), un fournisseur mondial de solutions vidéo sur protocole IP, et ce, depuis janvier 2021. Elle est également administratrice de la société privée Attraction Media inc., un chef de file du divertissement et des médias au Québec, où elle occupe le poste de présidente du conseil d'administration et de membre du comité de ressources humaines et de gouvernance, et ce, depuis décembre 2020.

Mme Tremblay est titulaire d'un baccalauréat en sciences politiques de l'Université McGill et d'un baccalauréat en droit civil de l'Université de Sherbrooke. Elle est membre du Barreau du Québec depuis 1984

Présences aux réunions ⁽²⁾	Nombre	%	Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq (5) dernières années
Conseil d'administration	-	-	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Groupe TVA Inc. ▪ Haivision Systems Inc.
CRHR	-	-	

Titres détenus					
Exercice	Actions	UAD	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur marchande totale des actions et des UAD ⁽⁵⁾	Respect de l'exigence minimale de détention en actions ou en UAD (5 X la rémunération forfaitaire annuelle, soit 250 000 \$ Objectif sur 5 ans) ⁽⁶⁾
Au 31 octobre 2021 (elle n'était pas encore administratrice de la Société)	0	0	0	0 \$	En cours (0 %)

Résultats du vote à l'assemblée annuelle des actionnaires 2021				
Votes pour	% de vote pour	Abstention	% d'abstention	
s/o	s/o	s/o	s/o	

- 1) Le terme « indépendant » s’entend ici au sens des normes d’indépendance de l’article 1.2 du *Règlement 58-101 des Autorités canadiennes en valeurs mobilières*.
- 2) La présence aux réunions ci-dessus est déterminée pour la période du 1er novembre 2020 au 31 octobre 2021 inclusivement, soit l’exercice fiscal de la Société.
- 3) Le comité exécutif se réunit de manière ad hoc lorsqu’une situation requérant une attention particulière se présente. Il est composé du président du conseil, de la Présidente et Cheffe de la direction et de chacun des présidents des autres comités du Conseil.
- 4) Le 17 décembre 2018, le conseil d’administration de la Société a formé un comité spécial afin de s’assurer de la mise en place d’un processus indépendant et rigoureux relatif à l’examen de la proposition visant l’Arrangement. Ce comité était composé de MM. Bachand, Edwards, Simoneau et Sureau et de M. Leblanc, qui a agi à titre président du comité. Ce comité a été dissout le 13 juillet 2021.
- 5) Correspond au plus élevé i) du coût d’acquisition des actions et des UAD pour l’Administrateur ou ii) la valeur marchande des actions à droit de vote et des UAD détenues par l’Administrateur le 29 octobre 2021 (le TSX étant fermé les 30 et 31 octobre 2021), soit 4,39 \$, multiplié par le nombre d’actions à droit de vote et d’UAD détenues à ladite date.
- 6) Aux termes des lignes directrices adoptées par Transat, et modifiées en 2018, chaque Administrateur qui n’est pas un employé doit détenir un nombre d’actions ou d’UAD dont la valeur équivaut à au moins cinq fois la rémunération annuelle en espèces à laquelle il a droit après avoir siégé pendant cinq ans comme Administrateur. Il est à noter qu’aucune UAD n’a été créditée entre le 31 janvier 2019 et le 29 juin 2021 compte tenu de la période d’interdiction de transiger alors en vigueur pour les initiés. Les montants normalement payables en UAD ont par conséquent été payés en espèces pendant cette période. L’échéance à respecter par les Administrateurs pour atteindre l’exigence minimale prévue aux lignes directrices de détention d’actions a été prolongée afin de tenir compte de la période d’interdiction de transiger. M. Bachand a donc jusqu’au 1^{er} mars 2024 pour atteindre la cible, Mme Chabot jusqu’au 22 mai 2023 et M. Rae jusqu’au 25 avril 2026.
- 7) Dans le cas de la Présidente et Cheffe de la direction, les lignes directrices adoptées par la Société prévoient que celle-ci doit détenir un nombre d’actions à droit de vote ou d’UAD ayant une valeur correspondant à trois fois son salaire annuel de base. Mme Guérard dispose d’un délai additionnel de trois ans suivant sa promotion pour atteindre le nouveau multiple visé. Au moment de sa promotion, la Société était en période d’interdiction de transiger. Par conséquent, la période additionnelle dont elle dispose n’a débuté qu’en janvier 2022 lorsque le régime Transaction a été remis en fonction. L’exigence de détention minimale tient compte du salaire qui lui est présentement versé du fait des limitations imposées à la rémunération par le prêt CUGE.

À la connaissance de Transat, aucun des candidats à un poste d’Administrateur (i) n’est, à la date de la présente circulaire, ou n’a été, au cours des dix années précédant cette date, Administrateur ou membre de la haute direction d’une société, qui, pendant que le candidat exerçait cette fonction ou dans l’année après qu’il ait cessé d’exercer cette fonction, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l’insolvabilité, fait l’objet ou a été à l’origine d’une procédure judiciaire, d’un concordat ou d’un compromis avec des créanciers, ou pour laquelle un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé afin de détenir l’actif; et (ii) n’a, au cours des dix années précédant cette date, fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l’insolvabilité, fait l’objet ou a été à l’origine d’une procédure judiciaire, d’un concordat ou d’un compromis avec des créanciers, ou un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé afin de détenir son actif, à l’exception de Stéphane Lefebvre, qui a occupé le poste d’administrateur du Cirque du Soleil, société ayant demandé la protection en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (« LACC ») au Canada le 24 juillet 2020 et du chapitre 15 aux États-Unis le 30 juin 2020, en raison de l’incidence de la pandémie de COVID-19. Une opération d’acquisition par les créanciers garantis existants a été approuvée par la Cour supérieure du Québec le 26 octobre 2020. Le 24 novembre 2020, la société a annoncé la clôture de l’opération de vente avec ses créanciers garantis et son affranchissement du régime de protection de la LACC et du chapitre 15.

POLITIQUE DE VOTE MAJORITAIRE

Notre Conseil a adopté une politique prévoyant que dans le cadre d’une élection des Administrateurs non contestée, tout candidat à l’égard duquel le nombre d’« abstentions » de voter est supérieur au nombre de votes « en faveur » de son élection doit soumettre sa démission au Conseil sans délai après l’Assemblée. Le CGRRE recommande au Conseil de l’accepter ou de la refuser. Le Conseil prend une décision définitive à cet égard et l’annonce par voie de communiqué de presse dans les 90 jours suivant l’Assemblée. Le Conseil doit accepter la démission, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Si le Conseil n’accepte pas la démission, le communiqué de presse doit énoncer clairement les motifs du refus de la démission. L’Administrateur qui remet sa démission conformément à cette politique ne participe à aucune des réunions du Conseil ou du CGRRE.

LIENS DU CONSEIL

Aucun membre de notre Conseil ne siègeait avec un autre membre du Conseil au sein du conseil d’administration d’une autre société ouverte opérante.

LIGNES DIRECTRICES APPLICABLES AUX ADMINISTRATEURS QUANT À LA DÉTENTION D' ACTIONS

Afin d'harmoniser les intérêts des Administrateurs avec ceux des actionnaires, le Conseil a adopté une exigence de participation minimale des Administrateurs. En 2018, les lignes directrices de détention d'actions tout comme la rémunération des Administrateurs ont été modifiées afin de réduire l'écart de la rémunération des Administrateurs avec la médiane du marché de comparaison. Dorénavant, chaque Administrateur est tenu, après avoir siégé cinq ans comme Administrateur, de détenir un nombre d'actions à droit de vote de catégorie B ou d'UAD représentant au moins cinq fois la rémunération annuelle en espèces à laquelle il a droit. La date cible visée pour chaque Administrateur a été révisée afin de tenir compte de la période d'interdiction qui a été en vigueur de 2019 à 2021 compte tenu de l'Arrangement. Aux fins de déterminer le respect de l'exigence de détention minimale requis par les Administrateurs, nous utilisons le plus élevé i) du coût d'acquisition des actions pour l'Administrateur et ii) de la valeur marchande des actions détenues au 31 octobre de chaque année.

CUMUL DE MANDATS À TITRE D'ADMINISTRATEUR

Le Conseil estime que les Administrateurs doivent disposer de suffisamment de temps pour assister aux réunions du Conseil et s'y préparer convenablement, de manière à fournir une pleine contribution au Conseil. Le Comité adopte de manière générale pour politique d'examiner chaque candidature au poste d'Administrateur au cas par cas, et ce, malgré le fait qu'il puisse déroger à celle-ci. L'objectif principal du Comité est de recommander au Conseil le candidat qui siège à un nombre maximum de conseils d'administration suivants : trois conseils de sociétés ouvertes, incluant le Conseil; ou uniquement au sein du Conseil si le candidat est un employé à temps plein de la Société.

COMPÉTENCES DES ADMINISTRATEURS

Dans le cadre de notre plus récent processus de recrutement de membres supplémentaires du Conseil, la matrice des compétences des administrateurs a été examinée par le Conseil afin de garantir un mélange approprié de capacités, de compétences et d'expérience pour guider la stratégie à long terme et l'exploitation commerciale continue de la Société. Le processus de révision a entraîné des changements dans la matrice des compétences afin de l'adapter à un environnement commercial en transformation mais surtout pour s'assurer que le Conseil comprend des membres ayant l'expérience et l'expertise pertinentes afin que celui-ci puisse s'acquitter efficacement de son mandat. De plus, un administrateur doit choisir ses principales compétences en se limitant à un maximum de quatre.

L'inventaire ci-dessous est évalué au besoin afin de déceler des lacunes entre l'éventail souhaité de capacités, de compétences, d'habiletés et de qualités requises pour mettre en application la stratégie globale et la vision de la Société et celles qui sont représentées adéquatement au Conseil, en tenant compte des départs à la retraite à venir. Le CGN utilise cette évaluation comme base pour déterminer les compétences, l'expérience, les qualifications, la diversité et les qualités personnelles souhaitées chez les nouveaux membres du Conseil éventuels.

	Profil					Les compétences principales ⁽¹⁾									
	Indépendant	Membre depuis	Âge			Genre	Direction générale et opérations	Transport aérien et voyages loisirs	Finances	Technologies et numérique	Affaires gouvernementales	Droit et réglementation	Ressources humaines et rémunération	Gestion des risques	Responsabilité d'entreprise (ESG)
			45 - 55	56-65	66-75										
Raymond Bachand	O	2014			√	M	√		√		√		√		
Lucie Chabot	O	2015		√		F		√			√		√	√	
Valérie Chort	O	2022		√		F	√			√			√	√	
Daniel Desjardins	O	2022			√	M	√		√		√		√		

	Profil					Les compétences principales ⁽¹⁾									
	Indépendant	Membre depuis	Âge			Genre	Direction générale et opérations	Transport aérien et voyages loisirs	Finances	Technologies et numérique	Affaires gouvernementales	Droit et réglementation	Ressources humaines et rémunération	Gestion des risques	Responsabilité d'entreprise (ESG)
			45 - 55	56-65	66-75										
Annick Guérard	N	2021	√			F	√	√					√	√	
Susan Kudzman	O	2014		√		F	√						√	√	
Stéphane Lefebvre	O	2022	√			M	√		√					√	
Ian Rae	O	2018	√			M	√	√		√					
Philippe Sureau	O	1987			√	M	√	√							
Julie Tremblay	O	2022		√		F	√						√	√	√

⁽¹⁾ Définition des compétences.

Direction générale et opérations

Expérience en direction d'une organisation, d'une importante division d'entreprise ou d'un domaine fonctionnel de l'entreprise ainsi qu'en matière de planification et d'exécution de la stratégie au niveau de la direction ou de la haute direction

Transport aérien et voyages loisirs

Expérience dans le domaine du transport aérien, dans le transport de passagers, dans le tourisme, notamment dans le secteur du voyage loisir, ou de fret, dans le domaine des constructeurs d'avions de ligne, ou en relation avec les organisations aéroportuaires et leurs gestionnaires

Finances

Expérience en information financière, en comptabilité, financement d'entreprise au niveau de la direction ou de la haute direction; capacité à évaluer, analyser et interpréter les états financiers et les projections et à les utiliser pour orienter les décisions d'affaires stratégiques

Technologies et numérique

Expérience en connectivité, intelligence artificielle et cybersécurité incluant la transformation infonuagique et numérique

Affaires gouvernementales

Expérience dans le domaine des relations gouvernementales et des politiques publiques au niveau des différents paliers gouvernementaux (fédéral, provincial et international). Prestation de conseils en matière de conformité des activités de lobbying et sur les obligations déontologiques

Droit et réglementation

Expérience ou connaissance dans les champs de pratique, notamment en bancaire et financement, en fusions et acquisitions, en affaires réglementaires et autres domaines pertinents

Ressources humaines et rémunération

Expérience relative aux ressources humaines, à la rémunération, à la gestion des talents et à la planification de la relève au niveau de la direction ou de la haute direction

Gestion des risques

Compréhension approfondie des divers risques juridiques, opérationnels et réglementaires, et expérience en identification, en évaluation et en atténuation de ces risques au niveau de la direction ou de la haute direction

Responsabilité d'entreprise (ESG)

Compréhension des principaux enjeux et des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Expérience entourant l'intégration d'une stratégie de développement durable à la stratégie globale de l'entreprise

ÉVALUATION DU RENDEMENT

Au cours des mois de janvier et février, le CGN procède avec l'aide de PCI à l'évaluation annuelle de l'efficacité du Conseil et de ses comités et compare les résultats de cette évaluation à ceux de l'année précédente en vue de déterminer les

améliorations à apporter et de les mettre en œuvre. En outre, pendant la même période, le président du CGRRE demande aux Administrateurs de remplir une évaluation annuelle. Cette évaluation prend la forme d'un sondage d'évaluation et de rétroaction sur leurs pairs et a pour objectifs d'évaluer la performance de chacun des Administrateurs, de leur fournir une rétroaction franche et d'améliorer ainsi la performance du Conseil. Cette rétroaction vise à favoriser un échange d'idées et à inciter les Administrateurs à entreprendre des démarches de perfectionnement, ainsi qu'à permettre aux Administrateurs d'améliorer leur apport individuel au Conseil et aux travaux des comités. La rétroaction est recueillie au moyen du sondage, qui permet aux Administrateurs de fournir une appréciation quantitative et des commentaires écrits. La rétroaction est ensuite soumise de manière confidentielle à PCI, qui prépare pour chaque Administrateur un rapport sur sa performance.

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

L'évaluation des Administrateurs est faite sur une base annuelle.

Le tableau ci-après indique qui est impliqué dans le processus d'évaluation :

Évaluateur				
	Président du Conseil	Président du comité du CGN	Chaque Administrateur	CRHR
Rendement du Conseil	√	√	√	
Rendement des comités			Membres des comités	
Rendement du président du conseil			√	
Rendement de la Présidente et Cheffe de la direction			√ ⁽¹⁾	√ ⁽²⁾
Rendement des présidents des comités			Membres des comités	
Rendement de chaque Administrateur	√	√	√	

(1) Évaluation en tant qu'Administratrice

(2) Évaluation en tant que Présidente et Cheffe de la direction

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

INDÉPENDANCE DES ADMINISTRATEURS

Tel qu'indiqué dans les biographies des Administrateurs, au 31 octobre 2021, tous les Administrateurs, à l'exception de Mme Guérard (étant membre de la direction de la Société) étaient indépendants au sens de l'article 1.2 du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* et des normes d'indépendance approuvées par le Conseil. Le Conseil, directement ou par l'entremise de l'un de ses comités, adopte des structures et des procédures visant à assurer l'indépendance du Conseil face à la direction de la Société.

Aux réunions régulières du Conseil et lorsqu'un besoin se présente, les Administrateurs ont la possibilité, à leur entière discrétion, de tenir des séances à huis clos, en l'absence des Administrateurs qui ne sont pas indépendants et des membres de la haute direction de la Société. Cet item est systématiquement prévu à l'ordre du jour de chacune des réunions du Conseil. Pour la période de 12 mois terminée le 31 octobre 2021, un nombre total de 95 réunions à huis clos du conseil et des comités ont été tenues. Une séance à huis clos a été tenue à toutes les réunions du conseil et des comités sans exception. Depuis le 27 mai 2021, M. Raymond Bachand occupe les fonctions de président du Conseil. À ce titre, il possède et exerce le pouvoir de convoquer de son propre chef une réunion du Conseil. M. Bachand est un Administrateur indépendant de la Société depuis mars 2014. Il communique régulièrement avec les autres Administrateurs.

Chaque année, les membres du CGN évaluent, à huis clos, la performance du président du conseil et les membres du CRHR évaluent la performance de la Présidente et Cheffe de la direction, hors de la présence de cette dernière. Les membres du CRHR examinent par la suite les résultats avec celle-ci et le Conseil. Un rapport est ensuite fait au Conseil, à huis clos, et est discuté par les membres du Conseil. Chaque année, chacun des Administrateurs évalue également la performance du président du Conseil. Un rapport est ensuite fait au Conseil, à huis clos, et est discuté par les membres du Conseil.

Le Conseil a établi des descriptions de poste écrites pour le président du Conseil, le ou la président(e) de chaque comité et la Présidente et Cheffe de la direction. Celles-ci sont comprises dans le Manuel de régie d'entreprise et de gouvernance de la Société. Veuillez consulter le site web de Transat au www.transat.com pour une description détaillée du poste de président du Conseil, ainsi que du poste de la Présidente et Cheffe de la direction.

ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE

Les membres du CGN ont approuvé un programme d'orientation et de formation des nouveaux Administrateurs permettant à ces derniers de rencontrer individuellement certains membres de la haute direction pour des sessions d'initiation et d'information sur les activités corporatives de la Société et de ses principales filiales. Dans ce contexte, les nouveaux Administrateurs ont l'opportunité de rencontrer la Présidente et Cheffe de la direction de la Société et les présidents des filiales afin de recevoir directement de chacun d'eux une présentation des activités de leurs unités d'affaires respectives. Chaque nouvel Administrateur est appelé à prendre connaissance du Manuel de régie d'entreprise et de gouvernance, de la charte du Conseil, de la charte de chacun des comités et des descriptions de poste du président du conseil, la Présidente et Cheffe de la direction, et du président de chacun des comités afin de bien comprendre le rôle qu'il est appelé à jouer en tant qu'Administrateur et membre de comité. Les Administrateurs reçoivent également une documentation complète au sujet de la Société afin de leur permettre de mieux comprendre la Société ainsi que son rôle et ses responsabilités. Cette année, avec l'arrivée de Mme Tremblay et de M. Desjardins en janvier 2022, le CGN a amélioré le processus d'intégration en permettant aux nouveaux Administrateurs de participer à des mini-formations par moyen de vidéoconférence avec chaque membre de la direction pour un total de huit blocs d'une heure répartie sur une période de deux semaines. Les nouveaux Administrateurs ont reçu des documents de présentation détaillés en avance de chaque rencontre et ont eu l'opportunité de poser leurs questions aux présentateurs. À la fin du processus d'intégration, les nouveaux Administrateurs ont rencontré le président du CGN afin de partager leur expérience du processus d'intégration et ont été invités à fournir une évaluation du programme de formation continue à ce dernier.

Dans le cadre de son mandat, le CGN est également chargé d'offrir un programme de formation continue aux membres du Conseil. Le programme de formation continue fournit aux Administrateurs des occasions de développer des habiletés qui sont essentielles à leur rôle d'Administrateurs de la Société et de s'assurer qu'ils sont au fait des questions intéressant la Société et l'industrie et de leurs fonctions et responsabilités à titre d'Administrateurs. Des formations animées par des conseillers juridiques et financiers internes et des représentants d'organisations externes reconnus, sur des sujets pointus et complexes ayant trait à ses activités, sont aussi présentées aux Administrateurs pour les tenir au fait des activités de la Société. À l'occasion, une présentation sur les tendances récentes en matière de gouvernance d'entreprise est dispensée aux membres du Conseil. La Société remet aux Administrateurs des rapports réguliers sur ses activités et ses finances. La direction transmet régulièrement aux Administrateurs des études sectorielles et des données de référence à jour.

La Société a été membre de l'Institut des Administrateurs de sociétés (« IAS ») de 2014 à 2020. Cette dernière a décidé de renouveler son adhésion en mars 2022 avec l'arrivée des nouveaux administrateurs. Cette adhésion permet aux administrateurs d'assister, le cas échéant, aux événements de l'IAS et d'y échanger sur des sujets d'actualités. L'IAS est une association professionnelle à but non lucratif qui représente des administrateurs et des conseils d'administration canadiens membres œuvrant dans les secteurs à but lucratif, à but non lucratif et gouvernementaux et qui favorise le professionnalisme et l'efficacité des administrateurs en mettant à leur disposition des outils de développement professionnel, notamment des programmes d'éducation formelle, des activités de formation continue, des processus d'accréditation (dont celui menant à l'obtention du titre IAS.A.), ainsi que de l'information et des ressources et des occasions de réseautage. L'IAS offre à ses membres un large éventail d'outils, de ressources et de services qui permettent à ses membres d'être des meilleurs administrateurs et de contribuer à la création des conseils de haut calibre. Plusieurs des administrateurs de la Société sont membres de l'IAS.

Le tableau suivant présente certaines activités de formation à l'intention des Administrateurs qui ont eu lieu en 2021 :

Formation continue des Administrateurs en 2021		
Sujet	Présentateur	Administrateurs présents
Présentation sur les devoirs des administrateurs	Norton Rose Fulbright	Tous les Administrateurs
Présentation sur la responsabilité des administrateurs envers les employés selon les différentes lois et règlements	Fasken	Tous les Administrateurs

Formation continue des Administrateurs en 2021		
Sujet	Présentateur	Administrateurs présents
Présentation – Loi sur la concurrence en Europe et le processus réglementaire	Fasken / Gide	Tous les Administrateurs
Présentation sur la réduction des gaz à effet de serre et décarbonisation	Transat A.T. inc.	Tous les Administrateurs
Présentation sur la composition du Conseil et surveillance des questions ESG	Norton Rose Fulbright	Tous les Administrateurs
Présentation générale sur les différentes formes de partenariats dans l'industrie aérienne	Transat A.T. inc.	Tous les Administrateurs
Présentation sur le programme de crédit d'urgence pour les grandes employeurs (CUGE) et autres sources d'aide financière disponibles	Transat A.T. inc.	Membres du CRHR et tous les Administrateurs via le rapport du président et les procès-verbaux
Présentation sur les risques associés aux politiques et pratiques de la rémunération	PCI Perrault Conseil	Membres du CRHR et tous les Administrateurs via le rapport du président et les procès-verbaux
Présentation sur la rémunération et les enjeux avec le programme CUGE	PCI Perrault Conseil Transat A.T. inc.	Membres du CRHR et tous les Administrateurs via le rapport du président et les procès-verbaux
Présentation - Tendances en gouvernance	Norton Rose Fulbright	Membres du CGRRE et tous les Administrateurs via le rapport du président et les procès-verbaux
Présentation sur les risques informatiques et la cybersécurité	Marsh Canada Transat A.T. inc.	Membres du CGRRE et tous les Administrateurs via le rapport du président et les procès-verbaux
Revue des risques légaux	Transat A.T. inc.	Membres du CGRRE et tous les Administrateurs via le rapport du président et les procès-verbaux
Revue des risques financiers	Transat A.T. inc.	Membres du CGRRE et tous les Administrateurs via le rapport du président et les procès-verbaux
Revue des risques commerciaux prioritaires	Transat A.T. inc.	Membres du CGRRE et tous les Administrateurs via le rapport du président et les procès-verbaux
Revue des risques aériens prioritaires	Transat A.T. inc.	Membres du CGRRE et tous les Administrateurs via le rapport du président et les procès-verbaux
Revue des risques - crises majeures	Transat A.T. inc.	Membres du CGRRE et tous les Administrateurs via le rapport du président et les procès-verbaux

Partie 2 - RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2021, une rémunération annuelle et des jetons de présence ont été versés aux membres du Conseil qui ne sont pas des employés ou des membres permanents de la haute direction de la Société (les « **Administrateurs externes** »). Compte tenu de la pandémie et de la crise sans précédent qui affecte Transat et toute l'industrie aérienne et du tourisme en général, les administrateurs externes ont volontairement accepté de réduire temporairement la valeur de leur rémunération et jetons de présence de 20 % entre le 1er avril 2020 et le 15 février 2021. Puis, elles ont à nouveau été appliquées à compter du 29 avril 2021 lorsque la Société a conclu un accord avec le Gouvernement du Canada par l'intermédiaire du Crédit d'urgence pour les grands employeurs (CUGE). Les limitations imposées par cet accord prévoient que la rémunération des administrateurs ne peut pas être plus élevée que celle en vigueur le 8 mai 2020. Les modalités suivantes étaient applicables au cours de l'exercice 2021 :

Rémunération annuelle des Administrateurs externes	Du 16 février au 28 avril 2021 (Dernière révision : août 2018)	Du 1 ^{er} avril 2020 au 15 février 2021 et du 29 avril 2021 au 31 octobre 2021
Rémunération de base des Administrateurs externes	50 000 \$ en espèces 35 000 \$ en UAD, à raison de 8 750 \$ par trimestre	40 000 \$ en espèces 28 000 \$ en UAD, à raison de 7 000 \$ par trimestre
Rémunération additionnelle - président du comité d'audit	20 000 \$ en espèces	16 000 \$ en espèces
Rémunération additionnelle - autres présidents de comité	13 500 \$ en espèces	10 800 \$ en espèces
Rémunération additionnelle - membres d'un comité	5 000 \$ en espèces	4 000 \$ en espèces
Rémunération additionnelle - Administrateur en chef ⁽¹⁾	25 000 \$ en espèces	20 000 \$ en espèces
Jetons de présence :		
Réunion du Conseil ou d'un comité		
– en personne	1 500 \$ en espèces	1 200 \$ en espèces
– par conférence téléphonique	1 000 \$ en espèces	800 \$ en espèces

(1) À la suite du départ à la retraite de M. Eustache, M. Bachand a été nommé Président du Conseil. Il n'y a plus d'Administrateur en chef depuis cette date. À titre de Président du Conseil, M. Bachand continue de recevoir la rémunération additionnelle qu'il recevait à titre d'Administrateur en chef mais sans aucun montant additionnel.

Chaque Administrateur externe peut choisir de se faire verser entre 0 % et 100 % de ses honoraires annuels et suppléments payables en espèces sous forme d'UAD aux termes du régime d'UAD à l'intention des Administrateurs externes afin de mieux lier leur rémunération à la valeur créée pour les actionnaires et les autres parties prenantes. La valeur de chaque UAD est établie en fonction du cours du marché d'une action à droit de vote de la Société à la date à laquelle l'UAD est créditée. Lorsqu'un Administrateur externe cesse de siéger au Conseil, la totalité des UAD créditées à son nom fait l'objet d'un rachat au comptant par la Société en fonction du cours du marché des actions émises et en circulation de la Société prévalant au moment du rachat.

Aucune UAD n'a été créditée entre le 1^{er} février 2019 et le 29 juin 2021 compte tenu de la période d'interdiction de transiger alors en vigueur pour les initiés. Les montants normalement payables en UAD ont par conséquent été payés en espèces jusqu'au 29 juin 2021. Les honoraires que chaque Administrateur peut choisir de se faire verser en UAD ont recommencé à être versés en UAD le 1^{er} août 2021 conformément aux directives de chacun des administrateurs.

De plus, un comité spécial chargé d'évaluer les différentes options stratégiques offertes à la Société avait été mis en place le 17 décembre 2018. Ce comité a été dissout le 13 juillet 2021. Les membres de ce comité spécial ont reçu une rémunération spéciale selon les modalités suivantes au cours de l'exercice 2021 :

Rémunération comité spécial	Du 16 février au 28 avril 2021	Du 1 ^{er} avril 2020 au 15 février 2021 et du 29 avril 2021 au 31 octobre 2021
Rémunération – président du comité spécial	15 000 \$ en espèces par mois	12 000 \$ en espèces par mois

Rémunération comité spécial	Du 16 février au 28 avril 2021	Du 1 ^{er} avril 2020 au 15 février 2021 et du 29 avril 2021 au 31 octobre 2021
Rémunération – membres du comité spécial	10 000 \$ en espèces par <u>trimestre</u>	8 000 \$ en espèces par <u>trimestre</u>
Jetons de présence pour tous les membres incluant le président du comité spécial	1 500 \$ en espèces par <u>réunion</u>	1 200 \$ en espèces par <u>réunion</u>

La Société rembourse aux Administrateurs externes les frais de déplacement et les autres dépenses qu'ils engagent afin d'assister aux réunions du Conseil ou de ses comités. En outre, nos Administrateurs jouissent d'avantages voyages en vertu de la même politique que celle applicable à tous les employés de la Société. La Société procède, à intervalles réguliers, à une comparaison au marché de la rémunération de ses Administrateurs.

RÉMUNÉRATION TOTALE DES ADMINISTRATEURS EXTERNES

Le tableau suivant présente la rémunération versée aux Administrateurs externes au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2021.

Nom	Versée en dollars (\$)		Versée en UAD (\$)		Autre rémunération ⁽⁴⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
	Rémunération de base ⁽¹⁾	Jetons de présence	Conversion facultative ⁽²⁾	Octrois de base ⁽³⁾		
Raymond Bachand ⁽⁵⁾	98 472	81 500	17 000	9 435	608	207 015
Louis-Marie Beaulieu ⁽⁶⁾	64 408	41 400	6 000	9 435	-	121 243
Lucie Chabot	70 408	39 200	-	9 435	-	119 043
W. Brian Edwards ⁽⁵⁾⁽⁷⁾	105 807	91 300	-	9 435	-	206 542
Susan Kudzman	64 408	41 600	6 000	9 435	-	121 443
Jean-Yves Leblanc ⁽⁵⁾⁽⁶⁾	195 366	90 500	-	9 435	-	295 301
Ian Rae	66 206	35 000	-	9 435	-	110 640
Jacques Simoneau ⁽⁵⁾⁽⁷⁾	104 589	87 500	-	-	179 105	371 194
Louise St-Pierre ⁽⁷⁾	55 206	37 200	11 000	9 435	-	112 840
Philippe Sureau ⁽⁵⁾	88 146	80 500	-	9 435	-	178 081

(1) Comprend la rémunération annuelle de base, la rémunération additionnelle à titre de membre de comité, versée en espèces ainsi que la valeur des UAD versée en espèces au cours des trois premiers trimestres de l'exercice 2021 compte tenu de la période d'interdiction de transiger.

(2) Correspond à la valeur de la rémunération de base que l'Administrateur a choisi de convertir en UAD au moment du versement. Les UAD facultatives n'ont été créditées au compte des Administrateurs qu'au quatrième trimestre de l'exercice 2021 compte tenu de la période d'interdiction de transiger alors en vigueur pour les initiés.

(3) Correspond à la valeur de la rémunération de base payable en UAD. Les montants payables en UAD pour les deux premiers trimestres et une partie du troisième trimestre ont été payés en espèces compte tenu de la période d'interdiction de transiger. M. Simoneau n'a pas reçu d'UAD puisqu'il agissait à titre de Chef de la direction financière par intérim.

(4) Inclut la valeur de l'avantage voyage et pour M. Simoneau la rémunération versée à titre de Chef de la Direction financière, poste qu'il a occupé par intérim du 10 juillet au 14 novembre 2021.

(5) Inclut la rémunération additionnelle pour la participation au comité spécial mis en place le 17 décembre 2018 et qui s'est réuni 37 fois en 2021 avant d'être dissout le 13 juillet 2021.

(6) M. Jean-Yves Leblanc et M. Louis-Marie Beaulieu ont quitté la Société le 31 décembre 2021.

(7) Mme Louise St-Pierre et MM. W. Brian Edwards et Jacques Simoneau ne se représentent pas comme candidats à l'élection à un poste d'Administrateur à l'Assemblée.

TABLEAU DES ATTRIBUTIONS À BASE D'OPTIONS ET D' ACTIONS EN COURS

Le tableau suivant présente le nombre et la valeur des attributions à base d'actions à droit de vote en cours de validité à la fin de l'exercice 2021 pour chaque Administrateur externe (à un prix de 4,39 \$ par action).

Nom	UAD en cours au 31 octobre 2020	UAD octroyées en 2021	UAD en cours au 31 octobre 2021	Valeur au 31 octobre 2021 (\$)
Raymond Bachand	45 148	5 716	50 864	223 293
Louis-Marie Beaulieu ⁽¹⁾	29 601	3 288	32 889	144 383
Lucie Chabot	18 158	1 963	20 121	88 331
W. Brian Edwards ⁽²⁾	48 287	1 963	50 250	220 598
Susan Kudzman	45 240	3 288	48 528	213 038
Jean-Yves Leblanc ⁽¹⁾	29 493	1 963	31 456	138 092
Ian Rae	3 949	1 963	5 912	25 954
Jacques Simoneau ⁽²⁾	21 658	0	21 658	95 079
Louise St-Pierre ⁽²⁾	7 523	4 392	11 915	52 307
Philippe Sureau	25 548	1 963	27 511	120 773

(1) M. Jean-Yves Leblanc et M. Louis-Marie Beaulieu ont quitté la Société le 31 décembre 2021.

(2) Mme Louise St-Pierre et MM. W. Brian Edwards et Jacques Simoneau ne se représentent pas comme candidats à l'élection à un poste d'Administrateur à l'Assemblée.

Partie 3 - RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL

Rapport du comité spécial



Jean-Yves Leblanc
Président du Comité

Membres :

Raymond Bachand
W. Brian Edwards (ne se représente pas comme candidat à l'élection)
Jean-Yves Leblanc (a quitté le 31 décembre 2021)
Jacques Simoneau (ne se représente pas comme candidat à l'élection)
Philippe Sureau

Le 17 décembre 2018, le Conseil a formé un comité spécial, composé uniquement d'Administrateurs indépendants de la Société pour qu'ils supervisent de façon générale le processus lié à l'évaluation de l'Arrangement.

Pour plus de détails sur le comité et ses fonctions ainsi qu'un résumé de ses actions, veuillez vous référer à la rubrique « L'Arrangement » de la Circulaire datée du 12 novembre 2020, déposée auprès des autorités canadiennes en valeurs mobilières et accessibles sur SEDAR (www.sedar.com).

Le mandat du comité spécial a pris fin le 13 juillet 2021, à la suite de deux annonces de la Société :

- Celle du 2 avril 2021, indiquant que l'Arrangement avait été résilié d'un commun accord par Transat et Air Canada à la même date après que les parties eussent été informées par la Commission européenne que celle-ci n'approuverait pas la transaction et
- Celle du 21 juin 2021, indiquant que les discussions avec M. Pierre Karl Péladeau concernant une possible acquisition de la totalité des actions de Transat par l'entremise de sa société Gestion MTRHP inc. avaient pris fin.

A ce jour, depuis la formation du comité spécial en décembre 2018, les membres ont tenu 105 réunions.

FAITS SAILLANTS 2021

Dans l'exercice de ses fonctions, le comité spécial a agi régulièrement en collaboration avec la direction de Transat. Les tâches et responsabilités principales du comité lors de la dernière année en lien, entre autres, avec le processus ayant mené à l'approbation du deuxième Arrangement avec Air Canada et à l'abandon de la Transaction, ont été les suivantes :

- Examiner plusieurs scénarios élaborés en collaboration avec ses conseillers juridiques et financiers et avec ceux de la Société en vue de préserver l'Arrangement initial avec Air Canada, tout en tenant compte des risques liés à sa réalisation et en protégeant les activités de la Société en tant qu'entité autonome;
- Formuler des recommandations au Conseil en ce qui a trait à toute opération stratégique, y compris la mise en œuvre du financement à court terme avec la Banque Nationale du Canada et Exportation et Développement Canada, le deuxième Arrangement avec Air Canada ou toute autre proposition de rechange, et superviser tout processus qu'il juge approprié pour lui permettre de formuler ces recommandations;
- Examiner les modalités, les conditions et les autres détails d'une opération de fermeture du capital cadrant avec l'Arrangement, en se fondant sur l'avis des conseillers juridiques et financiers de la Société;
- Superviser la mise en œuvre de l'Arrangement, y compris superviser le processus de contrôle diligent, la négociation des modalités et conditions, l'obtention des approbations réglementaires requises et les autres détails relatifs à l'Arrangement.

Rapport du comité d'audit



Lucie Chabot
Présidente du Comité

Membres :

Raymond Bachand
Lucie Chabot
Daniel Desjardins
Jean-Yves Leblanc (a quitté le 31 décembre 2021)
Jacques Simoneau (ne se représente pas comme candidat à l'élection)

Le comité d'audit assiste le Conseil dans sa responsabilité de surveillance pour les actionnaires, les employés et tous les intéressés. Cette surveillance porte sur les états financiers de la Société, les systèmes de contrôle interne, l'identification des risques (en collaboration avec le CGRRE), l'audit statutaire des états financiers annuels et la conformité aux lois, règlements et codes tel qu'établi par la direction et le Conseil.

Pour en apprendre davantage sur le comité d'audit, incluant sa charte et le détail de ses pouvoirs et de son mandat, veuillez vous référer à notre notice annuelle pour l'exercice 2021, disponible au www.transat.com.

Les trois membres du comité sont des Administrateurs indépendants et possèdent une compétence financière au sens de la loi. M. Simoneau a cessé d'être membre du Comité en date du 9 juillet 2021, date à laquelle il est devenu Chef de la direction financière par intérim, car il ne pouvait plus être considéré comme indépendant.

Il est à noter que Mme Annick Guérard participe aux réunions du comité sur invitation de celui-ci.

En 2021, le comité d'audit a tenu cinq réunions avec un taux de présence de 100 %.

FAITS SAILLANTS 2021

Dans l'exercice de ses fonctions, le comité d'audit agit régulièrement en lien avec la direction de Transat ainsi qu'avec les auditeurs externes. Les tâches et responsabilités principales du comité lors de la dernière année sont énoncées ci-dessous :

- La recommandation au Conseil du choix des auditeurs externes et la détermination de leur rémunération pour l'exercice 2021.
- La revue des états financiers trimestriels non-vérifiés et annuels vérifiés.
- La supervision et la vigie de l'évolution des contrôles financiers internes et l'évaluation des mesures de contrôle interne mises en place par la direction.
- La revue des litiges actuels et potentiels.
- La revue et recommandation du budget annuel de la Société.
- La revue des risques globaux, incluant les risques financiers, de la Société.
- La revue du programme d'assurance corporatif et aviation.
- La revue et la recommandation du plan stratégique 2022-2026.

Rapport du comité des gestion des risques et de la responsabilité d'entreprise



Jacques Simoneau
Président du Comité

Membres :
Lucie Chabot
Daniel Desjardins
Susan Kudzman
Ian Rae
Jacques Simoneau (ne se représente pas comme candidat à l'élection)
Philippe Sureau

En date du 2 novembre 2021, l'ancien Comité de gestion de risques et de régie de l'entreprise a été scindé en deux comités et a été renommé le Comité de gestion des risques et de la responsabilité d'entreprise. Un nouveau comité a été créé, soit le Comité de gouvernance et de nominations pour traiter spécifiquement des aspects de gouvernance et de renouvellement des membres du Conseil.

Le CGRRE s'assure que la Société dispose d'un plan en matière de responsabilité d'entreprise, de gestion des risques et de développement durable, de revoir les pratiques de la Société en ces matières de manière périodique et de faire rapport au Conseil à leur égard.

La Charte du CGRRE peut être fournie rapidement sur demande écrite et est disponible sur SEDAR au www.sedar.com.

Les six membres actuels du comité sont des Administrateurs indépendants, sauf M. Simoneau. Il est à noter que Mme Annick Guérard participe aux réunions du comité sur invitation de celui-ci.

En 2021, le CGRRE a tenu sept réunions avec un taux de présence de 95 %.

FAITS SAILLANTS 2021

Les tâches et responsabilités principales du comité lors de la dernière année sont énumérées ci-dessous :

- Revue globale de tous les risques et mise à jour de l'ordre de priorité des risques, en raison de la pandémie de COVID-19.
- Revue des risques en lien avec la capacité de la Société à poursuivre son exploitation, des risques environnements et de réputation, des risques financiers, des risques commerciaux, des risques aériens, des risques des ressources humaines, des risques opérationnels et des risques informatique et cybersécurité.
- Suivi de la responsabilité des administrateurs en cas d'acquisition (run-off).
- Revue des programmes d'assurance corporative, aviation et des administrateurs.

Rapport du comité de gouvernance et de nominations



Raymond Bachand
Président du Comité

Membres :

Raymond Bachand
Lucie Chabot
Susan Kudzman
Ian Rae
Louise St-Pierre (ne se représente pas comme candidate à l'élection)

Le CGN est responsable pour l'approche de la Société en matière de gouvernance, de repérer et de proposer de nouveaux candidats compétents au Conseil, d'évaluer les administrateurs de façon continue, d'examiner toutes ces questions, et de faire des recommandations au Conseil à ce sujet.

La Charte du CGN peut être fournie rapidement sur demande écrite et est disponible sur SEDAR au www.sedar.com.

Les cinq membres actuels du comité sont des Administrateurs indépendants. Il est à noter que Mme Annick Guérard participe aux réunions du comité sur invitation de celui-ci.

Pour l'année financière se terminant le 31 octobre 2021, le CGN n'a tenu aucune réunion car il a été créé le 2 novembre 2021, toutefois, sous l'égide du comité CGRRE, M. Bachand a agi à titre de président pour toutes les questions relatives à la gouvernance (M. Simoneau agissant comme chef de la direction financière par intérim). Plusieurs décisions ont été prises à l'égard du renouvellement du Conseil d'administration afin d'adopter certaines pratiques de bonnes gouvernance, à la fois par le CGRRE et par le CGN depuis sa création.

FAITS SAILLANTS 2021

Les tâches et responsabilités principales du comité lors de la dernière année sont énumérées ci-dessous :

- Évaluation du Conseil avec l'aide de PCI.
- La révision de la grille des compétences des administrateurs.
- La révision des tendances en matière de gouvernance.
- Une durée maximale de 12 ans a été ajoutée à l'âge de la retraite obligatoire de 75 ans pour le mandat des administrateurs.
- La revue du processus continu de renouvellement des membres du Conseil et recrutement de quatre nouveaux membres, avec l'appui de Spencer Stuart.
- La revue du processus de formation des administrateurs.
- La revue des chartes du Conseil et de ses comités.
- La revue du Manuel de régie d'entreprise et de gouvernance.
- La diversité : un nouvel objectif de diversité de genre visant la parité au Conseil, et une cible de 40 % du nombre de femmes au sein des dirigeants.

Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération



Susan Kudzman
Présidente du Comité

Membres :

W. Brian Edwards (ne se représente pas comme candidat à l'élection)
Susan Kudzman
Louise St-Pierre (ne se représente pas comme candidate à l'élection)
Julie Tremblay

Le CRHR est chargé d'établir les politiques en matière de rémunération de la haute direction, de développement et de formation de la relève, ainsi qu'en toute matière de ressources humaines. Il contrôle également, de façon continue, la mise en application des politiques en matière de rémunération auprès des employés non syndiqués.

La Charte du CRHR peut être fournie rapidement sur demande écrite et est disponible sur SEDAR au www.sedar.com.

Les quatre membres du CRHR sont majoritairement des Administrateurs indépendants. Aucun membre de la haute direction de la Société n'est également un Administrateur ou un membre du comité de rémunération d'un autre émetteur, dont l'un des hauts dirigeants est membre du Conseil ou du CRHR. Il est à noter que Mme Annick Guérard participe aux réunions du CRHR seulement sur invitation et se retire de la réunion sur demande ou si un sujet qui la concerne fait l'objet de discussions.

En 2021, le CRHR a tenu dix réunions avec un taux de présence de 100 %.

FAITS SAILLANTS 2021

Les tâches et responsabilités principales du comité lors de la dernière année sont énumérées ci-dessous :

- Décision de geler les salaires en 2021 compte tenu des effets de la pandémie sur la Société.
- Décision de mettre fin aux réductions de salaire volontaires consenties par les membres de la direction et Administrateurs de la Société.
- L'approbation du maintien de l'adhésion de Transat au programme de Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC). La majorité des employés mis à pied à cause de la pandémie ont choisi de bénéficier de la SSUC, permettant de maintenir les liens d'emploi dans le temps et de limiter le nombre de licenciements.
- Approbation de mesures de rétention additionnelles en réponse aux délais plus long qu'anticipés entourant l'Arrangement avec Air Canada.
- Approbation d'un boni en espèces payable trois ans après l'attribution qui vise à remplacer les octrois fondés sur des actions à droit de vote ou des Options qu'il n'est pas possible de faire dû au fait des limitations imposées à la rémunération par le prêt CUGE.
- Approbation du paiement de différentes banques de temps aux employés.
- Examens des limitations imposées par le prêt CUGE à la rémunération de la haute direction et analyse des impacts et risques.
- L'examen de la philosophie, des politiques et des mécanismes de rémunération des membres de la haute direction.
- La nomination des membres de la haute direction et les modifications corrélatives apportées à leur rémunération pour s'assurer de leur conformité aux jalons tant externes qu'internes.

- L'examen, avec la Présidente et Cheffe de la direction, des changements majeurs proposés à l'organisation ou aux ressources humaines.
- La définition des objectifs des membres de la haute direction pour la prochaine année.
- L'examen du rendement de la Présidente et Cheffe de la direction et la recommandation des modalités de sa rémunération aux Administrateurs indépendants du Conseil à des fins d'approbation.
- L'examen, avec la Présidente et Cheffe de la direction, du rendement des autres membres de la haute direction et des propositions des sommes à verser aux membres de la haute direction en vertu du régime incitatif à court terme.
- L'examen des propositions de changements à la politique de rémunération globale ou à certains programmes spécifiques et la reconduction de la politique de rémunération annuelle s'appliquant à l'ensemble des employés.
- La recommandation au Conseil de l'architecture des programmes de rémunération globale des dirigeants, y compris leurs conditions de retraite et de congédiement.
- La révision annuelle des rendements des fonds de retraite des employés, la formulation de recommandations et leur soumission au Conseil pour approbation.
- L'analyse des risques potentiels associés aux régimes de rémunération.
- L'examen des propositions de budget des révisions salariales et d'augmentation des échelles salariales de tous les employés.
- Le suivi des résultats du vote consultatif sur la rémunération obtenue à l'assemblée générale annuelle des actionnaires et les commentaires y afférents reçus des actionnaires.
- L'examen des exigences en matière de valeur des actions détenues, le respect de ces exigences par les membres de la haute direction et les Administrateurs, ainsi que le suivi des mesures provisoires si ces exigences n'étaient pas remplies.
- L'approbation et la préparation du contenu de la divulgation relatives à la rémunération versée aux plus hauts dirigeants et aux membres du Conseil par l'entremise de la circulaire de sollicitation de procurations.
- L'évaluation des services rendus par le consultant retenu en matière de rémunération globale pour la haute direction et la vérification de son indépendance.
- La mise à jour du statut des relations de travail et de négociations avec les syndicats.
- L'évaluation annuelle de son rendement de concert avec le CGRRE, y compris l'examen du caractère adéquat de sa charte.
- Examen de la relève pour les postes de la haute direction.
- Le rapport de ses activités au Conseil à chaque réunion du Conseil prévue au calendrier.

Veillez lire la section « **Analyse de la rémunération des membres de la haute direction** » pour une discussion détaillée concernant notre philosophie de rémunération ainsi que les programmes et pratiques de rémunération applicables aux MHDV. Tous les membres du CRHR détiennent une compréhension exhaustive des principes et politiques qui sous-tendent les décisions de rémunération dans une organisation de l'envergure de la Société acquise par expérience directe pertinente à l'exécution de ses responsabilités relatives à la rémunération de la haute direction, ainsi que les compétences et l'expérience nécessaires lui permettant de prendre des décisions éclairées quant au caractère judicieux des politiques et des pratiques de la Société. En particulier, chacun des membres du Comité a occupé plusieurs postes au sein de la haute direction, dans la plupart des cas en tant que chef de la direction d'entreprises où le service des ressources humaines relevait de cette personne. Pour une description détaillée des postes occupés par les membres du Comité, veuillez vous référer aux profils des Administrateurs dans la section intitulée « **Candidats en nomination** » de la présente circulaire.

Partie 4 - ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

APPROCHE HABITUELLE ET OBJECTIFS VISÉS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Dans la présente circulaire, l'expression « **Membres de la haute direction** » fait référence aux dirigeants occupant un poste des niveaux 1 à 6 dans la classification salariale de Transat. À titre d'information, les membres de la haute direction étaient au nombre de 7 le 31 octobre 2021 : Joseph Adamo, Michèle Barre, Bernard Bussièrès, Annick Guérard, Christophe Hennebelle, Bruno Leclair et Jean-François Lemay.

L'expression « **membres de la haute direction visés** » ou « **MHDV** » fait quant à elle référence aux personnes qui ont occupé les postes de Président(e) et Chef(fe) de la direction ou Vice-Président, finances et administration et Chef de la direction financière au cours de l'exercice 2021, ainsi qu'aux trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés de la Société et de ses filiales. Pour l'exercice 2021, il s'agit de Jean-Marc Eustache, Annick Guérard, Denis Pétrin, Jacques Simoneau, Jordi Solé, Jean-François Lemay et Bernard Bussièrès.

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

Les principes directeurs habituels de rémunération des membres de la haute direction sont les suivants :

Basé sur le rendement	Rémunération concurrentielle	Alignement avec l'intérêt des actionnaires
<p>La plupart des programmes de rémunération sont conçus pour que la rémunération octroyée ou versée soit basée sur le rendement de la Société dans son ensemble.</p> <p>En effet, la stratégie de l'entreprise est de maximiser les liens et la collaboration entre ses filiales et les programmes de rémunération intègrent ce principe.</p>	<p>Il est primordial que la Société offre à ses dirigeants une rémunération concurrentielle de façon à attirer et fidéliser les meilleurs talents.</p> <p>Dans le contexte concurrentiel au sein duquel la Société mène ses opérations ainsi qu'en préparation de la relève des dirigeants clés, ce principe directeur est essentiel.</p> <p>La Société examine périodiquement, en collaboration avec des conseillers externes indépendants, la nature des programmes de rémunération et leur valeur potentielle.</p> <p>La Société s'assure que dans l'ensemble, la valeur de la rémunération globale demeure concurrentielle par rapport aux pratiques des entreprises comparables et aux pratiques du marché des sociétés ouvertes en général.</p>	<p>Plusieurs programmes qui composent la rémunération globale visent à établir une correspondance directe entre les intérêts des actionnaires et ceux des dirigeants, dont :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Les attributions à base d'actions à droit de vote ; et▪ Les programmes à long terme en lien avec la valeur créée pour l'ensemble des actionnaires. <p>La proportion de la rémunération annuelle globale à base de titres de participation augmente avec le niveau du poste, renforçant ainsi l'harmonisation des intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires.</p>

ÉVÉNEMENTS AYANT EXERCÉ UNE INFLUENCE SUR LES DÉCISIONS DE RÉMUNÉRATION

Le contexte très particulier dans lequel la Société a évolué depuis 2019 a des impacts importants sur les décisions de rémunération prises.

La transaction envisagée avec Air Canada

Compte tenu de la transaction ayant été envisagée avec Air Canada, la Société ainsi que les employés impliqués dans ce projet d'envergure ont été visés par une période d'interdiction de transiger sur les titres de la Société, graduellement mise en place dès le début de l'année 2019 et finalement levée le 29 juin 2021. La Société a dû interrompre ses programmes d'intéressement fondés sur des actions à droit de vote ou des Options pendant cette période. Par ailleurs, une politique de rétention des employés pour des membres de la haute direction et d'autres employés clés de la Société avait été mise en place. La « Politique de rétention des employés » est décrite plus loin.

Le crédit d'urgence pour les grands employeurs (CUGE)

Par ailleurs, le 29 avril 2021, la Société a conclu un accord avec le Gouvernement du Canada dans le cadre du Crédit d'urgence pour les grands employeurs (CUGE) afin d'obtenir un prêt qui visait notamment à financer les activités de reprise des opérations de la Société dans le contexte de la pandémie. Les conditions imposées par cet accord prévoient que la rémunération des MHDV ne peut excéder la rémunération totale de l'exercice 2019, sans égard à un changement de responsabilité ou à une promotion depuis 2019, ou 1 000 000 \$ si le MHDV n'était pas à l'emploi de la Société pendant l'exercice 2019. À cette fin, la rémunération totale se définit comme étant la rémunération totale qui apparaît au Tableau sommaire de la rémunération de la circulaire de direction pour l'exercice 2019 en excluant toutefois la valeur du régime de retraite et la valeur des sommes versées à l'occasion du départ, mais en considérant la période de 12 mois se terminant 90 jours après la fin de l'exercice financier pour les programmes d'intéressement à court terme et les octrois fondés sur des actions ou options. N'ayant pas octroyé d'actions à droit de vote ou d'Options pendant l'exercice 2019 compte tenu de la période d'interdiction de transiger en vigueur, la Société est donc contrainte notamment à ne pas faire de tels octrois. Un tableau montrant le respect par la Société des limitations imposées à la rémunération est présenté plus loin.

Impacts sur la rémunération

Dans ce contexte très particulier, des primes payables en espèces ont été octroyées en remplacement des octrois du RILT 2019, 2020 et 2021. Ces primes sont payables trois ans après leur attribution, sans critère de performance pour celles octroyées en 2019 et 2020. Celles de 2021 sont entièrement conditionnelle à l'atteinte de critères de performance pour les membres de la haute direction incluant les MHDV et le sont en partie pour les autres employés admissibles. La participation au régime d'incitation à l'actionariat permanent a été suspendue. La contribution de l'employeur a été remplacée par des versements en espèces, lesquels ont été maintenus jusqu'au 31 décembre 2021. Enfin, les primes exceptionnelles prévues à la politique de rétention des employés mise en place pendant l'exercice 2019, puis élargie à un nombre plus élevé d'employés au cours des exercices 2020 et 2021 en raison des délais requis pour obtenir les approbations réglementaires relatives à l'Arrangement ainsi qu'en raison de la pandémie, ont majoritairement été versées en avril 2021 à la suite de la résiliation de la convention d'Arrangement. Le reliquat a été versé en octobre 2021. La partie de ces primes qui conduisait certains MHDV à excéder les limites permises dans le cadre du CUGE a été remboursée par les MHDV concernés.

Politique de rétention des employés

Dans le contexte de l'Arrangement, le CRHR avait recommandé l'adoption de la politique de rétention des employés au profit des membres de la haute direction et d'autres employés clés de la Société, et la Société avait approuvé l'adoption d'une telle politique.

L'objectif de la politique de rétention des employés était de maintenir en poste les membres de la haute direction et les autres employés clés, de les encourager et de les récompenser afin (i) de protéger la marque de Transat en poursuivant les activités de la façon habituelle jusqu'à la réalisation de l'Arrangement et d'assurer la pérennité de la Société dans l'éventualité de l'abandon de la transaction; (ii) de contribuer activement à la réalisation de l'Arrangement dans les meilleures conditions

possibles et dans les délais prévus; et (iii) de remplacer les attributions incitatives à long terme qu'auraient autrement reçues les cadres et les membres de la haute direction de la Société dans le cours normal des affaires.

La politique de rétention des employés avait par conséquent été établie en fonction des mesures et des principes suivants.

Principes s'appliquant à la rémunération habituelle dans le cadre de la transaction :

- La valeur des attributions incitatives à long terme déjà octroyées a été prise en considération, et il a été établi qu'elle constituait l'élément central du régime de rétention des employés qui ont reçu de tels incitatifs.
- Les incitatifs à long terme de 2019 et 2020 (UAR, UAP et Options), qui n'ont pas pu être attribués en raison de la période d'interdiction de transiger en vigueur, ont été remplacés par des primes de remplacement d'une valeur de 4 700 000 \$ en 2019 et de 5 500 000 \$ en 2020 (sous réserve de la fluctuation des taux de change dans certains cas). Ces primes ne sont pas assujetties à des critères de performance. Celles de 2019 étaient payables trois ans après la date d'attribution, ou à la clôture de l'Arrangement (la première des deux dates), alors que celles de 2020 sont payables trois ans après la date d'attribution sans accélération à la clôture de l'Arrangement. Le montant de ce boni, établi au moment de l'octroi, équivaut à la valeur cible de l'octroi qui aurait été fait, n'eût été l'interdiction de transiger.
- Des primes spéciales ont été attribuées aux employés dont les UAR devaient être annulées en janvier 2020 et janvier 2021 afin de maintenir l'effet de rétention de ces instruments. En janvier 2020, des primes d'une valeur de 4 080 000 \$ ont été attribuées, dont la majeure partie, soit 3 400 000 \$, devait être payée à la réalisation de l'Arrangement, tandis que le reliquat devait être payé six mois plus tard. Les primes attribuées en janvier 2021, d'une valeur de 733 000 \$, devaient quant à elles être entièrement payables à la réalisation de l'Arrangement. Dans les deux cas, conformément aux dispositions prévues, ces primes spéciales ont été annulées et aucun montant n'a été versé en vertu de celles-ci puisque la transaction a été abandonnée.

Principes s'appliquant aux mesures supplémentaires visant la rétention dans le cadre de la transaction :

- Des primes en espèces, d'une valeur de 4 500 000 \$, ont été attribuées à des employés participant à l'Arrangement et/ou réputés essentiels à la poursuite des activités. Dans le deuxième cas, le montant de la prime attribuée tenait compte de l'existence préalable d'incitatifs à long terme ou d'une prime de remplacement, le cas échéant. De ce montant, les primes attribuées aux MHDV représentaient 375 000 \$, dont 125 000 \$ ont été payés le 31 octobre 2019. Les primes résiduelles ont été payées pendant l'exercice 2021 à la suite de la résiliation de la convention d'Arrangement avec Air Canada.
- Une politique en matière d'indemnités de départ, valide pendant 18 mois après la clôture de l'Arrangement, avait été approuvée pour tous les employés, pour des montants conformes aux pratiques antérieures de la Société. Cette politique prévoyait une augmentation des montants accordés aux employés à certains échelons ainsi qu'aux employés en poste depuis peu de temps en cas de perte d'emploi en certaines circonstances afin de faciliter leur rétention. Les montants avaient également été augmentés pour certains employés clés, en fonction des incitatifs à long terme en cours. La Société a suspendu l'application de cette politique en matière d'indemnités de départ le 28 juin 2020 à l'égard des mises à pied attribuables aux répercussions de la pandémie de COVID-19 sur Transat. Puis, cette politique expressément mise en place en 2019 dans le cadre d'un potentiel changement de contrôle a pris fin le 2 avril 2021 à la suite de la résiliation de la convention d'Arrangement avec Air Canada. Cependant, les montants des indemnités de départ garanties par contrat à certains employés clés demeurent en vigueur.

Respect des contraintes imposées à la rémunération par le prêt CUGE

Le tableau qui suit montre le respect par la Société des limitations imposées à la rémunération par le prêt CUGE.

Nom	Salaire	Autre rémunération	Rémunération totale 2021	Rémunération maximale permise ⁽²⁾
	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
Annick Guérard	540 132	138 733	678 865	678 865
Jacques Simoneau	179 105	192 089	371 194	1 000 000
Jordi Solé	383 302	153 010	536 312	748 198
Jean-François Lemay ⁽¹⁾	431 618	122 461	554 079	554 070
Bernard Bussières	340 969	151 826	492 795	492 795
Jean-Marc Eustache	494 194	81 005	575 199	994 257
Denis Pétrin	295 353	206 164	501 517	574 759

(1) Un écart de 9 \$ a été constaté pour M. Lemay mais est considéré comme non matériel.

(2) La rémunération des MHDV ne peut excéder la rémunération totale de l'exercice 2019, sans égard à un changement de responsabilité ou à une promotion depuis 2019, ou 1 000 000 \$ si le MHDV n'était pas à l'emploi de la Société pendant l'exercice 2019.

Changements au sein de la haute direction

Départ de M. Jean-Marc Eustache

Le 26 mai 2021, la Société a annoncé le départ à la retraite de M. Jean-Marc Eustache, Président du conseil et Président et Chef de la direction. Aucune indemnité de départ ne lui a été versée, mais il a immédiatement reçu la valeur des prestations de retraite accumulées au titre de ses 42 années au service de la Société, dont il était un fondateur. La valeur actuarielle des prestations qui lui étaient légalement dues a été calculée conformément à son entente de retraite. Le versement correspondant n'a eu aucun impact sur la trésorerie de la Société puisque la Société avait déjà cédé en nantissement un montant couvrant cette valeur au fil des années au titre des montants cédés en nantissement au soutien de l'ensemble de ses lettres de crédit irrévocables, contractées à l'occasion dans le cadre de ses activités commerciales ordinaires. À la suite du versement de ce paiement forfaitaire, le montant de ces lettres de crédit et de ces montants de garantie a été réduit en conséquence, comme il est indiqué dans le rapport de gestion de la société pour l'exercice clos le 31 octobre 2021.

Nouvelle Présidente et Cheffe de la direction

Mme Annick Guérard a été nommée Présidente et Cheffe de la direction de la Société le 27 mai 2021 à la suite du départ à la retraite de M. Eustache. Auparavant, elle agissait à titre de Cheffe de l'exploitation de la Société.

Sa rémunération a été révisée pour refléter ses nouvelles responsabilités sans toutefois que le nouveau montant soit effectivement appliqué du fait des limitations imposées à la rémunération par le prêt CUGE. Ses nouvelles conditions de rémunération n'entreront pleinement en vigueur qu'à compter du 1^{er} novembre de l'année fiscale de remboursement du prêt CUGE.

Ses conditions de rémunération à titre de Cheffe de l'exploitation de la Société demeurent donc en vigueur. Une nouvelle entente de retraite a toutefois été approuvée en février 2022 avec prise d'effet au 27 mai 2021 en vertu de laquelle son salaire de base révisé est pris en compte pour le service crédité après sa nomination. L'entente antérieure reste en vigueur pour le service crédité antérieurement à sa nomination, la Société se réservant le droit de transférer des années de service créditées de l'ancienne entente à la nouvelle. Advenant un départ involontaire ou une cessation d'emploi suite à un changement de contrôle, les conditions de rémunération en tant que Présidente et Cheffe de la direction seraient utilisées dans le calcul des indemnités payables.

	Rémunération en vigueur	Rémunération actuellement non appliquée à titre de Présidente et Cheffe de la direction ⁽¹⁾
Salaire de base	553 574 \$	825 000 \$
RICT (minimum/cible/maximum en % du salaire de base)	0 / 50 / 100 %	0 / 100 / 200 %
UAP (valeur nominale en % du salaire de base)	65 %	85 %
Options (valeur nominale théorique en % du salaire de base rapporté au cours des actions sous-jacentes)	60 %	75 %
Régime Transaction (en % du salaire de base)	10 %	10 %
Gratifications (en % du salaire de base)	9 %	8 %
Régime de retraite	Voir la section « PRESTATION EN VERTU D'UN RÉGIME DE RETRAITE »	
Indemnité en cas de cessation d'emploi	24 mois de salaire de base et RICT à la cible pour 12 mois (en tenant compte du salaire de base et de la prime cible à titre de Présidente et Cheffe de la direction)	

(1) La rémunération révisée de Mme Guérard à titre de Présidente et Cheffe de la direction n'est pas en vigueur du fait des limitations imposées à la rémunération par le prêt CUGE.

Nouveau Chef la direction financière

M. Patrick Bui a été nommé Chef de la direction financière le 15 novembre 2021. À ce titre, sa rémunération a été établie comme suit :

Rémunération en vigueur	
Salaire de base	443 000 \$
RICT (minimum/cible/maximum en % du salaire de base)	0 / 50 / 100 %
UAP (valeur nominale en % du salaire de base)	45 %
Options (valeur nominale théorique en % du salaire de base rapporté au cours des actions sous-jacentes)	37,5 %
Régime Transaction (en % du salaire de base)	10 %
Gratifications (en % du salaire de base)	9 %
Régime de retraite	Voir la section « Prestation en vertu d'un régime de retraite »
Indemnité en cas de cessation d'emploi	24 mois de salaire de base et deux fois la moyenne annuelle des primes accordées à titre de bonus annuel au cours de la plus brève période entre sa durée d'emploi et les deux dernières années financières complétées

Par ailleurs, à titre d'incitatif à joindre la Société en tant que Chef de la direction financière et afin de compenser la rémunération variable à laquelle il renonçait en quittant son emploi précédent, un octroi exceptionnel de 150 000 Options à un prix de levée de 4,61 \$ a été effectué le 21 octobre 2021. Ces Options seront acquises en totalité au troisième anniversaire de son entrée en poste. Elles expirent le 20 octobre 2028. La juste valeur des Options est obtenue en multipliant le nombre d'Options octroyées par leur valeur établie suivant le modèle Black-Scholes.

De plus, deux primes exceptionnelles de 235 000 \$ payables respectivement au plus tard le 31 janvier 2023 et le 31 janvier 2024 sous réserve de présence dans l'entreprise à ces dates lui ont été accordées afin de compenser de la rémunération annulée par son employeur précédent à la suite de son départ.

Départ de M. Jean-François Lemay / embauche de Marc-Philippe Lumpé

La Société avait annoncé à l'automne 2018 le départ de Jean-François Lemay. L'Arrangement et la pandémie ayant considérablement changé le contexte dans lequel la Société opère, il a été jugé opportun de reporter son départ. Il est

maintenant prévu qu'il quittera ses fonctions de Président et directeur général d'Air Transat entre le 30 avril et le 31 juillet 2022. Il percevra l'indemnité de départ prévue à son contrat de travail dont les détails sont présentés à la section « **Prestation en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle** ». Le 23 février dernier, la Société a annoncé l'embauche de M. Marc-Philippe Lumpé en remplacement de M. Lemay. Sa prise de fonction est prévue le 1er juin 2022.

RISQUES LIÉS À LA RÉMUNÉRATION OU AUX RESSOURCES HUMAINES

Le CRHR examine et approuve chaque année les politiques et les pratiques de rémunération de la Société en tenant compte des risques associés à ces politiques et pratiques, de même que chacune des composantes de la rémunération.

Dans le cadre de cette revue, il a été évalué que les risques liés aux ressources humaines et à la rémunération étaient faibles en raison des mesures de mitigation mises en place : enquêtes salariales, analyses spécifiques du positionnement salarial des employés et cadres sur le plan de relève ou des postes critiques, révision des incitatifs à court et à long terme afin de tenir compte des limitations imposées à la rémunération par le prêt CUGE, analyse des enjeux liés à l'attraction et l'embauche et des entrevues de départ pour déterminer si la rémunération est en cause. Toutes ces mesures facilitent, en temps normal, le recrutement et diminuent le risque que des employés clés quittent la Société et font en sorte que le risque relatif à la relève des dirigeants et aux postes clés de l'organisation et le risque spécifique à la rémunération (l'incapacité de recruter ou de retenir des cadres à cause de la rémunération, de payer une rémunération hors marché, ou d'avoir une rémunération qui ne soit pas en lien avec les intérêts des actionnaires) sont, dans la mesure du possible, neutralisés. Dans le cadre spécifique de l'Arrangement, des mesures adéquates ont été mises en place afin de réduire les risques liés à la rétention du personnel en lien avec l'Arrangement, en particulier pendant la période où la Société était en attente des autorisations réglementaires requises pour conclure l'Arrangement. Des politiques de rétention, notamment basées sur la rémunération, ont été mises en place pour s'assurer de retenir le talent. D'ailleurs, ces mesures ont donné les résultats escomptés, et ce malgré le contexte précaire dans lequel la Société se trouve dû à la pandémie. Plus d'informations concernant cette politique se trouvent à la section « **Politique de rétention des employés** ».

La situation causée par la pandémie et ses soubresauts a considérablement affecté les perceptions par rapport à notre industrie, ce qui rend la Société potentiellement plus vulnérable en matière d'attraction et de rétention du talent, créant un risque potentiel. Par ailleurs, la durée prolongée des mises à pied de certains groupes d'employés restreint potentiellement le taux de réponses favorables lors de rappel au travail, réduisant le bassin de main d'oeuvre de la Société.

Par ailleurs, les politiques et les programmes de rémunération habituels ont été en partie mis en veille dans le contexte de l'Arrangement. Les régimes à base d'actions ont été remplacés par des bonis en espèces du fait de la période d'interdiction de transiger en place en 2019, 2020 et une partie de 2021. Les limites imposées à la rémunération par le prêt CUGE prévoient que la rémunération ne doit pas excéder la rémunération divulguée pour l'exercice 2019, même en cas de promotion, ou un million de dollars pour un MHDV embauché après la signature du prêt CUGE. La rémunération étant limitée à celle de 2019, dont la forme différerait de nos pratiques habituelles du fait de l'Arrangement, la Société est contrainte à ne pas faire d'octrois à base d'actions, ce qui pourrait occasionner un enjeu de rétention important de ses hauts dirigeants. Dans ce contexte, la Société a déployé tous les efforts nécessaires afin de minimiser les impacts sur la rémunération des limitations imposées par le prêt CUGE afin de favoriser la mobilisation et la rétention. La conception du RICT 2022 et des RILT 2021 et 2022 supporte cet objectif tout en s'assurant que la rémunération variable conditionnelle à l'atteinte de critères autres que financiers soit relativement modeste. Enfin, le lien entre la rémunération des MHDV et la performance de la Société n'entraîne pas de préoccupation particulière compte tenu de l'impact de la pandémie sur le secteur aérien et touristique.

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



**LES MESURES DE MITIGATION MISES EN PLACE ATTÉNUENT
LES RISQUES LIÉS À LA RÉMUNÉRATION OU AUX RESSOURCES
HUMAINES SUSCEPTIBLES D'AVOIR UNE INCIDENCE
MATÉRIELLE DÉFAVORABLE SUR LES AFFAIRES DE LA
SOCIÉTÉ.**

GROUPE DE COMPARAISON

Le groupe de comparaison sert à établir une rémunération totale cible pour les membres de la haute direction visant à se positionner à la médiane de celui-ci.

Le groupe de comparaison a été révisé en décembre 2017 afin de refléter la situation actuelle de la Société. Les critères pris en compte pour la sélection des entreprises faisant partie de ce groupe de comparaison sont les suivants :

- taille en termes de revenus (de 0,25 fois à 4,0 fois les revenus de Transat);
- secteur d'activités semblables ou ayant des similarités, soit les secteurs de la consommation discrétionnaire en général, le transport aérien ou autre, la distribution et la vente au détail;
- siège social au Québec.

Le tableau suivant présente le groupe de comparaison (en vigueur depuis 2018), lequel comprend 19 sociétés. N'étant plus une société cotée en bourse, WestJet Airlines Ltd. a été retirée du groupe de comparaison au cours de l'exercice 2020.

Entreprise	Taille comparable	Secteur d'activité			Siège social au Québec
		Consommation discrétionnaire	Transport aérien	Distribution et vente au détail	
Air Canada inc.			X		X
Aimia inc.		X			X
AutoCanada inc.	X	X		X	
BMTC Goup. inc.	X	X		X	X
BRP inc.		X			X
Cascades inc.	X				X
Chorus Aviation inc.	X		X		
Cineplex inc.	X	X			
Cogeco Communications inc.	X	X			X
Corus Entertainment inc.	X	X			
Dollarama inc.	X			X	X
Great Canadian Gaming Corp.	X	X			
Metro inc.				X	X
Québecor inc.	X	X			X
Quincaillerie Richelieu ltée.	X	X		X	X
TC Transcontinental inc.	X				X
TFI International inc.	X				X
The North West Company inc.	X			X	
Uni-Sélect inc.	X			X	X

Le tableau suivant présente, à des fins informatives, certaines données financières de Transat comparées avec la médiane du groupe de comparaison. Les données de la dernière année ne sont pas représentatives et donc difficilement comparables à celles du groupe de comparaison compte tenu de la pandémie et de la crise sans précédent qui sévit.

En millions de \$	Revenus	RAIIA	Capitalisation boursière	Employés
Transat – au 31 octobre 2021	125	(214)	166	2 100 ⁽¹⁾
Transat – au 31 octobre 2020	1 302	(122)	176	1 785 ⁽²⁾
Groupe de comparaison ⁽³⁾	2 577	412	1 601	8 500

(1) Nombre d'employés actifs au 31 octobre 2021. Le nombre moyen d'employés actifs pour l'exercice 2021 s'est élevé à environ 1 457.

(2) Nombre d'employés actifs au 31 octobre 2020. Le nombre moyen d'employés actifs pour l'exercice 2020 s'est élevé à environ 3 175.

(3) Les données ont été recueillies en 2021.

Le CRHR révisé la composition du groupe de comparaison au besoin et voit à la mise à jour des données de rémunération globale de ce groupe. Il revoit au besoin le positionnement de la rémunération des membres de la haute direction de la Société au sein du groupe de comparaison afin de s'assurer que celui-ci demeure cohérent avec l'objectif d'en atteindre la médiane,

compte tenu, notamment, de l'évolution des pratiques de rémunération du groupe et du marché en général, ainsi que des résultats financiers relatifs de la Société.

Le CRHR examine aussi des sondages généraux sur la rémunération pour comparer la politique de rémunération de la Société aux pratiques généralement reconnues pour les sociétés ouvertes.

CONSEILLERS EXTERNES

Depuis 2006, le CRHR retient les services de PCI pour le conseiller en matière de gouvernance d'entreprise et de rémunération des membres de la haute direction. PCI relève du CRHR. Bien que les conseillers de cette firme contribuent aux discussions du Comité de par leurs expertises et leurs connaissances de la rémunération et de Transat, les décisions sont prises par le CRHR qui en demeure responsable et peut tenir compte d'éléments autres que ceux soulevés par PCI.

Il arrive que cette firme soit sollicitée à l'occasion par d'autres comités du Conseil et par les membres de la direction afin d'effectuer certains travaux autres que ceux pour lesquels elle est mandatée par le CRHR. PCI ne réalise de tels travaux qu'avec la pré-approbation et l'assentiment du CRHR.

Au cours de l'exercice 2021, PCI a effectué des travaux portant sur la rémunération des membres de la haute direction, notamment dans le cadre de la promotion de Mme Guérard au poste de Présidente et Cheffe de la direction et également en ce qui a trait à la politique de rétention des employés et à la rémunération de la haute direction dans le contexte des limitations imposées à la rémunération par le prêt CUGE. PCI a également soutenu la Société dans l'évaluation des risques liés à ses politiques et programmes de rémunération.

PCI a également été sollicitée pour le compte du CGRRE en ce qui a trait au processus d'évaluation du Conseil tel que décrit à la rubrique « **Évaluation du rendement** ».

Les honoraires totaux versés à PCI pour les services rendus en 2020 et 2021 sont les suivants :

	CRHR	CGRRE	CGN ⁽¹⁾	Direction	Total
2021	103 892 \$	5 728 \$	s.o.	0 \$	109 620 \$
2020	31 620 \$	8 053 \$	s.o.	0 \$	39 673 \$

(1) Le comité de gouvernance et de nominations a été mis en place le 2 novembre 2021. Il n'était donc pas encore en place pendant l'exercice 2021.

COMPOSANTES HABITUELLES DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE

Le tableau suivant résume les composantes habituelles de la politique de rémunération globale des hauts dirigeants.

Il est commun d'utiliser plusieurs régimes de rémunération variable dans les organisations cotées en bourse d'une taille similaire à celle de Transat. La variété des régimes permet de bien équilibrer les régimes dont l'acquisition est basée sur le temps (les régimes à base d'Options ou d'actions favorisant la rétention des employés admissibles et l'accroissement du prix de l'action) avec ceux dont l'acquisition est sujette à des mesures de performance (favorisant la performance opérationnelle en sus de la performance de l'action et des effets sur la rétention). Le RICT et les UAP sont basés sur la performance alors que les Options et le programme Transaction sont basés sur le passage du temps ainsi que le prix de l'action.

Il est également important de lier la rémunération à différents horizons de temps afin d'encourager une performance soutenue, et ce, autant à court, moyen et long terme. Le RICT encourage la performance à court terme, les UAP et le programme Transaction sont davantage orientés vers la performance à moyen terme alors que les Options sont orientées vers un horizon à plus long terme.

Composantes de rémunération habituelles		Objectifs	Période de rémunération	Critères
FIXE	Salaire de base	<ul style="list-style-type: none"> Reconnaître le niveau de responsabilités, les compétences et l'apport aux résultats de la Société Attirer, retenir et motiver 	Continue	Niveau du poste, compétences et apport individuel et marché de référence
	Avantages sociaux (assurances collectives)	<ul style="list-style-type: none"> Protéger adéquatement le dirigeant et sa famille (maladie, dentaire, invalidité et décès) 	Continue	Selon les données concurrentielles du marché ; certains en lien direct avec le salaire
	Gratifications	<ul style="list-style-type: none"> Faciliter l'accès à certains services pour favoriser la priorisation des affaires de la Société 	Continue	Niveau du poste
	Programmes de retraite : <ul style="list-style-type: none"> Régime à cotisations déterminées (CD) Régime des hauts dirigeants à prestations déterminées (PD) Compte de retraite individuel (IRA) et 401(k) (aux États-Unis) ⁽¹⁾ 	<ul style="list-style-type: none"> Encourager l'engagement à long terme du dirigeant en contribuant à son revenu à la retraite 	Continue	Niveau du poste
VARIABLE	Opportunité d'intéressement à court terme <ul style="list-style-type: none"> Régime d'intéressement à court terme (« RICT ») Régime de bonification de la division hôtelière 	<ul style="list-style-type: none"> Atteindre et dépasser les objectifs financiers et stratégiques annuels de la Société 	1 an	RNA de Transat Objectifs stratégiques de contrôle et de réduction de coûts en lien avec le plan d'affaires
	Boni spécial pour les hauts dirigeants	<ul style="list-style-type: none"> Atteindre et soutenir une rentabilité exceptionnelle 	Païement échelonné sur 3 ans	RNA de Transat
	Opportunité d'intéressement à moyen/long terme <ul style="list-style-type: none"> Régime d'incitation à l'actionnariat permanent (programme Transaction) 	<ul style="list-style-type: none"> Soutenir l'atteinte des lignes directrices de détention d'actions 	3 ans	Niveau d'investissement individuel
	UAP ⁽²⁾	<ul style="list-style-type: none"> Accroître le prix de l'action Favoriser l'actionnariat Atteindre les objectifs financiers à moyen terme de la Société Favoriser la rétention via les conditions d'acquisition (3 ans) 	3 ans	RNA de Transat Rendement total aux actionnaires
	Options ⁽²⁾	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir l'actionnariat Accroître le prix de l'action Favoriser la rétention via les conditions d'acquisition (3 ans) 	7 ans	Cours de l'action de Transat

(1) Le 401(k) a été mis en place en janvier 2019. Avant sa mise en place, un compte de retraite individuel était en place.

(2) Les octrois 2019, 2020 et 2021 d'UAP et d'Options ont été remplacés par un boni en espèces payable trois ans après l'octroi ou à la clôture de l'Arrangement si cette dernière survenait avant l'échéance de trois ans pour le boni 2019. Les bonis 2019 et 2020 ne sont sujets à aucun critère de performance. Pour 2021, la totalité du boni de remplacement des octrois du RILT est liée à l'atteinte de critères de performance pour les MHDV et les autres membres de la haute direction. Pour les autres employés admissibles, 25 % est variable.

Le détail de chacune des composantes de rémunération des MHDV est exprimé dans les pages suivantes.

Salaire de base

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

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

La Société a procédé à un gel salarial au cours de l'exercice 2021. Les salaires n'ont donc pas été révisés le 1^{er} janvier 2021. Le 1^{er} janvier 2022, le salaire de base de M. Bussières a été augmenté de 3 %. Le salaire d'aucun autre MHDV n'a été augmenté. Le tableau suivant résume la situation.

	Salaire	Révision au 1 ^{er} janvier 2021		Révision au 1 ^{er} janvier 2022	
	(1 ^{er} nov. 2020) ⁽¹⁾	(%)	Salaire révisé ⁽²⁾	(%)	Salaire révisé
Annick Guérard ⁽³⁾	553 574 \$	0 %	553 574 \$	0 %	553 574 \$
Jacques Simoneau ⁽⁴⁾	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Patrick Bui ⁽⁵⁾	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	443 000 \$
Jean-François Lemay	442 860 \$	0 %	442 860 \$	0 %	442 860 \$
Bernard Bussières	349 850 \$	0 %	349 850 \$	+ 3,0 %	360 345 \$
Jean-Marc Eustache ⁽⁶⁾	922 130 \$	0 %	922 130 \$	s. o.	s. o.
Denis Pétrin ⁽⁴⁾	442 860 \$	0 %	442 860 \$	s. o.	s. o.
Jordi Solé ⁽⁷⁾	257 500 \$ US	0 %	257 500 \$ US (331 350 \$ US)	s. o.	s. o.

(1) Du 22 mars 2020 au 31 décembre 2020, en réponse à la pandémie et à la crise sans précédent qui sévit sur l'industrie du voyage, M. Eustache a volontairement accepté de réduire son salaire de base de 20 % alors que celui des autres MHDV a été volontairement réduit de 15 %.

(2) Aucun MHDV n'a eu d'augmentation de salaire le 1^{er} janvier 2021.

(3) Le 27 mai 2021, Mme Guérard a été nommée Présidente et Cheffe de la direction de la Société. Son salaire de base a alors été révisé à 825 000 \$ mais n'a pu lui être versé du fait des limitations imposées à la rémunération par le prêt CUGE. Ce salaire ne deviendra applicable qu'à compter du 1^{er} novembre de l'année du remboursement du prêt.

(4) M. Pétrin a quitté la Société le 9 juillet 2021. Afin d'assurer la continuité de la direction financière, M. Simoneau, un Administrateur indépendant, a signé une entente à titre de consultant externe pour la Société afin d'agir à titre de Chef de la direction financière par intérim de la Société du 10 juillet 2021 jusqu'au 14 novembre 2021.

(5) M. Bui a été nommé Chef de la direction financière de la Société le 15 novembre 2021. Il n'était donc pas un MHDV en 2021, mais le sera en 2022.

(6) M. Eustache a quitté la Société le 26 mai 2021.

(7) M. Solé a quitté la Société le 31 août 2021 à la suite de la décision de ne pas poursuivre le projet de développement de la division hôtelière. Le salaire de base de M. Solé est exprimé, conformément à son contrat d'emploi, en \$ US et en valeur nette après impôts. Le montant entre parenthèses représente la valeur approximative du salaire brut avant impôt de M. Solé. Le montant en dollars américains a été converti en dollars canadiens à l'aide du taux de change au 1^{er} janvier 2021, soit 1 \$ US = 1,2730 \$.

Programme d'avantages sociaux

Le programme canadien d'assurances collectives comporte une assurance-vie, une assurance soins médicaux et dentaires et une assurance invalidité. Ce programme est conçu de façon à fournir une protection adéquate aux membres de la haute direction et à leur famille en cas de décès, d'invalidité, de maladie, etc. La conception du régime d'assurances repose sur quatre principes directeurs : sécurité financière, flexibilité de choix, simplicité et contrôle de l'augmentation des coûts. Aucun changement n'a été apporté au régime d'assurances collectives de Transat en 2021.

M. Solé disposait d'un régime comportant des protections similaires aux États-Unis.

Programme de gratifications

La politique de gratifications prévoit l'attribution d'une valeur monétaire, exprimée en pourcentage du salaire de base (qui varie entre 8 % et 10 % selon le poste occupé), afin de couvrir certains frais reliés à l'exercice des affaires. Ce montant tient lieu de toute autre allocation qui pourrait être versée ou de tout remboursement pouvant être effectué, comme une allocation automobile, le remboursement de frais d'adhésion à des clubs, le remboursement de frais de services financiers, etc. Aux termes de la politique de rémunération globale de Transat, il est prévu que la valeur monétaire des gratifications se situe près

de la médiane du marché de comparaison. Aucun changement n'a été apporté au programme de gratifications de la Société au cours de l'exercice 2021.

M. Solé ne bénéficiait pas de ce programme de gratifications. En revanche, il était admissible à une allocation pour le logement et la voiture équivalente à un total de 50 000 \$ US annuellement. Ce montant correspond à la valeur nette que M. Solé recevait. Transat assumait les charges sociales et les impôts.

Programmes de retraite

<p>Régime à prestations déterminées (pour les MHDV qui résident au Canada)</p>	<p>Les membres de la haute direction de la Société sont admissibles à un régime de retraite à prestations déterminées, en vertu d'ententes de retraite individuelles, selon lequel ils sont admissibles à une rente mensuelle de retraite à compter de l'âge de 65 ans, représentant 1,5 % du salaire final moyen sur cinq ans par année de service reconnue. Les dirigeants admissibles ayant commencé à participer au régime avant 2015, dont les MHDV, ont une échelle graduelle de détermination de la rente allant de 1,5 % à 2,0 %. Les détails sont présentés à la section « Prestations en vertu d'un régime de retraite ».</p>
<p>Régime à cotisations déterminées (pour les MHDV qui résident au Canada)</p>	<p>Pour être admissibles au régime à prestations déterminées, les dirigeants doivent premièrement participer au régime de retraite des employés non syndiqués de Transat qui comprend une cotisation de l'employé versée dans le REER et une cotisation de l'employeur versée dans le RPDB. Pour les niveaux de poste des hauts dirigeants, chaque cotisation est de 2 %, jusqu'à concurrence des cotisations maximales permises par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada).</p> <p>Référez-vous à la section « Prestations en vertu d'un régime de retraite » pour connaître en détail les dispositions des régimes de retraite.</p>
<p>Régime 401(k) (en vigueur aux États-Unis)</p>	<p>M. Solé a reçu un montant équivalant à 10 % de son salaire de base à titre de contribution de Transat à son régime de retraite. Les contributions ont été versées à son compte individuel de retraite (IRA) jusqu'au 31 décembre 2018, puis dans un 401(k) à compter du 1er janvier 2019 jusqu'à l'atteinte des limites fiscales. L'excédent a été versé en espèces. Ce régime a été fermé le 31 décembre 2021.</p>

Régime d'intéressement à court terme (« RICT ») pour l'exercice 2021

<p>Faits saillants du RICT pour 2021 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La potentielle transaction avec Air Canada et l'effet de la pandémie sur la Société ont rendu difficile l'établissement de critères et cibles de performance pour l'exercice 2021. ▪ Compte tenu des résultats de la Société, il a été établi que le RICT ne pouvait atteindre les cibles habituelles. ▪ Conséquemment aucune prime en vertu du RICT n'a été versée aux employés admissibles incluant les MHDV. <p>Faits saillants du régime de bonification de la division hôtelière pour 2021 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ M. Solé a quitté la Société avant la fin de l'exercice. Aucune prime ne lui a été versée à ce titre.

Les objectifs du RICT sont de :

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

Principes de base habituels :

- Le RICT repose sur deux critères de performance : des objectifs financiers et des objectifs stratégiques;
- Les objectifs financiers comptent pour 75 % du RICT et reposent sur le résultat net ajusté (RNA) de Transat A.T. inc., défini de façon à exclure les éléments inhabituels et exprimé en pourcentage du revenu. Le seuil de déclenchement doit être atteint pour que cette composante du RICT devienne payable;

- Les objectifs stratégiques comptent pour 25 % du RICT et reposent habituellement sur l'atteinte d'objectifs de réduction de coûts;
- Le montant total de paiement du RICT ne doit pas représenter plus du 50 % du RNA disponible;
- M. Solé n'était pas admissible au RICT, mais plutôt au régime de bonification spécifique à la division hôtelière. Ce boni, en plus de comporter des objectifs financiers, comportait également des objectifs divisionnaires. Les objectifs financiers et divisionnaires comptaient respectivement pour 50 % de la prime maximale totale. Les objectifs financiers étaient les mêmes que ceux du RICT, soit le RNA/chiffre d'affaires.

Pour tous les MHDV, la formule de calcul de la prime est la suivante :

$$\text{Salaire de base} \times \text{Prime cible} \times \text{Somme des résultats pondérés} = \text{Prime payée}^{(1)}$$

(1) Le montant total des primes payées ne doit pas représenter plus de 50 % du RNA disponible, sauf pour M. Solé pour qui seulement la portion basée sur les résultats financiers était visée par cette règle.

Les cibles à atteindre quant aux objectifs financiers et stratégiques sont recommandées par le CRHR et approuvées par le Conseil sur une base annuelle. À la fin de l'année financière, le CRHR examine les résultats réalisés par rapport aux critères et cibles de performance habituelles. Le CRHR a recommandé pour approbation par le Conseil qu'aucune prime en vertu du RICT ne soit payable pour l'exercice 2021.

Devant l'impossibilité d'atteindre les objectifs financiers et de réaliser la condition préalable à un paiement relatif aux objectifs stratégique, c'est-à-dire de générer un RNA positif dans le contexte de la pandémie, l'établissement de ces objectifs devenait caduc. Aucun objectif stratégique n'a donc été fixé pour l'année 2021 et il a été constaté que le RICT ne pourrait donner lieu à aucun paiement pour 2021.

À propos du Régime d'intéressement à court terme (« RICT ») pour l'exercice 2022

Le tableau suivant présente le fonctionnement du RICT pour l'exercice 2022 ainsi que les critères de performance.

	Prime cible comprise entre 0 et 3 % du salaire de base	Prime cible comprise au-delà de 3, jusqu'à 10 % du salaire de base	Prime cible au-delà de 10 % du salaire de base
Critères de performance	Partie qui vise la rétention, sera automatiquement versée	Repose sur l'atteinte d'un objectif opérationnel, soit la satisfaction de la clientèle (CSAT)	Repose sur l'atteinte de deux objectifs financiers : <ul style="list-style-type: none"> • le chiffre d'affaires de l'été 2022 en comparaison avec celui réalisé à l'été 2019 (compte pour 50 %) • les liquidités au 31 octobre 2022 (compte pour 50 %) Est conditionnel à ce que le RNA de l'exercice 2022 s'améliore de 50 % par rapport à celui de l'exercice 2021
	Tout versement au-delà de la cible et jusqu'au maximum reposera exclusivement sur le dépassement des objectifs financiers et ne pourra représenter plus de 50 % du RNA.		

Le tableau suivant présente les primes au minimum, à la cible et au maximum, exprimées en pourcentage du salaire de base, pour chacun des MHDV.

	Minimum	Cible	Maximum
% de la prime payée	0 %	100 %	200 %
A. Guérard ⁽¹⁾	0 %	50 %	100 %
J. Simoneau ⁽²⁾	s/o	s/o	s/o
P. Bui ⁽³⁾	0 %	50 %	100 %
J.-F. Lemay	0 %	50 %	100 %
B. Bussièrès	0 %	37,5 %	75 %
J.-M. Eustache ⁽⁴⁾	0 %	100 %	200 %
D. Pétrin ⁽⁵⁾	0 %	50 %	100 %
J. Solé ⁽⁶⁾	0 %	50 %	

(1) Mme Guérard a été nommée Présidente et Cheffe de la direction de la Société le 27 mai 2021. Sa prime cible et maximum en vertu du RICT ont alors été respectivement révisées à 100 % et 200 % de son salaire de base mais ne sont pas entrées en vigueur du fait des limitations imposées à la rémunération dans le cadre du prêt CUGE.

(2) À la suite du départ de M. Pétrin, M. Simoneau, un Administrateur indépendant, a signé une entente à titre de consultant externe pour la Société afin d’agir à titre de Chef de la direction financière par intérim de la Société du 10 juillet 2021 jusqu’au 14 novembre 2021. Dans le cadre de son mandat intérimaire, M. Simoneau n’était pas admissible au RICT.

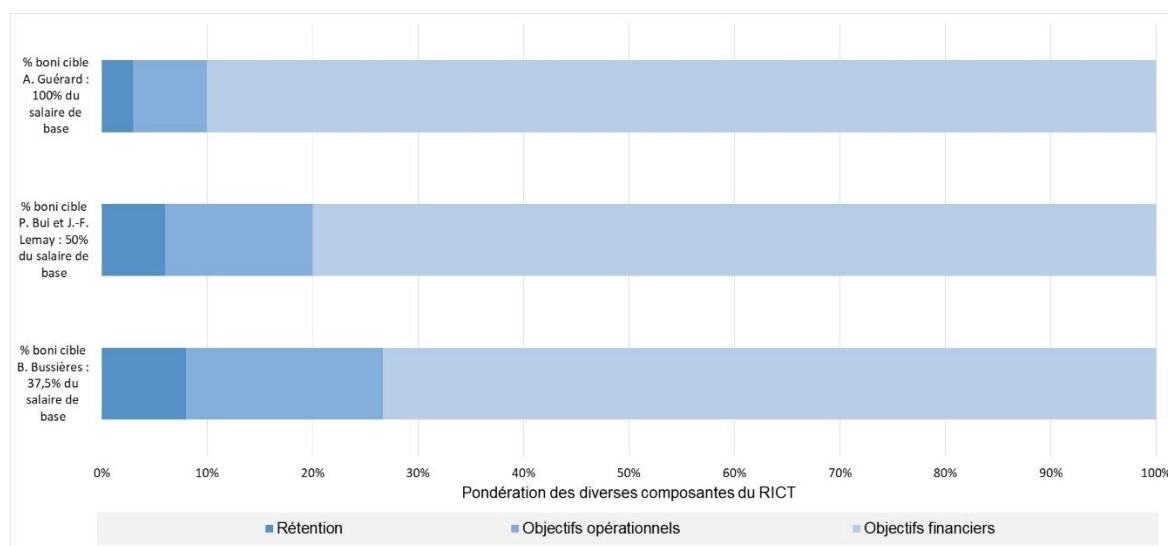
(3) M. Bui a été nommé Chef de la direction financière de la Société le 15 novembre 2021. Il n’est donc pas un MHDV en 2021, mais le sera en 2022. Il n’était pas admissible au RICT pour l’exercice 2021.

(4) M. Eustache a quitté la Société le 26 mai 2021.

(5) M. Pétrin a quitté la Société le 9 juillet 2021.

(6) M. Solé a quitté la Société le 31 août 2021 à la suite de la décision de ne pas poursuivre le projet de développement de la division hôtelière.

Le graphique suivant illustre la pondération des trois composantes du RICT 2022 en fonction du pourcentage de prime cible de chacun des MHDV admissible.



Boni spécial pour les hauts dirigeants :

Depuis 2010, un régime de boni spécial est en vigueur pour les hauts dirigeants. Ce régime est en continuité avec le RICT parce qu’il dépend de la même cible financière et qu’il vient bonifier l’opportunité du RICT. Ce régime spécial vise à motiver les hauts dirigeants à faire en sorte que Transat atteigne et surtout maintienne, année après année, pendant un cycle de trois ans, un niveau exceptionnel de marge bénéficiaire.

Selon les modalités du régime, une prime est gagnée et une réserve est constituée lorsque Transat A.T. inc. réalise un RNA de 3 % ou plus. La moitié de la réserve est versée aux participants à la fin de chaque année du cycle. Si en cours de cycle, la Société n’atteint pas un seuil de rendement (RNA) de 2 %, la réserve est réduite de moitié. Lorsque la cible de 3 % de RNA est atteinte,

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

Aucune prime n'a été versée dans le cadre de ce régime en 2021.

Programme d'intéressement à long terme

Faits saillants du RILT pour 2021 :

- Options 2018 : acquisition due au passage du temps de 33^{1/3} % de l'octroi de janvier 2018.
- Options 2014 et 2015 : annulation de la troisième tranche d'Options de l'octroi de 2014 et la deuxième tranche de l'octroi 2015 puisque les critères de performance n'ont pas été atteints.
- UAP octroyées en 2017 (pour le cycle 2016-2019) : compte tenu de la période d'interdiction de transiger en vigueur au moment de constater l'acquisition, les règles et dispositions prévues au régime ont été appliquées. Ces UAP ont donc été prolongées jusqu'au 30 juin 2021, soit le jour suivant la fin de la période d'interdiction de transiger. À cette date, 25 % des UAP octroyées le 18 septembre 2017 ont été acquises et 75 % ont été annulées considérant les résultats en comparaison aux cibles établies.
- UAP octroyées en 2018 (pour le cycle 2017-2020) : compte tenu de la période d'interdiction de transiger en vigueur au moment de constater l'acquisition, les règles et dispositions prévues au régime ont été appliquées. Elles ont donc été prolongées jusqu'au 30 juin 2021, soit le jour suivant la fin de la période d'interdiction de transiger. Cet octroi a alors été annulé dans son entièreté considérant que les critères de performance n'avaient pas été atteints.
- UAR octroyées en 2017 (pour le cycle 2016-2019) : au moment de leur expiration en janvier 2020, ces UAR avaient été annulées et remplacées par un boni payable en espèces équivalent à 15 \$ par unité payable à la clôture de l'Arrangement (annulé si la transaction était abandonnée) en plus d'un boni de 3 \$ par unité payable six mois après la clôture de l'Arrangement (annulé si la transaction était abandonnée). La totalité des montants attribués a été annulée à la suite de la résiliation de la convention d'arrangement avec Air Canada. Aucun membre de la haute direction, ni a fortiori de MHDV, ne détenait de ces UAR.
- UAR octroyées en 2018 (pour le cycle 2017-2020) : au moment de leur expiration en janvier 2021, ces UAR avaient été annulées et remplacées par un boni payable en espèces équivalent à 5 \$ par unité payable à la clôture de l'Arrangement (annulé si la transaction était abandonnée). La totalité des montants attribués a été annulée à la suite de la résiliation de la convention d'arrangement avec Air Canada. Aucun membre de la haute direction, ni a fortiori de MHDV, ne détenait de ces UAR.
- Compte tenu de la période d'interdiction de transiger en vigueur, aucun octroi d'UAR, d'UAP et d'Options n'a été fait en janvier 2019 (cycle 2018-2021) ni en janvier 2020 (cycle 2019-2022). Ces octrois ont été remplacés par un boni en espèces à valeur fixe, sans critères de performance, payable trois ans après l'octroi ou, dans le cas de l'octroi de 2019, à la clôture de l'Arrangement (la première des deux dates). Le boni attribué pour le cycle 2018-2021 a été payé en février 2022 conformément aux règles énoncées. La valeur de ces bonis équivaut à la valeur de rémunération cible du RILT normalement octroyé. Un des principaux objectifs visés par l'attribution de ces bonis était de retenir les employés et de les mobiliser à poursuivre les activités de la Société pendant une période d'incertitude significative, pendant l'attente des autorisations de multiples tierces parties dont la clôture de l'Arrangement était tributaire.
- L'octroi 2021 n'a pas été fait en janvier 2021 tel qu'il aurait normalement dû l'être puisque la Société était tout près de connaître le dénouement final de l'Arrangement. Lorsque l'Arrangement a été résilié, la Société était dans le dernier droit de négociation du prêt CUGE, ce qui a repoussé davantage le moment de l'octroi 2021. Du fait des limitations imposées à la rémunération par le prêt CUGE, aucun octroi d'UAR, d'UAP et d'Options n'a été fait. Ces octrois ont été remplacés par un boni en espèces, payable trois ans après la date à laquelle ils auraient normalement été octroyés. Pour la haute direction, 50 % du boni total peut varier entre 0 % et 100 % de la valeur attribuée en fonction d'objectifs stratégiques, et 50 % peut varier entre 0 et 150 % de la valeur attribuée selon l'atteinte de critères de performance financière. Si le prêt CUGE n'a toujours pas été remboursé au moment où ce boni devrait être payé, il pourrait ne pas l'être ou ne l'être qu'en partie du fait des limitations imposées à la rémunération par le prêt CUGE pour les MHDV ou certains membres de la direction qui pourraient devenir des MHDV en cas de paiement de ce boni. Pour les autres employés admissibles, 75 % du boni total est à valeur fixe, sans critère de performance, et 25 % qui peut varier entre 0 et 150 % de la valeur attribuée selon l'atteinte de critères de performance.
- À compter du 1^{er} février 2019 et selon la date à partir de laquelle un employé est devenu initié dans le potentiel Arrangement, les programmes Transaction et Transcapital ont graduellement été suspendus. Enfin, les régimes ont été suspendus pour tous les employés non-initiés à compter du 27 juin 2019, date de signature du premier accord d'arrangement relatif à l'Arrangement. La contribution de l'employeur a été remplacée par un versement en espèces laquelle a cessé le 31 décembre 2021 puisque les programmes ont été remis en marche le 1^{er} janvier 2022.

Les régimes habituels d'intéressement à long terme mis en place par la Société sont conçus de façon à mobiliser les dirigeants à l'atteinte d'objectifs à long terme et ainsi contribuer à l'accroissement de la valeur du capital investi par les actionnaires dans la Société. Ils ont aussi comme objectif d'assurer une valeur cible de rémunération qui contribue à positionner la rémunération globale à la médiane de notre groupe de comparaison lorsque tous les résultats atteignent les résultats ciblés, avec un potentiel de dépassement de la médiane du groupe de comparaison en cas de résultats exceptionnels.

Régimes habituels	Objectifs	Acquisition/Règles de performance
Régime d'incitation à l'actionnariat permanent (« programme Transaction »)	<ul style="list-style-type: none"> Soutenir l'atteinte des lignes directrices de détention d'actions 	<ul style="list-style-type: none"> 1/3 des actions sont acquises le 10 janvier dès la 1^{ère}, 2^e et 3^e années suivant l'année d'attribution Sous condition de participation au régime d'achat d'actions
UAP ⁽¹⁾	<ul style="list-style-type: none"> Accroître le prix de l'action Favoriser l'actionnariat Mobiliser à l'atteinte des objectifs financiers à moyen terme de la Société Favoriser la rétention via les conditions d'acquisition 	<ul style="list-style-type: none"> L'acquisition des UAP est conditionnelle à l'atteinte d'une règle de performance valide pour un cycle de 3 ans
Options d'achat d'actions	<ul style="list-style-type: none"> Accroître le prix de l'action Favoriser la rétention via les conditions d'acquisition 	<ul style="list-style-type: none"> 1/3 des Options sont acquises après 1 an, 1/3 après 2 ans, 1/3 après 3 ans Durée de vie de 7 ans
UAR ⁽²⁾	<ul style="list-style-type: none"> Maintenir l'atteinte des objectifs financiers de la Société sur un cycle de trois 3 ans Favoriser la rétention via les conditions d'acquisition 	<ul style="list-style-type: none"> L'acquisition des UAR est conditionnelle à l'atteinte d'une règle de performance valide pour un cycle de 3 ans

(1) Les derniers octrois d'UAP en circulation ont été acquis ou annulés le 30 juin 2021. Depuis ce moment, il n'y a plus d'UAP non acquises en circulation.

(2) Les UAR ne font plus partie de la formule d'octroi d'intéressement annuel à long terme pour les hauts dirigeants à partir des octrois de 2017.

Régime d'achat d'actions des employés

Le régime d'achat d'actions des employés est un régime de rémunération qui vise à inciter les employés à devenir actionnaires de la Société et à stimuler leur intérêt à accroître le prix de l'action. Les régimes Transcapital et Transaction sont directement rattachés au régime d'achat d'actions des employés.

Le régime d'achat d'actions au bénéfice des employés ou cadres de Transat est rattaché directement aux programmes Transaction et Transcapital quant au nombre total d'actions pouvant être souscrites ou au nombre d'actions pouvant être émises à une seule personne (cinq pour cent (5 %) des actions en circulation) ou aux initiés de Transat (collectivement, moins de la majorité des actions disponibles au régime et moins de 10 % des actions en circulation à tout moment).

Le régime d'achat d'actions des employés permet aux employés participants de souscrire mensuellement, par retenues salariales, à de nouvelles actions à droit de vote émises du trésor de Transat au prix du marché alors en vigueur, soit la moyenne pondérée des prix de fermeture au TSX durant les cinq jours de transaction précédant la souscription d'actions, moins un escompte de 10 %. Un participant ne peut vendre, en totalité ou en partie, les actions à droit de vote souscrites en vertu de ce régime avant le 1^{er} juillet qui suit l'année dans laquelle les actions ont été souscrites, date à laquelle les actions souscrites sont libérées.

Au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2021, aucune action à droit de vote n'a été émise en vertu de ce régime. Au 31 octobre 2021, le nombre maximal de titres disponibles pour émissions futures en vertu du Régime d'achat d'actions des employés est de 355 790 actions à droit de vote (soit 0,94 % des actions émises).

À compter du 1^{er} février 2019 et selon la date à partir de laquelle un employé est devenu initié dans l'Arrangement, le régime a été suspendu pour ledit employé. Enfin, le régime a été suspendu pour tous les employés non-initiés à compter du 27 juin 2019. Le programme a été remis en fonction le 1^{er} janvier 2022.

Le Conseil assume la pleine et entière responsabilité relative au régime d'achat d'actions et au programme Transaction. Voir la description du programme Transaction concernant la responsabilité qui incombe au Conseil.

Régime d'incitation à l'actionariat permanent (le « programme Transaction »)

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

Le programme Transaction est rattaché directement au programme Transcapital et au régime d'achat d'actions au bénéfice des employés ou cadres de Transat quant au nombre total d'actions pouvant être souscrites ou au nombre d'actions pouvant être émises à une seule personne (5 % des actions en circulation) ou aux initiés de Transat (collectivement, moins de la majorité des actions disponibles au régime et moins de 10 % des actions en circulation à tout moment).

Le programme Transaction permet aux membres de la haute direction participants de souscrire mensuellement, par retenues salariales, à de nouvelles actions à droit de vote émises du trésor de Transat. La Société contribue un montant équivalent à la contribution du dirigeant, et ce, par voie d'achat sur le marché secondaire au prix du marché.

Le tableau suivant présente les termes principaux du programme Transaction :

Nombre maximal de titres pouvant être émis	Le nombre maximal de titres pouvant être émis est de 691 780 aux termes du Régime d'achat d'actions, lequel nombre a été approuvé par les actionnaires. De ce nombre, 355 790 titres sont disponibles pour émissions futures.
Participants admissibles	Les membres désignés de la haute direction de la Société.
Niveau de participation	Les MHDV ainsi que l'ensemble des autres Membres de la haute direction peuvent souscrire à un nombre d'actions dont le prix de souscription global est égal à 5 % ou à 10 % (selon le niveau de poste) du salaire de base du membre de la haute direction.
Prix de souscription	Le prix de souscription en vertu du programme Transaction est égal à la moyenne pondérée des cours de fermeture des actions au TSX durant les cinq jours de transaction précédant la souscription des actions auquel un escompte de 10 % du prix de souscription est appliqué aux actions achetées à partir de la contribution des dirigeants.
Contribution de la Société	La Société contribue un montant équivalent à la contribution du dirigeant, et ce, par voie d'achat sur le marché secondaire au prix du marché.
Prix du marché	Le prix du marché correspond au cours de fermeture des actions au TSX à la date d'achat des actions à attribuer par la Société.
Modalités d'acquisition	Un tiers des actions attribuées est dévolu le 10 janvier de chacune des trois années suivant leur attribution. Les actions souscrites dans le cadre du régime d'achat d'actions sont libérées le troisième 1 ^{er} janvier suivant la fin de l'année civile où elles ont été souscrites.
Mode de paiement	Les actions de la Société dévolues aux participants, suivant leurs cotisations par retenues salariales, sont souscrites du trésor et la contribution de la Société est achetée sur le marché secondaire.

Tous les MHDV, à l'exception de M. Eustache, participaient au programme Transaction à hauteur de 10 % de leur salaire de base jusqu'au 1^{er} février 2019. Le programme Transaction a été progressivement suspendu pour les initiés à compter du 1^{er} février 2019. La contribution de l'employeur a été remplacée par un versement en espèces. Ces versements en espèces ont pris fin le 31 décembre 2021 puisque le programme a été remis en fonction le 1^{er} janvier 2022. Par conséquent, pour la période du 1^{er} novembre 2020 au 31 octobre 2021, aucune action n'a été attribuée aux membres de la haute direction dans le cadre du programme Transaction.

Au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2021, la Société n'a pas comptabilisé de charge de rémunération liée à des attributions d'actions dans le cadre du programme Transcapital, celui-ci ayant été remplacé par des versements en espèces.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, tous les MHDV, à l'exception de MM. Bussières et Lemay, participent au régime à hauteur de 10 % de leur salaire de base. M. Bussières a déjà atteint sa cible de détention d'actions alors que le délai accordé à M. Lemay pour atteindre sa cible n'est pas encore expiré.

Le Conseil assume la pleine et entière responsabilité relative au programme Transaction et au régime d'achat d'actions. Il a le pouvoir de les adopter, les modifier, les suspendre ou y mettre fin selon ce qu'il jugera nécessaire et souhaitable, dans le respect des règles établies par les autorités réglementaires.

Cependant, l'approbation par une majorité des actionnaires présents à une assemblée est requise pour les modifications suivantes :

- L'augmentation du nombre maximal d'actions pouvant être émises en vertu du régime d'achat d'actions à des fins autres que des fins usuelles d'anti-dilution;
- L'augmentation du pourcentage d'escompte offert dans le cadre du régime d'achat d'actions; ou
- L'augmentation de la contribution de la Société.

Programme d'incitation à l'actionnariat et à l'accumulation de capital pour les employés non syndiqués (le « programme Transcapital »)

Le programme Transcapital fait partie de la rémunération offerte aux employés de la Société. Par ce programme, Transat vise à inciter les employés à devenir actionnaires de la Société et à stimuler leur intérêt à accroître le prix de l'action.

Le programme Transcapital est rattaché directement au régime d'achat d'actions au bénéfice des employés ou cadres de Transat et au programme Transaction quant au nombre total d'actions pouvant être souscrites ou au nombre d'actions pouvant être émises à une seule personne (5 % des actions en circulation) ou aux initiés de Transat (collectivement, moins de la majorité des actions disponibles au régime et moins de 10 % des actions en circulation à tout moment).

Le programme Transcapital permet aux employés participants de souscrire mensuellement, par retenues salariales, à de nouvelles actions à droit de vote émises du trésor de Transat. La contribution de la Société s'effectue à partir d'actions acquises par la Société sur le marché secondaire.

Le tableau suivant présente les termes principaux du programme Transcapital :

Nombre maximal de titres pouvant être émis	Le nombre maximal de titres pouvant être émis est de 691 780 aux termes du programme Transcapital, lequel nombre a été approuvé par les actionnaires. De ce nombre, 355 790 titres sont disponibles pour émissions futures.
Participants admissibles	Les employés admissibles doivent avoir complété six mois de service continu et ne doivent pas participer au programme Transaction.
Niveau de participation	Les employés admissibles peuvent souscrire mensuellement d'un à cinq pour cent (1 à 5 %) de leur salaire de base et recevoir une contribution de la Société. De plus, l'employé peut souscrire mensuellement des actions additionnelles jusqu'à un total de 10 % de son salaire annuel de base, sans toutefois recevoir de contribution de la Société pour la portion souscrite au-delà de cinq pour cent (5 %) du salaire de base.
Prix de souscription	Le prix de souscription en vertu du programme Transcapital est égal à la moyenne pondérée des cours de fermeture des actions au TSX durant les cinq jours de transaction précédant la souscription des actions auquel un escompte de 10 % du prix de souscription est appliqué aux actions achetées à partir de la contribution des employés.
Contribution de la Société	La Société contribue un montant équivalent à 30 % ou 60 % de la contribution de l'employé (jusqu'à cinq pour cent (5 %) du salaire de base), et ce, par voie d'achat sur le marché secondaire au prix du marché.
Prix du marché	Le prix du marché correspond au cours de fermeture des actions au TSX à la date d'achat des actions à attribuer par la Société.
Modalités d'acquisition	L'ensemble des actions souscrites et attribuées à l'égard d'une année civile est libéré le 1 ^{er} juillet suivant la fin de l'année civile où elles ont été souscrites ou attribuées.
Mode de paiement	Les actions de la Société dévolues aux participants, suivant leurs cotisations par retenue salariale, sont souscrites du trésor et la contribution de la Société est achetée sur le marché secondaire.

Pour la période du 1^{er} novembre 2020 au 31 octobre 2021, aucune action n'a été attribuée dans le cadre du programme Transcapital aux employés admissibles.

À compter du 1^{er} février 2019 et selon la date à partir de laquelle un employé est devenu initié dans l'Arrangement, le régime a été suspendu. Enfin, le régime a été suspendu pour tous les employés non-initiés à compter du 27 juin 2019, date de signature du premier accord d'arrangement relatif à l'Arrangement. La contribution de l'employeur a été remplacée par un versement en espèces, lesquels ont pris fin le 31 décembre 2021 puisque le programme a été remis en fonction le 1^{er} janvier 2022.

Au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2021, la Société n'a pas comptabilisé de charge de rémunération liée à des attributions d'actions dans le cadre du programme Transcapital, celui-ci ayant été remplacé par des versements en espèces.

Le Conseil assume la pleine et entière responsabilité relative au programme Transcapital. Il a le pouvoir de l'adopter, le modifier, le suspendre ou y mettre fin selon ce qu'il jugera nécessaire et souhaitable, dans le respect des règles établies par les autorités réglementaires.

Cependant, l'approbation par une majorité des actionnaires présents à une assemblée est requise pour les modifications visant l'augmentation du nombre maximal d'actions pouvant être émises à des fins autres que des fins usuelles d'anti-dilution.

Opportunité annuelle d'intéressement à long terme

Le tableau suivant présente, pour chacun des MHDV la valeur cible de chacune des composantes du programme d'intéressement à long terme en vigueur, durant l'exercice 2021. La valeur du boni représente la valeur cible du RILT normalement octroyé.

Nom	Opportunité annuelle d'intéressement à long terme ⁽¹⁾		
	Octrois d'Options	Octrois d'UAP	Régime Transaction - Attributions d'actions ^{(3) (4)}
	Valeur nominale théorique = [# d'Options x prix de l'action à l'octroi ⁽²⁾] / salaire	Valeur nominale = [# d'UAP x prix de l'action à l'octroi ⁽²⁾] / salaire	Valeur nominale = [# d'actions x prix de l'action à l'attribution] / salaire
Annick Guérard ⁽⁵⁾	60,0 %	65,0 %	10,0 %
Jacques Simoneau ⁽⁶⁾	s. o.	s. o.	s. o.
Patrick Bui ⁽⁷⁾	37,5 %	45,0 %	10,0 %
Jean-François Lemay ⁽⁸⁾	37,5 %	45,0 %	10,0 %
Bernard Bussières	30,0 %	35,0 %	10,0 % ⁽⁸⁾
Jean-Marc Eustache ^{(8) (9)}	75,0 %	85,0 %	10,0 % ⁽⁸⁾
Denis Pétrin ^{(8) (10)}	37,5 %	45,0 %	10,0 %
Jordi Solé ⁽¹¹⁾	0,0 %	0,0 %	10,0 %

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

(2) Les prix d'octroi des Options et d'attribution des UAP sont déterminés selon le cours moyen pondéré des Actions avec droit de vote de Transat au TSX pour les cinq jours de bourse précédant la date d'octroi ou d'attribution. Pour les Options toutefois, le cours utilisé pour ce calcul ne peut être inférieur à 12 \$. Lorsque le cours de l'action est inférieur à ce chiffre, la valeur nominale réelle est donc inférieure à la valeur nominale théorique.

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

(4) Bien que l'opportunité soit la même pour tous les MHDV, soit 10 % de leur salaire, le pourcentage réel peut être inférieur dû aux décisions individuelles de participation.

(5) Mme Guérard a été nommée Présidente et Cheffe de la direction de la Société le 27 mai 2021. Son opportunité annuelle d'intéressement à long terme a alors été révisée à 75 % pour les Options et 85 % pour les UAP. Ces changements ne sont toutefois pas entrés en vigueur du fait des limitations imposées à la rémunération par le prêt CUGE.

(6) À la suite du départ de M. Pétrin, M. Simoneau, un Administrateur indépendant, a signé une entente à titre de consultant externe pour la Société afin d'agir à titre de Chef de la direction financière par intérim de la Société du 10 juillet 2021 au 14 novembre 2021. Dans le cadre de son mandat intérimaire, M. Simoneau n'était pas admissible au RILT.

(7) M. Bui a été nommé Chef de la direction financière de la Société le 15 novembre 2021. Il n'était donc pas admissible au RILT pour l'exercice 2021 et n'est pas un MHDV en 2021, mais le devient en 2022.

(8) Bien que M. Eustache fût admissible au régime d'incitation à l'actionnariat permanent (programme Transaction), il n'y participait pas. Il avait déjà atteint sa cible de détention d'actions. MM. Bussières et Lemay ont fait le choix de ne pas y participer à partir du 1^{er} janvier 2022. M. Bussières a déjà atteint sa cible de détention d'actions alors que le délai accordé à M. Lemay pour atteindre sa cible n'est pas encore expiré.

(9) M. Eustache a quitté la Société le 26 mai 2021.

(10) M. Pétrin a quitté la Société le 9 juillet 2021.

(11) M. Solé n'était pas admissible aux régimes d'Options et d'UAP. Il a quitté la Société le 31 août 2021 à la suite de la décision de ne pas poursuivre le projet de développement de la division hôtelière.

Régime d'UAP

Le régime d'UAP (le « régime d'UAP ») vise à attirer, à mobiliser et à retenir des personnes compétentes pour occuper les postes de dirigeants de la Société et de ses filiales, et à promouvoir l'harmonisation des intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires de la Société.

Les UAP consistent en l'octroi d'un nombre d'unités qui correspond à un pourcentage du salaire de base du participant, divisé par le prix d'octroi, qui, une fois acquises, représentent le droit du participant de recevoir, à la date d'acquisition (trois ans après la date d'octroi) et sous réserve des dispositions du régime, un nombre d'actions équivalent au nombre d'UAP qui est acquis conformément aux dispositions du régime d'UAP ou à la seule et entière discrétion du CRHR conformément aux dispositions du régime, un paiement forfaitaire en espèces, pour chaque UAP acquise et rachetée, égal au prix d'acquisition.

M. Solé n'est pas admissible à ce régime.

Les membres de la haute direction ne possèdent plus d'UAP depuis juillet 2021. Conformément aux dispositions prévues au régime d'UAP, les dernières UAP ont été acquises ou annulées à la suite de la levée de la période d'interdiction de transiger en juin 2021.

Participants admissibles	Les dirigeants et autres employés admissibles de la Société. Le CRHR désigne de temps à autre les personnes admissibles à qui il octroie des UAP et le nombre d'UAP octroyé.
Prix d'octroi	Le prix d'octroi en vertu du régime d'UAP est égal au cours moyen pondéré des actions de la Société pour les cinq jours de bourse précédant la date de l'octroi.
Prix d'acquisition	Le prix d'acquisition en vertu du régime d'UAP correspond au cours de fermeture des actions au TSX précédant la date d'acquisition d'une UAP.
Modalités d'acquisition	L'ensemble des UAP octroyées est acquis à la fin d'un cycle de trois années financières.
Critères de performance	L'acquisition est conditionnelle à l'atteinte de cibles de RNA en % des revenus (75 % de l'octroi) et de Rendement total aux actionnaires (RTA) (25 % de l'octroi) pour les trois exercices. Un maximum de 100 % de la valeur des UAP peut être payé si les critères de performance sont atteints. En d'autres mots, il n'y a pas de multiplicateur de performance qui s'applique au-delà de la cible.
Mode de paiement	Les UAP sont généralement réglées en actions de la Société, ou à l'entière discrétion du CRHR, en espèces seulement, en multipliant le nombre d'UAP acquises à la fin du cycle par le prix d'acquisition. Le régime d'UAP n'a aucun effet de dilution puisque les actions achetées lors du règlement proviennent du marché secondaire. Le régime d'UAP ne fait pas appel à des actions non encore émises de la Société et aucune action non encore émise de la Société n'est réservée pour ce régime.
Fin d'emploi	Veillez vous référer à la section « Prestations prévues par les textes des régimes ».

Pourquoi utiliser le RNA de Transat aux fins de l'acquisition des UAP ?

- Alignement avec le principal objectif stratégique de Transat, soit la progression de sa rentabilité à court et moyen terme
- Favoriser une performance soutenue en utilisant le RNA moyen sur trois ans
- La progression de la rentabilité favorisera aussi une progression du cours de l'action et par conséquent la création de valeur pour les actionnaires

Pourquoi utiliser le RTA aux fins de l'acquisition des UAP ?

- Favoriser la croissance soutenue du cours de l'action de la Société afin d'aligner les intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires

Le régime d'UAP est administré par le CRHR. Le CRHR détermine le nombre d'UAP qui seront octroyées et peut modifier, suspendre ou résilier le régime d'UAP ou les modalités relatives à toutes UAP octroyées dans le cadre de ce régime. Toutefois, aucune modification, suspension ou résiliation ne peut : a) être faite, le cas échéant, sans l'obtention des approbations requises des organismes de réglementation; b) dans le cas des UAP, modifier ou compromettre les droits d'un participant quant aux UAP déjà octroyées sans l'obtention du consentement de ce participant. S'il est mis fin au régime, le CRHR peut, à son gré, choisir de devancer le calendrier d'acquisition et la date d'acquisition stipulée dans une convention d'octroi d'UAP

aux conditions qu'il établit à ce moment. Le CRHR a également le pouvoir d'établir, au moment de chaque octroi, conformément aux restrictions énoncées dans le régime d'UAP, la date d'octroi, la date d'acquisition, les critères de performance financière devant être atteints aux fins de l'attribution d'UAP ou de l'acquisition en tout ou en partie des UAP attribuées, s'il y a lieu, et d'autres modalités particulières qui sont applicables à une attribution d'UAP octroyée aux termes du régime d'UAP. Par ailleurs, le Conseil peut également modifier le régime d'UAP, à tout moment, à sa seule et entière discrétion et sans le consentement des participants, à condition de ne pas réduire le nombre d'UAP déjà créditées au registre individuel d'un participant avant la modification.

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

Acquisition d'UAP au cours de l'exercice 2021

Le régime d'UAP prévoit la prolongation de la durée des UAP jusqu'à la clôture de l'Arrangement ou le jour suivant la fin de la période d'interdiction de transiger (la première des deux dates). Compte tenu de l'Arrangement et de la période d'interdiction de transiger, la validation de l'atteinte des critères de performance n'a pas été faite aux dates initialement prévues pour les cycles 2016-2019 et 2017-2020. À la suite de la levée de la période d'interdiction de transiger, 25 % des UAP du cycle 2016-2019 ont été acquises compte tenu du RTA atteint à la fin du cycle 2016-2019 mais aucune UAP du cycle 2017-2020 n'a été acquise considérant la non-atteinte des critères de performance. Il n'y a actuellement aucune UAP attribuée et non acquise.

Régime d'UAR

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

Ce régime ne s'applique plus aux hauts dirigeants, mais demeure habituellement applicable pour les autres employés admissibles.

Participants admissibles	Les dirigeants et autres employés admissibles de la Société.
Juste valeur marchande	La juste valeur marchande en vertu du régime d'UAR correspond au cours moyen pondéré des actions de la Société pour les cinq jours de bourse précédant l'attribution.
Modalités d'acquisition	L'ensemble des UAR octroyées est acquis à la fin d'un cycle de trois années financières.
Critère de performance	L'acquisition est conditionnelle à l'atteinte d'une cible de RNA en pourcentage des revenus moyens pour les trois exercices.
Mode de paiement	Les UAR sont réglées en espèces seulement en multipliant le nombre d'UAR acquises à la fin du cycle par le cours moyen pondéré des actions de la Société pour les cinq jours de bourse précédant la fin du cycle.
Fin d'emploi	Veillez vous référer à la section « Prestations prévues par les textes des régimes ».

Le régime d'UAR est administré par le CRHR. Le CRHR détermine le nombre d'UAR qui seront octroyées et peut modifier, suspendre ou résilier le régime d'UAR ou les modalités relatives à toute UAR octroyée dans le cadre de ce régime. Le CRHR a également le pouvoir d'établir, au moment de chaque octroi, conformément aux restrictions énoncées dans le régime d'UAR, la date d'octroi, la date d'acquisition, les critères de performance financière devant être atteints aux fins de l'attribution d'UAR ou de l'acquisition de tout ou partie des UAR attribuées, s'il y a lieu, et d'autres modalités particulières qui sont applicables à une attribution d'UAR octroyée aux termes du régime d'UAR. La direction de la Société peut en tout temps et de temps à autre à la suite de l'octroi d'UAR à un participant, et avec le consentement du participant et du Conseil, modifier les termes et conditions applicables aux UAR. Par ailleurs, le Conseil peut également modifier le régime d'UAP à tout moment à sa seule et entière discrétion et sans le consentement des participants, à condition de ne pas réduire le nombre d'UAR créditées à ces participants avant la modification.

Acquisition d'UAR au cours de l'exercice 2020

Le dernier octroi d'UAR aux hauts dirigeants a été fait en janvier 2016 et expirait en janvier 2019, alors que les dernières UAR attribuées aux autres employés admissibles ont expiré en janvier 2021. Il n'y a aucune UAR attribuée et non acquise en circulation.



**Régime d'Options
(2016)**

LES UAR NE FONT PLUS PARTIE DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION COURANTE DES DIRIGEANTS DE LA SOCIÉTÉ, MAIS SONT HABITUELLEMENT UTILISÉES DANS LE CADRE DE LA RÉMUNÉRATION D'AUTRES POSTES. PAR CONSÉQUENT, DEPUIS LA FIN DE L'EXERCICE 2018, LES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION NE POSSÈDENT PLUS D'UAR.

En janvier 2016, le Conseil a approuvé l'adoption d'un nouveau régime d'Options (le « Régime d'Options 2016 ») qui remplace les régimes d'Options approuvés en 2009 et en 1995. Pour fins de précision, toutes les Options octroyées aux termes du Régime 2009 et du Régime 1995 restent assujetties aux termes et conditions contenus dans ces régimes respectifs. Les différences avec le Régime d'Options 2016 sont identifiées à la section « Régimes d'Options 2009 et 1995 ». Le régime permet au participant d'acheter une action de la Société à un prix fixé au moment de l'octroi.

Le 13 décembre 2017, le Conseil a approuvé par résolution une modification à la définition de la clause de changement de contrôle du Régime d'Options 2016. Désormais, cette définition inclut notamment l'événement où une majorité des titres comportant des droits de vote permettant d'élire les Administrateurs d'Air Transat A.T. inc. et de Transat Tours Canada inc., conjointement, sont vendus ou cédés. Cette modification ne requiert pas l'approbation des actionnaires puisque le Régime d'Options 2016 prévoit que ces modifications peuvent être apportées au gré du Conseil.

M. Solé et M. Simoneau sont les seuls MHDV qui ne sont pas admissibles au Régime d'Options.

Le tableau suivant présente les termes principaux du Régime d'Options 2016 :

Nombre de titres maximal pouvant être émis au 31 octobre 2021	Réserve : 779 093 et Options en circulation : 1 108 262 Total : 1 887 355 (soit 5 % des actions avec droits de vote émises et en circulation).
Réserve	Les Options annulées ou expirées sont remises dans la réserve pour octrois futurs uniquement si celle-ci ne représente pas plus de cinq pour cent (5 %) des Actions avec droit de vote en circulation de la Société. Dans le cas contraire, elles sont annulées. Les Options n'ayant pas encore été octroyées sous les Régimes 2009 et 1995 ont été transférées dans cette même réserve.
Participants admissibles	Dirigeants et autres employés admissibles de la Société et de ses filiales ⁽¹⁾ . Les Options octroyées en vertu du Régime d'Options 2016 ne sont pas cessibles.
Prix de levée	Cours moyen pondéré des actions de la Société au TSX pour les cinq jours de bourse précédant l'attribution.
Acquisition	Un tiers de l'octroi initial par année à chacun des trois premiers anniversaires de l'octroi. En cas de changement de contrôle, toute Option octroyée, et qui n'est pas acquise, peut être exercée et toute Option octroyée, acquise ou non, peut faire l'objet d'un exercice forcé par le Conseil, le tout selon les modalités prescrites par le Conseil.

Critère de performance	L'acquisition des Options n'est pas soumise à l'atteinte d'une règle de performance.
Mode de paiement	Lors de la levée des Options, le participant acquiert des actions de la Société.
Durée	Les Options ont généralement une durée de vie de sept ans. Le régime donne la latitude au Conseil d'octroyer des Options ayant un terme allant jusqu'à dix ans. Si la date d'expiration d'une Option tombe pendant une période d'interdiction de transiger (ou dans les dix jours ouvrables suivant la fin d'une telle période), la date d'expiration sera reportée au 10 ^e jour suivant la fin de l'interdiction.
Participation	Le nombre d'actions à droit de vote pouvant être souscrites par une seule personne (incluant un initié et toute personne avec qui il a des liens au sens de la <i>Loi sur les valeurs mobilières</i> (Québec), à l'intérieur d'une période d'un an, aux termes de ce régime et de tout autre régime d'Options ou d'achat d'actions à droit de vote de la Société, ne doit pas représenter plus de cinq pour cent (5 %) des actions émises et en circulation de la Société. Le nombre d'Options qui peuvent être octroyées à l'intérieur d'une période d'une année en vertu du régime ne peut dépasser deux pour cent (2 %) au niveau consolidé, des actions à droit de vote émises et en circulation de la Société.
Fin d'emploi	Veuillez vous référer à la section « Prestations prévues par les textes des régimes ».

(1) Depuis le 15 mars 2006, le Conseil a décidé par résolution de cesser d'octroyer des Options aux Administrateurs qui ne sont pas des employés ou membres de la haute direction de la Société.

Aux termes du Régime d'Options 2016, le Conseil peut, sans l'approbation des actionnaires, apporter certaines modifications, telles que : i) des modifications mineures ou techniques aux dispositions du régime; ii) des corrections en vue de remédier à toute ambiguïté, défectuosité, erreur ou omission dans les dispositions du régime; iii) des changements aux dispositions relatives à la résiliation des Options qui n'entraînent pas une prolongation au-delà de la date d'expiration d'origine des Options.

Cependant, l'approbation par une majorité des actionnaires présents à une assemblée est requise pour les modifications suivantes :

- L'augmentation du nombre maximal d'actions à droit de vote de catégorie B pouvant être émises en vertu du Régime d'Options 2016;
- La réduction du prix d'exercice d'une Option détenue par un initié, à des fins autres que des fins usuelles d'anti-dilution;
- La prolongation de la durée d'une Option détenue par un initié (sauf prolongation automatique prévue par le Régime);
- Toute modification ayant pour effet de permettre le transfert ou la cession des Options autrement que par testament ou selon les dispositions légales régissant les successions ab intestat;
- La prolongation de la durée prolongée liée à la restriction de négociation;
- Toute modification ayant pour effet de permettre l'octroi d'Options en faveur des Administrateurs qui ne sont pas également des dirigeants ou employés de la Société; et
- Toute modification au paragraphe concernant la modification du Régime d'Options 2016.

Le nombre d'actions pouvant être émises à des initiés, à tout moment, aux termes de ce Régime d'Options 2016 et de tous les autres mécanismes de rémunération en titres de la Société, ne peut excéder 10 % du nombre d'actions émises et en circulation de Transat, et le nombre d'actions émises à des initiés, au cours de toute période d'un an, aux termes de ce Régime d'Options 2016 et de tous les autres mécanismes de rémunération en titres de la Société, ne peut excéder 10 % du nombre d'Actions avec droit de vote émises et en circulation.

Processus habituel d'octrois à base d'Options

Le nombre d'Options octroyées est établi en fonction du niveau du poste, du salaire de base de chaque participant et du prix de levée. Le nombre d'Options octroyées à chaque haut dirigeant visé correspond à un pourcentage du salaire de base divisé par le cours moyen pondéré (ou par la valeur de 12 \$ si le cours calculé tel que précédemment décrit est inférieur à cette limite) des Actions avec droit de vote de la Société au TSX pour les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution.

De manière extraordinaire, des Options peuvent être octroyées lors de nouvelles embauches ou autres situations exceptionnelles dans le cadre de la gestion de la relève pour les postes admissibles aux octrois d'Options. La liste des bénéficiaires des octrois annuels proposés est présentée pour discussion au CRHR qui en fait ensuite la recommandation lors de la prochaine réunion du Conseil pour approbation finale.

Acquisition d'Options en vertu de la performance au cours de l'exercice 2021

Les Options octroyées aux MHDV jusqu'en janvier 2015 sont acquises à raison d'un tiers par année seulement si une condition de performance est remplie, soit un RNA de 0,75 % des revenus ou plus. Dans l'éventualité où ce seuil n'est pas atteint, le participant aura une seconde chance d'acquiescer les Options en atteignant le critère de performance trois (3) années plus tard. Deux tranches d'Options devaient être soumises à cette seconde chance d'être acquise au cours de l'exercice 2019, soit la troisième tranche de l'octroi de 2014 et la deuxième tranche de l'octroi 2015. Compte tenu de l'Arrangement, tel que prévu au Régime d'Options, l'évaluation de l'atteinte des critères de performance n'a pas été faite et ces Options sont demeurées non acquises jusqu'à ce que la période d'interdiction de transiger ait été levée en juin 2021. Ces Options ont finalement été annulées le 30 juin puisqu'il a alors été constaté que les critères de performance n'avaient pas été atteints.

Depuis 2016, les Options octroyées aux MHDV ne sont plus visées par des conditions de performance. Elles sont acquises à raison d'un tiers de l'octroi initial par année à chacun des trois premiers anniversaires de l'octroi. 33^{1/3} % des Options octroyées en 2017 et en 2018 ont été acquises au cours de l'exercice 2020.

À propos des attributions de RILT 2021

Les octrois 2021 n'ont pas été faits en janvier 2021 tel qu'ils auraient normalement dû l'être puisque la Société était tout près de connaître le dénouement final de l'Arrangement. Lorsque l'Arrangement a été résilié, la Société était dans le dernier droit de négociation du prêt CUGE, ce qui a repoussé davantage le moment de l'octroi 2021. Du fait des limitations imposées à la rémunération par le prêt CUGE, aucun octroi d'UAR, d'UAP ni d'Option n'a été fait.

Ces octrois ont été remplacés par un boni en espèces, payable trois ans après la date à laquelle ils auraient normalement été octroyés. L'attribution de ces bonis a été faite en novembre 2021, sauf pour la haute direction, pour laquelle ils ont été faits en février 2022. La date de prise d'effet est celle à laquelle l'octroi aurait normalement dû être fait en janvier 2021.

Pour la haute direction :

- 50 % du boni total peut varier entre 0 % et 100 % de la valeur attribuée en fonction d'objectifs stratégiques en lien avec le refinancement de la Société et l'élaboration de la stratégie ESG (stratégie de responsabilité d'entreprise dans les domaines de l'Environnement, du Social et de la Gouvernance), chacun recevant la même pondération, et
- 50 % peut varier entre 0 et 150 % de la valeur attribuée selon l'atteinte d'objectifs de performance financière, soit le RNA et la dette nette, chacun recevant la même pondération.

Si le prêt CUGE n'a toujours pas été remboursé au moment où ce boni devrait être payé, il pourrait ne pas être payé ou ne l'être qu'en partie du fait des limitations imposées à la rémunération par le prêt CUGE pour les MHDV ou certains membres de la direction qui pourraient devenir des MHDV en cas de paiement de ce boni.

Pour les autres employés admissibles, 75 % du boni total est à valeur fixe, sans critère de performance, et 25 % peut varier entre 0 et 150 % de la valeur attribuée selon l'atteinte de critères de performance financière.

Les montants cibles attribués sont équivalents à la valeur cible des octrois qui auraient normalement été faits.

Le tableau suivant présente les cibles et les montants attribués pour remplacer les UAP et les Options pour chacun des MHDV.

	Cible - UAP (en % du salaire de base)	Montant attribué pour remplacer les UAP ⁽¹⁾	Cible - Options (en % du salaire de base)	Montant attribué pour remplacer les Options ⁽²⁾	Montant total attribué - Boni de remplacement des octrois du RILT (cycle 2020-2023)
Annick Guérard ⁽³⁾	65 %	359 823 \$	60 %	169 394 \$	529 217 \$
Jacques Simoneau ⁽⁴⁾	s.o.	s. o.	s.o.	s. o.	s.o.

	Cible - UAP (en % du salaire de base)	Montant attribué pour remplacer les UAP ⁽¹⁾	Cible - Options (en % du salaire de base)	Montant attribué pour remplacer les Options ⁽²⁾	Montant total attribué – Boni de remplacement des octrois du RILT (cycle 2020-2023)
Jean-François Lemay	45 %	199 287 \$	37,5 %	84 697 \$	283 984 \$
Bernard Bussières	35 %	122 447 \$	30 %	53 527 \$	175 974 \$
Jean-Marc Eustache ⁽⁵⁾	85 %	0 \$	75 %	0 \$	0 \$
Denis Pétrin ⁽⁵⁾	45 %	0 \$	37,5 %	0 \$	0 \$
Jordi Solé ⁽⁶⁾	s.o.	s. o.	s. o.	s. o.	s.o.

- (1) L'attribution du boni de remplacement en espèces a été faite en 2022 pour les MHDV. Le montant attribué a été déterminé en fonction des paramètres en vigueur à la date normale d'octroi des UAP, soit le 7 janvier 2021 et devient payable 3 ans après cette date. Les salaires de base et niveaux de poste à cette date ont été pris en compte.
- (2) L'attribution du boni de remplacement en espèces a été faite en 2022 pour les MHDV, Le montant attribué a été déterminé en fonction des paramètres en vigueur à la date normale d'octroi des Options, soit le 7 janvier 2021 et devient payable 3 ans après cette date. Les salaires de base, les niveaux de poste, le prix de l'action et la valeur Black-Scholes à cette date ont été pris en compte.
- (3) Mme Guérard a été nommée Présidente et Cheffe de la direction de la Société le 27 mai 2021. La valeur cible de ses UAP a alors été révisée à 85 % et la valeur cible de ses options à 75 %. Ce changement n'est toutefois pas entré en vigueur du fait des limitations imposées à la rémunération par le prêt CUGE.
- (4) À la suite du départ de M. Pétrin, M. Simoneau, un Administrateur indépendant, a signé une entente à titre de consultant externe pour la Société afin d'agir à titre de Chef de la direction financière par intérim de la Société du 10 juillet 2021 au 14 novembre 2021. Dans le cadre de son mandat intérimaire, M. Simoneau n'était pas admissible aux Régimes d'UAP et d'Options.
- (5) Aucun montant n'a été attribué à MM. Eustache et Pétrin puisqu'ils n'étaient plus à l'emploi de la Société lorsque l'attribution du boni de remplacement en espèces a été faite.
- (6) M. Solé n'était pas admissible aux régimes d'UAP et d'Options. Aucun montant ne lui a donc été attribué. Il a quitté la Société le 31 août 2021 à la suite de la décision de ne pas poursuivre le projet de développement de la division hôtelière.

Un octroi exceptionnel de 150 000 Options à un prix de levée de 4,61 \$ a été fait à M. Bui le 21 octobre 2021 à titre d'incitatif à joindre la Société en tant que Chef de la direction financière et afin de compenser la rémunération variable à laquelle il renonçait en quittant son emploi précédent. Ces Options seront acquises en totalité au troisième anniversaire de son entrée en poste. Elles expirent le 20 octobre 2028.

Les UAR ne font plus partie de la politique de rémunération courante de la Société pour la haute direction, mais sont utilisées dans le cadre de la rémunération d'autres postes. Comme pour les UAP et les Options, l'octroi d'UAR a été remplacé par un boni en espèces tel que décrit précédemment.

À propos des attributions de RILT 2022

Les octrois 2022 sont remplacés par un boni en espèces, payable trois ans après la date à laquelle ils auraient normalement été octroyés.

Pour la haute direction, 50 % du boni total peut varier entre 0 % et 100 % de la valeur attribuée en fonction d'objectifs stratégiques en lien avec la numérisation et les initiatives ESG (stratégie de responsabilité d'entreprise dans les domaines de l'Environnement, du Social et de la Gouvernance), chacun recevant la même pondération. L'autre 50 % peut varier entre 0 et 150 % de la valeur attribuée selon l'atteinte de critères de performance financière, soit le RNA et la dette nette, chacun recevant la même pondération. Si le prêt CUGE n'a toujours pas été remboursé au moment où ce boni devrait être payé, il pourrait ne pas l'être ou ne l'être qu'en partie du fait des limitations imposées à la rémunération par le prêt CUGE pour les MHDV ou certains membres de la direction qui pourraient devenir des MHDV en cas de paiement de ce boni. Pour les autres employés admissibles, 50 % du boni total est à valeur fixe, sans critère de performance, et 50 % qui peut varier entre 0 et 150 % de la valeur attribuée selon l'atteinte des mêmes objectifs financiers que la haute direction.

Droit de reprise de la rémunération variable

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

- S'il est démontré que les données factuelles ou financières sur la base desquelles une telle rémunération additionnelle a été accordée procèdent d'informations qui, à la source, étaient faussées ou erronées en raison de faute(s) intentionnelle(s) ou négligence(s), directe(s) ou contributive(s), du cadre;
- Si la Société a dû revoir et réémettre des états financiers amendés (autre qu'une révision causée par un changement dans les règles ou interprétations comptables applicables), et que le calcul de la rémunération additionnelle versée au cadre selon ces résultats financiers amendés aurait résulté en un montant moindre que celui accordé au cadre.

EXIGENCES MINIMALES D'ACTIONNARIAT DES MHDV

Les lignes directrices régissant la détention d'actions adoptées par la Société prévoient que les membres de la haute direction doivent détenir, au plus tard à la fin de la période de cinq ans suivant la date de leur nomination, un nombre d'actions à droit de vote ou d'UAD ayant une valeur correspondant à un multiple spécifique de leur salaire annuel de base. Dans le cas où le membre de la haute direction obtient une promotion, les lignes directrices prévoient que celui-ci bénéficie alors d'une période additionnelle de trois ans à compter de la date de celle-ci afin d'atteindre le nouveau multiple de détention minimale qui lui est alors applicable.

Ces lignes directrices ont été suspendues en 2019, 2020 et 2021 puisque les membres de la haute direction ont alors été contraints à ne plus acheter ni vendre de titres de la Société compte tenu de la période d'interdiction de transiger en vigueur.

Afin de déterminer le respect de l'exigence de détention minimale requis par les membres de la haute direction, le plus élevé i) du coût d'acquisition des actions pour le membre de la haute direction et ii) de la valeur marchande des actions détenues au 31 octobre de chaque année est utilisé. Les actions prises en compte incluent les actions acquises au titre du programme Transaction, y compris lorsqu'elles sont non encore libérées ou non encore dévolues.

Le tableau ci-dessous indique le multiple de détention minimale applicable à chacun des niveaux de poste.

Poste	Multiple de détention minimale
Présidente et Cheffe de la direction ⁽¹⁾	3,0 fois le salaire annuel
Chef de l'exploitation Chef de la direction financière Président-directeur général, Air Transat	1,5 fois le salaire annuel
Autres hauts dirigeants visés	1,0 fois le salaire annuel

(1) Ce multiple est à présent calculé en fonction du salaire présentement versé à Mme Guérard.

Si le haut dirigeant n'a pas atteint le prorata de détention auquel il devrait être rendu (20 % après un an, 40 % après deux ans, 60 % après trois ans, 80 % après quatre ans, 100 % après cinq ans), ce dernier doit garder en actions 100 % des actions acquises dans le cadre du Régime d'achat d'actions / programme Transaction et 50 % des actions acquises (après impôts) dans le cadre du régime d'UAP, jusqu'à l'atteinte du prorata de détention attendu.

Si le haut dirigeant commet un acte volontaire qui l'empêche d'atteindre ses règles de détention, par exemple en vendant des actions qu'il détient, il devra garder en actions 100 % du profit net tiré de l'exercice d'Options et de l'acquisition d'UAP et les attributions futures dans le cadre des régimes d'intéressement à long terme seront réduites ou supprimées, à moins que le CRHR n'en décide autrement.

Le statut des MHDV quant à l'atteinte de leurs exigences d'actionnariat se retrouve à la section « **Membres de la haute direction visés** » dans les profils individuels.



**L'EXIGENCE DE DÉTENTION D' ACTIONS POUR LES MEMBRES
DE LA HAUTE DIRECTION DE LA SOCIÉTÉ PERMET DE
RENFORCER LE LIEN ENTRE LES INTÉRÊTS DES DIRIGEANTS
ET CEUX DES ACTIONNAIRES.**

MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS



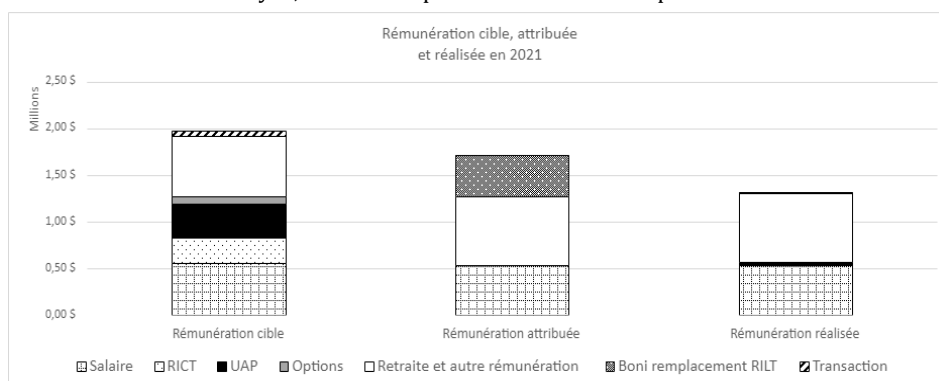
ANNICK GUÉRARD

Présidente et Cheffe de la direction, Transat A.T. inc.

Annick Guérard a été nommée Présidente et Cheffe de la direction de la Société le 27 mai 2021. Auparavant elle a agi à titre de Cheffe de l'exploitation de la Société et a dirigé l'ensemble des opérations de la Société en dehors de la nouvelle filiale hôtelière, y compris celles de la compagnie aérienne Air Transat.

En tant que dirigeante principale de la Société elle a exercé un contrôle et une surveillance sur les affaires. Sa connaissance fine de l'entreprise, de l'industrie et des consommateurs combinée à ses qualités de vision, de leadership et d'efficacité lui permettent de jouer un rôle déterminant dans le développement et le succès de la Société.

- Mme Guérard avait volontairement accepté une réduction de salaire de 15 % au début de la pandémie. Cette réduction a pris fin le 31 décembre 2020.
- Aucun paiement de RICT n'a été fait à Mme Guérard pour l'exercice 2021.
- La deuxième et dernière tranche de la prime exceptionnelle mise en place dans le cadre de l'Arrangement en 2019 a été versée à Mme Guérard afin de reconnaître l'augmentation de ses responsabilités, la charge de travail supplémentaire assumée pendant toute la durée de l'Arrangement et sa contribution à celle-ci. Des 67 000 \$ qui lui étaient dus, elle n'a perçu que 33 554 \$ puisqu'elle a remboursé un montant de 33 446 \$ du fait des limitations imposées à la rémunération par le prêt CUGE.
- Du fait des limitations imposées à la rémunération par le prêt CUGE, elle a également remboursé un montant de 25 550 \$ au titre de vacances rémunérées non utilisées qui lui ont été recreditées après remboursement.
- Aucun octroi d'Options et d'UAP n'a été fait en 2021. Ces attributions ont été remplacées par un boni de remplacement des octrois du RILT payable en espèces.
- À la suite de la levée de la période d'interdiction de transiger, 25 % des UAP du cycle 2016-2019 ont été acquises.
- En temps normal, 58 % de la rémunération totale directe à la cible de Mme Guérard est variable et liée à la performance de l'entreprise. En 2021, seule la prime de remplacement des octrois du RILT, laquelle représente 42 % de la rémunération totale directe octroyée, est liée à la performance de l'entreprise.



La **rémunération cible** correspond à la somme de : salaire de base entier (sans inclure les réductions de salaire en réponse à la pandémie), RICT cible, valeur estimée des Options et des UAP à la cible, régime de retraite et autre rémunération (qui inclut la valeur des gratifications) et valeur cible des actions normalement attribuées en vertu du régime Transaction.

La **rémunération attribuée** correspond à la somme de : salaire de base réduit en réponse à la pandémie, régime de retraite et autre rémunération (ce qui inclut les gratifications, les versements en espèces effectués à la suite de la suspension du programme Transaction et la prime exceptionnelle en lien avec l'Arrangement) et valeur du boni de remplacement des octrois du RILT payable en espèces.

La **rémunération réalisée** correspond à la somme de : salaire de base réduit en réponse à la pandémie, UAP acquises et payées, régime de retraite et autre rémunération (ce qui inclut les gratifications, les versements en espèces effectués à la suite de la suspension du programme Transaction et la prime exceptionnelle en lien avec l'Arrangement) et la valeur des actions acquises (régime Transaction).

Lignes directrices quant à la détention d'actions (en cours d'atteintes)			
Actions	UAD	Valeur ⁽¹⁾	Valeur requise ⁽²⁾
70 115	0	539 534 \$	1 660 722 \$

- (1) Il s'agit du montant le plus élevé entre i) le coût d'acquisition des actions et des UAD et ii) la valeur marchande des actions et UAD détenues au 29 octobre 2021 (le TSX étant fermé les 30 et 31 octobre 2021), soit 4,39 \$ par unité et comprend la contribution non-acquise de la Société aux termes du programme Transaction.
- (2) Les lignes directrices de détention d'actions prévoient que Mme Guérard doit détenir un nombre d'actions à droit de vote ou d'UAD ayant une valeur correspondant à trois fois son salaire de base annuel. Bien que le salaire de base de Mme Guérard ait été révisé à 825 000 \$ lorsqu'elle a été promue au poste de Présidente et Cheffe de la direction, ce salaire ne lui est toutefois pas versé du fait des limitations imposées par le prêt CUGE. Ce salaire ne deviendra applicable qu'à compter du 1er novembre de l'année du remboursement du prêt CUGE. Par conséquent, la valeur requise pour Mme Guérard est calculée sur le salaire de base qui lui est effectivement versé, soit 553 574 \$. Par ailleurs, Mme Guérard dispose d'un délai additionnel de trois ans suivant sa promotion pour atteindre le nouveau multiple visé.

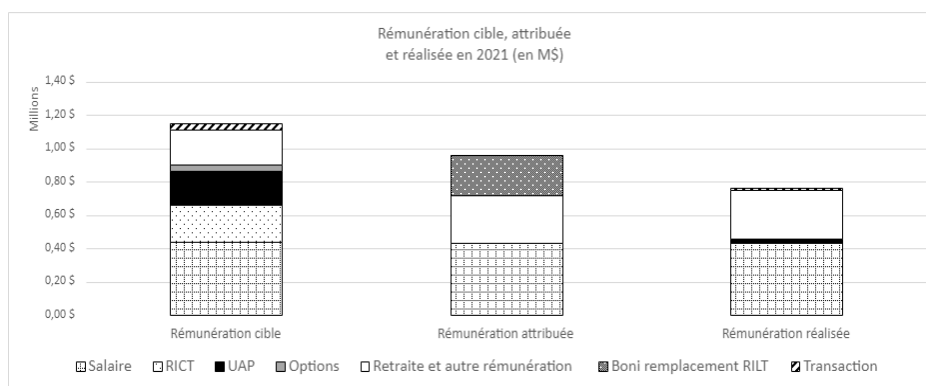


JEAN-FRANÇOIS LEMAY

Président et directeur général, Air Transat A.T. inc.

À titre de président et directeur général d'Air Transat A.T. inc., Jean-François Lemay assure la direction opérationnelle de la ligne aérienne et il supervise la mise en place des grandes orientations dans la direction de celle-ci. Il garantit la sécurité et la sûreté des opérations, la ponctualité des vols, ainsi que le confort et la satisfaction des passagers.

- M. Lemay avait volontairement accepté une réduction de salaire de 15 % au début de la pandémie. Cette réduction a pris fin le 31 décembre 2020.
- Aucun paiement de RICT n'a été fait à M. Lemay pour l'exercice 2021.
- La deuxième et dernière tranche de la prime exceptionnelle mise en place dans le cadre de l'Arrangement en 2019 a été versée à M. Lemay afin de reconnaître l'augmentation de ses responsabilités, la charge de travail supplémentaire assumée pendant toute la durée de l'Arrangement et sa contribution à celle-ci. Des 67 000 \$ qui lui étaient dus, il n'a perçu que 38 318 \$ puisqu'il a remboursé un montant de 28 682 \$ du fait des limitations imposées à la rémunération par le prêt CUGE.
- Du fait des limitations imposées à la rémunération par le prêt CUGE, il a également remboursé un montant de 52 802 \$ au titre de vacances rémunérées non utilisées qui lui ont été recreditées après remboursement.
- Aucun octroi d'Options et d'UAP n'a été fait en 2021. Ces attributions ont été remplacées par un boni de remplacement des octrois du RILT payable en espèces.
- À la suite de la levée de la période d'interdiction de transiger, 25 % des UAP du cycle 2016-2019 ont été acquises.



La **rémunération cible** correspond à la somme de : salaire de base entier (sans inclure les réductions de salaire en réponse à la pandémie), RICT cible, valeur estimée des Options et des UAP à la cible, régime de retraite et autre rémunération (qui inclut la valeur des gratifications) et valeur cible des actions normalement attribuées en vertu du régime Transaction.

La **rémunération attribuée** correspond à la somme de : salaire de base réduit en réponse à la pandémie, régime de retraite et autre rémunération (ce qui inclut les gratifications, les versements en espèces effectués à la suite de la suspension du programme Transaction et la prime exceptionnelle en lien avec l'Arrangement) et valeur du boni de remplacement des octrois du RILT payable en espèces.

La **rémunération réalisée** correspond à la somme de : salaire de base réduit en réponse à la pandémie, UAP acquises et payées, régime de retraite et autre rémunération (ce qui inclut les gratifications, les versements en espèces effectués à la suite de la suspension du programme Transaction et la prime exceptionnelle en lien avec l'Arrangement) et la valeur des actions acquises (régime Transaction).

Lignes directrices quant à la détention d'actions (en cours d'atteinte)			
Actions	UAD	Valeur ⁽¹⁾	Valeur requise ⁽²⁾
63 785	—	445 180 \$	664 290 \$

⁽¹⁾ Il s'agit du montant le plus élevé entre i) le coût d'acquisition des actions et ii) la valeur marchande des actions détenues au 29 octobre 2021 (le TSX étant fermé les 30 et 31 octobre 2021), soit 4,39 \$ par unité et comprend la contribution non-acquise de la Société aux termes du programme Transaction.

⁽²⁾ À la suite de sa nomination à titre de Président et directeur général d'Air Transat le 1^{er} novembre 2016, l'exigence de détention d'actions pour M. Lemay est passée de 1 fois à 1,5 fois le salaire de base. Suivant sa promotion, il bénéficie d'une période additionnelle de trois ans, soit jusqu'au 31 octobre 2019, pour atteindre le nouveau multiple de détention minimale applicable. Toutefois, compte tenu de la période d'interdiction de transiger en vigueur, il dispose de 10 mois supplémentaires suivant sa levée pour atteindre l'exigence de détention d'actions.

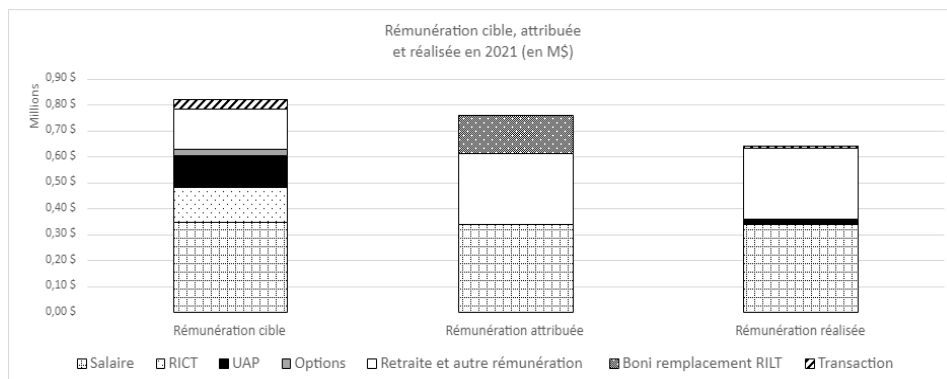


BERNARD BUSSIÈRES

Vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif, Transat A.T. inc.

À titre de vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif de Transat A.T. inc., Bernard Bussières assure la direction du département du service juridique de la Société.

- M. Bussières avait volontairement accepté une réduction de salaire de 15 % au début de la pandémie. Cette réduction a pris fin le 31 décembre 2020.
- Aucun paiement de RICT n'a été versé à M. Bussières pour l'exercice 2021.
- La deuxième et dernière tranche de la prime exceptionnelle mise en place dans le cadre de l'Arrangement en 2019 a été versée à M. Bussières afin de reconnaître l'augmentation de ses responsabilités, la charge de travail supplémentaire assumée pendant toute la durée de l'Arrangement et sa contribution à celle-ci. Des 167 500 \$ qui lui étaient dus, il n'a perçu que 81 856 \$ puisqu'il a remboursé un montant de 85 644 \$ du fait des limitations imposées à la rémunération par le prêt CUGE.
- Du fait des limitations imposées à la rémunération par le prêt CUGE, il a également remboursé un montant de 32 967 \$ au titre de vacances rémunérées non utilisées qui lui ont été recréditées après remboursement.
- Aucun octroi d'Options et d'UAP n'a été fait en 2021. Ces attributions ont été remplacées par un boni de remplacement des octrois du RILT payable en espèces.
- À la suite de la levée de la période d'interdiction de transiger, 25 % des UAP du cycle 2016-2019 ont été acquises.



La **rémunération cible** correspond à la somme de : salaire de base entier (sans inclure les réductions de salaire en réponse à la pandémie), RICT cible, valeur estimée des Options et des UAP à la cible, régime de retraite et autre rémunération (qui inclut la valeur des gratifications) et valeur cible des actions normalement attribuées en vertu du régime Transaction.

La **rémunération attribuée** correspond à la somme de : salaire de base réduit en réponse à la pandémie, régime de retraite et autre rémunération (ce qui inclut les gratifications, les versements en espèces effectués à la suite de la suspension du programme Transaction et la prime exceptionnelle en lien avec l'Arrangement) et valeur du boni de remplacement des octrois du RILT payable en espèces.

La **rémunération réalisée** correspond à la somme de : salaire de base réduit en réponse à la pandémie, UAP acquises et payées, régime de retraite et autre rémunération (ce qui inclut les gratifications, les versements en espèces effectués à la suite de la suspension du programme Transaction et la prime exceptionnelle en lien avec l'Arrangement) et la valeur des actions acquises (régime Transaction).

Lignes directrices quant à la détention d'actions (atteintes)			
Actions	UAD	Valeur ⁽¹⁾	Valeur requise
81 936	1 099	696 776 \$	349 850 \$

(1) Il s'agit du montant le plus élevé entre i) le coût d'acquisition des actions et ii) la valeur marchande des actions détenues au 29 octobre 2021 (le TSX étant fermé les 30 et 31 octobre 2021), soit 4,39 \$ par unité et comprend la contribution non-acquise de la Société aux termes du programme Transaction.

Partie 5 - TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

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

Nom et poste principal	Exercice	Salaire ⁽⁶⁾	Attributions à base d'actions		Attributions à base d'Options ⁽⁹⁾	Rémunération en vertu du programme d'intéressement à court terme ⁽¹⁰⁾	Valeur du régime de retraite ⁽¹¹⁾	Autre rémunération ⁽¹²⁾	Rémunération totale
			UAP ⁽⁷⁾	Programme Transaction ⁽⁸⁾					
			(\$)	(\$)					
Annick Guérard ⁽¹⁾ Présidente et Cheffe de la direction, Transat A.T. inc. (À partir du 27 mai 2021)	2021	540 132	0	0	0	0	597 234	138 733	1 276 099
	2020	502 459	0	0	0	0	192 446	104 743	799 648
	2019	538 833	0	18 960	0	0	179 178	121 072	858 043
Jacques Simoneau ⁽⁴⁾ Vice-président, finances et administration et chef de la direction financière, par intérim Transat A.T. inc. (À partir du 10 juillet 2021)	2021	179 105	0	0	0	0	0	192 089	371 194
	2020	-	-	-	-	-	-	202 853	202 853
	2019	-	-	-	-	-	-	266 759	266 759
Jean-François Lemay Président et directeur général, Air Transat A.T. inc.	2021	431 618	0	0	0	0	167 360	122 461	721 439
	2020	401 967	0	0	0	0	161 156	83 795	646 918
	2019	431 067	0	15 168	0	0	141 943	107 835	696 013
Bernard Bussières Vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif, Transat A.T. inc.	2021	340 969	0	0	0	0	121 421	151 826	614 216
	2020	317 217	0	0	0	0	122 325	69 624	509 166
	2019	339 865	0	11 912	0	0	140 023	141 018	632 818
Jean-Marc Eustache ⁽²⁾ Ancien PDG, Transat A.T. inc. (Retraité le 26 mai 2021)	2021	494 194	0	0	0	0	2 594 949	1 398 245	4 553 610
	2020	812 184	0	0	0	0	537 000		1 423 238
	2019	920 608	0	0	0	0	398 185	74 054 73 649	1 392 442
Denis Pétrin ⁽³⁾ Ancien Vice-président, finances et administration et chef de la direction financière, Transat A.T. inc. (Terminé et retraité le 9 juillet 2021)	2021	295 353	0	0	0	0	149 9952	1 610 706	2 056 054
	2020	401 967	0	0	0	0	26 156	83 795	711 918
	2019	431 067	0	15 168	0	0	176 943	128 524	751 702
Jordi Solé ⁽⁵⁾ Président, division hôtelière, Transat A.T. inc. (Terminé le 31 août 2021)	2021	383 302	0	0	0	0	0	1 381 968	1 765 270
	2020	413 061	0	0	0	142 442	0	189 211	744 713
	2019	420 405	0	13 817	0	138 300	0	175 676	748 198

(1) Mme Annick Guérard a été nommée au poste de Présidente et Cheffe de la direction le 27 mai 2021. Auparavant, Mme. Guérard occupait le poste de Cheffe de l'exploitation.

(2) M. Jean-Marc Eustache a quitté son poste de Président et Chef de la direction le 26 mai 2021.

(3) M. Denis Pétrin a quitté son poste de Vice-président, finances et administration et chef de la direction financière le 9 juillet 2021.

(4) M. Jacques Simoneau a occupé le poste de Chef de la direction financière par intérim du 10 juillet 2021, à la suite du départ de M. Denis Pétrin, et ce jusqu'au 14 novembre 2021, soit jusqu'à l'embauche de M. Patrick Bui à titre de Chef de la direction financière. M. Bui n'est donc pas un MHDV en 2021, mais le sera en 2022.

(5) M. Jordi Solé a quitté son poste de Président, division hôtelière, Transat A.T. le 31 août 2021.

- (6) Le salaire de base de M. Solé est exprimé en valeur nette et établi en dollars américains. Transat assume les impôts et charges sociales afin qu'il reçoive la valeur nette établie en guise de salaire de base. Cette valeur nette était de 250 000 \$ US depuis son embauche le 20 février 2018 jusqu'au 31 décembre 2019, puis 257 500 \$ US à compter du 1er janvier 2020. Les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens à l'aide des taux de change moyens suivants :
- 2021 1 \$ US = 1,2577 \$
2020 1 \$ US = 1,3458 \$
2019 1 \$ US = 1,3288 \$
- (7) Aucun octroi d'UAP n'a été fait en 2020 et 2019 compte tenu de la période d'interdiction de transiger en vigueur. Ces octrois ont été remplacés par l'attribution d'une prime de remplacement comme détaillé précédemment. L'octroi d'UAP de 2021 n'a pu être effectué du fait des limitations imposées à la rémunération par le prêt CUGE. Cet octroi a été remplacé par l'attribution d'une prime de remplacement comme détaillé précédemment. MM. Solé et Simoneau n'étaient pas admissibles à participer au régime d'UAP.
- (8) Ce montant représente la contribution de Transat au régime d'achat d'actions (programme Transaction). Cette contribution équivaut à 10 % du salaire de base du dirigeant. La participation au programme a été suspendue à compter du 1^{er} février 2019 pour les MHDV dû à la période d'interdiction de transiger en vigueur. La contribution de l'employeur a été remplacée par un versement en espèces jusqu'au 31 décembre 2021 puis le programme a été remis en marche le 1er janvier 2022. La valeur de ces versements en espèces est présentée dans la colonne autre rémunération. Les contributions de Transat au compte de M. Solé sont basées sur son salaire de base brut. Les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens à l'aide des taux de change moyens suivants :
- 2021 1 \$ US = 1,2577 \$
2020 1 \$ US = 1,3458 \$
2019 1 \$ US = 1,3029 \$
- MM. Eustache et Simoneau ne participaient pas au régime Transaction.
- (9) Aucun octroi d'Options n'a été fait en 2019 et 2020 compte tenu de la période d'interdiction de transiger en vigueur. Ces octrois ont été remplacés par l'attribution d'une prime de remplacement comme détaillé précédemment. L'octroi de 2021 n'a pu être effectué du fait des limitations imposées à la rémunération par le prêt CUGE. Cet octroi a été remplacé par l'attribution d'une prime de remplacement comme détaillé précédemment. La valeur des primes attribuées tient compte des hypothèses suivantes :

	2021 (Aucun octroi d'Options en 2021)	2020 (Aucun octroi d'Options en 2020)	2019 (Aucun octroi d'Options en 2019)
Prix d'exercice	5,49 \$	16,13 \$	5,93 \$
Taux sans risque	1,18 %	1,69 %	1,80 %
Dividendes	-	-	-
Volatilité (60 mois)	67,20 %	52,50 %	39,00 %
Durée de vie prévue	4 ans	4 ans	4 ans
Juste valeur par option	2,80 \$	6,78 \$	1,95 \$

MM. Solé et Simoneau n'étaient pas admissible au régime d'Options.

- (10) Les MHDV sont admissibles au RICT, sauf MM. Solé et Simoneau. M. Solé était admissible au régime de bonification de la division hôtelière. Toutefois, aucun montant n'a été versé à M. Solé pour l'exercice financier 2021. La Société assumait les charges sociales et les impôts en lien avec les sommes reçues par M. Solé en vertu du régime de bonification. Les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens à l'aide des taux de change en vigueur le dernier jour de l'exercice financier :
- 2020 1 \$ US = 1,3336 \$
2019 1 \$ US = 1,3160 \$
- (11) La valeur du régime de retraite représente, pour chacun des exercices, la somme de la variation attribuable à des éléments rémunérateurs du programme d'avantages à la retraite (régime à prestations déterminées) et du montant rémunérateur du régime de retraite (régime à cotisations déterminées), tels que présentés pour l'exercice 2021, aux tableaux de la rubrique « **Prestations en vertu d'un régime de retraite** » des présentes. Pour chacun des exercices, le montant de la variation attribuable à des éléments rémunérateurs a été établi suivant les mêmes hypothèses actuarielles que celles ayant servi à établir l'obligation au titre des prestations de retraite constituées présentées dans les états financiers de Transat pour les exercices terminés les 31 octobre 2019, 2020 et 2021 respectivement, conformément aux principes comptables généralement reconnus. La note (8) au bas du « Tableau sur les prestations en vertu d'un régime de retraite » décrit le traitement du régime de retraite de M. Eustache lors de son départ à la retraite. Enfin, la valeur des contributions au IRA et au 401(k) de M. Solé est présentée dans la colonne autre rémunération. M. Simoneau n'était pas admissible au régime de retraite.
- (12) Pour MM. Eustache, Pétrin, Lemay et Bussièrès ainsi que pour Mme Guérard :
- Pour 2019, il comprend la valeur des gratifications payées aux termes du programme de gratifications (allocations) : M. Eustache : 73 649 \$; M. Pétrin : 38 796 \$; Mme Guérard : 48 495 \$; M. Lemay : 43 107 \$; M. Bussièrès : 33 987 \$, ainsi que de la valeur des versements en espèces effectués à la suite de la suspension du programme Transaction : M. Pétrin : 31 395 \$; Mme Guérard : 39 244 \$; M. Lemay : 31 395 \$; M. Bussièrès : 24 531 \$. De plus, ce montant inclut la valeur d'une prime exceptionnelle visant à reconnaître l'augmentation des responsabilités ainsi que la charge de travail supplémentaire assumée pendant une période prolongée compte tenu de l'Arrangement : M. Pétrin : 58 333 \$; Mme Guérard : 33 333 \$; M. Lemay : 33 333 \$; M. Bussièrès : 82 500 \$.
 - Pour 2020, il comprend la valeur des gratifications payées aux termes du programme de gratifications (allocations) : M. Eustache : 74 054 \$; M. Pétrin : 39 856 \$; Mme Guérard : 49 820 \$; M. Lemay : 39 856 \$; M. Bussièrès : 34 951 \$ ainsi que de la valeur des versements en espèces effectués à la suite de la suspension du programme Transaction : M. Pétrin : 43 939 \$; Mme Guérard : 54 923 \$; M. Lemay : 43 939 \$; M. Bussièrès : 34 673 \$.
 - Pour 2021, il comprend la valeur des gratifications payées aux termes du programme de gratifications (allocations) : M. Eustache : 41 992 \$; M. Pétrin : 27 594 \$; Mme Guérard : 49 822 \$; M. Lemay : 39 857 \$; M. Bussièrès : 34 985 \$, ainsi que de la valeur des versements en espèces effectués à la suite de la suspension du programme Transaction : M. Pétrin : 30 660 \$; Mme Guérard : 55 357 \$; M. Lemay : 44 286 \$; M. Bussièrès : 34 985 \$. De plus, ce montant inclut le paiement de banques de vacances non utilisées : M. Pétrin : 30 660 \$; M. Eustache : 39 013 \$, ainsi que la valeur de la deuxième et dernière tranche de la prime exceptionnelle visant à reconnaître l'augmentation des responsabilités ainsi que la charge de travail supplémentaire assumée pendant une période prolongée compte tenu de l'Arrangement : M. Pétrin : 117 250 \$; Mme Guérard : 33 554 \$; M. Lemay : 38 318 \$; M. Bussièrès : 81 856 \$. Enfin ce montant inclut les sommes payables liées à la fin d'emploi de M. Pétrin : 1 404 543 \$ et M. Solé : 1 228 958 \$ (converti en dollars canadiens selon le taux de change moyen de 1 \$ US = 1,2577\$). M. Eustache n'a pas reçu d'indemnité de fin d'emploi. Un montant de 1 317 239 \$ lui a été versé pour des vacances accumulées mais non prises et pour la valeur des octrois du RILT qui lui était payable au moment de son départ à la retraite.
- Pour M. Simoneau :
- Ce montant représente la rémunération qu'il a reçu à titre d'honoraires en tant que membre du Conseil d'administration de la Société soit 266 759 \$ en 2019, 202 853 \$ en 2020 et 192 089 \$ en 2021.
- Pour M. Solé :
- Ce montant inclut la valeur des contributions de Transat au régime d'accumulation de capital en vue de la retraite (IRA, 401(k) et complément versé en espèces), soit 36 079 \$ pour 2021 (converti en dollars canadiens selon le taux de change moyen de 1 \$ US = 1,2577 \$), 44 742 \$ pour 2020 (converti en dollars canadiens selon le taux de change moyen de 1 \$ US = 1,3458 \$), 45 537 \$ pour 2019 (converti en dollars canadiens selon le taux de change de 1 \$ US = 1,3288 \$).
 - Il comprend également son allocation de logement et voiture ainsi qu'une majoration de salaire correspondant à la prime d'assurance aux montants de 80 852 \$ en 2021 (converti en dollars canadiens selon le taux de change moyen de 1 \$ US = 1,2577 \$), 100 369 \$ en 2020 (converti en dollars canadiens selon le taux de change moyen de 1 \$ US = 1,3458 \$) et de 99 858 \$ en 2019 \$ (converti en dollars canadiens selon le taux de change moyen de 1 \$ US = 1,3288 \$).

- Ce montant inclut également la valeur des versements en espèces effectués à la suite de la suspension du programme Transaction, soit 36 078\$ (converti en dollars canadiens selon le taux de change moyen de 1 \$ US = 1,2577 \$) pour 2021, 44 100 \$ (converti en dollars canadiens selon le taux de change moyen de 1 \$ US = 1,3458 \$) pour 2020 et 30 281 \$ pour 2019 (converti en dollars canadiens selon le taux de change moyen de 1 \$ US = 1,3288 \$).

Partie 6 - RÉGIMES INCITATIFS

TABLEAU DES ATTRIBUTIONS À BASE D'OPTIONS ET D' ACTIONS EN COURS

Le tableau suivant présente le nombre et la valeur des attributions à base d'Options et à base d'actions en cours de validité à la fin de l'exercice 2021, pour chaque MHDV.

Nom du dirigeant	Attributions à base d'Options					Attributions à base d'actions		
	Nombre de titres sous-jacents aux Options non-exercées	Prix d'exercice des Options	Date d'expiration des Options	Valeur des Options dans le cours non-exercées ⁽¹⁾		Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽²⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽³⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits ont été acquis (non payés ou distribués) ⁽⁴⁾
				Acquises	Non-acquises			
	(#)	(\$)		(\$)	(\$)	(#)	(\$)	(\$)
Annick Guérard	16 871	7,48	11 janvier 2022	0		357	1 698	0
	14 362	6,01	9 janvier 2023	0				
	7 151	8,73	14 janvier 2022	0				
	11 875	8,97	18 sept. 2024	0				
	26 500	10,94	11 janvier 2025	0				
Jacques Simoneau	-	-	-	-	-	-	-	95 079
Jean-François Lemay	26 471	7,48	11 janvier 2022	0		309	1 359	0
	7 221	8,73	14 janvier 2022	0				
	11 875	8,97	18 sept. 2024	0				
	13 250	10,94	11 janvier 2025	0				
Bernard Bussières	35 326	6,01	9 janvier 2023	0		243	1 067	4 825
	29 078	7,48	11 janvier 2022	0				
	8 325	10,94	14 janvier 2025	0				
	6 828	8,73	14 janvier 2022	0				
	7 619	8,97	18 septembre 2024	0				
Jean-Marc Eustache ⁽⁵⁾	192 313	7,48	26 novembre 2021	0		0	0	0
	147 137	6,01	26 novembre 2021	0				
	48 383	8,73	26 novembre 2021	0				
	53 992	8,97	26 novembre 2021	0				
	57 063	10,94	26 novembre 2021	0				
Denis Pétrin ⁽⁵⁾	37 433	7,48	10 janvier 2022	0		0	0	0
	10 745	8,73	10 janvier 2022	0				
	12 750	8,97	10 janvier 2022	0				
	13 250	10,94	10 janvier 2022	0				
Jordi Solé ⁽⁶⁾	-	-	-	-	-	0	0	-

(1) La valeur monétaire a été calculée en utilisant la différence entre le cours des Actions avec droit de vote de Transat au TSX au 29 octobre 2021 (le TSX étant fermé les 30 et 31 octobre 2021), soit 4,39 \$, et le prix d'exercice des Options.

(2) L'acquisition des actions du programme Transaction ne dépend que du temps, tandis que l'acquisition des UAP et UAR dépend du degré de réalisation des cibles par la Société au cours du cycle de trois ans. Se reporter à la rubrique « Régime d'intéressement à long terme ».

(3) Inclut les UAP, les UAR et les attributions d'actions en vertu du programme Transaction. La valeur monétaire a été calculée en utilisant le cours des Actions avec droit de vote de Transat au TSX au 29 octobre 2021 (le TSX étant fermé les 30 et 31 octobre 2021), soit 4,39 \$.

(4) Correspond aux UAD attribués au fil du temps. Pour M. Simoneau il s'agit des UAD qu'il a accumulés depuis 2004 à titre d'Administrateur. La valeur monétaire a été calculée en utilisant le cours des Actions avec droit de vote de Transat au TSX au 29 octobre 2021 (le TSX étant fermé les 30 et 31 octobre 2021), soit 4,39 \$.

(5) Les Options expirent six mois après la date de fin d'emploi, soit le 26 novembre 2021 pour M. Eustache et le 10 janvier 2022 pour M. Pétrin.

(6) M. Solé n'est pas admissible aux régimes d'Options, d'UAR, d'UAP ni d'UAD.

TABLEAU DE LA VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS OU DE LA VALEUR VERSÉE AU COURS DE L'EXERCICE

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

Nom du dirigeant	Attributions à base d'Options : valeur acquise au cours de l'exercice ⁽¹⁾	Attributions à base d'actions : valeur acquise au cours de l'exercice ⁽²⁾	Régimes non basés sur des actions : valeur versée au cours de l'exercice ⁽³⁾
Annick Guérard	0 \$	46 972 \$	0 \$
Jacques Simoneau	s. o.	s. o.	s. o.
Jean-François Lemay	0 \$	40 690 \$	0 \$
Bernard Bussières	0 \$	27 145 \$	0 \$
Jean-Marc Eustache	0 \$	0 \$	0 \$
Denis Pétrin	0 \$	46 690 \$	0 \$
Jordi Solé	0 \$	11 125 \$	0 \$

(1) La valeur est déterminée en supposant que les Options d'achat d'actions acquises au cours de l'exercice auraient été exercées à la date d'acquisition de chaque octroi pertinent. La valeur correspond à la différence entre le cours de clôture des Actions avec droit de vote au TSX à la date d'acquisition et le prix d'exercice à la date d'acquisition. M. Simoneau n'était pas admissible au régime d'Options pour l'exercice 2021.

(2) Dans le cas du programme Transaction, la valeur correspond aux actions qui ont été acquises en cours d'exercice, multipliée par le prix de l'action à la date d'acquisition. Pour les UAP, la valeur correspond aux UAP qui ont été acquises au moment de la levée de la période d'interdiction de transiger multiplié par 6,26 \$ (soit le prix d'acquisition). M. Simoneau n'était pas admissible au programme Transaction pour l'exercice 2021 et ne détenait aucune UAP du cycle 2016-2019.

(3) Aucun versement n'a été effectué pour l'exercice 2020-2021 dans le cadre du Régime d'intéressement à court terme (RICT). M. Simoneau n'était pas admissible au RICT pour l'exercice 2021.

Partie 7 - PRESTATIONS EN VERTU D'UN RÉGIME DE RETRAITE

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

Aux termes du programme d'avantages à la retraite, le participant est admissible, à compter de 65 ans et sa vie durant, à une prestation de retraite mensuelle. Le montant de la prestation est établi selon un pourcentage de 1,5 % par année de service créditée, multiplié par le « salaire de base final moyen 5 ans » (c'est-à-dire la moyenne des cinq années de service créditées du participant où son salaire de base est le plus élevé). Tout nouveau participant au régime sera sujet à ces conditions. Toutefois, les participants ayant adhéré avant 2015, dont l'ensemble des MHDV font partie, bénéficient d'une clause grand-père selon laquelle (1) leur « salaire final moyen 5 ans » inclut également la prime cible sous le RICT et (2) le pourcentage de rente cumulée par année de service varie entre 1,5 % et 2 % selon leur nombre total d'années de service crédité.

Le montant de la prestation de retraite payable par la Société est réduit de la somme des prestations suivantes :

- La prestation de retraite payable dès l'âge de 65 ans du régime de retraite des employés non syndiqués de Transat, laquelle correspond à la valeur actuarielle de la somme accumulée par le participant à la date de sa retraite dans ce régime.
- La prestation maximale de retraite payable dès l'âge de 65 ans en vertu du Régime des rentes du Québec, telle qu'elle est déterminée à la date de la retraite du participant, multipliée par le nombre d'années de service admissibles et divisée par 35.

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

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

Une nouvelle entente de retraite a été approuvée en février 2022 avec prise d'effet au 27 mai 2021 pour Mme Guérard à la suite de sa nomination à titre de Présidente et Cheffe de la direction afin de reconnaître son service à partir du 27 mai 2021. Le salaire de base et la prime cible déterminés au moment de la promotion de Mme Guérard sont pris en compte dans le cadre de cette nouvelle entente de retraite, mais le salaire final moyen 5 ans en résultant ne s'applique pas à l'entièreté des années déjà créditées, comme cela aurait été le cas si cette nouvelle entente n'avait pas été mise en place. À compter du 27 mai 2021, le service de Mme Guérard a cessé d'être crédité dans l'entente de retraite précédente et l'est désormais dans la nouvelle. Pour mémoire, Mme Guérard avait accumulé 8,48 années de service crédité dans le régime de retraite de la haute direction au titre de son ancienne entente. Pour déterminer la formule de retraite de Mme Guérard, le taux moyen pondéré des deux ententes est utilisé comme s'il n'y en avait qu'une seule. La nouvelle entente prévoit la possibilité de transférer des années de service créditées de l'entente précédente, qui a également été modifiée pour prévoir cette possibilité, vers la nouvelle. Le transfert de 1,25 année de service crédité a également été convenu lors de la signature des modifications exposées. Les années transférées correspondent aux années les plus récentes accumulées dans l'entente initiale, soit celles tout juste avant le 27 mai 2021. Le tableau ci-dessous illustre, pour chacun des MHDV (à l'exception de M. Solé qui est

admissible au régime 401(k) et de M. Simoneau qui n'était pas admissible au régime de retraite de la haute direction pendant son intérim), les gains admissibles annualisés, les années de service créditées, les prestations de retraite annuelles estimatives payables à l'âge de 65 ans accumulées au 31 octobre 2021 et qui seront accumulées si le participant demeure au service de la Société jusqu'à l'âge de 65 ans. Le tableau présente aussi les variations de l'obligation au titre des prestations de retraite constituées entre le 1^{er} novembre 2020 et le 31 octobre 2021, y compris le coût annuel attribuable à des éléments rémunérateurs pour l'exercice 2021. Ces montants ont été établis suivant les mêmes hypothèses actuarielles que celles ayant servi à établir l'obligation au titre des prestations de retraite constituées à la fin de l'exercice qui est présenté dans les états financiers de Transat pour l'exercice terminé le 31 octobre 2021, conformément aux principes comptables généralement reconnus.

Tableau des prestations en vertu d'un régime de retraite

Nom du dirigeant	Nombre d'années de service créditées ⁽¹⁾	Prestation annuelle payable ⁽²⁾		Obligation au titre des prestations constituées au 1 ^{er} novembre 2020 ⁽³⁾	Variation de l'obligation au cours de l'exercice		Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2021 ⁽³⁾
		Au 31 octobre 2021	À 65 ans		Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ⁽⁴⁾	Variation attribuable à des éléments non-rémunérateurs ⁽⁵⁾	
		(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
Annick Guérard ⁽⁶⁾	8,91	130 314	884 456	1 912 768	586 163	(229 036)	2 269 895
Jacques Simoneau ⁽⁷⁾	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Jean-François Lemay	10,00	103 625	116 561	1 426 525	158 503	(84 533)	1 500 495
Bernard Bussières	20,64	173 469	244 313	2 729 562	114 424	(226 653)	2 617 333
Jean-Marc Eustache ⁽⁸⁾	s. o.	s. o.	s. o.	18 520 952	2 594 949	(21 115 901)	0
Denis Pétrin ⁽⁹⁾	s.o.	126 593	126 593	2 300 733	143 901	(129 276)	2 315 358

- (1) Nombre d'années de service créditées dans un poste admissible au régime de retraite des hauts dirigeants au 31 octobre 2021 ou avant, par suite d'une cessation d'emploi ou une retraite en 2021.
- (2) Représente la prestation payable à 65 ans selon le salaire final moyen et la participation à la date prévue et sans soustraire la prestation provenant du régime de pension du Canada ou du Régime des rentes du Québec.
- (3) Représente la valeur des prestations de retraite provisionnelles acquises pour les années de service créditées jusqu'au 31 octobre 2020 ou 2021 tenant compte des prestations du régime de pension du Canada et du Régime des rentes du Québec, établie selon les hypothèses décrites aux états financiers respectifs de Transat.
- (4) Correspond au coût des services rendus au cours de l'exercice, plus la valeur des modifications à l'entente, le cas échéant, et la valeur correspond à une variation différente de la rémunération par rapport à celle des hypothèses actuarielles.
- (5) Représente l'incidence de toutes les autres variations, y compris les intérêts relatifs à l'obligation de l'année antérieure, plus la variation du taux d'escompte utilisé pour mesurer les obligations, la variation d'autres hypothèses, les gains ou pertes réalisés autres que ceux qui sont reliés à la rémunération ainsi que les paiements forfaitaires.
- (6) À la suite de la nomination de Mme Guérard à titre de Présidente et Cheffe de la direction de la Société le 27 mai 2021, une nouvelle entente de retraite a été mise en place. Les détails de la nouvelle entente de retraite de Mme Guérard sont présentés précédemment. Les valeurs présentées ici correspondent à la somme des valeurs des deux ententes de retraite de Mme Guérard. A titre d'information, si une nouvelle entente n'avait pas été mise en place pour Mme Guérard, la variation aurait été de 2 331 567 \$ pour les éléments rémunérateurs et (217 235 \$) pour les éléments non-rémunérateurs.
- (7) M. Simoneau n'était pas admissible au régime de retraite de la haute direction au cours de l'exercice 2021.
- (8) Le 26 mai 2021, la Société a annoncé le départ à la retraite de M. Jean-Marc Eustache, Président du conseil et Président et Chef de la direction. Aucune indemnité de départ ne lui a été versée, mais il a immédiatement reçu la valeur des prestations de retraite accumulées au titre de ses 42 années au service de la Société, dont il était un fondateur. La valeur actuarielle des prestations qui lui étaient légalement dues a été calculée conformément à son entente de retraite. Le versement correspondant n'a eu aucun impact sur la trésorerie de la Société puisque la Société avait déjà cédé en nantissement un montant couvrant cette valeur au fil des années au titre des montants cédés en nantissement au soutien de l'ensemble de ses lettres de crédit irrévocables, contractées à l'occasion dans le cadre de ses activités commerciales ordinaires. À la suite du versement de ce paiement forfaitaire, le montant de ces lettres de crédit et de ces montants de garantie a été réduit en conséquence, comme il est indiqué dans le rapport de gestion de la société pour l'exercice clos le 31 octobre 2021.
- (9) M. Pétrin a pris sa retraite lorsqu'il a quitté la Société le 9 juillet 2021. Son nombre d'années de service créditées a donc cessé à cette date.

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

- l'acquisition ou détention de plus de 50 % des droits de vote par une personne agissant seule ou des personnes agissant de concert (20 % pour les participants au régime prédatant 2016);
- la perte de la majorité par les Administrateurs en poste; et
- la vente de 50 % des actifs ou de la majorité des titres d'Air Transat et TTC (ou la vente de 50 % des actifs ou de la majorité des titres d'Air Transat ou TTC pour les participants au régime prédatant 2016).
- Dans l'éventualité d'un changement de contrôle ou un événement de défaut, c'est-à-dire notamment en cas de non-paiement des rentes convenues, de non-renouvellement de la lettre de crédit ou de non-paiement par la Société des frais afférents, la lettre de crédit émise pour garantir les obligations relatives aux ententes de retraite à prestations déterminées de membres de la haute direction serait tirée.

Par ailleurs, la nouvelle entente de retraite de Mme Guérard et celles déjà en place pour MM. Bussièrès et Lemay ont été amendées en février 2022. Pour Mme Guérard, 0,2 année de service rendu avant le 3 décembre 2012 a été rachetée (c'est-à-dire avant la date où elle est devenue éligible au régime de retraite de la haute direction). La valeur du salaire de base et de la prime cible correspondant à sa fonction de Présidente et Cheffe de la direction à la date de rachat, indexée de 3 % composé annuellement entre 2022 et l'année du 65^e anniversaire de Mme Guérard, est pris en compte pour cette année partielle rachetée. Les ententes amendées de MM. Bussièrès et Lemay prévoient désormais que l'allocation de retraite pour les années de service créditées avant le 1^{er} novembre 2021 est indexée une seule fois de 3 % pour M. Bussièrès et de 1,63 % pour M. Lemay à compter du 13^e paiement. Ces modifications ayant pris effet en février 2022, elles ne sont pas reflétées dans le tableau ci-dessus.

TABLEAU DU RÉGIME À COTISATIONS DÉTERMINÉES

Afin d'être admissibles au régime à prestations déterminées offert aux dirigeants de Transat au Canada, ceux-ci doivent d'abord participer au régime de retraite des employés non-syndiqués de Transat, qui comprend une cotisation de l'employé versée dans le REER et une cotisation de l'employeur versée dans le RPDB. Pour les niveaux de poste des hauts dirigeants, les cotisations sont chacune de deux pour cent (2 %), jusqu'à concurrence des cotisations maximales permises par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).

La participation de M. Eustache au régime à cotisations déterminées a cessé le 31 décembre 2019 puisqu'il a atteint l'âge maximum permettant des cotisations au REER/RPDB. Bien qu'il ne contribue plus à son REER, la valeur de la prestation payable et des obligations de la Société au titre des prestations constituées tient compte d'une cotisation fictive de 2 % de la part de M. Eustache à son REER. La Société a elle aussi cessé ses cotisations au RPDB, ce qui a pour effet d'augmenter ses obligations pour le volet à prestations déterminées du régime de retraite. M. Simoneau n'était pas admissible au régime de retraite de la haute direction pendant son intérim.

M. Solé était admissible à un régime d'accumulation de capital équivalent à 10 % de son salaire de base. Il ne s'agissait pas d'un régime agréé à cotisations déterminées. Pour la période durant laquelle il a travaillé au Canada, les contributions lui ont été versées sous forme de salaire. Puis, suivant son déménagement aux États-Unis, et jusqu'au 31 décembre 2018, les contributions ont été versées dans un compte individuel de retraite (IRA). À compter de janvier 2019, un 401(k) a été mis en place. La fraction dépassant éventuellement les cotisations maximales permises a été versée sous forme de salaire. Il a cessé de participer à ce régime lorsqu'il a quitté la Société le 31 août 2021.

Le tableau suivant présente les variations des sommes accumulées dans le régime de retraite à cotisations déterminées entre le 1^{er} novembre 2020 et le 31 octobre 2021, y compris les cotisations de la Société pour l'exercice 2021.

Nom du dirigeant	Valeur accumulée au 1 ^{er} novembre 2020 (\$)	Montant rémunérateur ⁽¹⁾ (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice 2021 (\$)
Annick Guérard ⁽²⁾	392 027	11 071	490 217
Jacques Simoneau ⁽³⁾	s. o.	s. o.	s. o.
Jean-François Lemay	142 300	8 857	178 078
Bernard Bussières	357 781	6 997	441 473
Jean-Marc Eustache	0	0	0
Denis Pétrin ⁽²⁾⁽⁴⁾	643 903	6 094	0

- (1) Représente les cotisations de l'employeur (équivalentes à la contribution de l'employé), soit deux pour cent (2 %) du salaire de base du participant, jusqu'à concurrence des limites fiscales.
- (2) Pour M. Pétrin et Mme Guérard, seules les contributions au REER et au RPDB versées à partir du début de la participation au régime de retraite de la haute direction sont soustraites de la valeur des prestations de retraite.
- (3) M. Simoneau n'était pas admissible au régime de retraite de la haute direction au cours de l'exercice 2021.
- (4) M. Pétrin a pris sa retraite lorsqu'il a quitté la Société le 9 juillet 2021. Les sommes accumulées dans le régime à cotisation déterminée ont été retirées à ce moment-là.

Partie 8 - PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION D'EMPLOI ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

PRESTATIONS PRÉVUES PAR LES ENTENTES INDIVIDUELLES EN CAS DE CESSATION D'EMPLOI

La Société a conclu une entente avec chacun des MHDV afin de définir les modalités d'emploi desdits individus, plus particulièrement dans le cadre de la cessation d'emploi. Chacune de ces ententes a été conclue en contrepartie d'engagements de la part des MHDV tels que décrits ci-après.

Le MHDV s'engage à ne pas solliciter la clientèle ou le personnel de l'entreprise pour une durée variant de 12 à 36 mois et à ne pas concurrencer les activités de l'entreprise, c'est-à-dire exploiter ou participer à une entreprise œuvrant dans les mêmes secteurs d'activités, dans toute juridiction où Transat ou l'une de ses filiales a un établissement, pour une durée variant de 12 à 24 mois (sauf M. Solé qui n'est pas assujéti à cette dernière condition).

Les ententes prévoient le versement d'une indemnité de cessation d'emploi en cas de départ involontaire (excluant les cas de décès, invalidité ou renvoi pour motif sérieux), majorée pour certains dans le cas où la cessation d'emploi fait suite à un changement de contrôle. Aucune indemnité n'est due en cas de départ volontaire. L'indemnité comprend le salaire de base augmenté d'une prime en vertu du RICT ou du régime de bonification de la division hôtelière dans le cas de M. Solé, pour un nombre de mois déterminé comme suit :

Dirigeants	Indemnité de cessation d'emploi en cas de départ involontaire	Indemnité de cessation d'emploi en cas de changement de contrôle (CdC)
Annick Guérard	<ul style="list-style-type: none">24 mois de salaire de base (en tenant compte de son salaire futur à titre de Présidente et Cheffe de la direction)RICT à la cible pour 12 mois (en tenant compte de sa cible à titre de Présidente et Cheffe de la direction)	
Jacques Simoneau ⁽¹⁾	<ul style="list-style-type: none">S.O.	
Patrick Bui ⁽²⁾	<ul style="list-style-type: none">24 mois de salaire de base et deux fois la moyenne annuelle des primes accordées à titre de bonus annuel au cours de la plus brève période entre sa durée d'emploi ou les deux dernières années financières complétées	
Jean-François Lemay	<ul style="list-style-type: none">24 mois de salaire de baseRICT selon la moyenne des paiements réels des deux dernières années pour la durée de l'indemnité	
Bernard Bussières	<ul style="list-style-type: none">12 mois de salaire de base plus un mois par année de service (max 18 mois, qui est atteint)RICT à la cible pour la durée de l'indemnité	<ul style="list-style-type: none">18 mois de salaire de base plus un mois par année de service (max 24 mois, qui est atteint)RICT à la cible pour la durée de l'indemnité

(1) L'entente convenu avec M. Simoneau pour la durée de son intérim à titre de Chef de la direction financière ne prévoyait pas d'indemnité de cessation d'emploi.

(2) M. Bui est entré en poste le 15 novembre 2021 à titre de Chef de la direction financière. Il n'est donc pas un MHDV en 2021, mais le sera en 2022.

L'indemnité est versée uniquement dans le cas où la Société met fin à l'emploi du dirigeant pour une raison autre qu'un motif sérieux ainsi que si le dirigeant démissionne pour « raisons valables » telles que décrites dans les ententes. Les « raisons valables » incluent notamment un changement de fonctions important et défavorable affectant le poste; une diminution significative de la rémunération; un déménagement des bureaux à plus de 100 kilomètres; et plus généralement tout congédiement déguisé. Dans le cas de Mme Guérard, ces dispositions ne s'appliquent que dans les 12 mois suivant un changement de contrôle. Le contrat d'emploi de M. Lemay ne contient pas de telle disposition.

Dans le cas de M. Eustache, les « raisons valables » incluait également un changement de fonctions important et défavorable affectant les postes de Président du Conseil et/ou de Chef de la direction.

Dans les cas de MM. Eustache et Pétrin, les ententes prévoyait également, en cas de changement de contrôle, une période de 180 jours pour exercer toute Option octroyée peu importe qu'elle soit alors acquise ou non. Toutes les Options non-exercées devenant nulles et caduques à la fin de cette période.

La notion de changement de contrôle, dans les cas où elle s'applique dans les ententes individuelles conclues avant le 13 janvier 2016, est définie comme suit :

- Acquisition ou détention de 20 % ou plus des droits de vote; sauf acquisition par la Société elle-même, une filiale ou une société du même groupe, ou par une société ayant le même actionariat;

- Non-réélection de la majorité des membres du Conseil au moment de l'entrée en vigueur de la convention (ou de leurs successeurs approuvés par les trois quarts des Administrateurs en poste);
- Vente de 50 % des actifs, de la majorité des droits de vote sur Air Transat ou Transat Tours Canada, ou de la quasi-totalité des actifs d'Air Transat ou de Transat Tours Canada.

La notion de changement de contrôle, dans les cas où elle s'applique dans les ententes individuelles conclues le 13 janvier 2016 ou après, est définie comme suit :

- Acquisition ou détention de plus de 50 % des droits de vote par une personne agissant seule ou des personnes agissant de concert;
- Perte de la majorité par les Administrateurs en poste;
- Vente de 50 % des actifs ou de la majorité des titres d'Air Transat et de TTC.

En plus des MHDV, les autres membres de la haute direction détiennent des clauses d'indemnité variant entre 12 et 24 mois, en fonction de leur ancienneté et des circonstances (changement de contrôle ou non).

PRESTATIONS PRÉVUES PAR LES TEXTES DES RÉGIMES

Outre les ententes conclues avec les MHDV et les ententes similaires signées avec certains autres hauts dirigeants, les régimes de retraite et d'intéressement à long terme prévoient des dispositions en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle, qui s'appliquent à tous les participants à ces régimes, incluant les MHDV. Ces dispositions sont résumées dans le tableau ci-dessous. Aucun nouvel octroi ne sera effectué à compter de la date du déclencheur.

Déclencheur	Options	UAR et UAD	UAP	Régime d'achat d'actions / Programme Transaction	Régime de retraite	Avantages sociaux et autres avantages
Départ involontaire (cessation d'emploi SANS motif valable)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 6 mois pour exercer les Options acquises. ▪ Les Options non acquises à la date de cessation d'emploi sont annulées. 	<p>UAR : monnayées selon le % du dernier cycle d'acquisition terminé, au <i>pro rata</i> des mois travaillés dans le cycle de chaque octroi, à la valeur de l'action de la Société à la date de cessation d'emploi.</p> <p>UAD : le montant versé est calculé en multipliant le nombre d'UAD au compte du dirigeant à la date de sa cessation d'emploi, par la valeur de l'action de la Société à la date de cessation d'emploi.</p>	Les UAP sont acquises selon le % du dernier cycle d'acquisition terminé, au <i>pro rata</i> des mois travaillés dans le cycle de chaque octroi.	Toutes les actions souscrites par le participant et les actions dévolues sont libérées. Les actions non dévolues sont perdues.	Un certificat de la prestation constituée à la date de cessation d'emploi est émis au participant.	Maintien des assurances collectives (assurance vie de base, assurance soins médicaux et soins dentaires pour l'employé et ses personnes à charge, le cas échéant, ainsi que couverture d'assurance voyage pour une durée maximale de 14 jours consécutifs), jusqu'à la première des dates suivantes : i) la date d'effet d'une police d'assurance collective avec un nouvel employeur, ou ii) 6 mois après la cessation d'emploi.

Déclencheur	Options	UAR et UAD	UAP	Régime d'achat d'actions / Programme Transaction	Régime de retraite	Avantages sociaux et autres avantages
Départ involontaire (cessation d'emploi AVEC motif valable)	<ul style="list-style-type: none"> Les Options octroyées deviendront nulles et sans effet à partir de la date de cessation d'emploi. 	<p>UAR : aucun paiement.</p> <p>UAD : le montant versé est calculé en multipliant le nombre d'UAD au compte du dirigeant à la date de sa cessation d'emploi, par la valeur de l'action de la Société à la date de cessation d'emploi.</p>	Aucun paiement.	Toutes les actions souscrites par le participant et les actions dévolues sont libérées. Les actions non dévolues sont perdues.	Acquisition de la portion à cotisations déterminées. Annulation des droits aux prestations de retraite du régime à prestations déterminées.	Fin des couvertures.
Démission	<ul style="list-style-type: none"> 3 mois pour exercer les Options acquises. Les Options non acquises à la date de cessation d'emploi sont annulées. 	<p>UAR : aucun paiement.</p> <p>UAD : le montant versé est calculé en multipliant le nombre d'UAD au compte du dirigeant à la date de sa cessation d'emploi, par la valeur de l'action de la Société à la date de cessation d'emploi.</p>	Aucun paiement.	Toutes les actions souscrites par le participant et les actions dévolues sont libérées. Les actions non dévolues sont perdues.	Un certificat de la prestation constituée à la date de cessation d'emploi est émis au participant.	Fin des couvertures.
Retraite	<ul style="list-style-type: none"> 6 mois pour exercer les Options acquises. Les Options non acquises à la date de cessation d'emploi sont annulées. 	<p>UAR : acquises au <i>pro rata</i> des mois travaillés dans le cycle de chaque octroi, sous réserve de la détermination, à la fin de la période d'acquisition, de l'acquisition des dites UAR.</p> <p>UAD : le montant versé est calculé en multipliant le nombre d'UAD au compte du dirigeant à la date de sa retraite, par la valeur de l'action de la Société à la date de cessation d'emploi.</p>	Les UAP sont acquises au <i>pro rata</i> du nombre complet de mois de service du participant durant la période d'évaluation. Le nombre d'UAP ainsi obtenu sera acquis selon l'atteinte du critère de performance du dernier cycle venant de se terminer.	Toutes les actions souscrites par le participant et les actions attribuées (dévolues ou non) sont libérées.	Le versement est effectué selon les modalités prévues à l'entente de retraite.	Fin des couvertures.

Déclencheur	Options	UAR et UAD	UAP	Régime d'achat d'actions / Programme Transaction	Régime de retraite	Avantages sociaux et autres avantages
Changement de contrôle	Toute Option octroyée et qui n'est pas acquise peut être exercée ou toute Option octroyée acquise ou non peut faire l'objet d'un exercice forcé par le Conseil, le tout selon les modalités prescrites par celui-ci.	<p>UAR : toutes les UAR octroyées et non acquises sont acquises à la date de changement de contrôle.</p> <p>UAD : le montant versé est calculé en multipliant le nombre d'UAD au compte du dirigeant à la date du changement de contrôle, par la valeur de rachat des actions de la Société.</p>	Toutes les UAP octroyées et non acquises sont acquises à la date du changement de contrôle.	Toutes les actions souscrites, libérées ou non, et toutes les actions attribuées deviennent automatiquement dévolues à la date de changement de contrôle de la Société.	La convention de fiducie prévoit en cas de changement de contrôle le versement immédiat de la valeur constituée des prestations en vertu du régime.	Sans objet (se référer aux dispositions en cas de rupture du contrat).

Les 13 janvier 2016 et 13 décembre 2017, la Société a amendé les régimes afin de modifier les clauses de changement de contrôle. Le tableau suivant résume les clauses de changement de contrôle insérées dans les régimes et s'appliquant aux différents octrois effectués :

Application	Régime d'Options Régime d'achat d'actions / Programme Transaction Régime de retraite à prestations déterminées⁽¹⁾ Régime d'UAD à l'intention des hauts dirigeants⁽²⁾ Régime d'UAD à l'intention des Administrateurs indépendants⁽³⁾	Régime d'UAR	Régime d'UAP
Octrois avant le 13 janvier 2016	Événement ou série d'événements non-sollicités (exception faite des événements décrits en iii) ci-après) avec l'un des résultats suivants : (i) acquisition ou détention de 20 % ou plus des droits de vote; (ii) non-réélection de la majorité des membres du Conseil; (iii) vente de 50 % des actifs ou de la majorité des titres d'Air Transat ou TTC; (iv) perte de 10 % ou plus des actifs ou des droits de vote suite à un événement tel que la nationalisation, l'imposition d'une taxe ou prélèvement confiscatoire.	s.o. Les dernières UAR en circulation ont expiré en janvier 2021. Elles avaient été octroyées en janvier 2018.	s.o. Les dernières UAP en circulation ont expiré en juin 2021 à la suite de la levée de l'interdiction de transiger. Elles avaient été octroyées en 2017 et 2018.
Octrois à compter du 13 janvier 2016	Événement ou série d'événements avec l'un des résultats suivants : (i) acquisition ou détention de plus de 50 % des droits de vote par une personne agissant seule ou des personnes agissant de concert; (ii) perte de la majorité par les Administrateurs en poste; (iii) vente de 50 % des actifs ou de la majorité des titres d'Air Transat et de TTC ⁽⁴⁾ .		

(1) La clause de changement de contrôle en vigueur avant le 13 janvier 2016 continuera à s'appliquer à tous les participants avant cette date, soit les huit membres de la haute direction actuelle participant au régime, et la clause applicable à compter du 13 janvier 2016 s'appliquera aux nouveaux participants postérieurement à cette date.

(2) Le régime d'UAD à l'intention des hauts dirigeants n'a pas été modifié. Aucun octroi n'a été fait en vertu de ce régime depuis 2008.

(3) Le régime d'UAD à l'intention des Administrateurs indépendants ne comporte plus de clause de changement de contrôle depuis le 13 juin 2018.

(4) Pour les octrois effectués entre le 13 janvier 2016 et le 13 décembre 2017, cette clause stipulait : la majorité des titres d'Air Transat ou de TTC.

VALEUR DES PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION D'EMPLOI (DÉPART INVOLONTAIRE) ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

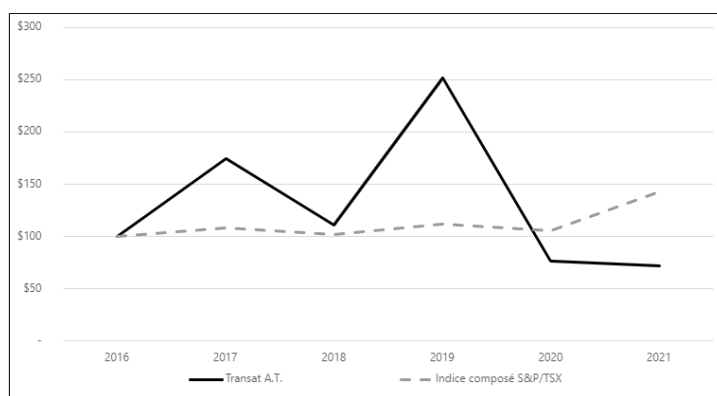
Le tableau suivant indique, en cas de départ involontaire (DI) ou en cas de changement de contrôle (CdC), la valeur monétaire de l'indemnité de cessation d'emploi ainsi que les valeurs accélérées payables à chacun des MHDV suivant un changement de contrôle, tel que prévu dans les différents régimes de rémunération et aux termes des ententes individuelles si l'événement s'était produit au 31 octobre 2021.

Nom		Indemnité de cessation d'emploi ⁽¹⁾⁽²⁾	Options ⁽²⁾⁽³⁾	UAR ⁽²⁾⁽⁴⁾	UAP ⁽²⁾⁽⁴⁾	Régime d'achat d'actions / Programme Transaction ⁽²⁾	Primes de remplacement des octrois du RILT 2019 et 2020 ⁽⁵⁾	Régime de retraite ⁽⁶⁾
Annick Guérard ⁽⁷⁾	DI	2 475 000 \$	s.o.	0 \$	0 \$	s.o.	668 176 \$	s.o.
	CdC		0 \$	0 \$	0 \$	1698 \$	404 061 \$	
Jacques Simoneau ⁽⁸⁾	DI	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
	CdC		s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
Jean-François Lemay	DI	885 719 \$	s.o.	0 \$	0 \$	s.o.	362 951 \$	s.o.
	CdC		0 \$	0 \$	0 \$	1 359 \$	220 951 \$	
Bernard Bussières	DI	721 566 \$	s.o.	0 \$	0 \$	s.o.	223 448 \$	s.o.
	CdC	962 088 \$	0 \$	0 \$	0 \$	1 067 \$	135 428 \$	s.o.

- (1) Dans l'éventualité d'un changement de contrôle, l'indemnité de cessation d'emploi ne serait versée qu'en cas de départ involontaire ou en cas de cessation d'emploi à la suite du changement de contrôle.
- (2) L'acquisition accélérée sous ces régimes est faite au moment du changement de contrôle que l'emploi du MHDV soit terminé ou non. L'indemnité de cessation d'emploi n'est pas automatiquement payable lors du changement de contrôle.
- (3) Aucun MHDV n'avait d'Options non acquises au 31 octobre 2021. Par conséquent, aucune valeur n'aurait été réalisée en cas de changement de contrôle le 31 octobre 2021.
- (4) Il n'y avait aucune UAR ou UAP en circulation au 31 octobre 2021. Par conséquent, aucune valeur n'aurait été réalisée en cas de changement de contrôle le 31 octobre 2021.
- (5) Les primes de remplacement des octrois du RILT 2019 et 2020 ont été attribuées compte tenu de la période d'interdiction de transiger en vigueur. Celle de 2019 était payable trois ans après son attribution ou à la clôture de l'Arrangement (changement de contrôle). Dans le cas d'un départ involontaire, une partie de ces primes est payable au prorata du temps travaillé entre le moment de l'octroi et le départ et la période entre l'octroi et l'acquisition.
- (6) Il n'y a pas de prestations supplémentaires générées par le changement de contrôle. Toutefois la convention de fiducie prévoit le versement immédiat de la valeur constituée des prestations en vertu du régime. Les obligations qui découlent des prestations déterminées de retraite sont garanties aux termes d'une lettre de crédit irrévocable détenue par un tiers fiduciaire et garantie par un montant réservé équivalent.
- (7) L'indemnité de cessation d'emploi de Mme Guérard tient compte du salaire de base et de la prime cible révisés au moment de sa promotion mais actuellement non appliqués du fait des limitations imposées à la rémunération par le prêt CUGE, soit 825 000 \$ et 100 % respectivement.
- (8) M. Simoneau n'était admissible à aucune indemnité de cessation d'emploi pendant son intérim à titre de Chef de la direction financière.

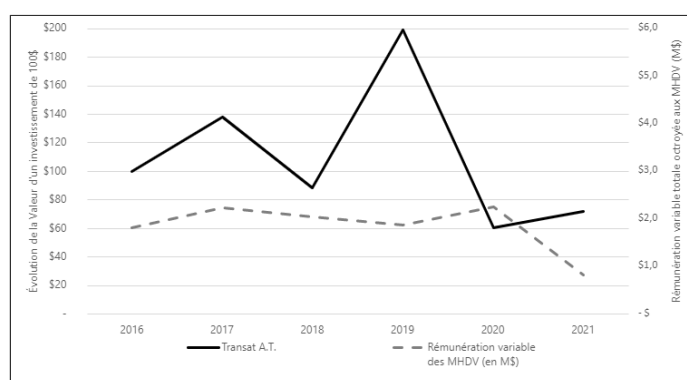
Partie 9 - GRAPHIQUES SUR LE RENDEMENT

Le graphique sur le rendement suivant indique le rendement cumulé total sur cinq ans en supposant un placement de 100 \$ effectué le 31 octobre 2016 dans des Actions avec droit de vote de la Société (supposant le réinvestissement des dividendes) et dans l'indice composé du rendement total S&P/TSX.



Exercices financiers	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Transat A.T. inc.	100	174	111	251	76	72
Indice composé S&P/TSX	100	108	102	111	105	142

Le graphique suivant indique l'évolution de la rémunération variable totale octroyée aux MHDV sur la même période de cinq ans que le graphique précédent. On y compare la somme de la rémunération variable totale octroyée aux MHDV (primes RICT versées, octrois d'UAP et octrois d'Options) avec le rendement cumulé total sur cinq ans en supposant un placement de 100 \$ effectué le 31 octobre 2016 dans des Actions avec droit de vote de Transat. Les régimes habituels de RILT sont conçus de manière à lier la rémunération des membres de la haute direction à la valeur de l'action de la Société. Étant donné l'Arrangement puis les limitations imposées à la rémunération par le prêt CUGE, les octrois du RILT ont été remplacés par des primes de remplacement en espèces depuis 2019. Le lien entre la rémunération des membres de la haute direction et la valeur des actions de la Société est en conséquence moins fort. Le retour à des régimes de rémunération habituels se fera dès que les circonstances le permettront, en particulier quand les contraintes liées au CUGE auront été levées.



Exercices financiers	2016	2017	2018	2019 ⁽¹⁾	2020 ⁽¹⁾	2021 ⁽¹⁾
Transat A.T. inc.	79	138	88	199	60	72
Rémunération variable des MHDV (en M\$)	1,811	2,235	2,044	1,880	2,255	0,822

- (1) Au cours des exercices 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021, il n'y a eu aucun octroi d'UAP ni d'Options. Ces octrois ont été remplacés par une prime de remplacement payable en espèces, laquelle est incluse dans la rémunération présentée dans le graphique et le tableau ci-dessus. En 2020-2021, aucune prime RICT ou boni de la division hôtelière n'a été versée.

Partie 10 - PLANIFICATION DE LA RELÈVE

Le CRHR examine régulièrement un rapport d'avancement portant sur les activités de perfectionnement, les initiatives de formation de la direction et le roulement de personnel en regard de la planification de la relève des membres de la haute direction, incluant la Présidente et Cheffe de la direction. En outre, dans le cadre de son plan de travail normal, le CRHR revoit annuellement la stratégie sur laquelle s'appuie le processus de gestion des talents et surveille particulièrement le développement des candidats à la relève pour la Présidente et Cheffe de la direction ainsi que tous les postes de la haute direction.

Afin de se concentrer sur les enjeux les plus importants de l'organisation, les membres de la direction font annuellement l'analyse des postes critiques de l'organisation. Le caractère critique d'un poste est évalué selon son incidence financière sur Transat, son incidence sur l'atteinte des objectifs stratégiques, la difficulté de recruter pour le poste et le risque de départ de l'individu.

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

À cet effet, dans l'optique de la retraite future de M. Eustache, Mme Guérard avait été identifiée en 2017 comme candidate privilégiée pour se préparer à une éventuelle succession. Au cours des dernières années, le développement de Mme Guérard a fait l'objet d'un suivi particulier de la part du CRHR, et d'un accompagnement spécifique de M. Eustache, ainsi que d'un coach externe. Mme Guérard avait d'ailleurs été nommée au poste de Cheffe de l'exploitation en novembre 2017, prenant ainsi en charge toutes les activités opérationnelles de la Société, hors le développement de la nouvelle division hôtelière. Ces fonctions constituaient la dernière étape de sa préparation au remplacement de M. Eustache.

Partie 11 - TITRES POUVANT ÊTRE ÉMIS AUX TERMES DES RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION

EN TITRES DE PARTICIPATION

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

Catégorie de régimes	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des Options ou des bons ou droits en circulation au 31 octobre 2021	Prix d'exercice moyen pondéré des Options, bons et droits en circulation au 31 octobre 2021	Nombre de titres restant à émettre en vertu de plans de rémunération à base de titres de participation (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a)) au 31 octobre 2021
	(a)	(b)	(c)
Régimes de rémunération à base de titres de participation approuvés par les porteurs	1 108 262	7,55 \$	779 093
Régimes de rémunération à base de titres de participation non approuvés par les porteurs	s/o	s/o	s/o
Total	1 108 262	7,55 \$	779 093

RÉGIMES D'OPTIONS 2009 ET 1995

Tel que mentionné précédemment, les octrois courants d'Options se font sous le Régime d'Options 2016. Toutefois, plusieurs Options provenant des Régimes 2009 et 1995 sont toujours en circulation. La majorité des modalités des Régimes 2009 et 1995 est identique au Régime d'Options 2016. Les différences (mise à part de la définition de changement de contrôle qui a été expliquée en détail à la section « **Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle** ») sont les suivantes :

- Conformément au paragraphe 3.4 du Régime d'Options 2016, toutes les actions visées par des Options qui auront expiré ou qui auront été annulées sans être levées (incluant celles des Régimes 1995 et 2009) deviennent des actions réservées à condition que la réserve, soit la somme des Options en circulation et des Options disponibles pour octrois futurs, passe à cinq pour cent (5 %) ou moins.
- Le Régime 1995 prévoit que l'acquisition des Options est sujette au temps seulement. Le Régime 2009 prévoit que l'acquisition des Options est sujette au temps et à des cibles de performance. Le Régime 2016 prévoit que l'acquisition des Options est sujette au temps. Le Conseil peut toutefois déterminer d'autres conditions d'acquisition.
- Le Régime 1995 ne prévoit pas de maximum annuel d'octroi équivalent à deux pour cent (2 %) des actions en circulation de la Société, alors que les Régimes 2009 et 2016 le prévoient.

État des Options en circulation

	Total au 31 octobre 2021	Total au 31 octobre 2020	Total au 31 octobre 2019
Nombre total d'Options octroyées durant l'exercice, dont celles octroyées aux MHDV ⁽¹⁾ (A)	150 000 0	0 0	0 0
Nombre moyen pondéré de titres en circulation durant l'exercice financier (B)	37 747 090	37 747 090	37 747 090
Taux d'épuisement : Options octroyées durant l'exercice en % du total des Actions avec droit de vote en circulation (A / B)	0,40 %	0,00 %	0,00 %
Nombre total d'Options en circulation (C)	1 108 262	1 738 570	1 748 570
Options en circulation en % du total des Actions avec droit de vote en circulation (C / B)	2,94 %	4,61 %	4,63 %
Solde disponible pour des octrois futurs ⁽²⁾ (D)	779 093	829 196	829 196
Dilution totale éventuelle (E) <i>équivalent à (C) + (D)</i>	1 887 355	2 567 766	2 577 766
Dilution totale éventuelle - Solde disponible pour des octrois futurs en pourcentage du total des Actions avec droit de vote en circulation (F) <i>équivalent à (E) / (B)</i>	5,00 %	2,20 %	2,20 %

- (1) Aucune Option n'a été octroyée aux MHDV pendant l'exercice 2021. Un octroi de 150 000 options a été fait à Patrick Bui le 21 octobre 2021. Il n'était pas MHDV à cette date, mais le sera en 2022. Il a été nommé Chef de la direction financière le 15 novembre 2021.
- (2) Selon les directives internes de la Société, les Options annulées et expirées ne retournent pas dans la réserve d'Options disponibles pour octrois futurs, tant que la somme des Options en circulation et des Options disponibles pour octrois futurs représente plus de 5 % des Actions avec droit de vote de Transat émises et en circulation. À ce titre, 99 897 Options ont été retournées dans la réserve d'Options disponibles en 2021.

RÉGIME D'ACHAT D' ACTIONS DES EMPLOYÉS

Le nombre maximal de titres pouvant être émis en vertu du Régime d'achat d'actions des employés est de 691 780 actions à droit de vote. De ce nombre, 355 790 titres étaient disponibles pour émissions futures au 31 octobre 2021 (soit 0,94 % des actions émises). Au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2021, aucune action à droit de vote n'a été émise en vertu de ce régime.

RÉGIME D'UAD

La Société a mis fin aux attributions d'UAD qui étaient effectuées aux membres de la haute direction à compter du 1^{er} novembre 2006. Des équivalents de dividendes, le cas échéant, sont convertis en UAD additionnelles selon les conditions générales du régime pour les membres de la haute direction qui détenaient des UAD avant que les attributions ne cessent.

Partie 12 - AUTRES RENSEIGNEMENTS

POLITIQUE DE COMMUNICATION DE L'INFORMATION

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

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

INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE

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

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

RELATIONS AVEC LES ACTIONNAIRES

La Société croit en l'importance d'un dialogue franc et constructif avec les actionnaires. Entre les assemblées annuelles, la Société mettra à la disposition des actionnaires un processus transparent qui leur permettra de communiquer avec le Conseil, le président du Conseil y compris les présidents des comités du Conseil. Le Conseil a désigné Patrick Bui, Chef de la direction financière et alternativement Richard Bilodeau à titre de mandataire chargé de recevoir et d'examiner les communications et les demandes de rencontres adressées au Conseil. Il revient à M. Bui de décider si l'objet de la communication relève véritablement du Conseil ou s'il convient plutôt d'acheminer la communication à la direction.

Les actionnaires peuvent formuler des demandes de renseignements, des observations ou des suggestions verbalement ou les envoyer par courrier électronique à relationsinvestisseurs@transat.com ou par la poste (en indiquant « Confidentiel » sur l'enveloppe) à l'attention du bureau du secrétaire de la Société, au 300, rue Léo-Pariseau, bureau 500, Montréal (Québec) H2X 4C2.

APPROBATION DE LA CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION

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

Montréal (Québec), le 31 mars 2022.

PAR ORDRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

TRANSAT A.T. INC.



Bernard Bussières
Vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif

ANNEXE A – Règlement relatif aux préavis

INTRODUCTION

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

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

MISE EN CANDIDATURE D'ADMINISTRATEURS

1. Mode de mise en candidature

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

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

2. Avis dans les délais impartis

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

3. Délais impartis

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

- a. dans le cas d'une assemblée annuelle d'actionnaires, avoir été donné au moins 30 jours et pas plus de 65 jours avant la date de l'assemblée annuelle des actionnaires; toutefois, si l'assemblée annuelle des actionnaires doit être tenue moins de 50 jours après la date (la date de l'avis) de la première annonce publique de la date de l'assemblée annuelle, l'actionnaire proposant une candidature pourra donner son avis au plus tard à la fermeture des bureaux le dixième (10^e) jour suivant la date de l'avis; et
- b. dans le cas d'une assemblée extraordinaire (qui n'est pas également une assemblée annuelle) des actionnaires convoquée aux fins de l'élection d'Administrateurs (peu importe qu'elle ait été convoquée également à d'autres fins), avoir été donné au plus tard à la fermeture des bureaux le quinzième (15^e) jour suivant la date de la première annonce publique de la date de l'assemblée extraordinaire des actionnaires. Le report ou l'ajournement d'une assemblée d'actionnaires ou l'annonce de son report ou ajournement ne donne aucunement ouverture à une nouvelle période pour le calcul du délai applicable à l'avis donné par un actionnaire proposant une candidature, tel que décrit ci-dessus.

4. Bonne et due forme de l'avis

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

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

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

5. Admissibilité d'un candidat au poste d'Administrateur

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

qu'une mise en candidature ne soit pas conforme aux présentes, de déclarer que cette mise en candidature non conforme est rejetée.

6. Définitions

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

- a. « **annonce publique** » : communication d'information par voie de communiqué de presse diffusé par un service de presse national au Canada, ou dans un document déposé publiquement par la Société sous son profil dans le Système électronique de données, d'analyse et de recherche à l'adresse www.sedar.com; et
- b. « **lois en matière de valeurs mobilières applicables** » : l'ensemble des lois applicables en matière de valeurs mobilières de chacune des provinces et territoires pertinents du Canada, en leur version modifiée de temps à autre, les règles, les règlements et les annexes adoptés en application de chacune de ces lois de même que les règlements, instructions générales, instruments multilatéraux, politiques, bulletins et avis publiés par les commissions des valeurs mobilières et autres organismes de réglementation similaires de chacune des provinces et territoires du Canada.

7. Remise d'un avis

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

8. Discrétion du Conseil

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

ANNEXE B – Régime d’achat d’actions des employés 2018

**RÉGIME D’ACHAT D’ACTIONS MIS À JOUR EN DATE DU 1^{ER} JANVIER 2018
ET AMENDÉ LE 24 FÉVRIER 2022
AU BÉNÉFICE DE TOUS LES EMPLOYÉS OU CADRES**



TABLE DES MATIÈRES

1. INTERPRÉTATION	118
2. STRUCTURE DU « RAA »	119
3. ADMISSIBILITÉ ET PARTICIPATION AU « RAA »	119
4. RESPONSABILITÉ ET GESTION DU « RAA »	120
5. PRINCIPES ET FONCTIONNEMENT DU « RAA »	120
6. DISPOSITIONS EN CAS DE CESSATION D'EMPLOI, RETRAITE, DÉCÈS, etc. OU DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE	121
7. DISPOSITIONS GÉNÉRALES	122
ANNEXE « A »	123

RÉGIME D'ACHAT D' ACTIONS (RAA)

AU BÉNÉFICE DE TOUS LES EMPLOYÉS OU CADRES DE TRANSAT A.T. INC.

1. INTERPRÉTATION

Dans le présent régime d'achat d'actions, les expressions suivantes auront les significations qui leur sont données ci-dessous, selon le contexte :

- 1.1** « actions ou actions à droit de vote » signifie les actions de Transat A.T. inc., présentement cotées « TRZ.TO » à la Bourse de Toronto, incluant toute fraction d'action, souscrites puis détenues par le fiduciaire pour le compte de chaque participant aux termes de ce régime d'achat d'actions;
- 1.2** « cessation d'emploi » signifie le fait pour l'employé ou le cadre de quitter définitivement l'emploi de la société et n'inclut pas le licenciement, la mise à pied, rotative ou volontaire ou la mise en disponibilité;
- 1.3** « comité » signifie le comité des ressources humaines et de la rémunération du conseil d'administration;
- 1.4** « conseil d'administration » signifie le conseil d'administration de Transat A.T. Inc.;
- 1.5** « employé ou cadre » signifie tous les employés réguliers ou cadres domiciliés au Canada et occupant un poste permanent au sein de la société;
- 1.6** « fiduciaire » signifie toute institution financière ou société pouvant être nommée par Transat de temps à autre aux termes de ce régime d'achat d'actions;
- 1.7** « formulaire d'adhésion » signifie le formulaire qui doit être complété par l'employé ou le cadre pour pouvoir adhérer au régime d'achat d'actions;
- 1.8** « libération d'actions » signifie le transfert au participant des actions souscrites, lui donnant droit de les transiger;
- 1.9** « participant » signifie tout employé ou cadre qui aura été désigné comme étant admissible au régime d'achat d'actions conformément à l'article 3.1 et qui aura souscrit des actions de la société conformément aux articles 3.2 et 5.2 des présentes;
- 1.10** « période d'adhésion » signifie la période entre le 1^{er} novembre et au plus tard le 31 décembre de chaque année civile;
- 1.11** « régime d'achat d'actions » signifie le présent régime d'achat d'actions au bénéfice de tous les employés ou cadres de Transat, ci-après aussi appelé le « RAA », tel qu'il peut être amendé de temps à autre;
- 1.12** « salaire » signifie le salaire annuel de base de l'employé ou du cadre, excluant les commissions, les bonis, la rémunération du temps supplémentaire, les gratifications, les frais de déplacement, ainsi que tout paiement spécial en raison de services extraordinaires;
- 1.13** « société » signifie Transat A.T. Inc. et toute filiale canadienne dont elle détient, directement ou indirectement, plus de 50 % du capital social émis et comportant droit de vote en toute circonstance;
- 1.14** « souscription d'actions » signifie l'émission d'actions par la Société à même son capital social en contrepartie des retenues salariales du participant;
- 1.15** « Transat » signifie Transat A.T. Inc.

2. STRUCTURE DU « RAA »

2.1 Date d'entrée en vigueur et durée du « RAA »

Le régime d'achat d'actions, tel qu'amendé aux termes des présentes, remplace à compter du 24 février 2022, le régime d'achat d'actions entré en vigueur le 12 janvier 1989 et amendé par la suite.

2.2 Description des actions pouvant être émises / souscrites aux termes du « RAA »

Les actions pouvant être souscrites aux termes de ce régime d'achat d'actions constituent des nouvelles actions du capital social de Transat.

Le nombre maximum d'actions pouvant être émises à compter du 27 avril 2022 dans le cadre de ce régime d'achat d'actions, y compris des programmes rattachés, nommément Transcapital et Transaction, est de **1 052 553**, sous réserve de tout ajustement aux termes de l'article 5.6.

Le nombre maximum d'actions pouvant être émises à une seule personne aux termes de ce régime d'achat d'actions et de tout autre régime d'achat ou d'options d'achat d'actions de la société ne doit pas représenter plus de cinq pourcent (5 %) des actions en circulation au cours de toute période d'adhésion.

Le nombre d'actions pouvant être émises aux initiés de la société, collectivement, aux termes de ce régime d'achat d'actions et de tout autre programme d'achat d'actions qui est rattaché doit en tout temps être inférieur à la majorité des actions pouvant être émises aux termes du régime d'achat d'actions.

Le nombre d'actions pouvant être émises à des initiés, à tout moment, aux termes de ce régime d'achat d'actions et de tous les autres mécanismes de rémunération en titres de la société, ne peut excéder dix pourcent (10 %) du nombre d'actions émises et en circulation de Transat, et le nombre d'actions émises à des initiés, au cours de toute période d'un an, aux termes de ce régime d'achat d'actions et de tous les autres mécanismes de rémunération en titres de la société, ne peut excéder dix pourcent (10 %) du nombre d'actions émises et en circulation de Transat.

La notion « d'initié » est telle que définie à la *Loi sur les valeurs mobilières* (Ontario).

3. ADMISSIBILITÉ ET PARTICIPATION AU « RAA »

3.1 Admissibilité

L'admissibilité au régime d'achat d'actions s'étend à tous les employés ou cadres désignés par la société ou par le comité, le cas échéant, qui comptent trois (3) mois de service continu au dernier jour de chaque période d'adhésion.

3.2 Participation

La participation au régime d'achat d'actions est entièrement facultative et débute le 1^{er} janvier de l'année civile suivant l'adhésion du participant au régime d'achat d'actions.

Un employé ou cadre admissible devient participant au programme, seulement s'il adhère au régime d'achat d'actions en remplissant le formulaire d'adhésion et s'il souscrit, sous réserve de toute autre décision du conseil ou du comité, un nombre d'actions dont le prix de souscription global est égal à 1 % jusqu'à 10 %, en multiple de 1 %, du salaire annuel de base du participant, sauf pour les cadres qui sont participants aux programmes Transcapital ou Transaction, selon le cas, dont les règles de participation sont définies au sein de chacun de ces programmes.

Le participant peut terminer sa participation au régime en tout temps, en complétant le formulaire de terminaison de participation. L'employé ne pourra réadhérer au régime qu'à la prochaine période de réadhésion suivant sa terminaison au régime.

3.3 Non-assimilable à un contrat d'emploi

La participation ne pourra en aucun cas être considérée comme un contrat d'emploi avec la société ou devenir une considération ou une condition d'emploi. Elle ne peut affecter le droit de la société de congédier, remercier, réprimander ou mettre à pied le participant à n'importe quel moment, sans égard aux conséquences qu'un tel geste pourrait avoir sur sa participation au « RAA ».

4. RESPONSABILITÉ ET GESTION DU « RAA »

4.1 Responsabilité

- 4.1.1 Le conseil d'administration assume la pleine et entière responsabilité relative au régime d'achat d'actions, ce qui inclut, sans y être restreint, le pouvoir et l'autorité de l'adopter, le modifier, le suspendre ou y mettre fin, selon ce qu'il jugera nécessaire ou souhaitable. Toute telle adoption, modification, suspension ou terminaison est assujettie aux règles établies par les autorités réglementaires.
- 4.1.2 Sous réserve de l'article 4.1.3, l'approbation des actionnaires n'est pas requise pour modifier le régime d'achat d'actions.
- 4.1.3 L'approbation par une majorité des actionnaires votants présents à une assemblée d'actionnaires dûment convoquée est requise pour (i) toute augmentation du nombre maximal d'actions pouvant être émises en vertu du régime d'achat d'actions, à des fins autres que des fins usuelles d'anti-dilution, (ii) toute augmentation du pourcentage d'escompte ou (iii) toute modification de la contribution de Transat aux termes du présent régime.
- 4.1.4 Aucune modification du régime d'achat d'actions ne peut contrevenir aux exigences d'une autorité réglementaire compétente à laquelle le régime ou Transat est présentement assujetti ou peut dans le futur devenir assujetti.
- 4.1.5 L'approbation d'une modification par les actionnaires peut être donnée par voie d'une confirmation à la prochaine assemblée des actionnaires suivant la date à laquelle la modification est apportée, dans la mesure où aucune action n'est émise en vertu des nouvelles modalités.

4.2 Gestion

Le conseil d'administration mandate le comité pour la gestion et l'administration du régime d'achat d'actions, ce qui lui confère l'autorité complète et entière de l'interpréter et d'adopter des règles et règlements ou toutes autres dispositions nécessaires ou souhaitables pour l'administration du « RAA ».

La responsabilité de tenir à jour la liste des participants et leurs dossiers de participation est confiée à un fiduciaire agissant comme mandataire administratif du « RAA » pour le bénéfice et au nom des participants. Le dossier d'un participant contiendra chaque souscription d'actions qu'il aura faite ainsi que les nombres d'actions souscrites qui sont libérées. Le fiduciaire sera en outre responsable de procéder, à chaque date de libération, au transfert des actions libérées au participant; sur demande du participant et à l'exception des dispositions contraires des articles 6.1 ou 6.2, le fiduciaire pourra procéder à la remise des certificats d'actions souscrites au cours d'une année du programme ou procéder à la vente au prix du marché des mêmes actions souscrites, au plus tôt, après qu'elles soient en totalité libérées.

La société assumera tous les frais du fiduciaire relatifs à la gestion du « RAA » sauf les frais de remise de certificats d'actions ou de vente des actions y compris les frais de courtage lors de la vente des actions à la demande du participant, qui seront à la charge du participant.

5. PRINCIPES ET FONCTIONNEMENT DU « RAA »

5.1 Principe

Le principe consiste à inciter les employés ou cadres à adhérer au régime d'achat d'actions aux fins de souscrire mensuellement par retenues salariales, des actions de la société dont le nombre varie selon la cotisation mensuelle du participant (ci-après la « cotisation mensuelle du participant »). Cette cotisation est égale à 2/26 ou 3/26 (selon qu'il s'agit d'un mois où 2 ou 3 retenues salariales auront été prélevées compte tenu du nombre de paies (2 ou 3) versées dans ce même mois) de 1 % jusqu'à 10 %, en multiple de 1 %, du salaire annuel de base du participant, à son choix. L'incitation provient de l'escompte de 10 % accordé sur le prix de souscription de chaque action souscrite, sous réserve que le participant en demeure propriétaire tant qu'elle n'est pas libérée.

5.2 Mécanismes de souscription des actions

L'application du principe énoncé à l'article 5.1 procède comme suit : un employé ou cadre admissible devient participant au régime d'achat d'actions en souscrivant mensuellement par retenues salariales un nombre d'actions (le « nombre d'actions souscrit ») d'un prix global

égal à 2/26 ou 3/26 (selon le mois) de 1 % à 10 % de son salaire annuel de base, (en multiple de 1 %), dont le nombre est obtenu par la formule :

$$\{ [2/26 \text{ ou } 3/26 \times 1\% \text{ à } 10\% \times \text{salaire annuel}] \div [0,90 \times \text{prix de souscription}] \},$$

où le prix de souscription en vertu du programme est égal à la moyenne pondérée des prix de fermeture à la Bourse de Toronto (TSX) durant les cinq (5) jours de transaction précédant la souscription des actions.

5.3 Mécanismes de libération des actions

Les actions souscrites par un participant sont entières; ces actions ne seront libérées qu'en conformité avec les conditions suivantes : 100 % du nombre d'actions souscrites à l'égard d'une année civile sera libéré le 1^{er} juillet suivant la fin de l'année du régime d'achat d'actions à l'égard de laquelle elles ont été souscrites.

5.4 Émission des actions souscrites

Le nombre d'actions souscrites mensuellement sera souscrit du trésor de la société par le fiduciaire dans les dix (10) jours suivants la fin de chaque mois pour le compte du participant à même les cotisations mensuelles (retenues salariales prélevées) du participant.

5.5 Droits des actionnaires

Les actions souscrites par un participant conformément et sous réserve des dispositions des articles 5 et 6 confèrent audit participant, dès leurs souscriptions, les droits de vote, les droits à recevoir des dividendes (payés automatiquement par voie de réinvestissement par le fiduciaire dans les 10 jours suivants la fin du mois, sous forme d'actions additionnelles libérées à un prix par action égal à la moyenne pondérée des prix de fermeture de la Bourse de Toronto (TSX) durant les cinq (5) jours de transaction précédant la date de réinvestissement des dividendes), les droits à recevoir les états financiers et tous les autres droits habituellement inhérents à un porteur d'actions.

5.6 Modification du capital social

Dans l'éventualité d'un changement au capital social de la société tel qu'interviendrait suite à un fractionnement, consolidation, dividende en actions, etc., les nombres d'actions souscrites par un participant seront ajustés de la même manière que pour l'ensemble des autres actions, sous réserve de toute autre détermination par le comité conséquemment au changement apporté au capital social de la société et sous réserve des approbations requises, le cas échéant.

6. DISPOSITIONS EN CAS DE CESSATION D'EMPLOI, RETRAITE, DÉCÈS, ETC. OU DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

6.1 Cessation d'emploi

Lorsqu'un participant cesse son emploi volontairement ou encore lorsque l'emploi du participant prend fin en raison de son renvoi (avec ou sans cause), toutes les actions souscrites par le participant, peu importe qu'elles soient libérées ou non à la cessation d'emploi, le deviendront automatiquement. Le participant pourra alors demander au fiduciaire de lui émettre un certificat représentant la totalité des actions souscrites; il peut aussi demander au fiduciaire de vendre au prix du marché la totalité ou une partie des actions précitées. Si le participant ne donne aucune instruction au fiduciaire dans les 90 jours après sa date de cessation d'emploi, le fiduciaire lui fera parvenir un certificat d'actions à l'adresse paraissant à son registre.

6.2 Retraite, décès ou invalidité permanente

Advenant que le participant prenne sa retraite (de facto, mais après l'âge de 55 ans), décède ou devienne invalide de façon totale et permanente (qualifiant pour le programme d'invalidité de longue durée de Transat), le participant ou le bénéficiaire, le cas échéant, pourra demander au fiduciaire de lui remettre un certificat représentant toutes les actions souscrites, peu importe qu'elles soient libérées ou non, puisqu'elles deviendront alors automatiquement libérées. Le participant ou le bénéficiaire, le cas échéant, peut également demander au fiduciaire de vendre au prix du marché la totalité ou une partie de toutes les actions précitées. Si le participant ne donne aucune instruction au fiduciaire dans les 90 jours de sa date de retraite ou d'invalidité, le fiduciaire lui fera parvenir un certificat d'actions à l'adresse paraissant à son registre; en cas de décès, le fiduciaire agira selon les instructions du bénéficiaire, le cas échéant.

6.3 Changement de contrôle

En cas de changement de contrôle de la société, tel que défini à l'Annexe « A », le participant a les mêmes droits qu'à l'article 6.2 ci-dessus.

6.4 Retenues salariales non encore utilisées pour la souscription d'actions

Advenant qu'aux termes de l'une ou l'autre des éventualités décrites aux articles 6.1, 6.2 et 6.3, des cotisations mensuelles (retenues salariales prélevées) du participant n'avaient pas encore été utilisées par le fiduciaire pour souscrire à des actions, ces sommes seront remises par Transat au participant ou à son bénéficiaire.

7. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les droits et privilèges conférés à un participant en vertu des dispositions du programme ne sont pas cessibles.

Les dispositions du programme sont régies et interprétées conformément aux Lois de la province de Québec, ainsi que les Lois du Canada applicables.

ANNEXE « A » (au RAA)

CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Aux fins du régime d'achat d'actions au bénéfice de tous les employés ou cadres de Transat désigné par le vocable « RAA » (le « régime »), un « changement de contrôle » survient lorsqu'un événement engendre un Changement au contrôle de la Société. « Changement de contrôle de la Société » signifie une situation qui crée une maîtrise de fait de la Société soit directement ou indirectement, par la propriété de titres de la Société, par entente, ou de quelque autre façon que ce soit. Sans limiter la généralité de ce qui précède, les événements suivants seront considérés comme un changement de contrôle :

- a) si une personne ou plusieurs personnes agissant conjointement ou de concert, procédant par la voie d'une offre publique d'achat, conformément aux dispositions applicables de la Loi sur les valeurs mobilières (Québec), deviennent propriétaires et bénéficiaires, directement ou indirectement, d'un certain nombre de titres de la Société leur conférant plus de 50 % des droits de vote permettant d'élire les administrateurs de la Société;
- b) si une personne ou plusieurs personnes agissant conjointement ou de concert, procédant par la voie de transactions sur les marchés boursiers, par vente de gré à gré, ou de quelque autre façon que ce soit, deviennent propriétaires et bénéficiaires, directement ou indirectement, d'un certain nombre de titres de la Société leur conférant plus de 50 % des droits de vote permettant d'élire les administrateurs de la Société; cependant, l'acquisition de titres par la Société elle-même, par l'une de ses filiales ou sociétés du même groupe, ou par un régime de prestations des employés de la Société ou de l'une de ses filiales ou sociétés du même groupe (ou par le fiduciaire d'un tel régime), ou par une compagnie ou autre entité juridique dont, après l'acquisition, la presque totalité des titres comportant droits de vote appartiennent et bénéficient, directement ou indirectement, aux personnes qui, avant l'acquisition, étaient les propriétaires des titres de la Société qui ont été acquis par ladite compagnie ou autre entité juridique, dans des proportions à peu près semblables à celles de leur détention préalable des titres de la Société, ne constituera pas un changement de contrôle;
- c) si les individus constituant le conseil d'administration de la Société cessent, pour quelque raison que ce soit, au cours d'une même réunion des actionnaires ou suite à l'exécution d'une résolution des actionnaires, de constituer une majorité des membres du conseil d'administration sans que le conseil d'administration, tel que constitué immédiatement avant cette réunion ou cette résolution, ait approuvé ce changement;
- d) si des actifs de la Société représentant 50 % ou plus de la valeur aux livres de tous les actifs de la Société telle que déterminée à la date des derniers états financiers vérifiés de la Société, sont vendus, liquidés ou autrement cédés; ou
- e) si une majorité des titres comportant droits de vote permettant d'élire les administrateurs d'Air Transat A.T. inc. et de Transat Tours Canada inc. sont vendues ou cédées.

Avec effet au 1er janvier 2015 tel qu'amendé le 13 janvier 2016, le 13 décembre 2017 et le 24 février 2022.

ANNEXE C – Approche en matière de rémunération de la haute direction

La section « **Analyse de la rémunération des membres de la haute direction** » explique en détail l'approche de la rémunération de la haute direction de la Société, qui repose sur trois principes fondateurs, soit d'avoir racine dans le rendement de la Société, d'être concurrentielle avec le marché et d'être alignée avec les meilleurs intérêts des actionnaires.

Sur recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, le Conseil recommande aux actionnaires de voter en faveur de la résolution consultative non contraignante suivante :

« **IL EST RÉSOLU :**

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

Bien qu'il s'agisse d'un vote consultatif et que les résultats ne seront pas contraignants pour le Conseil, les membres du Conseil et du comité des ressources humaines et de la rémunération étudieront et analyseront les résultats du vote. En 2021, cette résolution a reçu 18 209 404 votes en faveur, soit 97,01 %, et 561 665 votes contre, soit 2,99 %.

À moins que l'actionnaire n'indique qu'il s'abstient de voter, les droits de vote rattachés aux actions représentées par le formulaire de procuration seront exercés EN FAVEUR de l'approche de la Société en matière de rémunération de la haute direction.

ANNEXE D – Propositions d’actionnaires

La proposition qui suit a été présentée à la direction de la Société par le Mouvement d’éducation et de défense des actionnaires (« MÉDAC ») ayant des bureaux au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

À la date du dépôt de sa proposition et sur la base de l’information publique disponible, MÉDAC détenait, au 18 février 2022, 320 actions à droit de vote de catégorie B et à droit de vote variable de catégorie A de la Société, représentant 0,001 % de toutes les actions à droit de vote émises et en circulation.

PROPOSITION NO 1 - Devenir une société « d’intérêt social »

Il est proposé que la société analyse la possibilité de devenir une entreprise d’intérêt social et en fasse rapport aux actionnaires lors de la prochaine assemblée annuelle.

Argumentaire du MÉDAC

Depuis longtemps, les sociétés doivent rendre compte de leur contribution à la société quant à leur performance non seulement économique, mais aussi sociale et environnementale. Aujourd’hui, les sociétés doivent pousser plus loin leur engagement à une prospérité inclusive, écologique et durable en analysant la possibilité de devenir une entreprise d’intérêt social, comme le fait déjà la Banque de développement du Canada (BDC), en ajustant ses règlements internes. « Introduite dans l’état du Maryland en 2010 et aujourd’hui adoptée dans 36 États américains¹», en Colombie-Britannique² et prévue par le projet de loi 797³, la société d’intérêt social se caractérise notamment par les éléments suivants⁴ :

1. Le but de la Société doit inclure [...] la création d’un impact positif sur la société et l’environnement, pris dans son ensemble, des activités et des opérations de la Société [...]
2. Les administrateurs de la Société doivent orienter leurs décisions à l’égard de la Société en considérant [...] les intérêts à court terme et à long terme de la Société, incluant [...] les intérêts des actionnaires, employés, fournisseurs, créanciers et consommateurs de la Société, de même que des gouvernements et de l’environnement [les parties intéressées], ainsi que la communauté et société au sein de laquelle la Société opère ses activités.
3. Dans l’exercice de ses fonctions et pour déterminer ce qui est dans l’intérêt de la Société, chaque administrateur peut considérer les Parties intéressées dans leur ensemble et ne sera pas tenu de donner préséance à l’intérêt particulier d’une partie intéressée. [... 4... 5.]

Le Pr Henry Mintzberg (McGill) dit que « les initiatives de responsabilité sociale d’entreprise qui réussissent n’arriveront jamais à compenser les effets de l’irresponsabilité sociale d’entreprise ou à y remédier⁵ ». L’entreprise d’intérêt social permet d’enchâsser, dans les statuts de la société, son engagement à oeuvrer dans l’intérêt général du public et à rendre compte de l’impact de ses actions sur l’ensemble des parties prenantes.

Position de la Société

La Société et tout son personnel accordent une grande importance à la responsabilité sociale et environnementale, ainsi

1 OSLER, HOSKIN & HARCOURT, « La Colombie-Britannique introduit la « société d’intérêt social » (benefit company) dans sa législation », Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l. (17 juin 2020) <http://www.osler.com/fr/ressources/reglements/2020/la-colombie-britannique-introduit-la-societe-d-interet-social-benefit-company-dans-sa-legislat>

2 Bill M 209 - 2019: Business Corporations Amendment Act (No. 2), 2019 » (15 mai 2019) <https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/bills/billsprevious/4th41st:m209-3>

3 « Projet de loi n° 797, Loi modifiant la Loi sur les sociétés par actions afin d’y intégrer l’entreprise à mission - Assemblée nationale du Québec » <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-797-42-1.html>

4 « Canada - Corporation - No | Certified B Corporation » <https://bcorporation.net/canada-corporation-no>

5 Craig RYAN, « B Corps transforment la responsabilité sociale d’entreprise », BDC.ca (13 septembre 2020) <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/bloque/l-avenir-c-est-maintenant-b-corps-transforment-responsabilite-sociale-d-entreprise>

qu'à la saine gouvernance et à la bonne conduite des affaires qui sont indissociablement liées et font partie de la culture d'entreprise de Transat.

En juin 2021, Transat est arrivée au 21e rang du palmarès annuel des 50 grandes entreprises citoyennes du Canada établi par la firme de recherche Corporate Knights. Elle a été la seule entreprise de son secteur à figurer à ce classement qui reconnaît les organisations ayant des résultats exceptionnels en matière d'engagement social, de gestion environnementale et de gouvernance.

Il y a une quinzaine d'années, la Société s'est engagée dans une démarche structurée au chapitre du développement durable, notamment en s'appuyant sur des politiques, des systèmes et des certifications pour guider ses actions. Transat a officiellement adopté une politique de tourisme durable en 2008, de laquelle ont découlé d'autres politiques, notamment sur la protection de l'environnement et sur l'approvisionnement responsable. En 2018, Transat est devenue le premier grand voyageur international à être certifié Travelife pour l'ensemble de ses activités.

Transat soutient des causes à caractère philanthropique ou humanitaire, souvent avec l'appui enthousiaste de son personnel. Ce soutien prend la forme de dons en argent ou d'un engagement de l'entreprise en ressources humaines ou matérielles comme, par exemple, :

- Transat s'est engagée dès 2008 à lutter contre l'exploitation sexuelle des enfants dans sa politique de tourisme durable et s'est associée à l'organisme Au-delà des frontières ECPAT Canada. La Société sensibilise son personnel, ses clients et ses partenaires à l'importance de cet enjeu social pour l'industrie du tourisme et du voyage.
- Depuis 2009, Transat soutient Centraide (au Canada seulement) et SOS Villages d'Enfants, et déploie une campagne de communication pour inciter ses employés à donner généreusement chaque année. À l'automne 2020 et 2021, malgré le contexte difficile, la Société a décidé de tenir sa campagne de financement annuelle auprès de son personnel au profit de ces organismes, sachant que les gens vulnérables, notamment les enfants, ont particulièrement été touchés par la pandémie.
- Air Transat transporte chaque année plusieurs tonnes de fret humanitaire – surtout des vêtements et de la nourriture – destinées à des collectivités dans le besoin. Air Transat a aussi participé aux efforts de rapatriement des citoyens canadiens au début de la pandémie de COVID-19 (la « Pandémie »).
- La Société a remis plus de 44 000 masques et 301 000 gants au ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec afin d'appuyer les efforts de lutte contre la Pandémie. La Société a aussi mis en place de nombreuses mesures sanitaires au travers du programme « Protection Voyageur » afin d'assurer la sécurité de ses passagers et de ses employés durant la Pandémie.
- Transat a un programme soutenant les employés qui se portent volontaires pour des missions humanitaires et d'aide à court terme et soutient de nombreuses autres causes et organismes tels que Mano a Mano, l'Accueil Bonneau, SOS Village d'Enfants et Cats & Dogs International.

La responsabilité d'entreprise fait partie intégrante du plan stratégique 2022-2026 de la Société, avec une attention toute particulière portée à la question de l'environnement, le tout tel qu'appert de l'engagement d'achat pris récemment auprès du consortium SAF+ pour une grande partie de la production de sa première usine de carburant durable.

Transat entend aussi déployer une stratégie globale de responsabilité d'entreprise, fixer des objectifs concrets de décarbonation de ses activités et a l'intention de pourvoir un poste de Vice-président(e) afin de coordonner les efforts et les initiatives de la Société en matière d'environnement, de société et de gouvernance (ESG).

La Société est donc d'avis que son engagement à exercer ses activités de manière responsable et durable restera au cœur de son développement futur, et cela, sans qu'il ne soit nécessaire de le prévoir dans ses statuts.

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

PROPOSITION NO 2 - Le français, langue officielle

Il est proposé que la langue de la société soit le français, notamment la langue de travail au Québec, y compris la langue aux assemblées annuelles. Son statut officiel doit être inscrit formellement, par écrit, aux lettres de la société.

Argumentaire du MÉDAC

Le siège de la société est au Québec, un État de langue française.

L'État du Québec existe depuis plus de 400 ans. Aussi, la langue officielle du Québec est le français.

L'État du Québec est le seul État de langue française en Amérique.

La langue d'un peuple est son attribut fondamental le plus essentiel, un attribut existentiel.

La diversité du monde ne saurait d'aucune manière se réduire à des questions strictement relatives à la nature biologique des personnes physiques ou à l'arbitrage de privilèges individuels.

La diversité du monde est d'abord et avant tout une question collective reposant essentiellement sur la culture des peuples.

Le peuple du Québec, par le truchement de son État territorial et de ses institutions publiques, à commencer par son assemblée nationale, sa constitution et ses chartes, assure la protection de la diversité linguistique dans le monde en protégeant rigoureusement le caractère collectif et public de sa langue. L'esprit de la Loi est limpide⁶, y compris celui des réformes des Lois fédérale⁷ et québécoise⁸.

Le respect et la promotion de cet attribut de la diversité planétaire est notamment une question de responsabilité sociale de toutes les entreprises.

Il en va de l'intérêt de toutes les parties prenantes, à commencer par l'ensemble de la collectivité, toutes origines confondues.

Le développement durable et le rendement à long terme ne peuvent se concevoir autrement.

Il est du devoir de la société d'agir dans le respect scrupuleux de ces principes sacrés.

Aussi, il est parfaitement possible de faire des affaires partout dans le monde avec un siège qui fonctionne dans la langue de l'État où il se trouve⁹.

Par exemple, l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Samsung¹⁰ (Suwon) est en coréen, Heineken¹¹ (Amsterdam) en néerlandais, Nissan¹² (Yokohama) en japonais, Foxconn¹³ (Taïwan) en mandarin, Volkswagen¹⁴ (Wolfsbourg) en allemand,

6 La Charte de la langue française : une entrave [...] <http://hdl.handle.net/11143/10216>

7 Projet de loi C-32 <https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture>

Français et anglais : Vers une égalité [...] <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>

8 Projet de loi n° 96 <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>

9 Comment se conclut un « deal » en français? [...] <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1832243>

10 AAA 2021 Samsung <https://www.youtube.com/watch?v=v8I9iOOv58A>

11 AAA 2021 Heineken <https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/Downloads/PDF/AGM%202021/20210609%20Heineken%20N.V.%20Notulen%20AvA.pdf>

12 AAA 2021 Nissan <https://www.youtube.com/watch?v=OS9Sm3Rqt9k>

13 AAA 2021 Foxconn <https://www.youtube.com/watch?v=pPNJ37Rt3Q0>

14 AAA 2021 Volkswagen <https://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/annual-general-meeting.html>

puis L'Oréal¹⁵ (Clichy), Danone¹⁶ (Paris), Christian Dior¹⁷ (Paris) et LVMH¹⁸ (Paris) en français. Le contenu est traduit dans les autres langues. Le principe est simple et clair.

La langue française n'est pas un choix. C'est l'instrument collectif pour communiquer. Du reste, pour les langues étrangères, il y a la traduction, simultanée ou non.

Le français est notre langue à tous.

C'est un enjeu collectif d'équité, de justice et de dignité. Un enjeu national.

Position de la Société

Fondée au Québec il y a plus de 35 ans, Transat a toujours accordé une grande importance à la langue française et à son utilisation dans le cadre de ses activités commerciales. En date de ce jour, le siège social de la Société est toujours à Montréal et Transat est actuellement dirigée par des membres de la haute direction et un conseil d'administration qui sont tous en mesure de s'exprimer convenablement en français puisqu'une attention particulière est apportée à la maîtrise de la langue française lors de leur recrutement.

La Société est fière de toujours pouvoir servir ses clients en français, que ce soit à bord de ses vols, dans ses agences de voyages ou bien par le centre de service à la clientèle, lui aussi situé à Montréal. Transat est aussi sensible à la législation applicable se rapportant à la langue et s'assure de prioriser l'utilisation du français dans le cadre de ses campagnes publicitaires et communications corporatives au Québec.

Au mois d'octobre 2021, Transat a de nouveau obtenu la confirmation de sa conformité aux normes établies par la *Charte de la langue française* (la « Charte ») suivant une analyse effectuée par l'*Office québécois de la langue française*, participant ainsi aux efforts collectifs pour faire du français la langue normale et habituelle du travail au Québec. Par ailleurs, comme toute entreprise de 100 employés ou plus exerçant des activités au Québec, Transat s'est dotée d'un comité de francisation (le « Comité »). Le Comité, composé de membres issus de divers départements, est responsable d'élaborer les projets et les politiques internes nécessaires afin d'encourager l'utilisation de la langue française dans l'ensemble de la compagnie.

Transat est une référence mondialement reconnue du voyage d'agrément, particulièrement comme transporteur aérien sous la marque Air Transat qui offre des vols vers plus de 26 pays et comme voyageur expéditif par l'entremise de sa filiale Transat Tours Canada Inc. ainsi que par l'intermédiaire de ses filiales européennes. De plus, Transat exploite un réseau d'agences de voyage à travers le Canada sous les bannières ou les programmes d'affiliation Club Voyages, Marlin Travel/Voyages Marlin, Voyages en Liberté, Transat Travel/Voyages Transat et TravelPlus.

Étant donné la nature extraterritoriale de ses activités commerciales, la Société emploie des effectifs diversifiés et dessert une clientèle nationale, internationale et multilingue. Transat entretient aussi des liens d'affaires avec des fournisseurs, marchands ou entités gouvernementales situés dans chacune des destinations desservies par ses filiales.

L'aptitude des employés à desservir les clients dans diverses langues et de pouvoir travailler avec des partenaires commerciaux issus de différentes cultures est une richesse non négligeable pour la Société. Par ailleurs, l'utilisation de langues autres que le français s'avère souvent indispensable, par exemple pour les pilotes devant, à l'international, communiquer avec les contrôleurs aériens en anglais pour des raisons de sécurité. Cependant, malgré le plurilinguisme indispensable de ses effectifs, Transat reste tout de même une fière ambassadrice de la langue française dans chaque pays où ses activités commerciales sont menées.

Finalement, la Société tient habituellement toutes les assemblées annuelles, réunions du conseil d'administration et rencontres du comité de direction à Montréal et en français. Néanmoins, vu la diversité des actionnaires de la Société, une

15 AAA 2021 L'ORÉAL <https://www.loreal-finance.com/fr/assemblee-generale-2021>

16 AAA 2021 DANONE <https://www.danone.com/fr/investor-relations/shareholders/shareholders-meeting.html>

17 AAA 2021 Christian DIOR https://voda.akamaized.net/dior/1520614_605ded3e38389/

18 AAA 2021 LVMH <https://www.lvmh.fr/actionnaires/agenda/assemblee-generale-2021/>

traduction simultanée en anglais des assemblées annuelles est proposée afin de permettre à tous les détenteurs d'actions d'être adéquatement informés et ainsi de prendre des décisions éclairées.

Pour les raisons qui précèdent, Transat doit s'assurer de pouvoir communiquer efficacement avec ses parties prenantes tel que ses employés hors Québec, ses partenaires commerciaux et ses actionnaires.

Demeurant déterminée à promouvoir l'avancement de la langue française, la Société continuera d'assurer sa conformité aux lois linguistiques et de préconiser l'utilisation du français comme langue de travail au Québec et cela, sans qu'il ne soit nécessaire de le prévoir dans ses statuts.

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

PROPOSITION NON SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES :

À la suite de discussions tenues entre la Société et le MÉDAC, il fut entendu que la proposition suivante ne serait pas soumise au vote des actionnaires. Suivant une demande du MÉDAC, cette proposition et la réponse de la Société sont présentées ci-dessous.

Représentation formelle des employés dans les prises de décision stratégiques

Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans ses prises de décision. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion fassent l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle de 2023.

Argumentaire du MÉDAC

La crise sanitaire et économique nous a rappelé l'importance de la santé et du bien-être des employés au sein des organisations. Nul n'est besoin de rappeler certains avantages : un niveau plus élevé de satisfaction en regard de leur emploi, un meilleur sentiment d'appartenance, un taux d'engagement plus élevé, une productivité accrue, une diminution de l'absentéisme, une diminution des coûts d'assurance, des risques d'accidents de travail et des maladies professionnelles. Au cours des prochaines années, les conseils d'administration seront confrontés à plusieurs enjeux relevant de la gestion et au développement des talents.

Depuis les dernières années, les conseils d'administration se sont fait un devoir d'accroître la qualité de leurs prises de décision en faisant appel à différentes expériences et compétences et en faisant appel le plus possible à des personnes de tous les sexes, de tous les âges, de toutes les origines et de toutes les religions. Bien que nos conseils d'administration soient constitués majoritairement d'administrateurs indépendants, il y manque la vision des employés qui pourrait apporter une perspective autre des enjeux opérationnels et stratégiques de l'organisation, une meilleure surveillance des décisions de la haute direction et un meilleur équilibre des décisions prises avec des perspectives à court et à long terme, les employés ayant tendance à privilégier le long terme¹⁹.

Le Code de gouvernance corporative du Royaume-Uni²⁰ invitait, dans sa plus récente édition (2018), à considérer différentes initiatives pour accroître la participation des employés dans les décisions hautement stratégiques des organisations notamment les suivantes : la création d'un comité consultatif statutaire sur la main-d'oeuvre, la désignation d'un membre du conseil d'administration pour assurer la liaison avec les travailleurs ou la mise en nomination d'au moins un employé autre que le PDG au titre de membre du conseil d'administration.

19 Andreas KOKKINIS et Konstantinos SERGAKIS, « A flexible model for efficient employee participation in UK companies », (2020) 20-2 J. Corp. Law Stud. 453-493, DOI : 10.1080/14735970.2020.1735161

20 Financial Reporting Council - 2018 - The UK Corporate Governance Code <https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF>

Parfaitement convaincus de la grande valeur qu'aurait la contribution directe et formelle des employés aux prises de décisions stratégiques, notamment celles comportant des volets importants de gestion et de développement de talents, nous déposons cette proposition, confiants de ce que la société saura proposer, lors de la prochaine assemblée annuelle en 2023, des moyens pour assurer l'éclairage et la participation des employés.

Position de la Société

Afin d'assurer sa pérennité, la Société doit pouvoir garantir le bien-être et la satisfaction de ses employés. C'est pour cette raison que Transat est déterminée à mettre en œuvre des programmes pour les mobiliser, les soutenir et les faire progresser au sein de l'entreprise. Afin de permettre aux employés qui souhaitent développer davantage leurs compétences et croître au sein de l'entreprise, Transat prévoit perpétuer, au cours de l'année 2022, la majorité de ses programmes de gestion du talent et de la performance et de mettre un accent particulier sur le développement de son personnel.

Grâce entre autres à ces programmes, la Société se classe de manière récurrente parmi les meilleurs employeurs du Canada et du monde au palmarès de Forbes.

La situation extraordinaire des dernières années a incité la Société à revoir ses priorités en termes d'engagement et de développement du personnel. L'accent a été mis sur la communication avec les employés, afin de les tenir informés de l'évolution de la situation, notamment par le biais de vidéoconférences tenues régulièrement avec l'ensemble du personnel par des membres de la haute direction. Tous les employés sont invités à participer à ce forum et à poser des questions sur les sujets qui les préoccupent, peu importe leur niveau hiérarchique. Les réponses sont fournies sur le champ.

La communication étant un élément clé dans le processus de prise de décision, ces vidéoconférences et séances de questions-réponses de la haute direction avec l'ensemble du personnel, ont permis de mieux cerner les considérations personnelles, éthiques et professionnelles de l'ensemble des employés, et d'être attentif à leurs préoccupations et aux conséquences qu'auront sur eux les décisions et les actions prises par la direction.

Transat reconnaît aussi que sa capacité de mener à bien son plan stratégique est tributaire de l'expérience de ses employés clés qui possèdent une connaissance approfondie du milieu touristique et du secteur aérien. L'apport de ces employés est donc sollicité et considéré préalablement aux prises de décisions.

Finalement, il est important de rappeler ici que la prise de décisions stratégiques par la Société doit être effectuée dans son intérêt général. Il s'avère donc primordial pour les membres de la haute direction et du conseil d'administration de s'assurer que les décisions prises soient à l'avantage, non seulement des employés, mais aussi de toutes les parties prenantes telles que les actionnaires, les créanciers, les consommateurs et les gouvernements.

La Société estime donc que les intérêts de ses employés sont actuellement suffisamment pris en compte lors de l'élaboration des politiques internes et que ces derniers participent déjà activement aux prises de décisions stratégiques.

Cependant, le conseil d'administration évaluera les moyens d'accroître la participation des employés dans ses prises de décision et les conclusions de cette réflexion seront présentées dans un rapport préalablement à l'assemblée annuelle de 2025.

PROPOSITION NON SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES :

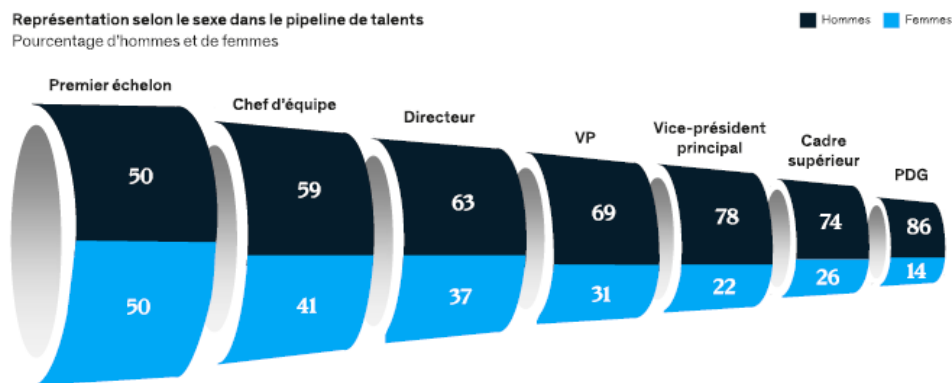
À la suite de discussions tenues entre la Société et le MÉDAC, il fut entendu que la proposition suivante ne serait pas soumise au vote des actionnaires. Suivant une demande du MÉDAC, cette proposition et la réponse de la Société sont présentées ci-dessous.

Femmes gestionnaires : promotions, avancement et montée en grade

Il est proposé que la société publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon, immédiatement sous la présidence.

Argumentaire du MÉDAC

La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied, compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles oeuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction ou en voie de devenir dirigeantes dans l'avenir. Ceci ne fera qu'accentuer une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKinsey²¹, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations sondées, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre bien ce graphique.



Il existe notamment des mesures pour « atténuer l'impact qu'un congé parental sans solde et un emploi à temps partiel a sur la carrière et le revenu des employées²² », les femmes étant encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes de vivre pareille situation professionnelle, ce qui constitue des entraves à leur avancement.

Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Le rapport proposé ici permettra de dresser le bilan de la situation selon ces différents échelons, d'encourager les hauts dirigeants à fixer des objectifs de mixité pour chacun de ceux-ci et à renseigner toutes les parties prenantes sur les stratégies qui seront mises en place afin d'assurer le caractère vigoureux de la relance des activités, notamment après la crise sanitaire.

Position de la Société

Au cours de l'année 2021, malgré le contexte difficile découlant de la pandémie, Transat s'est encore une fois classée parmi les meilleurs employeurs du Canada et du monde par le magazine Forbes, ainsi qu'à son palmarès mondial des meilleures entreprises favorables aux femmes.

21 Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf>

22 Ibid., voir le programme Shared Care, de la société australienne Aurizon, notamment, entre autres exemples

Transat est depuis longtemps conscient de l'apport unique et concret que peuvent représenter différent(e)s points de vue, expériences, préoccupations et perceptions dans un monde où les clients et les effectifs sont diversifiés. De ce fait, la Société estime que la diversité au sein de ses employés est un impératif d'ordre commercial, social et éthique.

De plus, Air Transat, étant une entreprise de juridiction fédérale, est désormais soumise à la *Loi sur l'équité salariale fédérale* entrée en vigueur depuis le 31 août 2021. Cette filiale de la Société devra donc se conformer aux exigences de cette loi en adoptant une approche proactive en matière d'équité salariale dans le délai de trois ans impartis par la loi et, le cas échéant, corriger les écarts salariaux entre les sexes. Par ailleurs, les filiales de la Société assujetties aux lois provinciales en la matière s'y conforment déjà.

À l'heure actuelle, la Société est dirigée par Annick Guérard, Présidente et cheffe de la direction, et 64 des 154 postes de gestion de la Société (de cadre à Présidente et cheffe de la direction) sont occupés par des femmes représentant ainsi une proportion de 41 %.

La Société s'assure aussi que les profils des administrateurs et des dirigeants puissent permettre de fournir un éventail de points de vue, d'expérience et d'expertise nécessaires à une gérance et une gestion efficace.

Par conséquent, la Société a mis en place le 9 septembre 2015 une politique écrite sur la représentation des femmes au sein du conseil d'administration (le « Conseil ») et de la haute direction. À cet égard, le comité de gouvernance et de nominations et le comité des ressources humaines et de la rémunération de la Société s'assurent que les objectifs reliés à cette politique sont atteints, ou sont en voie de l'être et considèrent le niveau de représentation des femmes parmi les positions de dirigeants lorsqu'il procède à leur nomination.

Le 13 décembre 2017, le Conseil a aussi augmenté de 25 % à 30 % la cible du nombre des sièges au Conseil occupés par des femmes. Le 9 mars 2022, la politique en matière de diversité fut modifiée afin d'inclure un objectif de parité au sein du Conseil (la parité étant atteinte lorsque la proportion entre les hommes et les femmes variant entre 45 % et 55 % avec un minimum de 40% d'Administrateurs par genre. En date des présentes, la Société atteint la cible fixée puisque cinq des 11 Administrateurs siégeant sur le Conseil sont des femmes représentant ainsi une proportion de 45,45 %. Transat considère cette diversité comme un atout nécessaire à une équipe de direction efficace et un pas critique à l'édification d'un environnement de travail inclusif et diversifié pour tous les employés de la Société.

L'inclusion et la diversité au sein de Transat est et restera une priorité d'action pour les années à venir et représente l'un des piliers du plan stratégique de la Société pour 2022-2026. D'ailleurs, une Directrice, Talent et Culture, fut embauchée en septembre 2021 afin de poursuivre le développement des initiatives déjà entreprises et de mettre en place une stratégie globale en matière de gestion de la diversité au sein de la Société.

La Société continuera de maintenir les efforts entrepris afin d'atteindre les objectifs fixés en matière de diversité des genres et d'assurer le respect de la législation pancanadienne sur l'équité en matière d'emploi. Le résultat de ces démarches continuera de faire l'objet de sections spécifiques dans la Notice Annuelle et dans l'avis de convocation et circulaire de sollicitation de procurations de la Société.

La Société entend aussi produire, sous une forme à déterminer, un rapport annuel sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon.

PROPOSITION NON SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES :

À la suite de discussions tenues entre la Société et le MÉDAC, il fut entendu que la proposition suivante ne serait pas soumise au vote des actionnaires. Suivant une demande du MÉDAC, cette proposition et la réponse de la Société sont présentées ci-dessous.

Divulgateion des orientations de l'entreprise en regard de la carboneutralité

Il est proposé que l'entreprise divulgue les objectifs qu'elle entend poursuivre pour atteindre la carboneutralité dans un avenir rapproché et rende compte de ses actions annuellement en précisant l'impact de ses initiatives

pour réduire ses GES à la source et de ses achats de crédits de compensation dans sa stratégie.

Argumentaire du MÉDAC

Dans l'onglet portant sur la responsabilité de l'entreprise, vous déclarez votre responsabilité d'agir dans ce domaine parce que les activités touristiques seraient responsables de 5 % des émissions mondiales de GES.

Conscient des défis que vous aurez à relever au cours des prochaines années, l'objectif de cette proposition est d'assurer que les objectifs de carboneutralité auront leur place dans la stratégie d'affaires de l'entreprise en s'appuyant sur des objectifs précis annuels et une reddition de compte appropriée.

Pour les actionnaires, les investisseurs et les parties prenantes, il est difficile d'apprécier l'envergure des efforts déployés par les entreprises pour atteindre la carboneutralité si nous ne pouvons connaître ses objectifs annuels, ses réalisations et la manière dont elles comptent les atteindre soit par des initiatives de réduction à la source ou l'achat de crédits de compensation.

Position de la Société

Transat s'efforce constamment de diminuer les conséquences négatives de ses activités sur l'environnement et, depuis bon nombre d'années, prend des mesures pour réduire ses émissions de carbone aériennes. Ces initiatives en matière d'environnement sont détaillées à chaque année au sein de la Notice Annuelle de la Société et comprennent, à titre d'exemple :

- Le programme de gestion de carburant, institué en 2003, qui permet d'améliorer l'efficacité énergétique et de réduire les émissions de gaz à effet de serre des opérations aériennes en vol;
- Le renouvellement de la flotte avec les Airbus A321neoLR qui affichent le plus bas niveau de consommation de carburant et d'émissions de gaz à effet de serre (CO₂ and NO_x) ainsi que l'empreinte sonore la plus faible de sa catégorie;
- L'installation d'un mur solaire pour réduire les émissions de CO₂ dues au chauffage de son hangar d'entretien principal;
- La conclusion d'un partenariat avec Consortium SAF+ afin de pouvoir s'approvisionner en kérosène synthétique dont l'empreinte carbone est réduite de 80 % par rapport au kérosène fossile habituellement utilisé par les compagnies aériennes.

Dans le cadre de sa planification stratégique 2022-2026, la Société a identifié trois grandes priorités d'action dont la gestion des émissions de carbone qui est un enjeu de premier ordre. En effet, Transat s'est engagée à réduire ses émissions de carbone actuelles et futures. L'objectif fixé était une croissance neutre en carbone à partir de 2019 et zéro émission nette en 2050. De plus, la Société est une partie prenante de la première phase de déploiement de CORSIA, à laquelle le Canada participe de manière volontaire, et est aussi soumise à des systèmes réglementaires d'échange de quotas d'émission de l'Union Européenne.

Afin de démontrer de quelle manière la Société contribuera à la réalisation des engagements du Canada en matière de changements climatiques, Transat s'est aussi engagée à fournir des rapports transparents et réguliers sur ses stratégies et ses performances en matière de développement durable (les « Rapports »). En mai 2021, la Société a publié le premier rapport de divulgation lié au climat, accessible en ligne, qui présente très clairement la stratégie et les initiatives de Transat en matière de climat. Ce rapport présente aussi les objectifs à court et à long terme en matière d'émissions aériennes et la Société entend établir un objectif pour 2030 d'ici le prochain rapport annuel de divulgation liée au climat.

Combiné avec l'information fournie chaque année dans la Notice Annuelle, la Société est d'avis que ces Rapports permettront à toutes les parties prenantes de pouvoir adéquatement évaluer l'envergure des efforts déployés par Transat pour atteindre la carboneutralité et, à ce titre, constitue une divulgation plus que suffisante en la matière.

Questions?

Pour toute question ou plus d'information en ce qui concerne l'assemblée annuelle des actionnaires de Transat, veuillez communiquer avec notre agent de sollicitation des procurations:



TMX Investor Solutions

Sans frais en Amérique du Nord: (866) 822-1239

Sans frais hors de l'Amérique du Nord (international): (800) 217-0538

Appel immédiat: 416.682.3825

Courriel: INFO_TMxis@TMX.com

