



FAÇONNER L'AVENIR³ DE LA FORMATION



AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE ET
EXTRAORDINAIRE DES ACTIONNAIRES ET CIRCULAIRE DE
SOLLICITATION DE PROCURATIONS DE 2016

LETTRE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL ET DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION AUX ACTIONNAIRES

Chers actionnaires,

Nous sommes heureux de vous inviter à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires 2016 de CAE (l'« **assemblée** »). Comme chaque année, nous nous réunirons pour aborder d'importantes questions concernant la société. Que vous assistiez ou non à l'assemblée, nous vous invitons à lire les renseignements fournis aux présentes, à prendre connaissance des résolutions mises de l'avant par le conseil, ainsi qu'à exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

À titre d'actionnaire, vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions sur toutes les questions soumises à l'assemblée. Votre vote est important pour nous et nous vous invitons à exercer votre droit à l'assemblée en personne ou par procuration.

La présente circulaire vous donne également des précisions sur toutes les questions soumises à l'assemblée et la manière de voter. Elle vous renseigne aussi sur les candidats au conseil d'administration, les auditeurs, les rapports des différents comités du conseil et les pratiques de CAE en matière de gouvernance.

À l'assemblée, nous examinerons comme à l'habitude notre situation financière, notamment la valeur ajoutée que nous procurons aux actionnaires, ainsi que nos activités. Nous répondrons aussi à vos commentaires et questions.

Enfin, nous tenons à vous remercier de continuer à faire confiance à CAE et à la soutenir. Nous sommes déterminés à fournir un rendement de premier rang et à créer de la valeur à long terme pour nos actionnaires. Nous serons heureux de vous compter parmi nous à l'assemblée de cette année.

James F. Hankinson (signé)
Président du conseil

Marc Parent (signé)
Président et chef de la direction

Le 15 juin 2016

SOMMAIRE DE LA CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS

Voici un aperçu des renseignements importants que vous trouverez dans la présente circulaire de sollicitation de procurations (la « **circulaire** »). Ces faits saillants ne comprennent pas toute l'information que vous devriez examiner. Ainsi, **vous devriez lire l'intégralité de la circulaire avant de voter.**

QUESTIONS SOUMISES AU VOTE DES ACTIONNAIRES

Questions soumises au vote	Recommandation de vote du conseil	Page de référence pour obtenir plus de détails
Élection de 10 administrateurs	EN FAVEUR de chaque candidat	8
Nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l. à titre d'auditeur	EN FAVEUR	10
Vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants	EN FAVEUR	11
Approbation de l'augmentation du nombre d'actions disponibles dans le cadre du régime d'options des employés de CAE	EN FAVEUR	12

SOMMAIRE DE LA CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS

NOS CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR

	Âge	Admin. depuis	Poste	Indép.	Comités du conseil ¹	Présences aux réunions du conseil et des comités à l'EX16	Autres conseils de sociétés ouvertes	Trois compétences principales
Margaret S. (Peg) Billson	54	2015	Présidente et chef de la direction de BBA Aviation — Services après-vente	OUI	Audit	86 %	S. O.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Connaissance du secteur ▪ Leadership et gestion stratégiques ▪ Ressources humaines
Michael M. Fortier	54	2010	Vice-président du conseil, RBC Marchés des capitaux	OUI	Gouvernance	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Connaissance du secteur ▪ Finances et comptabilité ▪ Gouvernance/conseil
Paul Gagné	69	2005	Administrateur de sociétés	OUI	Ressources humaines (président) Audit	100 %	3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leadership et gestion stratégiques ▪ Finances et comptabilité ▪ Ressources humaines
James F. Hankinson	72	1995	Administrateur de sociétés	OUI		100 %	S. O.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leadership et gestion stratégiques ▪ Finances et comptabilité ▪ Gouvernance/conseil
Alan N. MacGibbon	60	2015	Vice-président, Osler, Hoskin & Harcourt LLP	OUI	Audit	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Finances et comptabilité ▪ Ressources humaines ▪ Leadership et gestion stratégiques
John P. Manley	66	2008	Président et chef de la direction, Conseil canadien des affaires	OUI	Gouvernance (président) Ressources humaines	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Finances et comptabilité ▪ Connaissance du secteur ▪ Gouvernance/conseil
Marc Parent	55	2008	Président et chef de la direction, CAE	NON		100 %	S. O.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Connaissance du secteur ▪ Leadership et gestion stratégiques ▪ Ressources humaines ▪ R-D
Peter J. Schoomaker	70	2009	Conseiller en matière de défense	OUI	Gouvernance Ressources humaines	100 %	S. O.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Connaissance du secteur ▪ Leadership et gestion stratégiques ▪ Ressources humaines
Andrew J. Stevens	59	2013	Administrateur de sociétés	OUI	Audit Ressources humaines	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leadership et gestion stratégiques ▪ Connaissance du secteur ▪ R-D
Katharine B. Stevenson	53	2007	Administratrice de sociétés	OUI	Audit (présidente)	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leadership et gestion stratégiques ▪ Finances et comptabilité ▪ Gouvernance/conseil

¹ Reportez-vous à la page 1 pour les définitions.

SOMMAIRE DE LA CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS

FAITS SAILLANTS DU RENDEMENT EN 2016

REVENUS RECORDS	COMMANDES RECORDS INCLUANT 53 SIMULATEURS DE VOL VENDUS	FLUX DE TRÉSORERIE ANNUELS DISPONIBLES	RATIO D'ENDETTEMENT NET
2,5 MILLIARDS \$	6,4 MILLIARDS \$	248 MILLIONS \$	28,9 %

FAITS SAILLANTS DE LA RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS EN 2016

- Les primes versées aux hauts dirigeants sont basées sur un degré d'atteinte de la cible de 126 % de même que les objectifs personnels, témoignant de la rentabilité de CAE à l'exercice 2016.
- La performance de 116 % sur les tranches de DNR basés sur le rendement acquis au cours de l'exercice 2016 reflète le rendement relatif de CAE par rapport à la concurrence sur le plan du rendement pour les actionnaires.

Autres pratiques exemplaires quant à la rémunération des hauts dirigeants

○ Limites relatives aux primes annuelles	✓
○ 50 % des attributions RILT de l'exercice 2016 assujetties à des critères de rendement absolu	✓
○ Gains ouvrant droit à des prestations de retraite fondés sur les années décomptées (et certaines périodes d'indemnité dans des cas particuliers)	✓
○ Indemnité de départ suivant un changement de contrôle limitée à 2 fois le salaire et les primes annuelles	✓
○ Politique de récupération	✓
○ Seuil minimum d'actionariat et lignes directrices concernant la rétention de profit lié aux options	✓
○ Politique anticouverture	✓

SOMMAIRE DE LA CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS

FAITS SAILLANTS DE LA GOUVERNANCE

Le tableau suivant montre en partie comment CAE applique les normes les plus rigoureuses en matière de gouvernance, et ce, depuis sa fondation il y a plus de 65 ans.

○ Nombre de candidats aux postes d'administrateur	10
○ Nombre de candidats indépendants non-salariés	9
○ Les membres des comités du conseil (incluant le comité de gouvernance chargé de recommander des administrateurs pour le conseil) sont tous indépendants.	✓
○ Âge moyen des administrateurs	61,2
○ Élection annuelle des administrateurs	✓
○ Élection individuelle des administrateurs (et non un scrutin de liste)	✓
○ Lignes directrices concernant le vote majoritaire pour les administrateurs	✓
○ Politique sur les autres engagements des administrateurs et l'interdépendance du conseil	✓
○ Président du conseil et chef de la direction distincts	✓
○ Limitation de durée des mandats et d'âge des administrateurs	✓
○ Exigences en matière d'actionnariat pour les administrateurs et les hauts dirigeants	✓
○ Programme d'orientation/de formation du conseil	✓
○ Nombre de réunions du conseil à l'exercice 2016	7
○ Nombre d'experts financiers membres du comité d'audit	3
○ Code d'éthique professionnelle	✓
○ Vote consultatif annuel sur la rémunération des hauts dirigeants	✓
○ Processus formels d'évaluation du conseil et des comités	✓
○ Absence de deux catégories d'actions	✓

SOMMAIRE DE LA CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS

VOTER PAR PROCURATION, LA FAÇON LA PLUS SIMPLE DE VOTER

Reportez-vous au formulaire de procuration ci-joint ou au formulaire d'instructions relatives au vote ou encore à la section 1 « **Exercice des droits de vote rattachés à vos actions** » pour en savoir plus sur les façons de voter. **Si vous choisissez de voter sur Internet, par téléphone ou en personne à l'assemblée, vous n'avez pas à nous retourner le formulaire de procuration ni les instructions relatives au vote.**

PASSEZ EN REVUE CETTE CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS ET CHOISISSEZ L'UNE DES QUATRE FAÇONS DE VOTER



EN PERSONNE



SUR
INTERNET



PAR TÉLÉPHONE



PAR COURRIEL

TABLE DES MATIÈRES

Lettre aux actionnaires du président du conseil et du président et chef de la direction	i
Sommaire de la circulaire de sollicitation de procurations	ii
Définitions	1
Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2016	3
Section 1 Exercice des droits de vote rattachés à vos actions	4
Section 2 Délibérations de l'assemblée	8
Section 3 Les candidats au conseil d'administration	18
Section 4 Gouvernance	27
Section 5 Rapports des comités du conseil	32
Section 6 Rémunération des administrateurs	41
Section 7 Rémunération des hauts dirigeants	45
Analyse de la rémunération	45
Objectifs en matière de rémunération	45
Établissement de la rémunération des hauts dirigeants	46
Politique et objectifs en matière de rémunération	51
Seuils d'actionnariat des hauts dirigeants	63
Réduction des risques	64
Établissement de la rémunération des hauts dirigeants visés à l'exercice 2016	66
Graphique du rendement pour les actionnaires	72
Corrélation avec la rémunération au rendement	73
Rémunération au rendement par rapport au groupe de référence	76
Rémunération de nos hauts dirigeants visés	78
Tableau sommaire de la rémunération	78
Attributions en vertu de régimes d'intéressement	80
Conventions de retraite	82
Indemnités de départ et en cas de changement de contrôle	84
Section 8 Autres renseignements importants	88
Section 9 Annexe A : Mandat du conseil d'administration	89
Section 10 Annexe B : Résolution relative à l'augmentation de la réserve d'actions du régime d'options des employés	92

DÉFINITIONS

Définition de certains termes

Dans le présent document, soit cette « circulaire », les termes « vous », « vos », « votre » et « vôtre » renvoient à l'actionnaire, alors que les termes « nous », « nos », « notre », « nôtre », « société », « entreprise » et « CAE » désignent CAE inc. et, le cas échéant, ses filiales. Dans la présente circulaire, un « exercice financier » correspond à l'année financière ou fiscale qui s'étend du 1^{er} avril au 31 mars de l'année mentionnée.

Les termes suivants sont aussi utilisés dans la circulaire.

§ Dollars canadiens

Actions ordinaires ou actions Désigne les actions ordinaires de CAE

ACVM Autorités canadiennes en valeurs mobilières

Administrateurs indépendants Le terme « indépendant » s'interprète au sens des lignes directrices de gouvernance de CAE, des règles applicables en matière de gouvernance de la New York Stock Exchange et de la SEC, du Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance et de l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières.

Assemblée L'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de CAE qui doit avoir lieu le 10 août 2016

BdC Banque du Canada

Circulaire La présente circulaire de sollicitation de procurations

Comité d'audit Le comité d'audit de notre conseil d'administration

Comité de gouvernance Le comité de gouvernance de notre conseil

Comité des ressources humaines Le comité des ressources humaines de notre conseil

Conseil Notre conseil d'administration

DAR Désigne les droits à la valeur d'actions liés au rendement de CAE. La valeur d'un DAR équivaut à la valeur d'une action.

Date de référence 16 juin 2016

DDVA Désigne les droits différés à la valeur d'actions de CAE. La valeur d'un DDVA équivaut à la valeur d'une action.

DÉFINITIONS

DLT	Désigne le nombre de droits différés à la valeur d'actions du RILT. La valeur d'un DLT équivaut à la valeur d'une action.
DNR (ou DNR-temps)	Désigne les droits à la valeur d'actions de négociation restreinte de CAE. La valeur d'un DAR équivaut à la valeur d'une action.
DNR EX2010 (ou DNR basés sur le rendement)	Désigne les droits à la valeur d'actions de négociation restreinte (DNR) fondés sur le rendement émis sous le Régime de droits à la valeur d'action à négociation restreinte de l'exercice 2010. La valeur d'un DNR équivaut à la valeur d'une action.
Exercice	Désigne l'année financière pour CAE, qui s'étend du 1er avril au 31 mars de l'année civile suivante. Par exemple, l'exercice 2016 désigne la période de douze mois terminée le 31 mars 2016.
Hauts dirigeants visés	Le président et chef de la direction, le chef de la direction financière et les trois hauts dirigeants les mieux rémunérés au 31 mars 2016
NYSE	La Bourse de New York (acronyme de New York Stock Exchange)
PwC	PricewaterhouseCoopers s.r.l., comptables professionnels agréés, de Montréal, au Québec
Rapport de gestion	Désigne la section consacrée au rapport de gestion du rapport annuel pour l'exercice clos le 31 mars 2016.
RICT	Régime d'intéressement à court terme
RILT	Régime d'intéressement à long terme
SOX	Loi Sarbanes-Oxley de 2002 (Sarbanes-Oxley Act of 2002)
TSX	Bourse de Toronto (Toronto Stock Exchange)
Monnaie, change et cours des actions	Tous les montants indiqués dans la présente circulaire sont en dollars canadiens, sauf indication contraire. Dans la présente circulaire, notamment quand il s'agit d'établir la valeur dans le cours des options d'achat d'actions libellées en dollars canadiens, les données relatives au cours de nos actions sont calculées en fonction du dollar canadien.
Exactitude des renseignements	Les renseignements présentés dans cette circulaire sont à jour au 9 juin 2016, sauf indication contraire.

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2016

QUAND

Mercredi 10 août 2016 à 11 h (heure de l'Est)

OÙ

Siège social de CAE (Entrée 4 – Auditorium), 8585 Côte-de-Liesse, Saint-Laurent (Québec)

OBJET DE L'ASSEMBLÉE

1. Recevoir les états financiers consolidés de CAE et le rapport des auditeurs indépendants pour l'exercice financier clos le 31 mars 2016
2. Élire les administrateurs, dont le mandat expirera à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires
3. Renouveler le mandat de PricewaterhouseCoopers s.r.l. à titre d'auditeur indépendant jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires et autoriser le comité d'audit à fixer la rémunération de l'auditeur indépendant
4. Participer à un vote consultatif et non contraignant sur l'approche de CAE en matière de rémunération des hauts dirigeants, telle que décrite dans la circulaire ci-jointe
5. Examiner et approuver une résolution concernant l'augmentation du nombre d'actions disponibles dans le cadre du régime d'options des employés de CAE
6. Traiter toute autre question dûment soumise à l'assemblée

VOUS AVEZ LE DROIT DE VOTER

En tant que porteur d'actions ordinaires inscrit à la fermeture des bureaux le 16 juin 2016, vous avez le droit de recevoir un avis de convocation à l'assemblée et de voter à cette assemblée.

Vous êtes invité à réfléchir et à exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'égard des points 2 à 5 ci-dessus et de toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

Si vous ne pouvez pas assister à l'assemblée, mais tenez à exercer les droits de vote rattachés à vos actions, veuillez soumettre vos votes par procuration, comme indiqué sous « **Exercice des droits de vote rattachés à vos actions** » dans la circulaire de sollicitation de procurations ci-jointe (« la **circulaire** »). La procuration sera considérée comme admissible si notre agent des transferts, la Société de fiducie Computershare du Canada, la reçoit au plus tard à 11 h (heure de l'Est) le 9 août 2016. En cas d'ajournement ou de report de l'assemblée, Computershare doit recevoir votre procuration au plus tard 24 heures (à l'exclusion du samedi, du dimanche et des jours fériés) avant la reprise de celle-ci.

Ci-joint, avec l'avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire, se trouve la circulaire comprenant plus d'information sur les questions qui seront abordées à l'assemblée.

Par ordre du conseil d'administration,

Le 15 juin 2016
Montréal (Québec)

MARK HOUNSELL
Avocat général, chef de la conformité
et secrétaire général

SECTION 1

EXERCICE DES DROITS DE VOTE RATTACHÉS À VOS ACTIONS

DATE DE RÉFÉRENCE

Le 16 juin 2016 est la date de référence de l'assemblée.

ACTIONNAIRES HABILITÉS À VOTER

Seuls les porteurs d'actions ordinaires inscrits à la fermeture des bureaux à la date de référence pourront être convoqués à l'assemblée, ou à toute reprise de celle-ci, et seront autorisés à y assister (en personne ou par procuration) ainsi qu'à voter. Il est possible de consulter la liste des actionnaires inscrits à la date de référence pendant les heures d'ouverture de la fiducie Computershare du Canada, à ses bureaux situés au 100, avenue University, 8^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, tout comme à l'assemblée.

ACTIONS ET VOTES

Au 15 juin 2016, 269 279 490 actions ordinaires de CAE sont émises et en circulation. Chaque action ordinaire de CAE donne droit à un vote.

ACTIONNAIRES PRINCIPAUX

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de CAE (selon les registres et les déclarations publiques), aucune personne n'a la propriété véritable ni le contrôle de plus de 10 % des actions ordinaires.

Au 15 juin 2016, l'ensemble des administrateurs et des hauts dirigeants (17 personnes) avaient la propriété véritable ou exerçaient un contrôle à l'égard de 354 518 actions ordinaires, soit environ 0,13 % de cette catégorie.

VOTRE VOTE EST IMPORTANT

Votre vote est important. Veuillez lire les renseignements qui suivent pour vous assurer du bon exercice des droits de vote rattachés à vos actions.

COMMENT VOTER

Vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions de l'une ou l'autre des façons suivantes :

1. En personne, à l'assemblée, si vous êtes :



- a) un actionnaire inscrit : vous n'avez pas à remplir ni à nous retourner le formulaire de procuration ci-joint. À votre arrivée à l'assemblée, un représentant de Computershare notera votre présence avant votre entrée dans la salle.
- b) un actionnaire non inscrit : (y compris un participant au régime des employés) ET souhaitez voter en personne; vous DEVEZ remplir et nous retourner le formulaire d'instructions relatives au vote au plus tard à 11 h (heure de l'Est) le 9 août 2016.

SECTION 1

EXERCICE DES DROITS DE VOTE RATTACHÉS À VOS ACTIONS

2. Par procuration



Par la poste : veuillez signer le formulaire de procuration et nous le retourner dans l'enveloppe ci-jointe.



Par téléphone : veuillez appeler au numéro qui figure sur votre formulaire de procuration.



Par Internet : veuillez consulter le site Web mentionné sur votre formulaire de procuration.



Par l'entremise d'une autre personne qui assistera à l'assemblée en votre nom.

Veuillez vous reporter au formulaire de procuration ci-joint pour obtenir des instructions.

NOMINATION D'UN FONDÉ DE POUVOIR

Si vous choisissez de voter par procuration, la ou les personnes nommées dans votre formulaire de procuration (nommément le ou les « **fondé(s) de pouvoir** ») sont autorisées à exercer en votre nom les droits de vote rattachés à vos actions lors de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci.

Les procurations sont sollicitées par la direction

Par l'entremise de la présente circulaire, **la direction sollicite votre procuration en regard des questions qui seront traitées à l'assemblée** (ou à toute reprise de celle-ci) qui se tiendra aux date, heure et lieu ainsi qu'aux fins indiquées dans l'**avis de convocation** ci-joint.

La sollicitation se fera principalement par la poste, mais les procurations pourraient aussi être sollicitées en personne par les dirigeants de CAE à peu de frais. Les frais de la sollicitation des procurations par la direction seront payés par CAE.

À moins que vous désigniez un autre fondé de pouvoir, les **dirigeants et/ou administrateurs de CAE dont les noms figurent dans le formulaire de procuration ci-joint (James F. Hankinson, Paul Gagné et Marc Parent) exerceront les droits de vote rattachés à vos actions.**

Fondés de pouvoir autres que les dirigeants

L'actionnaire qui souhaite **se faire représenter par une autre personne que James F. Hankinson, Paul Gagné et Marc Parent** à l'assemblée peut **inscrire le nom du fondé de pouvoir de son choix dans l'espace réservé à cette fin ou remplir un autre formulaire de procuration**. Dans tous les cas, le formulaire dûment rempli doit être reçu par le secrétaire général de CAE au 8585, ch. de la Côte-de-Liesse, Saint-Laurent (Québec) H4T 1G6, ou par la société de fiducie Computershare du Canada, au 100, avenue University, 8^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, **au plus tard à 11 h (heure de l'Est) le 9 août 2016** (ou à 11 h [heure de l'Est] le jour ouvrable précédant l'assemblée, en cas de reprise ou d'ajournement).

SECTION 1

EXERCICE DES DROITS DE VOTE RATTACHÉS À VOS ACTIONS

EXERCICE DU DROIT DE VOTE

Sur le formulaire de procuration, vous pouvez indiquer au fondé de pouvoir la façon dont vous voulez qu'il exerce le droit de vote rattaché à vos actions ou le laisser agir librement en votre nom. Si vous n'indiquez pas sur le formulaire de procuration la façon dont vous voulez que le droit de vote rattaché à vos actions soit exercé, votre fondé de pouvoir pourra alors exercer votre droit de vote à son appréciation.

Le formulaire de procuration ci-joint donne au fondé de pouvoir le droit de voter à son appréciation sur les modifications ou les changements aux questions énoncées dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire et sur toute autre question dûment soumise à l'assemblée (y compris dans le cas d'une reprise ou d'un ajournement).

Au moment de mettre sous presse cette circulaire, la direction de CAE n'avait connaissance d'aucune modification de cette nature ni d'aucune autre question à soumettre à l'assemblée.

À moins que vous désigniez un autre fondé de pouvoir ou précisiez la façon dont vous voulez que le droit de vote rattaché à vos actions soit exercé, **James F. Hankinson, Paul Gagné et Marc Parent** voteront pour vous :

- a) **EN FAVEUR** de l'élection des candidats aux postes d'administrateur énumérés dans la circulaire;
- b) **EN FAVEUR** de la nomination du cabinet de comptables professionnels agréés PricewaterhouseCoopers s.r.l. à titre d'auditeurs, et en faveur de l'autorisation donnée aux administrateurs de fixer la rémunération de ces derniers;
- c) **EN FAVEUR** de l'approbation de la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction; et
- d) **EN FAVEUR** de l'approbation d'une résolution concernant l'augmentation du nombre d'actions disponibles dans le cadre du régime d'options des employés de CAE.

RÉVOCACTION DES PROCURATIONS

Vous pouvez révoquer une procuration à tout moment, de L'UNE OU L'AUTRE des façons suivantes :

- a) En votant à nouveau par téléphone ou sur Internet au plus tard à 11 h (heure de l'Est) le 9 août 2016 (ou au plus tard à 11 h le jour ouvrable précédant l'assemblée, en cas de reprise ou d'ajournement);
- b) En faisant parvenir au secrétaire général de CAE un autre formulaire de procuration dûment rempli et signé, portant une date ultérieure à celle du premier formulaire de procuration, par courriel ou télécopieur. Celui-ci doit être reçu au 8585, ch. de la Côte-de-Liesse, Saint-Laurent (Québec) H4T 1G6, ou par la Société de fiducie Computershare du Canada, au 100 avenue University, 8^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, au plus tard à 11 h (heure de l'Est) le 9 août 2016 (ou au plus tard à 11 h le jour ouvrable précédant l'assemblée, en cas de reprise ou d'ajournement); ou
- c) En faisant parvenir un avis écrit et signé de révocation de procuration aux scrutateurs de l'assemblée, à l'attention du président de l'assemblée, avant ou au moment de commencer l'assemblée (y compris dans le cas d'une reprise ou d'un ajournement).

SECTION 1

EXERCICE DES DROITS DE VOTE RATTACHÉS À VOS ACTIONS

ACCÈS ÉLECTRONIQUE AUX DOCUMENTS RELATIFS AUX PROCURATIONS ET AUX RAPPORTS ANNUELS ET TRIMESTRIELS

Nous offrons à nos actionnaires la possibilité d'obtenir sur Internet les circulaires de sollicitation de procurations ainsi que les rapports annuels et trimestriels au lieu de les recevoir sur papier par la poste.

Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez choisir cette option en suivant les instructions figurant sur votre formulaire de procuration.

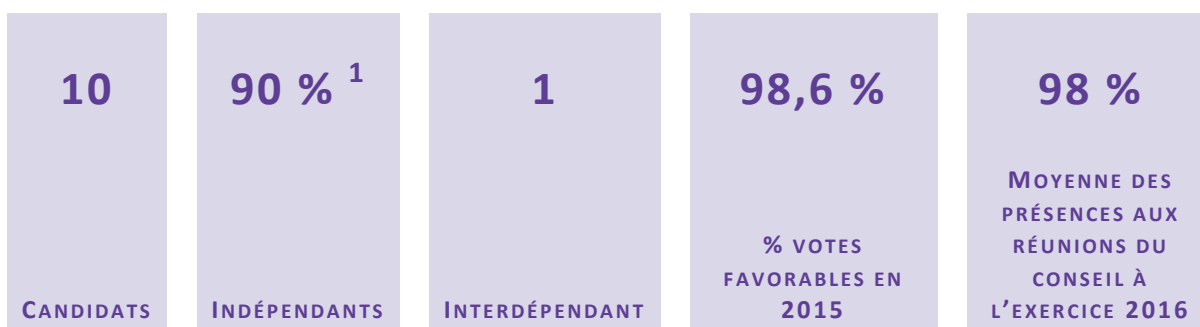
Si vous détenez vos actions ordinaires par l'entremise d'un intermédiaire (comme une banque ou un courtier), **veuillez vous reporter aux renseignements donnés par celui-ci pour savoir comment obtenir sur Internet nos circulaires de sollicitation de procurations ainsi que nos rapports annuels et trimestriels.**

SECTION 2 DÉLIBÉRATIONS DE L'ASSEMBLÉE

1 RECEVOIR LES ÉTATS FINANCIERS DE CAE

Les états financiers de CAE, y compris le rapport de l'auditeur, pour l'exercice clos le 31 mars 2016 seront présentés aux actionnaires à l'assemblée. Les états financiers font partie de notre rapport annuel de 2016 et ont été postés à nos actionnaires avec la présente circulaire. Ils se trouvent aussi sur le site Web de CAE (www.cae.com), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov). **Aucun vote des actionnaires n'est requis à l'égard des états financiers.**

2 ÉLIRE 10 ADMINISTRATEURS



¹ Le seul administrateur non indépendant est le président et chef de la direction de CAE.

Vous élierez un conseil d'administration (le « **conseil d'administration** ») composé de 10 membres. Chaque administrateur est élu chaque année pour un mandat expirant au plus tard à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

Les candidats suivants aux postes d'administrateur sont actuellement membres du conseil. Le comité de gouvernance et le conseil recommandent leur élection à l'assemblée :

- Margaret S. (Peg) Billson
- L'honorable Michael M. Fortier, P.C.
- Paul Gagné
- James F. Hankinson
- Alan N. MacGibbon
- L'honorable John P. Manley, P.C., O.C.
- Marc Parent
- Gén. Peter J. Schoomaker, États-Unis (ret.)
- Andrew J. Stevens
- Katharine B. Stevenson

Brian E. Barents n'est pas candidat à une réélection lors de l'assemblée, car il prendra sa retraite à l'exercice 2017. Chaque candidat a été élu lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2015 qui s'est tenue le 12 août 2015, par la majorité des voix exprimées.

Veillez vous reporter à la section 3 « **Les candidats au conseil d'administration** » pour en savoir plus sur leur expérience, le processus de sélection et d'autres faits pertinents avant d'exercer votre vote à l'égard de chaque candidat.

SECTION 2

DÉLIBÉRATIONS DE L'ASSEMBLÉE

Des restrictions quant à l'âge et à la durée des mandats permettent à CAE de profiter d'une combinaison d'expérience et de nouvelles perspectives

Le conseil d'administration a adopté une résolution précisant la durée des mandats comme suit :

- Jusqu'à deux périodes de service de six ans, jusqu'à un maximum de douze ans;
- Une personne qui a atteint 72 ans ne peut être proposée comme candidat.

Le conseil d'administration considère que ces limites, sous réserve d'exceptions raisonnables, sont nécessaires pour s'assurer que CAE puisse régulièrement tirer profit de nouvelles compétences et perspectives. M. James F. Hankinson a été exempté, par suite d'une résolution adoptée par le conseil d'administration, de respecter la limite de 12 ans de service dans le cadre de la planification de la relève du président du conseil d'administration de CAE lors de l'exercice 2014. Le mandat du président dans ce rôle peut, avec l'assentiment du conseil, se prolonger pour cinq ans à compter de la date de début dudit mandat.

Lignes directrices concernant le vote majoritaire

Conformément à la politique en matière de vote majoritaire, tout candidat à un poste d'administrateur qui, dans un scrutin non contesté, récolte un plus grand nombre d'abstentions ou de votes « contre » que de votes en faveur de son élection doit remettre sa démission sans délai au président du comité de gouvernance. Le comité de gouvernance considérera la démission qui lui est remise et recommandera au conseil soit de l'accepter, soit de la refuser. Le conseil donnera suite à la recommandation du comité de gouvernance dans un délai maximum de 90 jours suivant la date de tenue de l'assemblée des actionnaires lors de laquelle se sera tenu le scrutin. Pour décider d'accepter ou non la démission présentée, le conseil tiendra compte des facteurs pris en considération par le comité de gouvernance ainsi que de tels renseignements ou tels facteurs supplémentaires qu'il jugera pertinents. La décision du conseil sera rendue publique. Si une démission est refusée, conformément à notre politique en matière de vote majoritaire, les motifs de ce refus seront également communiqués.

Si l'un des candidats se trouve dans l'impossibilité de remplir les fonctions d'administrateur, les procurations accordées à la direction seront exercées en faveur d'un autre candidat, au gré du fondé de pouvoir, à moins que l'actionnaire n'ait précisé dans la procuration que le fondé de pouvoir doit voter pour un autre candidat ou s'abstenir de participer à l'élection des administrateurs.

Le résultat détaillé des votes sera communiqué suivant l'assemblée

Rapidement, au terme de l'assemblée, nous communiquerons publiquement le nombre et le pourcentage de votes et d'abstentions de vote obtenus par chaque administrateur, et ceux des votes favorables ou non quant à toute autre question soumise au vote.

Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter **EN FAVEUR** de l'élection des 10 candidats aux postes d'administrateur du conseil.

SECTION 2 DÉLIBÉRATIONS DE L'ASSEMBLÉE

3 NOMINATION DES AUDITEURS

Sur recommandation du comité d'audit, le conseil propose le renouvellement du mandat de PricewaterhouseCoopers s.r.l., comptables professionnels agréés, de Montréal, au Québec, à titre d'auditeur de CAE jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires et autorise les administrateurs à fixer la rémunération de ces derniers.

PwC agit à titre d'auditeur de CAE depuis 1991.

PwC fournit trois types de services à CAE et à ses filiales

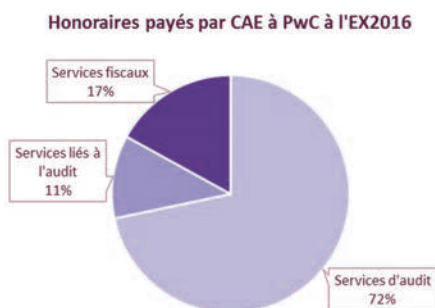
1. **Services d'audit** : honoraires facturés pour des services professionnels liés à l'audit des états financiers annuels de CAE et des services qui sont normalement rendus par PwC dans le cadre des dépôts obligatoires et réglementaires, y compris l'audit des contrôles internes et de l'information financière exigée par la SOX et par les règles équivalentes adoptées par les ACVM.
2. **Services liés à l'audit** : honoraires liés aux services rendus dans le cadre d'acquisitions, de services de traduction et d'autres services divers liés à la comptabilité de CAE.
3. **Services fiscaux** : honoraires liés aux services de conformité, de planification et de conseils fiscaux.

Indépendance des auditeurs

Le comité d'audit a examiné avec PwC son indépendance à l'égard de CAE et de sa direction. Il en a conclu que PwC garde son indépendance même en offrant des services non liés à l'audit.

De plus, conformément à sa politique, le comité d'audit passe en revue et approuve préalablement tous les services non liés à l'audit excédant un certain montant qui sont rendus par les auditeurs externes.

CATÉGORIE D'HONORAIRES	2016 (en millions de dollars)	2015 (en millions de dollars)
1. Services d'audit	3,8	3,6
2. Services liés à l'audit	0,6	0,6
3. Services fiscaux	0,9	0,7
Total	5,3	4,9



Pour favoriser davantage l'indépendance de PwC, le comité d'audit a instauré une politique sur l'embauche par CAE d'actuels et d'anciens partenaires et employés de PwC qui ont travaillé à un dossier de CAE au cours des dernières années.

Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter **EN FAVEUR** de la nomination de PwC à titre d'auditeur.

4 VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Comme il est décrit à la section 7 « **Rémunération des hauts dirigeants** », la philosophie et les programmes de rémunération des hauts dirigeants de CAE sont fondés sur le principe fondamental de la rémunération au rendement, de façon à harmoniser les intérêts de nos hauts dirigeants avec ceux de nos actionnaires. Ce principe permet à CAE d'attirer et de garder de hauts dirigeants très compétents, fortement motivés à accroître la valeur actionnariale de CAE de façon durable.

Nous vous encourageons à lire attentivement cette rubrique de la circulaire qui décrit notre approche générale en matière de rémunération des hauts dirigeants, les objectifs des programmes de rémunération des hauts dirigeants, les processus décisionnels relatifs à la rémunération, ainsi que la rémunération des hauts dirigeants les mieux rémunérés au cours des trois dernières années.

Pendant l'assemblée, on demandera aux actionnaires de voir aussi à la question et de participer à un vote consultatif et non exécutoire sur l'approche de CAE en matière de rémunération des hauts dirigeants – communément appelé en anglais *say on pay*.

Le texte de la résolution visée va comme suit :

« Il est résolu que, à titre consultatif et sans que le rôle et les responsabilités du conseil d'administration en soient diminués, les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération des hauts dirigeants qui est décrite dans la présente circulaire de sollicitation de procurations. »

Comme votre vote est consultatif, le conseil n'est pas tenu d'y donner suite. Toutefois, le comité des ressources humaines examinera et analysera les résultats du vote et en tiendra compte dans son examen de la philosophie et des programmes de rémunération des hauts dirigeants.

Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter **EN FAVEUR** de la résolution présentée ci-dessus.

Si la majorité des droits rattachés aux actions représentées en personne ou par procuration à l'assemblée sont exercés contre la résolution consultative non exécutoire ci-dessus, le président du conseil ou le président du comité des ressources humaines supervisera un processus visant à communiquer avec les actionnaires en vue de leur donner la possibilité d'exprimer leurs préoccupations particulières. Le conseil d'administration et le comité des ressources humaines étudieront les résultats de ce processus et, s'il y a lieu, examineront l'approche de la société en matière de rémunération des hauts dirigeants dans le contexte des préoccupations particulières des actionnaires.

Notre approche en matière de rémunération des hauts dirigeants a été approuvée par 92,87 % de voix favorables à la résolution lors de l'assemblée annuelle des actionnaires qui s'est tenue le 12 août 2015.

5 AUGMENTATION DU NOMBRE D' ACTIONS DISPONIBLES DANS LE CADRE DU RÉGIME D' OPTIONS DES EMPLOYÉS DE CAE

Le 15 juin 2016, le conseil d'administration a approuvé des modifications au régime d'options d'achat d'actions de CAE (le « régime d'options des employés »). Un exemplaire du texte du régime d'options des employés, tel que modifié le 15 juin 2016, peut être consulté sur le site Web de CAE au www.cae.com, sur celui de SEDAR au www.sedar.com et sur celui d'EDGAR au www.sec.com. Une description sommaire du régime d'options des employés apparaît ci-dessous.

Les modifications suivantes au régime d'options des employés n'exigent pas l'approbation des actionnaires puisque ces modifications ont été faites suite aux provisions existantes du texte du régime d'options des employés :

- Une modification de la définition de « prix de base » pour préciser que, si la date à laquelle le conseil décide d'attribuer une option tombe dans une période d'interdiction ou dans les cinq jours de bourse suivant la fin d'une période d'interdiction, la date d'attribution d'options est présumée être le sixième jour de bourse suivant la fin de cette période d'interdiction.
- Le régime d'options des employés prévoit désormais expressément que toute option détenue par un titulaire d'options et toute action sous-jacente ne doivent aucunement être l'objet de monétisation ni de toute autre procédure de couverture visant à réduire l'exposition liée à leur exploitation par le titulaire d'options.
- En ce qui concerne le choix d'un titulaire d'options de recevoir de l'argent au lieu d'exercer ses options, le régime a été modifié afin de préciser que la juste valeur marchande d'une action sera son cours de clôture à la Bourse de Toronto, le jour de bourse où le choix est fait.
- En ce qui concerne l'autorité du comité des ressources humaines d'apporter certaines modifications aux provisions du régime d'options des employés sans l'approbation des actionnaires, l'autorité d'ajouter ou de modifier quelques termes que ce soit en lien avec les provisions d'assistance financière aux titulaires d'options a été retirée.
- Les dispositions de modification du régime d'options des employés prévoient désormais expressément que CAE doit obtenir l'approbation des actionnaires pour : (a) augmenter le nombre maximal d'actions pouvant être émises dans le cadre du régime, sauf dans le cas d'un ajustement conformément à l'article VIII du régime; (b) augmenter le nombre d'actions pouvant être émises à des initiés ou à tout titulaire d'options dans le cadre du régime, dans les deux cas, sauf dans le cas d'un ajustement conformément à l'article VIII du régime; (c) permettre aux administrateurs non-salariés d'être admissibles à l'attribution d'options dans le cadre du régime; (d) permettre que toute option attribuée dans le cadre du régime puisse être transférable ou cessible autrement que par testament ou conformément aux lois de succession (règlements de succession); (e) réduire le prix d'exercice d'une option après son attribution à un titulaire d'options ou annuler toute option et la remplacer par une nouvelle assortie d'un prix d'exercice réduit accordé au même titulaire, sauf dans le cas d'un ajustement conformément à l'article VIII du régime; (f) prolonger la durée d'une option au-delà de la date d'échéance initiale, sauf en cas de prolongation due à une période d'interdiction, comme prévu au régime; (g) ajouter une modalité d'exercice sans décaissement ou en actions, qui ne prévoit pas une déduction complète du nombre d'actions sous-jacentes de la réserve du régime; (h) ajouter toute forme

SECTION 2

DÉLIBÉRATIONS DE L'ASSEMBLÉE

d'aide financière et toute modification aux dispositions d'assistance financière du régime étant plus favorables aux titulaires d'options et (i) modifier toute disposition parmi les dispositions de modification du régime.

- Un certain nombre d'autres changements non matériels ou de routine a été apporté au libellé de certains termes définis, ainsi que les modifications appropriées dans le régime qui en découlent et à certaines sections du régime dans une volonté de suivre les pratiques exemplaires, de simplifier le texte du régime et de le clarifier.

CAE demande l'approbation des actionnaires pour la modification suivante au régime d'options des employés :

- À des fins d'émission aux termes du régime d'options des employés, CAE propose la mise de côté de 10 000 000 actions supplémentaires.

Au 15 juin 2016, et sujet à l'approbation des actionnaires pour l'ajout de 10 000 000 d'actions ordinaires supplémentaires, le régime d'options des employés prévoit l'émission d'un maximum de 16 381 839 actions ordinaires à la levée d'options octroyées aux termes de celui-ci, dont 6 127 175 (ou approximativement 2 % des actions de CAE émises et en circulation) ont déjà été octroyées sous forme d'options, et 10 254 664 (ou approximativement 4 % des actions de CAE émises et en circulation) demeurent disponibles pour de futures attributions.

Compte tenu de l'ajout de 10 000 000 nouvelles actions, le nombre total d'actions disponibles aux termes du régime d'options des employés représentera, si cette mesure est autorisée, approximativement 6 % des actions émises et en circulation de CAE.

Le conseil d'administration recommande que les actionnaires approuvent la mise de côté de 10 000 000 actions ordinaires supplémentaires aux termes du régime d'options des employés.

Description du régime d'options d'achat d'actions à l'intention des employés

La description du régime d'options des employés ci-dessous est celle dudit régime tel que modifié par le Conseil d'administration le 15 juin 2016.

Objectif. Le régime d'options des employés vise à donner aux employés clés de CAE l'occasion d'acheter des actions ordinaires et de profiter de leur appréciation, ce qui incite davantage ces derniers à contribuer au succès et à la prospérité de CAE, en plus d'augmenter la valeur des actions ordinaires au profit des actionnaires. En outre, CAE et ses filiales arrivent ainsi à attirer et à fidéliser plus facilement dans leurs rangs des personnes aux compétences exceptionnelles.

Admissibilité. Tous les employés salariés de CAE ou de ses filiales sont autorisés à participer au régime d'options des employés. Les administrateurs non-salariés ne sont pas admissibles. Sous réserve des dispositions du régime d'options des employés concernant le décès, le départ à la retraite ou la cessation d'emploi sans motif valable, les options attribuées aux termes du régime d'options des employés ne peuvent être levées que si leur titulaire est, au moment de la levée, au service de CAE ou d'une de ses filiales et qu'il a exercé ses fonctions à ce titre de façon continue depuis la date d'octroi des options. Le régime d'options des employés ne contient aucune disposition d'assistance financière pour soutenir la participation des employés au programme.

SECTION 2

DÉLIBÉRATIONS DE L'ASSEMBLÉE

Administration. Le comité des ressources humaines a le pouvoir d'établir des règles et des lignes directrices quant à l'administration du régime d'options des employés, de désigner les employés salariés qui recevront les options, de déterminer le nombre d'actions visées, de définir les modalités et les conditions liées à ces attributions, ainsi que d'annuler, de suspendre ou de modifier ces modalités et conditions. Il peut, à sa seule discrétion, prendre des décisions et faire des interprétations aux termes du régime d'options des employés. Actuellement, aucun droit octroyé antérieurement en vertu de ce régime n'est assujéti à une ratification par le porteur de titres avant son acquisition.

Durée des options et prix d'exercice. Le comité des ressources humaines établit le calendrier d'acquisition des options. Le montant du prix de levée est payé en espèces, par chèque, par traite bancaire ou par mandat. Le régime autorise les attributions d'options d'achat d'actions assorties d'une durée maximale de dix ans (si la date d'expiration d'une option tombe dans une période d'interdiction ou dans les neuf jours ouvrables suivant l'expiration d'une période d'interdiction, cette date d'expiration est automatiquement repoussée sans autre action ni formalité à la date correspondant au dixième jour ouvrable suivant la fin de la période d'interdiction, ce dixième jour ouvrable étant considéré comme la date d'expiration de l'option à toutes fins au titre du régime). Toutefois, les options émises au cours de l'exercice 2012 ont une durée de sept ans. Auparavant, les options avaient une durée de six ans. L'acquisition se fait de manière différentielle, par tranche de 25 % débutant à la date du premier anniversaire de l'attribution. Le prix d'exercice correspond au cours moyen pondéré des actions ordinaires à la Bourse de Toronto pendant les cinq jours de bourse précédant la date de l'attribution des options (à condition que si la date à laquelle le conseil décide d'octroyer l'option tombe dans une période d'interdiction ou dans les cinq jours ouvrables suivant l'expiration d'une période d'interdiction, cette date d'octroi sera présumée correspondante au sixième jour ouvrable suivant la fin de la période d'interdiction).

Nombre d'actions. Un participant au régime d'options des employés (il peut s'agir d'un employé-cadre initié de CAE) ne peut détenir des options visant plus de 5 % (avant dilution) des actions ordinaires émises et en circulation. Le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises à tout moment à des initiés de CAE, en vertu de l'ensemble des ententes de rémunération à base de titres, ne peut dépasser 10 % des actions ordinaires émises et en circulation. Le nombre d'actions ordinaires émises à des initiés de la société dans une période d'un an aux termes de toutes les ententes de rémunération à base de titres ne peut pas excéder 10 % des actions de la société émises et en circulation. Le régime d'options des employés permet, au gré du comité des ressources humaines, la remise et l'annulation sans nouvelle émission d'une option dans le cours contre des espèces, au lieu d'actions, dont le montant est égal à la juste valeur marchande des actions sous-jacentes à l'option, déduction faite du prix d'exercice de l'option (la valeur marchande d'une action sera le prix de l'action à la clôture de la Bourse de Toronto le jour ouvrable au cours duquel le comité des ressources humaines prend la décision de remise et d'annulation sans nouvelle émission). Les options ne peuvent être cédées ni transférées, sauf par testament ou par effet du droit successoral.

Traitement en cas de cessation d'emploi. À la mort d'un titulaire d'options, toute option détenue peut être exercée, dans la mesure le défunt avait le droit de le faire juste avant son décès, par la personne à qui les droits du titulaire en regard de l'option sont transférés par testament ou selon les lois applicables de descendance et de distribution. Toute personne à qui les droits d'un titulaire en regard d'une option sont transférés par testament ou selon les lois applicables de descendance ou de distribution : (i) aura le droit d'exercer l'option seulement pendant la période expirant le jour qui vient en premier entre (x) six mois après la date du décès et (y) la date d'échéance de l'option; et (ii) est assujéti à toutes les conditions du régime et de l'option applicables au titulaire d'options.

SECTION 2

DÉLIBÉRATIONS DE L'ASSEMBLÉE

Si un titulaire d'options atteint la date d'admissibilité à la retraite et cesse d'être un employé, ses options non acquises continueront d'être acquises au-delà de la date de retraite, sous réserve de toutes les conditions du régime et de l'option applicables au titulaire. Il aura le droit, sous réserve de toutes les conditions du régime et de l'option qui s'appliquent à lui : (a) d'exercer les options acquises détenues à la date de la retraite jusqu'à la date d'échéance de chacune des options et (b) d'exercer les options acquises après la date de la retraite pendant les 30 jours seulement suivant la date d'acquisition des options post-retraite, après quoi toute option non exercée acquise après la retraite expirera.

Si un titulaire d'options cesse de servir à titre d'employé pour une autre raison que le décès, le départ à la retraite, la démission volontaire ou le renvoi sans motif valable, chacune de ses options non acquises ainsi que tous les droits décrits ici ou aux termes du régime prennent fin et deviennent nuls, nonavenus et sans effet à la date où il cesse de servir la société.

Si un titulaire d'options cesse de servir à titre d'employé pour une autre raison que le décès, le départ à la retraite, la démission volontaire ou le renvoi pour un motif valable, il aura le droit, pendant une période de 30 jours suivant la date de cessation d'emploi (ou jusqu'à la date d'expiration normale des droits d'option du titulaire si elle est antérieure), d'exercer ses options dans la mesure où il avait le droit de les exercer à la date de cessation d'emploi. À l'expiration de cette période de 30 jours (sous réserve de prolongation si la fin de la période survient dans une période d'interdiction), chaque option détenue par le titulaire ainsi que tous les droits décrits ici ou aux termes du régime, prennent fin et deviennent nuls, nonavenus et sans effet à la date où celui-ci cesse de servir la société.

Changement de contrôle. Le régime d'options des employés définit un changement de contrôle de CAE comme un changement de propriété véritable ou de contrôle de la majorité des actions de CAE ou la vente de la totalité ou quasi-totalité des actifs de CAE. Dans de telles circonstances, l'acquisition des droits liés à toutes les options par anticipation émises aux termes du régime d'options des employés surviendrait.

Modifications. Le régime d'options des employés prévoit que ses conditions, ainsi que celles de quelque option que ce soit, peuvent être modifiées, annulées ou faire l'objet de renonciation dans certains cas précis. Le régime d'options des employés indique les situations dans lesquelles l'approbation des actionnaires est obligatoire pour certains types de modifications au régime d'options des employés. De plus, le comité des ressources humaines est autorisé, conformément aux conditions du régime d'options des employés, et sous réserve de celles-ci, à modifier, à interrompre ou à annuler le régime d'options des employés ou toute option attribuée aux termes de ce régime sans l'approbation des actionnaires pour :

- (a) (i) modifier les conditions d'attribution ou d'exercice d'options, y compris les conditions relatives à l'admissibilité (sauf celle des administrateurs non membres de la direction), à la participation au régime d'options des employés, au montant et au paiement du prix des options (sauf une réduction de prix) ou bien à l'acquisition, à l'exercice, à l'expiration (à l'exception du report de la date d'échéance, sauf conformément au régime d'options des employés), à la cession (sauf pour des opérations sur dérivés ou de financement) et au rajustement d'options; ou (ii) ajouter ou modifier des conditions relatives à la prestation autrement qu'en espèces;
- (b) modifier le régime d'options aux employés pour permettre l'attribution de droits différés à la valeur d'actions ou de droits à la valeur d'actions de négociation restreinte aux termes du régime ou pour ajouter ou modifier d'autres dispositions faisant en sorte que des participants reçoivent des titres de la société sans contrepartie en espèces versée à celle-ci;
- (c) apporter les changements nécessaires ou souhaitables pour respecter les lois, règles et règlements applicables de bourses ou d'autorités de réglementation compétentes;

SECTION 2

DÉLIBÉRATIONS DE L'ASSEMBLÉE

- (d) corriger ou rectifier une ambiguïté, une disposition inopérante, une erreur ou une omission dans le régime d'options des employés ou une option ou bien apporter des modifications d'ordre administratif;
- (e) modifier des conditions relatives à l'administration du régime d'options des employés; et
- (f) apporter toute autre modification n'exigeant pas l'approbation des actionnaires aux termes du régime d'options des employés, des lois applicables ou d'exigences de bourses ou d'autorités de réglementation compétentes.

Toutefois, la modification, l'interruption ou l'annulation : (i) doit être sans modification ni effet défavorable sur une option déjà attribuée sans le consentement du titulaire de l'option; (ii) doit être effectuée conformément aux lois, règles, règlements et instructions applicables de bourses ou d'autorités de réglementation compétentes et celles-ci doivent avoir accordé les approbations exigées.

Le régime d'options des employés prévoit que l'approbation des actionnaires est nécessaire pour apporter les modifications suivantes :

- (a) augmenter le nombre maximal d'actions pouvant être émises dans le cadre du régime, sauf dans le cas d'un ajustement conformément à l'article VIII du régime;
- (b) augmenter le nombre d'actions pouvant être émises à des initiés ou à un titulaire d'options dans le cadre du régime, dans les deux cas, sauf dans le cas d'un ajustement au titre de l'article VIII du régime;
- (c) permettre aux administrateurs non-salariés d'être admissibles à l'attribution d'options dans le cadre du régime;
- (d) permettre que toute option attribuée dans le cadre du régime soit cessible ou transférable autrement que par testament ou conformément aux lois de succession (règlements de succession);
- (e) réduire le prix d'exercice d'une option après son attribution à un titulaire d'options ou annuler toute option et la remplacer par une nouvelle, assortie d'un prix d'exercice réduit accordé au même titulaire, sauf dans le cas d'un ajustement conformément à l'article VIII du régime;
- (f) prolonger la durée d'une option au-delà de la date d'échéance initiale, sauf si la prolongation est due à une période d'interdiction, comme prévu au régime;
- (g) ajouter une modalité d'exercice de paiement sans décaissement ou en actions, qui ne prévoit pas une déduction complète du nombre d'actions sous-jacentes de la réserve du régime;
- (h) ajouter toute forme d'aide financière et toute modification aux dispositions d'assistance financière du régime étant plus favorables aux titulaires d'options; et
- (i) modifier les dispositions aux dispositions de modification du régime.

Ajustements. Si certains événements d'entreprise viennent altérer le nombre ou le type d'actions ordinaires en circulation, notamment un dividende en actions, un fractionnement d'actions, un regroupement ou une émission de droits, les ajustements nécessaires seront apportés aux modalités de l'attribution des options en circulation, selon les circonstances.

Le texte de la résolution approuvant l'augmentation du nombre d'actions disponibles dans le cadre du régime d'options des employés (la « **Résolution relative à l'augmentation de la réserve d'actions du régime d'options des employés** ») est énoncé à l'annexe B du présent document. Pour être adoptée, cette résolution doit être approuvée à la majorité des voix des porteurs d'actions ordinaires. Si vous n'indiquez pas la façon dont vous voulez que le droit de vote rattaché à vos actions soit exercé, les personnes désignées

SECTION 2

DÉLIBÉRATIONS DE L'ASSEMBLÉE

comme fondés de pouvoir voteront pour vous à l'assemblée, par procuration, EN FAVEUR de la résolution relative à l'augmentation de la réserve d'actions du régime d'options des employés.

Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter **EN FAVEUR** de la Résolution relative à l'augmentation de la réserve d'actions du régime d'options des employés.

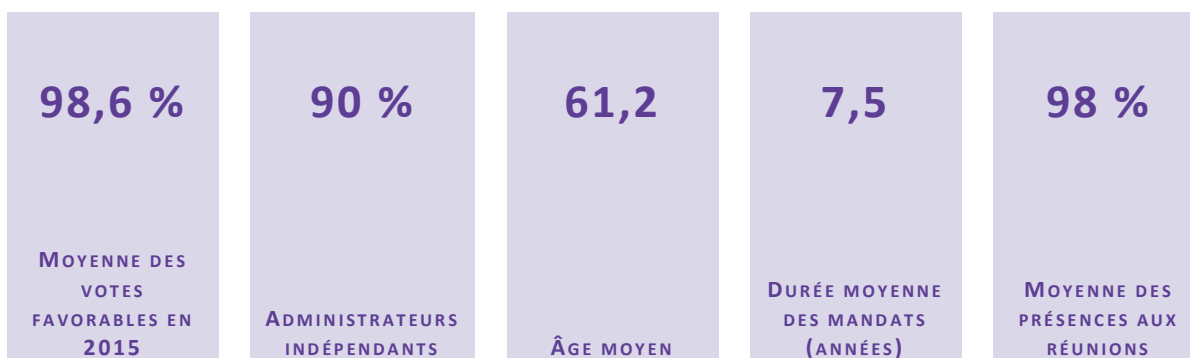
Autres questions

Après la conclusion des questions officielles traitées à la réunion :

- nous vous informerons de nos activités récentes;
- nous inviterons les actionnaires à poser des questions et à faire part de leurs commentaires.

SECTION 3 LES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Cette section présente le profil biographique, l'évolution au sein du conseil et l'actionnariat détenu de tous les candidats EN FAVEUR desquels le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter à l'assemblée. Suivant les tableaux individuels, vous trouverez une description des critères de sélection, du processus de nomination et des caractéristiques des candidats concourant au bon fonctionnement du conseil d'administration. « Valeur marchande » désigne le produit de la somme des actions ordinaires et des DDVA détenues par un administrateur multipliée par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX au 9 juin 2016. Les notes relatives à chaque candidat suivent immédiatement la biographie.



SECTION 3 LES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

MARGARET S. (PEG) BILLSON

Âge : 54 Administratrice depuis : 2015 (indépendante)
Votes favorables à la dernière assemblée annuelle : 99,59 %



Mme Billson est présidente et chef de la direction de BBA Aviation Services après-vente, une division de BBA Aviation plc. Dirigeante d'entreprise chevronnée, elle détient plus de 30 ans d'expérience dans la direction d'entreprises axées sur la technologie, notamment en tant que présidente et directrice générale de la division « Avion » d'Eclipse Aviation et comme vice-présidente et directrice générale de « Airframe Systems » à Honeywell International Inc. Mme Billson a une maîtrise en ingénierie aérospatiale et, en guise de reconnaissance de ses réalisations au sein de l'industrie, a été intronisée au « temple de la renommée » de la Embry Riddle Aeronautical University. Elle est également pilote IFR.

Appartenance au conseil et présences			Autres conseils de sociétés ouvertes			
Conseil d'administration	4 de 5	80 %	Actuellement			
Audit	2 de 2	100 %	S. O.			
Total	6 de 7	86 %	Antérieurement			
			SkyWest, Inc.		2007-2015	
Titres détenus						
Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif ¹
9 juin 2016	-	6 334	6 334	105 461 \$	435 000 \$	24 %

¹ Mme Billson s'est jointe au conseil le 12 août 2015 et doit recevoir sa rémunération sous forme de droits différés à la valeur d'actions de CAE jusqu'à ce qu'elle atteigne le seuil d'actionariat requis

MICHAEL M. FORTIER

Âge : 54 Administrateur depuis : 2010 (indépendant)
Votes favorables à la dernière assemblée annuelle : 99,40 %



M. Fortier est entré au service de RBC Marchés des capitaux (RBCMC) à titre de vice-président du conseil en 2010. Avant d'entrer au service de RBCMC, M. Fortier était associé d'Ogilvy Renault S.E.N.C.R.L., s.r.l. (aujourd'hui Norton Rose Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l.) et conseiller principal de Morgan Stanley au Canada.

De 2006 à 2008, il a occupé divers postes au sein du gouvernement du Canada, en tant que ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, ministre du Commerce international et ministre responsable de la grande région de Montréal. Avant d'entrer au gouvernement du Canada, il a travaillé dans le secteur des banques d'investissement, d'abord comme directeur général de Credit Suisse First Boston (de 1999 à 2004), puis comme directeur général à Valeurs mobilières TD (de 2004 à 2006).

De 1985 à 1999, M. Fortier a également exercé le droit au cabinet Ogilvy Renault S.E.N.C.R.L., s.r.l. dans les secteurs du financement des sociétés et des fusions et acquisitions. Il s'est établi plusieurs années à Londres (Royaume-Uni) pendant cette période.

Appartenance au conseil et présences			Autres conseils de sociétés ouvertes			
Conseil d'administration	7 de 7	100 %	Actuellement			
Gouvernance	3 de 3	100 %	Aimia Inc.			
Total	10 de 10	100 %	Antérieurement			
			S. O.		2009 à ce jour	
Titres détenus						
Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
9 juin 2016	10 000	40 610	50 610	842 656 \$	435 000 \$	194 %
10 juin 2015	10 000	30 058	40 058	606 879 \$	390 000 \$	156 %

SECTION 3 LES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

PAUL GAGNÉ

Âge : 69 Administrateur depuis : 2005 (indépendant)
Votes favorables à la dernière assemblée annuelle : 98,47 %



M Gagné¹ est administrateur de diverses sociétés ouvertes et fermées. M. Gagné est président du conseil de Wajax Corporation et siège au comité d'audit et au comité d'organisation et de rémunération de Textron Inc. ainsi qu'au comité d'audit, au comité des ressources humaines et au comité de l'environnement et de la santé et de la sécurité de Norbord Inc. M. Gagné a travaillé chez Avenor Inc. (de 1976 à 1997), ayant occupé comme dernier poste celui de chef de la direction. En 1998, il est entré au service de Kruger Inc., où il a occupé un poste de consultant en planification stratégique d'entreprise (de 1998 à 2002). M. Gagné est titulaire d'un titre comptable professionnel agréé.

Appartenance au conseil et présences			Autres conseils de sociétés ouvertes			
Conseil d'administration	7 de 7	100 %	Actuellement			
Audit	4 de 4	100 %	Textron Inc.	1995 à ce jour		
Ressources humaines (président)	5 de 5	100 %	Wajax Corporation	1996 à ce jour		
Total	16 de 16	100 %	Norbord Inc.	2015 à ce jour		
			Antérieurement			
			Ainsworth Lumber Co. Ltd.	2011 – 2015		
			Inmet Mining Corporation	1996 – 2013		
			Fraser Papers Inc.	2004 – 2011		
Titres détenus						
Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
9 juin 2016	-	117 821	117 821	1 961 720 \$	435 000 \$	451%
10 juin 2015	-	103 382	103 382	1 566 237 \$	390 000 \$	402 %

¹ En novembre 2006, M. Gagné a démissionné de son poste d'administrateur de Gemofor Inc., société fermée qui fabrique du matériel de scierie. Dans l'année qui a suivi sa démission, Gemofor Inc. a demandé la protection de la loi sur les faillites. De plus, M. Gagné était administrateur de Papiers Fraser Inc. (« Fraser ») d'avril 2004 à février 2011. En juin 2009, Fraser a entrepris une restructuration supervisée par le tribunal en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (« LACC ») et en vertu d'autres lois similaires sur la faillite aux États-Unis. Dans le cadre de sa restructuration, Fraser a vendu la totalité de ses actifs productifs et distribué le produit de leur vente aux termes d'un plan de transaction et d'arrangement consolidé qui a été approuvé par les tribunaux en février 2011. La négociation des actions ordinaires de Fraser a été suspendue de la TSX le 23 juin 2009. La Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (la « CVMO ») a délivré une ordonnance d'interdiction d'opérations contre Fraser le 10 mars 2011.

SECTION 3 LES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

JAMES F. HANKINSON

Âge : 72 Administrateur depuis : 1995 (indépendant)
Votes favorables à la dernière assemblée annuelle : 97,93 %



M. Hankinson est administrateur de sociétés. Il a été président et chef de la direction d'Ontario Power Generation Inc. de 2005 jusqu'à son départ à la retraite en 2009. Il a une vaste expérience de gestion dans les domaines de l'énergie, du transport, des ressources naturelles et de la fabrication. M. Hankinson a été administrateur d'ENMAX Corporation, société fermée. Il a été président et chef de la direction de la Société d'énergie du Nouveau-Brunswick (de 1996 à 2002). En 1973, il est entré au service de Canadien Pacifique Limitée, où il a occupé le poste de président et chef de l'exploitation (de 1990 à 1995). M. Hankinson est titulaire d'un titre de comptable professionnel agréé.

Appartenance au conseil et présences			Autres conseils de sociétés ouvertes			
Conseil d'administration (président)	7 de 7	100 %	Actuellement			
			S. O.			
Total	7 de 7	100 %	Antérieurement			
			Les Aliments Maple Leaf Inc.		1995 – 2012	
			Shoppers Drug Mart Corporation		2009 – 2014	
Titres détenus						
Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
9 juin 2016	4 018	130 817	134 835	2 245 003 \$	900 000 \$	249 %
10 juin 2015	4 018	119 648	123 666	1 873 540 \$	855 000 \$	219 %

ALAN N. MACGIBBON

Âge : 60 Administrateur depuis : 2015 (indépendant)
Votes favorables à la dernière assemblée annuelle : 99,4 %



M. MacGibbon est vice-président non-exécutif du cabinet d'avocats Osler, Hoskin & Harcourt LLP depuis juillet 2014 et directeur de la Banque Toronto Dominion depuis avril 2014. Il a été directeur général mondial, qualité, stratégie et communications de Deloitte Touche Tohmatsu Limitée (de 2011 à 2013). Il était également conseiller sénior de Deloitte LLP (Canada) (de 2012 à 2013) et directeur régional et chef de la direction de Deloitte LLP (Canada) avant juin 2012. M. MacGibbon détient un diplôme universitaire en administration des affaires et un doctorat honorifique de l'Université du Nouveau-Brunswick. M. MacGibbon est titulaire d'un titre de comptable professionnel agréé, un comptable agréé et membre de l'Institut des comptables professionnels agréés de l'Ontario.

Appartenance au conseil et présences			Autres conseils de sociétés ouvertes			
Conseil d'administration	7 de 7	100 %	Actuellement			
Audit	3 de 3	100 %	Banque TD		2014 à ce jour	
Total	10 de 10	100 %	Antérieurement			
			S. O.			
Titres détenus						
Date	Actions ordinaires ¹	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif ²
9 juin 2016	4 074	8 488	12 562	209 157 \$	435 000 \$	48 %
10 juin 2015	4 056	S. O.	4 056	61 448 \$	390 000 \$	16 %

¹ 1 008 de ces actions sont la propriété véritable de l'épouse de M. MacGibbon, sous la direction de ce dernier.

² M. MacGibbon s'est joint au conseil le 26 mai 2015 et doit recevoir sa rémunération sous forme de droits différés à la valeur d'actions de CAE jusqu'à ce qu'elle atteigne le seuil d'actionariat requis

SECTION 3 LES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

JOHN P. MANLEY

Âge : 66 Administrateur depuis : 2008 (indépendant)
Votes favorables à la dernière assemblée annuelle : 96,84 %



M. Manley¹ est président et chef de la direction du Conseil canadien des affaires (un organisme sans but lucratif) et président du conseil de la Banque Canadienne Impériale de Commerce. De 2004 à 2009, il a été avocat-conseil chez McCarthy Tétrault s.r.l., un cabinet d'avocats d'envergure nationale. Auparavant, M. Manley a passé plus de seize ans dans la fonction publique et a occupé le poste de ministre de l'Industrie, de ministre des Affaires étrangères, de ministre des Finances et de vice-premier ministre. M. Manley a obtenu un baccalauréat ès arts de l'Université Carleton et un doctorat en jurisprudence de l'Université d'Ottawa, il est directeur agréé de l'Université McMaster et a reçu des doctorats honorifiques de cinq universités canadiennes.

Appartenance au conseil et présences			Autres conseils de sociétés ouvertes			
Conseil d'administration	7 de 7	100 %	Actuellement			
Ressources humaines	5 de 5	100 %	Banque Canadienne Impériale de Commerce		2005 à ce jour	
Gouvernance (président)	3 de 3	100 %	Telus		2012 à ce jour	
Total	15 de 15	100 %	Antérieurement			
			Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée		2006 – 2013	
			Corporation Nortel Networks Limitée		2004 – 2009	
Titres détenus						
Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
9 juin 2016		86 285	86 285	1 436 645 \$	435 000 \$	330 %
10 juin 2015	-	72 472	72 472	1 097 951 \$	390 000 \$	282 %

¹ M. Manley était administrateur de Nortel et de Networks Corporation (« Nortel ») et Nortel Networks Limitée (« NNL ») lorsque ces sociétés ont obtenu la protection contre leurs créanciers en vertu de la LACC le 14 janvier 2009 et en vertu d'autres lois similaires sur la faillite des États-Unis et d'autres territoires.

SECTION 3 LES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

MARC PARENT

Âge : 55 Administrateur depuis : 2008
Votes favorables à la dernière assemblée annuelle : 99,40 %



M. Parent¹ est président et chef de la direction de CAE inc. depuis octobre 2009. Il est entré au service de la société en février 2005 en tant que président de groupe, Produits de simulation, avant d'être nommé président de groupe, Produits de simulation et Formation militaire et services associés en mai 2006, et, par la suite, vice-président exécutif et chef de l'exploitation en novembre 2008. M. Parent possède plus de 30 ans d'expérience dans l'industrie aéronautique. Avant de se joindre à CAE, M. Parent a occupé divers postes auprès de Canadair et de Bombardier Aéronautique au Canada et aux États-Unis. M. Parent est un ancien président du conseil d'administration de l'Association des industries aérospatiales du Canada (AIAC) et d'Aéro Montréal (grappe aérospatiale du Québec). M. Parent a obtenu un diplôme en génie de l'École Polytechnique. Il est également diplômé du « Harvard Business School Advanced Management Program » et détient un doctorat honorifique de l'École Polytechnique. M. Parent est un pilote qualifié détenant une licence de pilote de ligne émise par Transports Canada.

Appartenance au conseil et présences			Autres conseils de sociétés ouvertes		
Conseil d'administration	7 de 7	100 %	Actuellement S. O.		
Total	7 de 7	100 %	Antérieurement S. O.		
Titres détenus					
Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	% de l'objectif
9 juin 2016	264 701	258 444	523 145	8 710 364 \$	196 %
10 juin 2015	200 462	253 367	453 829	6 880 048 \$	160 %

¹ M. Parent détient également 1 357 000 options d'acquisition d'actions ordinaires et, à titre de président et chef de la direction, ses objectifs en matière de propriété d'actions ou de DDVA sont plus élevés que ceux d'un administrateur indépendant (voir la section 7 intitulée « Seuils d'actionnariat des hauts dirigeants » pour en savoir plus sur les seuils d'actionnariat de M. Parent). M. Parent a assisté à la totalité ou à une partie des réunions des comités du conseil sur invitation de ces comités.

GÉN. PETER J. SCHOOMAKER, ÉTATS-UNIS (RET.)

Âge : 70 Administrateur depuis : 2009 (indépendant)
Votes favorables à la dernière assemblée annuelle : 98,74 %



Le général Schoomaker est conseiller en matière de défense. Il est général quatre étoiles retraité de l'Armée américaine. Rappelé en service actif, il est devenu le 35^e chef d'état-major de l'armée et membre des chefs d'état-major des États-Unis (de 2003 à 2007). Avant sa première retraite, il a été commandant en chef, Commandement des opérations spéciales des États-Unis (de 1997 à 2000). Il a été propriétaire et président de Quiet Pros, Inc. (conseils en matière de défense) (de 2000 à 2003). Le général Schoomaker a passé plus de 35 ans à divers postes de commandement et de l'état-major dans les Forces d'opérations spéciales et traditionnelles. Il est administrateur de plusieurs sociétés fermées ou à but non lucratif ainsi que de la Special Operations Warrior Foundation et a été administrateur de CAE USA Inc. (de 2007 à 2009).

Appartenance au conseil et présences			Autres conseils de sociétés ouvertes			
Conseil d'administration	7 de 7	100 %	Actuellement S. O.			
Gouvernance	3 de 3	100 %	Antérieurement			
Ressources humaines	5 de 5	100 %	DynCorp International Inc. 2007 – 2010			
Total	15 de 15	100 %	Aeroflex Incorporated 2010 – 2014			
Titres détenus						
Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
9 juin 2016	-	77 136	77 136	1 284 314 \$	435 000 \$	295 %
10 juin 2015	-	65 186	65 186	987 568 \$	390 000 \$	253 %

SECTION 3 LES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

ANDREW J. STEVENS

Âge : 59 Administrateur depuis : 2013 (indépendant)
Votes favorables à la dernière assemblée annuelle : 98,75 %



M. Stevens est administrateur de sociétés au Royaume-Uni et a de l'expérience dans les secteurs de l'aérospatiale et de la défense à l'échelle mondiale. Il a travaillé pour le Dowty Group, un important fabricant anglais d'équipements de bord (de 1976 à 1994); pour Bowthorpe plc (de 1994 à 1996); pour Messier-Dowty en tant que directeur général et, ensuite, en tant que directeur de l'exploitation (de 1996 à 2000); pour Rolls-Royce, en tant que directeur général de la défense aérospatiale (de 2001 à 2003); et pour Cobham plc en tant que membre du conseil d'administration où il a occupé plusieurs postes, tels que directeur général du groupe Systèmes aérospatiaux, chef de l'exploitation et chef de la direction (de 2003 à 2012).

Appartenance au conseil et présences			Autres conseils de sociétés ouvertes			
Conseil d'administration	7 de 7	100 %	Actuellement			
Audit	4 de 4	100 %	Héroux-Devtek Inc. 2014 à ce jour			
Ressources humaines	5 de 5	100 %	De La Rue plc 2012 à ce jour			
Total	16 de 16	100 %	Antérieurement			
			Cobham plc 2003 – 2012			
Titres détenus						
Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
9 juin 2016	-	33 219	33 219	553 096 \$	435 000 \$	127 %
10 juin 2015	-	22 141	22 141	335 436 \$	390 000 \$	86 %

KATHARINE B. STEVENSON

Âge : 53 Administratrice depuis : 2007 (indépendante)
Votes favorables à la dernière assemblée annuelle : 97,42 %



Mme Stevenson est administratrice de sociétés et siège au conseil de diverses sociétés au Canada et aux États-Unis. Elle a été l'ancienne trésorière mondiale de Nortel Networks Corporation. Avant d'entrer au service de Nortel Networks Corporation, elle a occupé de façon progressive des rôles principaux en finance dans les domaines de l'investissement et des services bancaires aux entreprises chez J.P. Morgan & Company, Inc. Mme Stevenson siège au conseil de la Banque Canadienne Impériale de Commerce et préside son comité de gouvernance. Elle est également administratrice d'Open Text Corporation et membre de son comité d'audit.

Mme Stevenson est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec grande distinction) de la Harvard University et porte le titre IAS.A conféré par l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS).

Appartenance au conseil et présences			Autres conseils de sociétés ouvertes			
Conseil d'administration	7 de 7	100 %	Actuellement			
Audit (présidente)	4 de 4	100 %	Banque Canadienne Impériale de Commerce 2011 à ce jour			
Total	11 de 11	100 %	Open Text Corporation 2008 à ce jour			
			Antérieurement			
			Valeant Pharmaceuticals International, Inc. 2010 – 2016			
			OSI Pharmaceuticals Inc. 2005 – 2010			
Titres détenus						
Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
9 juin 2016	15 600	89 022	104 622	1 741 956 \$	435 000 \$	400 %
10 juin 2015	15 600	75 828	91 428	1 385 134 \$	390 000 \$	355 %

SECTION 3

LES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

PROCESSUS DE SÉLECTION ET DE NOMINATION DES ADMINISTRATEURS

Une partie des responsabilités du comité de gouvernance consiste à repérer et à recruter des personnes possédant les compétences nécessaires pour devenir membres du conseil, ainsi qu'à recommander des candidats à l'élection aux assemblées annuelles des actionnaires.

Pour remplir ce mandat, le comité de gouvernance :

- repère des ensembles de compétences, d'expérience dans le secteur, d'expérience diverse et internationale, et de liens d'affaires souhaitables et d'autres caractéristiques qui pourraient aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités et servir les intérêts de CAE (reportez-vous à la rubrique « **Caractéristiques du conseil** » ci-après).
- passe en revue avec le président du conseil, le président et chef de la direction et d'autres administrateurs les candidats éventuels, notamment les membres existants du conseil d'administration, qui pourraient posséder une partie ou la totalité de ces caractéristiques;
- considère les conflits d'intérêts possibles, les questions d'indépendance et d'interdépendance d'administrateurs des candidats potentiels;
- approche avec le président du conseil et d'autres administrateurs des candidats potentiels qui ne siègent pas déjà au conseil afin d'établir leur disponibilité et leur intérêt à siéger au conseil de CAE, et passe en entrevue les candidats intéressés afin d'établir la pertinence de leur candidature;
- étudie avec d'autres membres du conseil, la candidature éventuelle de tout nouvel administrateur avant la prise de décision finale de le nommer.

Les membres du conseil doivent :

- démontrer un niveau d'éthique et d'intégrité élevé, incluant le respect du code d'éthique professionnelle du conseil;
- agir de façon honnête et de bonne foi, dans l'intérêt supérieur de CAE;
- consacrer suffisamment de temps aux affaires de CAE et exercer de la prudence et de la diligence dans leur fonction au sein du conseil;
- donner un jugement objectif sur les enjeux de CAE;
- comprendre et mettre au défi les plans d'exploitation et stratégiques de CAE;
- participer activement à toutes les délibérations du conseil;
- faire des efforts raisonnables pour assister aux réunions du conseil et des comités; et
- revoir les documents fournis à l'avance (le cas échéant) par la direction et se préparer consciencieusement avant chaque réunion du conseil.

Selon les statuts de CAE, le conseil d'administration peut être composé d'un minimum de trois administrateurs et d'un maximum de vingt et un. Le règlement de CAE prévoit que les administrateurs doivent être élus tous les ans. Chaque administrateur exerce son mandat jusqu'à l'assemblée annuelle suivante ou jusqu'à l'élection de son remplaçant, à moins qu'en application du règlement, il ne soit mis fin à son mandat auparavant. Conformément au règlement, le conseil d'administration a fixé à 10 le nombre d'administrateurs à élire à l'assemblée.

SECTION 3 LES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

CARACTÉRISTIQUES DU CONSEIL

La grille suivante indiquant l'âge, la durée du mandat, les qualités professionnelles, l'expertise et les compétences des membres actuels du conseil d'administration est revue chaque année par le comité de gouvernance pour assurer une combinaison judicieuse d'aptitudes et d'expériences en ce qui a trait aux affaires de CAE, aux normes de gouvernance et à l'émergence de nouvelles perspectives :

	ÂGE			DURÉE DU MANDAT À CAE			COMPÉTENCES					
	Moins de 60	60 à 69	70 et plus	0 à 5 ans	6 à 10 ans	Plus de 10 ans	Connaissance du secteur	Leadership et gestion stratégiques	Finances et comptabilité	Ressources humaines	R-D	Gouvernance/conseil
Peg Billson	■			■			■	■		■		
Michael M. Fortier	■				■		■		■			■
Paul Gagné		■				■		■	■	■		
James F. Hankinson			■			■		■	■			■
Alan N. MacGibbon		■		■				■	■	■		
John P. Manley		■			■			■		■		■
Marc Parent	■				■		■	■		■	■	
Peter J. Schoomaker			■		■		■	■		■		
Andrew J. Stevens	■			■			■	■		■	■	
Katharine B. Stevenson	■				■			■	■			■

Note : Brian E. Barents est un membre actuel du conseil d'administration, mais il prendra sa retraite à l'exercice 2017 et n'est pas candidat à une réélection lors de l'assemblée.

Tous les candidats non-salariés sont indépendants (9 administrateurs sur 10).

Tous les membres des comités du conseil sont indépendants.

NOUS EXERÇONS UNE SOLIDE GOUVERNANCE DEPUIS PLUS DE 65 ANS

Les membres du conseil d'administration et de la direction sont fiers du fait que CAE maintienne des normes de gouvernance rigoureuses depuis plus de 65 ans. Cette gouvernance est fondée sur le principe que la droiture morale dans la conduite de l'entreprise est garante de la création d'une valeur soutenue pour les actionnaires.

Notre structure de gouvernance permet à des administrateurs indépendants, avisés et chevronnés d'user de conseil, de perspicacité et de prévoyance pour servir les intérêts de la société et de nos actionnaires.

Respect de la réglementation

À titre d'émetteur assujéti canadien dont les actions ordinaires sont inscrites à la cote de la Bourse de Toronto (« **TSX** ») et de la Bourse de New York (« **NYSE** »), les pratiques en matière de gouvernance de CAE doivent respecter et surpasser les règles applicables adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (« **ACVM** ») et par la Securities and Exchange Commission (« **SEC** ») des États-Unis, de même que les dispositions des règles de la NYSE et de la SOX.

En tant que société non américaine, CAE n'est pas tenue de se conformer à la plupart des exigences d'inscription de la NYSE en matière de gouvernance. Toutefois, CAE est tenue de communiquer les différences importantes entre ses pratiques en matière de gouvernance et les exigences applicables aux sociétés américaines inscrites à la cote de la NYSE. À l'exception des résumés figurant sur le site Web de CAE (<http://www.cae.com/investisseurs/pourquoi-investir-dans-cae/gouvernance/>), CAE se conforme aux exigences de la NYSE à tous égards importants. Elle se conforme également aux dispositions de la SOX et aux règles adoptées par la SEC aux termes de cette loi qui s'appliquent actuellement à elle.

Pratiques exemplaires et amélioration continue

Le conseil et son comité de gouvernance continuent de surveiller les pratiques en matière de gouvernance au Canada et aux États-Unis et d'apporter les changements nécessaires aux politiques et aux pratiques de CAE en matière de gouvernance afin de se conformer aux nouvelles règles des ACVM et des autres autorités de réglementation compétentes. Nous surveillons aussi les pratiques prisées des représentants d'actionnaires ainsi que d'autres organisations, et adopterons celles qui seront jugées bénéfiques pour la société.

Transparence et communication continue

CAE s'engage à maintenir un dialogue ouvert et continu avec ses actionnaires, ses employés, les autres investisseurs et le public. Par l'entremise de sa politique et de ses méthodes de communication, le conseil s'assure que les renseignements importants transmis aux investisseurs sont opportuns, exacts et largement diffusés conformément aux lois sur les valeurs mobilières et aux règles des bourses applicables. Les services des Communications mondiales et des Relations avec les investisseurs de CAE répondent aux demandes des investisseurs. L'agent des transferts de CAE, la société de fiducie Computershare du Canada, a un numéro sans frais (1-800-564-6253) et un site Web (www.computershare.com) pour aider les actionnaires. Ces derniers peuvent aussi envoyer leurs commentaires par courriel à investisseurs@cae.com. De plus, CAE donne des renseignements sur ses activités sur son site Web (www.cae.com). Ses documents déposés auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et de la SEC se trouvent respectivement sur www.sedar.com et www.sec.gov/edgar.

SECTION 4

GOUVERNANCE

Nous encourageons les actionnaires à consulter les documents téléchargeables suivants, ainsi que toute autre documentation disponible sur le site Web de CAE à www.cae.com/investisseurs/pourquoi-investir-dans-cae/gouvernance. Les renseignements affichés sur le site Web sont **également disponibles en version imprimée à la demande de tout actionnaire adressée au secrétariat général** à l'adresse indiquée à la présente circulaire de sollicitation de procurations.

- Lignes directrices concernant la gouvernance de CAE
- Résumé des différences importantes entre les pratiques de CAE inc. en matière de gouvernance et celles qui doivent être suivies à cet égard par les émetteurs américains selon les normes de la Bourse de New York
- Règlement intérieur
- Certificat de fusion
- Contrat relatif au régime de protection des droits des actionnaires
- Code d'éthique des membres du conseil
- Mandate des comités du conseil
- Descriptions des fonctions de président et chef de la direction, président du conseil et présidents des comités
- Code d'éthique professionnelle
- Régime d'options des employés

Rôles du conseil et de la direction

Le conseil et ses comités ont pour mission de générer de la valeur à long terme pour les actionnaires de la société et d'assurer la continuité et la vitalité des activités de la société en instaurant une politique d'entreprise, en supervisant la planification stratégique, en surveillant le rendement de la société et en formulant des conseils et commentaires éclairés à l'endroit de la direction. La direction doit s'assurer que CAE exerce ses activités en toute légalité et de manière responsable. Et le conseil d'administration s'engage en ce sens. Son rôle de gérance, ses responsabilités spécifiques et divers autres points sont énoncés à l'Annexe A de la présente circulaire, intitulée « Mandat du conseil d'administration ».

Rôle et responsabilités du président et chef de la direction

Le président et chef de la direction apporte son concours dans la formulation de la description du poste de président et chef de la direction, qui est approuvée par le comité de gouvernance et le conseil d'administration. Cette description prévoit que le président et chef de la direction est responsable de la définition, de la communication et de la mise en œuvre de l'orientation stratégique, des objectifs et des valeurs fondamentales de CAE dans le but de maximiser la valeur de CAE. Le président et chef de la direction est tenu de rendre des comptes au conseil, notamment en ce qui concerne la formulation et l'exécution des stratégies d'affaires, la supervision de la structure et du cadre de la gouvernance de CAE, la responsabilité globale de la gestion des activités de CAE, l'établissement et l'entretien d'un réseau de liens d'affaires stratégiques avec des chefs de file du monde des affaires, des représentants gouvernementaux et des investisseurs, le développement et la mise en œuvre d'une stratégie de ressources humaines qui met de l'avant les capacités de leadership, et la création d'une structure organisationnelle et d'une culture qui optimisent et maintiennent de hauts niveaux de rendement.

SECTION 4

GOUVERNANCE

Le président du conseil est indépendant

M. James F. Hankinson, président du conseil non membre de la direction, doit veiller à ce que le conseil s'acquitte de ses responsabilités indépendamment de la direction. Toute correspondance adressée aux administrateurs indépendants peut être envoyée à l'attention de M. Hankinson, à l'adresse de CAE énoncée dans la présente circulaire de sollicitation de procurations.

La description du poste de président du conseil énonce les responsabilités et les fonctions du président visant à aider le conseil à accomplir son rôle de gérance, y compris les tâches suivantes :

- représenter le conseil dans les échanges avec la direction;
- représenter le conseil dans les échanges avec des tiers;
- s'assurer de manière générale que le conseil fonctionne indépendamment de la direction;
- présider et favoriser les échanges francs et libres lors des réunions du conseil;
- Établir, avec le comité de gouvernance, des lignes directrices pour la sélection des administrateurs et l'évaluation de leur conduite;
- Rendre compte aux actionnaires au nom du conseil.

La moyenne des présences aux réunions du conseil s'élève à 98 % pour l'exercice 2016.

Processus en place assurant que le conseil fonctionne indépendamment de la direction

Les administrateurs indépendants se sont réunis indépendamment du président et chef de la direction lors de chaque réunion du conseil d'administration prévue au cours de l'exercice 2016 et de chaque réunion du comité des ressources humaines, du comité de gouvernance et du comité d'audit. Les réunions des administrateurs indépendants tenues à l'occasion des réunions du conseil d'administration sont présidées par le président du conseil non membre de la direction tandis que les réunions tenues à l'occasion des réunions des comités sont tenues par le président du comité. Le conseil et ses comités, de même que tous les administrateurs, peuvent aussi retenir les services de conseillers et de consultants externes et les rencontrer aux frais de CAE lorsque les circonstances le justifient. En fait, le conseil a régulièrement accès à des renseignements indépendants de la direction par l'entremise des auditeurs externes et internes, ainsi qu'en faisant appel à des conseillers en rémunération indépendants, et a la possibilité de consulter un expert-conseil juridique indépendant. Il est d'avis que des processus suffisants sont en place pour lui permettre de fonctionner indépendamment de la direction.

SECTION 4 GOUVERNANCE

Délégation aux comités permanents du conseil composés uniquement d'administrateurs indépendants

En vue d'assumer efficacement ses responsabilités, le conseil a mis sur pied trois comités permanents qui, à la date de référence, se composaient des administrateurs indépendants suivants :

	Gouvernance	Audit	Ressources humaines
Brian E. Barents ¹	■		■
Peg Billson		■	
Michael M. Fortier	■		
Paul Gagné		■	Président
Alan N. MacGibbon		■	
John P. Manley	Président		■
Peter J. Schoomaker	■		■
Andrew J. Stevens		■	■
Katharine B. Stevenson		Présidente	

¹ Brian E. Barents est un membre actuel du conseil d'administration, mais il prendra sa retraite à l'exercice 2017 et n'est pas candidat à une réélection lors de l'assemblée.

La nature et l'étendue de l'autorité et des responsabilités conférées à chaque comité permanent sont décrites dans le cadre de leurs mandats présentés à la section 5 « **Rapports des comités du conseil** ». Vous trouverez aussi ces derniers sur notre site Web, sous la rubrique « Gouvernance », de pair avec les descriptions de poste pour les présidents des comités.

La nomination d'administrateurs donnés au sein de chacun des comités du conseil rend généralement compte des compétences et de l'expérience des administrateurs indépendants à l'égard du mandat du comité (reportez-vous à la section 3 « **Les candidats au conseil d'administration** » pour en savoir plus sur le processus et les critères de sélection).

SECTION 4

GOUVERNANCE

Orientation et formation continue

Les nouveaux administrateurs rencontrent les hauts dirigeants de CAE, y compris le président et chef de la direction et le chef de la direction financière, afin de discuter des attentes de CAE envers ses administrateurs et des plans stratégiques et d'affaires de CAE. Les nouveaux administrateurs passent également en revue le plan d'affaires actuel de CAE, les ordres du jour détaillés et les documents concernant les réunions précédentes du conseil. Les nouveaux administrateurs de CAE reçoivent un manuel de référence complet contenant toutes les politiques clés de la société et du conseil, dont le code d'éthique professionnelle et d'autres documents pertinents, et assistent à des séances d'information présentées par la haute direction. Tous les administrateurs ont régulièrement accès à la haute direction pour discuter des présentations du conseil et d'autres questions d'intérêt. La direction de CAE et le comité de gouvernance informent tous les administrateurs des développements importants qui surviennent en matière de gouvernance, des tendances importantes et des nouvelles exigences légales ou réglementaires. La haute direction fait aussi des présentations au conseil sur le rendement de CAE et sur des questions touchant les activités de celle-ci, l'industrie et le milieu concurrentiel dans lequel elle exerce ses activités.

Le comité de gouvernance encourage les administrateurs de CAE à assister à des conférences, à des séminaires ou à des cours, qu'ils soient propres à l'industrie de CAE ou qu'ils soient liés à leur rôle d'administrateur, les frais étant assumés par CAE. Compte tenu du milieu concurrentiel et technologique en évolution rapide et des marchés émergents dans nos activités, le conseil exige qu'aux réunions prévues, la direction procède à un examen approfondi des secteurs dans lesquels nous exerçons nos activités, ainsi que de notre industrie en général. Le conseil et ses comités sont régulièrement tenus informés par la direction des développements concernant la gouvernance, les responsabilités fiduciaires des administrateurs, les changements à la législation, les nouveautés du secteur et tout autre matériel éducatif.

Éthique professionnelle

CAE est dotée d'un code d'éthique professionnelle qui régit la conduite de ses dirigeants, ses employés, ses sous-traitants et ses consultants, de même que d'un code d'éthique des membres du conseil qui régit la conduite des administrateurs de CAE. CAE utilise Ethicspoint, un service de dénonciation tiers, afin de faciliter le signalement de violations du code d'éthique professionnelle et de toute autre inconduite. Outre les rapports individuels que le conseil ou les comités des ressources humaines et d'audit peuvent recevoir de la direction ou du service de dénonciation, le comité de gouvernance reçoit de la direction un rapport trimestriel et un rapport annuel portant sur le respect du code d'éthique professionnelle par la direction.

Évaluation des administrateurs par le comité de gouvernance





Veillez vous reporter à la section 5 « **Rapports des comités du conseil** ».

Rémunération

Veillez vous reporter à la section 5 « **Rapports des comités du conseil – Le comité des ressources humaines** », à la section 6 « **Rémunération des administrateurs** » et à la section 7 « **Rémunération des hauts dirigeants – Établissement de la rémunération des hauts dirigeants – Rôle du comité des ressources humaines** ».

SECTION 5

RAPPORT DES COMITÉS DU CONSEIL

 J. MANLEY (PRÉSIDENT)	 BRIAN E. BARENTS	<h3>LE COMITÉ DE GOUVERNANCE</h3> <p>Aide le conseil à élaborer et à mettre en œuvre nos lignes directrices en matière de gouvernance, à identifier les personnes qualifiées pour devenir membres du conseil, à déterminer la composition du conseil et de ses comités, à veiller à la planification de la relève du conseil, à établir la rémunération des administrateurs, à élaborer et à superviser le processus d'évaluation des membres du conseil ainsi qu'à examiner et à soumettre à l'approbation du conseil les politiques d'entreprise en matière de conduite professionnelle, de normes supérieures de gouvernance et d'éthique.</p> <p>Les quatre membres du comité de gouvernance sont tous des administrateurs indépendants. Le mandat du comité de gouvernance est décrit dans la section de notre site Web consacrée à la gouvernance, à CAE.com.</p> <p>Le comité de gouvernance a tenu trois réunions au cours de l'exercice 2016 avec un taux de présence de 100 %.</p>
 M. FORTIER	 PETER J. SCHOOMAKER	

Les membres du comité de gouvernance sont choisis pour leur expérience et leur savoir en matière de régie. La description des qualifications et de l'expérience passée de messieurs Manley et Barents et du général Schoemaker se retrouve dans les rapports des comités d'audit et des ressources humaines.

M. Fortier a été sélectionné pour siéger au comité de gouvernance en raison de sa longue carrière en tant qu'avocat corporatif, incluant son travail de conseiller pour des sociétés ouvertes en matière de gouvernance, son expérience en tant que ministre dans trois différents secteurs au sein du gouvernement du Canada et son rôle actuel de dirigeant en tant que vice-président des Marchés capitaux RBC.

Faits saillants de l'exercice 2016

- Un sondage annuel portant sur l'efficacité du conseil a été mené sous la supervision du président du comité de gouvernance.
- Le comité de gouvernance a déterminé que Katharine Stevenson, Alan MacGibbon et Paul Gagné ont respecté les normes afin d'être considérés comme experts financiers au sein du comité d'audit.
- Le comité de gouvernance a examiné et approuvé un régime d'assurance pour les membres du conseil et les dirigeants.
- Le comité de gouvernance a examiné et approuvé le lieu de l'assemblée annuelle sur le plan stratégique, ainsi que celui d'autres assemblées, avec des clients et des divisions de CAE.
- Le comité de gouvernance a examiné plusieurs candidatures pour le conseil d'administration de CAE afin de maintenir son profil de diversité et d'aptitudes idéales, en réponse à la fin imminente du contrat de certains membres.
- Le comité de gouvernance a examiné et approuvé pour recommandation au conseil des modifications concernant la rémunération des administrateurs.
- Le comité de gouvernance a examiné et approuvé pour recommandation au conseil une politique sur la diversité au sein du conseil et de la haute direction.

SECTION 5

RAPPORT DES COMITÉS DU CONSEIL

Sur le site Web du conseil, nous proposons une liste étendue de ressources actuelles, soit des recherches, des analyses, des nouvelles et des études universitaires sur les pratiques exemplaires en matière de gouvernance et de rémunération et d'autres aspects relatifs au conseil et aux responsabilités fiduciaires, et préconisons les outils de recherche et de formation de la National Association of Corporate Directors. En outre, nous avons tenu les activités suivantes au cours de l'exercice 2016 en vue d'offrir aux administrateurs toutes les ressources de formation nécessaires pour mener à bien leurs responsabilités :

- Réunion du conseil à Phoenix, en Arizona, permettant d'examiner le plan stratégique à long terme de la société pour les exercices 2017 à 2021, de visiter le site d'Oxford Aviation Academy de CAE à Phoenix et d'observer l'exploitation de systèmes aériens sans pilote sur la base aérienne de Holloman, au Nouveau-Mexique;
- Mises à jour trimestrielles de la direction sur la conformité de CAE concernant des questions comme le contrôle des exportations, les lois anticorruption et la santé et sécurité; et
- Diverses présentations sur CAE : marchés, technologie, développements au sein de l'industrie et autre matériel éducatif.

Politique concernant les autres engagements des administrateurs et l'interdépendance du conseil

La politique qui suit concerne tous les administrateurs :

- (a) Un maximum de deux administrateurs peuvent siéger au même conseil ou comité d'administration externe, sauf avis contraire du conseil.
- (b) Les administrateurs qui sont employés à temps plein en tant que chefs de direction ou occupent d'autres postes de hauts dirigeants dans une société ouverte ne devraient pas siéger aux conseils d'administration de plus de deux sociétés ouvertes outre celui de CAE.
- (c) Les administrateurs qui : (i) occupent un emploi à temps plein dans une société non cotée, (ii) occupent un emploi à temps plein dans une société ouverte, mais pas en tant que chef de la direction ou (iii) n'occupent pas d'emploi à temps plein, ne devraient pas siéger aux conseils d'administration de plus de quatre sociétés ouvertes outre celui de CAE.
- (d) Le chef de la direction de CAE ne devrait pas siéger au conseil de plus d'une autre société ouverte et ne doit pas siéger au conseil d'une autre société ouverte dont le chef de direction est membre du conseil de CAE.

Processus d'évaluation du conseil

Le comité de gouvernance a le mandat et la responsabilité de passer en revue annuellement le rendement et l'efficacité de l'ensemble du conseil et de chaque administrateur individuellement. Le président du comité de gouvernance approuve et distribue chaque année aux administrateurs un questionnaire complet portant sur le rendement du conseil et la performance individuelle. Ce questionnaire couvre un large éventail de sujets, notamment le fonctionnement et l'efficacité du conseil et de ses comités, le degré de connaissance des administrateurs à l'égard des activités de CAE et des risques qu'elle doit gérer, ainsi que la contribution de chaque administrateur, en plus d'ouvrir la porte aux commentaires et aux suggestions. Le président du comité de gouvernance compile les réponses au questionnaire et prépare un rapport pour le comité de gouvernance, qui présente, à son tour, un rapport à l'ensemble du conseil. À la lumière des commentaires formulés, le comité de gouvernance peut recommander des modifications visant à améliorer le rendement du conseil ou soumettre toute question nécessitant un suivi aux comités compétents. Outre ce qui précède, chaque administrateur rencontre individuellement le président du conseil au moins une fois par année pour

SECTION 5

RAPPORT DES COMITÉS DU CONSEIL

discuter de son rendement et de la performance du conseil dans l'ensemble. Le rendement du président fait également l'objet d'une évaluation basée sur des rencontres individuelles réunissant chaque administrateur avec le président du comité de gouvernance. Le président du conseil de même que le président du comité de gouvernance présentent alors un compte rendu à l'ensemble du conseil d'administration.

Examen de la rémunération des membres du conseil

En collaboration avec PCI-Perrault Conseil Inc., le comité a examiné le niveau de rémunération des administrateurs de CAE en se fondant sur la même liste de sociétés de référence que celle utilisée par le comité des ressources humaines pour les hauts dirigeants visés (voir la section 7 « **Rémunération des hauts dirigeants – Groupe de référence** ») et a décidé de porter, à compter du 1^{er} décembre 2015, leur rémunération annuelle de base à 145 000 \$, soit une hausse de 15 000 \$. La rémunération des membres du conseil d'administration doit être suffisamment concurrentielle pour permettre à l'entreprise d'attirer de bons candidats d'Amérique du Nord et d'ailleurs, compte tenu de la portée internationale des activités de CAE.

Résolution des plaintes en vertu du code d'éthique professionnelle

Le président du comité est tenu informé de tout rapport déposé auprès d'un tiers indépendant chargé de recevoir les plaintes en vertu du code d'éthique professionnelle de CAE, ainsi que des plaintes pertinentes adressées à la haute direction de CAE. Le comité est régulièrement avisé de la résolution de telles plaintes et des résultats du processus de certification annuel des employés de niveau gestionnaire et supérieur de CAE en vertu du code d'éthique de CAE. (Le président du comité d'audit est aussi avisé s'il y a présomption d'inconduite concernant la comptabilité financière, la tenue des livres et des comptes, une fraude ou toute irrégularité financière comparable.)

Initiatives en matière de diversité

Le comité a examiné et approuvé pour recommandation au conseil une politique sur la diversité au sein du conseil et de l'équipe de direction. À son tour, le conseil a adopté la politique, qui est entrée en vigueur le 26 mai 2015.

Cette politique confirme le principe directeur selon lequel le conseil fonde la nomination des membres du conseil et des hauts dirigeants sur le mérite et les besoins de CAE en temps opportun, en plus d'attester que CAE est fermement engagée à trouver les personnes les plus aptes à occuper ces fonctions. Cette politique reconnaît également le fait que la diversité contribue à assurer : (a) que les membres du conseil et les hauts dirigeants présentent une variété de points de vue, d'expériences et de compétences nécessaires pour remplir efficacement le rôle de gestion et de direction chez CAE; et (b) que différents points de vue sont considérés pour pouvoir traiter les questions, tout en offrant une probabilité accrue que des solutions efficaces et exhaustives soient proposées. En vertu de cette politique, la diversité sexuelle est reconnue comme un aspect particulièrement important de la notion de diversité.

Cette politique prévoit que :

- En ciblant des candidats potentiels aptes à devenir membres du conseil, le comité : (a) considère uniquement les candidats qui sont fortement qualifiés en raison de leurs talents, de leur expérience, de leur savoir-faire et de leurs traits de personnalité; (b) tient compte des critères qui favorisent la diversité, entre autres, dans la proportion hommes/femmes, l'expérience à l'international, la nationalité, l'âge et la connaissance de l'industrie; (c) s'efforce de faire appel à tous les réseaux d'entreprises et d'associations qui peuvent servir à identifier divers candidats; et, (d) dans le but de

SECTION 5

RAPPORT DES COMITÉS DU CONSEIL

soutenir l'objectif précis lié à la diversité des genres, considère le degré de représentation des femmes au sein du conseil;

- En ciblant des candidats potentiels au poste de président et chef de la direction et à d'autres postes de direction, le comité des ressources humaines et le président et chef de la direction, respectivement vont : (a) considérer les personnes issues de divers horizons et possédant des points de vue divers en gardant à l'esprit les objectifs de la société en matière de diversité, y compris l'objectif précis lié à la diversité des genres; et (b) considérer le degré de représentation des femmes au sein de l'équipe de direction.

Pour s'assurer que cette politique est mise en œuvre convenablement et évaluer son efficacité, au moins une fois par an :

- Le comité procède à des évaluations et rend compte de l'efficacité du processus de nomination des membres du conseil d'administration dans l'atteinte des objectifs de la société en matière de diversité;
- Le président et chef de la direction procédera à des évaluations et rendra compte au comité des ressources humaines de l'efficacité du processus de nomination des hauts dirigeants dans l'atteinte des objectifs de la société en matière de diversité.

CAE n'a pas fixé d'objectifs précis en ce qui concerne le nombre de femmes ou d'autres membres de groupes minoritaires qui devraient siéger au conseil ou occuper un poste de haute direction, car la société est d'avis que cela peut entraîner un éventuel conflit avec le principe selon lequel le fait d'avoir les compétences, l'expérience des affaires et de la finance, les qualités personnelles et le niveau d'engagement requis devrait être d'une importance primordiale lors de l'examen des candidatures pour les nominations des membres du conseil et de hauts dirigeants.

À la date de la parution du présent rapport, deux sur dix (20 %) des membres actuels de CAE et deux sur neuf (22 %) des hauts dirigeants de la société sont des femmes. En tout, cinq (5) femmes occupent des postes de haute direction (c.-à-d. vice-présidente ou poste supérieur), ce qui représente 15 % de tous les cadres supérieurs de la société.

SECTION 5

RAPPORT DES COMITÉS DU CONSEIL



K. B. STEVENSON
(PRÉSIDENTE)



P. BILLSON



P. GAGNÉ



A. MACGIBBON



ANDREW J.
STEVENS

LE COMITÉ D'AUDIT

Aide le conseil à superviser l'intégrité de nos états financiers, la conformité aux exigences applicables prévues par la loi et la réglementation, l'indépendance, les compétences et la nomination de l'auditeur externe, la performance des auditeurs externe et interne, la responsabilité de la direction quant à l'évaluation de l'efficacité des contrôles internes et aux rapports y afférents et quant à nos processus de gestion des risques d'entreprise.

Pour vous informer sur le comité d'audit, y compris son mandat, ainsi que ses politiques et procédures concernant l'embauche de l'auditeur externe, veuillez aussi vous reporter à notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 mars 2016 (également disponible sur notre site Web à CAE.com, sur SEDAR à sedar.com et sur EDGAR à sec.gov).

Les cinq membres du comité d'audit sont des administrateurs indépendants. Mme K. Stevenson, M. P. Gagné et M. A. MacGibbon ont été désignés par le conseil comme étant les experts financiers du comité d'audit. En outre, le conseil a établi que chaque autre membre du comité d'audit possède des compétences financières. Le mandat du comité d'audit est décrit dans la section de notre site Web consacrée à la gouvernance, à CAE.com.

Le comité d'audit a tenu quatre réunions au cours de l'exercice 2016 avec un taux de présence de 100 %.

Les membres du comité d'audit sont choisis pour leur expérience et leur savoir en ce qui concerne les questions en matière d'information financière, contrôles internes et gestion des risques. Vous trouverez ci-dessous les faits saillants des carrières des membres du comité d'audit qui font d'eux, des décideurs qualifiés et efficaces au sein de ce comité.

Mme Stevenson possède une vaste expérience financière et comptable, incluant son expérience comme trésorière chez Corporation Nortel Networks, son poste à la direction des finances de J.P. Morgan Chase & Co., une firme d'envergure mondiale, et auparavant sa fonction de présidente du comité d'audit d'OSI Pharmaceuticals Inc. Elle siège actuellement au comité d'audit d'Open Text Corporation.

Mme Billson a une vaste expérience de direction au sein du secteur aérospatial. Son expérience décrite ci-dessus à la section 3, a permis à Mme Billson d'acquérir une grande compréhension des problèmes auxquels font face les entreprises qui œuvrent dans ce secteur.

M. Gagné est titulaire d'un titre de comptable professionnel agréé. En plus de ses activités en cours énumérées à la section 3, il a siégé aux comités d'audit des conseils d'Ainsworth Lumber Co. et de Textron Inc., et a présidé le comité d'audit de CAE.

M. MacGibbon apporte une riche expertise financière au sein du comité. Il a été directeur régional et chef de la direction de Deloitte LLP (Canada), un membre du conseil d'administration de Deloitte et un membre du comité exécutif et du conseil d'administration de Deloitte Touche Tohmatsu Limitée. M. MacGibbon est titulaire d'un titre de comptable professionnel agréé et *fellow* de l'Institut des comptables professionnels agréés de l'Ontario.

SECTION 5

RAPPORT DES COMITÉS DU CONSEIL

M. Stevens possède une vaste expérience de direction au sein du secteur aérospatial. Cette expérience, décrite à la section 3 ci-dessus, a permis à M. Stevens de développer une grande compréhension des enjeux qui préoccupent les entreprises œuvrant dans ce secteur.

Faits saillants de l'exercice 2016

Examen de l'indépendance de l'auditeur

Le comité a examiné le plan et les rapports trimestriels d'audit interne. Au cours du dernier exercice, le comité a examiné, avec ou sans la direction, les résultats des communications de PwC avec CAE exigées par les principes comptables généralement reconnus.

Le comité a examiné en profondeur les renseignements financiers trimestriels intermédiaires et les communiqués de presse concernant les résultats financiers avant leur publication. Le comité a également examiné le rapport de gestion trimestriel et les communiqués de presse annonçant les résultats trimestriels, puis a recommandé au conseil de les approuver. Le comité d'audit a examiné le rapport de gestion et les états financiers audités de CAE préparés par la direction pour l'exercice clos le 31 mars 2016 de pair avec PwC. Le comité a par la suite recommandé de les rendre publics et de les déposer auprès de l'Autorité des marchés financiers et de la SEC.

Examen des contrôles internes

Le comité a examiné les processus en jeu dans l'évaluation des contrôles internes de CAE et a supervisé le processus de conformité lié aux exigences de certification et d'attestation de la SOX et des règles connexes de la SEC, ainsi que des règles relatives aux comités d'audit et à l'attestation des informations financières adoptées par les ACVM.

SECTION 5

RAPPORT DES COMITÉS DU CONSEIL



P. GAGNÉ
(PRÉSIDENT)



B. E. BARENTS



J. P. MANLEY



P. J.
SCHOOMAKER



ANDREW J. STEVENS

LE COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Aide le conseil d'administration à superviser la rémunération, la nomination, l'évaluation ainsi que la relève du président et chef de la direction, des autres dirigeants et du personnel-cadre; supervise en outre les politiques et pratiques de la société en matière de santé, de sécurité et d'environnement, l'administration et les investissements des régimes de retraite, le perfectionnement des dirigeants ainsi que la planification de la relève.

Les cinq membres du comité des ressources humaines sont des administrateurs indépendants. Le mandat du comité des ressources humaines est décrit dans la section de notre site Web consacrée à la gouvernance, à CAE.com. Brian E. Barents est un membre actuel du conseil d'administration et du comité des ressources humaines, mais il n'est pas candidat à une réélection lors de l'assemblée.

Le comité des ressources humaines a tenu cinq réunions au cours de l'exercice 2016 avec un taux de présence de 100 %.

Le comité des ressources humaines est chargé de superviser les programmes de rémunération des dirigeants et de planification de la relève de la société. Nous veillons toujours à ce que les membres du comité des ressources humaines aient l'expérience et les connaissances requises pour exercer leur rôle. Voici un portrait des membres du comité qui relate les points forts de leur carrière et expose leurs compétences et leur efficacité dans la prise de décisions en matière de ressources humaines.

- M. Gagné agit à titre de président du comité des ressources humaines. Ancien chef de la direction et président du conseil d'une autre société ouverte ainsi que membre de deux autres comités des ressources humaines ou de la rémunération du conseil de sociétés ouvertes américaines ou canadiennes, il possède une grande expérience directe en gestion des ressources humaines et de la rémunération. Il a traité des questions de gestion, de relève et de rémunération aussi bien au Canada qu'aux États-Unis. Il a aussi traité avec la main-d'œuvre syndiquée, notamment en surveillant la négociation de conventions collectives.
- M. Barents est membre du comité des ressources humaines de CAE depuis plusieurs années. Il a traité de questions de rémunération des hauts dirigeants et de ressources humaines en tant que chef de la direction et cofondateur de Galaxy Aerospace et brigadier général de la Garde nationale aérienne des États-Unis. Il siège actuellement aux comités des ressources humaines d'une autre société ouverte et d'une société fermée, si bien qu'il a l'expérience et la formation nécessaires pour traiter les questions soulevées au sein des secteurs d'Aviation et Défense de CAE.
- M. Manley, chef de la direction du Conseil canadien des chefs d'entreprise, ancien vice-premier ministre du Canada et ancien ministre du cabinet (Industrie, Affaires étrangères et Finances, à différentes périodes), possède une grande expérience en ressources humaines et en rémunération aussi bien dans

SECTION 5

RAPPORT DES COMITÉS DU CONSEIL

des sociétés ouvertes que dans des sociétés d'État. Actuellement, il siège au conseil d'administration de deux autres sociétés ouvertes, ce qui lui donne une perspective plus diversifiée sur les pratiques en matière de ressources humaines.

- Le général Schoomaker siège au comité des ressources humaines de CAE depuis plusieurs années. Il a traité de questions de ressources humaines en tant que général quatre étoiles de l'Armée américaine. Le général Schoomaker siège aux comités de rémunération et de gouvernance du conseil d'ARA Inc. (une société fermée) et a anciennement siégé au comité de rémunération de DynCorp. Il possède l'expérience et la formation nécessaires pour traiter des questions de ressources humaines et des pratiques de rémunération de CAE.
- M. Stevens, ancien chef de la direction d'une société ouverte et administrateur de sociétés canadiennes et internationales, a une grande expérience des questions de rémunération en entreprise, aussi bien pour les employés que pour les hauts dirigeants.

Anciens chefs de la direction ou dirigeants gouvernementaux ou militaires, tous les membres du comité des ressources humaines de CAE possèdent les connaissances financières nécessaires pour évaluer et établir la mise en application des mesures et des cibles utilisées pour fixer la rémunération variable ainsi que pour évaluer le rendement des hauts dirigeants par rapport aux cibles et au rendement global de la société.

Faits saillants de l'exercice 2016

Gestion des talents

Parallèlement à sa responsabilité d'assurer une direction efficace et la planification de la relève, le comité des ressources humaines a supervisé le lancement d'une initiative de pointe de développement de la relève et du leadership en mettant l'accent sur certains postes de direction, y compris ceux de président et chef de la direction, de président de groupe de division et de chef de la direction des finances. En complément du processus annuel de développement du leadership en cours dans toute la société, qui s'effectue au moyen d'évaluations multifacettes et en partenariat avec un chef de file de l'industrie reconnu dans l'évaluation des cadres et leur développement, des plans de développement solides et détaillés ont été établis pour les personnes occupant les postes de direction susmentionnés. À l'exercice 2017, l'organisation élargira et approfondira cette initiative pour trouver les futurs dirigeants plus tôt dans leur carrière et favoriser leur perfectionnement. Ce faisant, le comité des ressources humaines sera en mesure de superviser le développement des futurs dirigeants de CAE et d'assurer un flux suffisant de talents pour répondre aux besoins de leadership de la société dans l'avenir.

Rémunération des hauts dirigeants

À l'appui des efforts continus de CAE pour faire concorder au mieux les intérêts des actionnaires et ceux des gestionnaires, nous avons apporté quelques ajustements à l'un de nos régimes d'intéressement à long terme (**RILT**). Depuis la mise en place du régime de droits à la valeur d'actions liés au rendement (**RDAR**) en 2015, le résultat par action (**RPA**) ciblé par le régime se fondait sur le RPA de CAE au cours de la troisième année de l'attribution du RILT. La performance des deux premières années, bien qu'importante pour atteindre la cible de la troisième année, n'avait cependant pas d'effet sur le versement final selon les modalités du régime. Pour améliorer la concordance entre les primes d'intéressement et la croissance continue de la société, un changement a été fait au RDAR pour l'exercice 2017, qui assurera que le versement final reflétera partiellement la performance annuelle du RILT pour chacune des trois années du régime, en donnant 50 % du poids du versement à la dernière année. Le participant doit quand même demeurer employé de CAE durant toute la période de trois ans pour avoir droit au versement final selon les

SECTION 5

RAPPORT DES COMITÉS DU CONSEIL

modalités du régime. Ce changement est expliqué à la section 7 « Rémunération des hauts dirigeants – Politique et objectifs en matière de rémunération ».

Santé et sécurité

En plus des questions de rémunération, une responsabilité clé du comité des ressources humaines concerne la santé et la sécurité au sein de CAE. Il s'agit d'un domaine qui a reçu beaucoup d'attention à la fois de l'équipe de gestion et le comité des ressources humaines. La performance de l'entreprise en matière de santé et de sécurité reflète cette orientation par des améliorations très importantes dans plusieurs domaines clés pour 2016, y compris la fréquence des blessures (40 % d'amélioration), le taux de blessures avec perte de temps (amélioration de 38 %) et le nombre de jours perdus (29 % d'amélioration).

Les principales activités et questions relevant du comité des ressources humaines sont décrites par réunion dans le tableau suivant :

Réunions régulières	Ordre du jour
Mai 2015	<p>Examen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tendances de marché sur la rémunération des hauts dirigeants • Circulaire de sollicitation de procurations • Rendement du président et chef de la direction à l'exercice 2015 et ses objectifs pour l'exercice 2016 • Environnement, santé et sécurité <p>Approbation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attributions du RICT et RILT et augmentations au mérite des subordonnés directs du président et chef de la direction • Paiements de DNR et RICT pour l'exercice 2015 • Régime de rémunération annuelle 2016 • Objectifs du président et chef de la direction pour l'exercice 2016
Août 2015	<p>Examen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planification de la relève et processus annuel de perfectionnement du leadership • Régime de retraite et d'épargne • Mise à jour sur le RICT • Environnement, santé et sécurité • Mandat du comité des ressources humaines et meilleures pratiques
Novembre 2015	<p>Examen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour relative au processus annuel de perfectionnement du leadership • Mise à jour relative au RICT • Environnement, santé et sécurité • Revue des relations de travail • Marché en matière de rémunération des hauts dirigeants <p>Approbation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Groupe de référence pour la rémunération des hauts dirigeants
Février 2016	<p>Examen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Point sur les lignes directrices en matière d'actionariat • Environnement, santé et sécurité • Évaluation de rendement annuelle du comité des ressources humaines • Mise à jour relative au processus annuel de perfectionnement du leadership • Mise à jour sur le RICT • Conception du RICT et du RILT pour l'exercice 2017 • Mise à jour de Glass Lewis & ISS et préparation de la circulaire de 2016 <p>Approbation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modification du RILT

SECTION 6

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Cette section fournit de l'information sur la rémunération, l'avoir en actions et les seuils d'actionnariat des administrateurs non-salariés.

Notre programme de rémunération à l'intention des administrateurs non-salariés vise les objectifs suivants :

- attirer et garder au sein du conseil des membres qualifiés, dévoués et compétents, qui possèdent une expérience à la fois vaste et pertinente;
- concilier les intérêts des administrateurs et ceux des actionnaires.

Le conseil établit la rémunération des administrateurs non-salariés en fonction des recommandations du comité de gouvernance.

Le comité de gouvernance examine annuellement la rémunération des administrateurs non-salariés et recommande au conseil d'effectuer les ajustements qu'il considère appropriés et nécessaires pour tenir compte du volume de travail, de l'engagement en temps ainsi que des responsabilités des membres du conseil et des comités, et pour que cette rémunération demeure concurrentielle par rapport aux tendances en matière de rémunération des administrateurs. Les administrateurs qui sont également des employés de la société ou d'une de ses filiales ne touchent pas de rémunération à titre d'administrateurs.

Même groupe de référence que pour les hauts dirigeants visés

Pour étalonner la rémunération des administrateurs, le comité de gouvernance se base sur le même groupe de référence de sociétés que pour les hauts dirigeants visés. Celui-ci (le « **groupe de référence** ») se compose de sociétés américaines et canadiennes cotées en bourse qui présentent un profil pertinent pour CAE sur les plans suivants : lieu du siège social, segment de marché ou secteur d'activités, revenus et capitalisation boursière. Le groupe de référence est périodiquement mis à jour. Des ajustements y sont apportés selon les activités de fusion et d'acquisition et pour tenir compte de la situation de CAE en matière d'emploi et de résultats financiers. Pour consulter la plus récente liste de sociétés formant le groupe de référence de CAE et en savoir plus sur les critères de sélection, reportez-vous à la section 7 « **Rémunération des hauts dirigeants** » de la présente circulaire.

Rémunération des administrateurs révisée et ajustée à l'exercice 2016

Le 1^{er} décembre 2015, l'ensemble des honoraires des administrateurs a été établi comme suit :

Poste	Honoraires annuels	Forme du paiement
Président du conseil	300 000 \$	<ul style="list-style-type: none">• 132 500 \$ en DDVA• 167 500 \$ en espèces ou DDVA au choix de l'administrateur
Membre du conseil	145 000 \$	<ul style="list-style-type: none">• 82 500 \$ en DDVA• 62 500 \$ en espèces ou DDVA au choix de l'administrateur
Président d'un comité du conseil ¹	25 000 \$	<ul style="list-style-type: none">• DDVA à concurrence du seuil minimum d'actionnariat• Espèces ou DDVA suivant l'élection de l'administrateur
Membre d'un comité du conseil ¹	10 000 \$	<ul style="list-style-type: none">• DDVA à concurrence du seuil minimum d'actionnariat• Espèces ou DDVA suivant l'élection de l'administrateur
Président du comité directeur ad hoc	25 000 \$	<ul style="list-style-type: none">• Espèces ou DDVA au choix de l'administrateur
Membre du comité de direction ad hoc	15 000 \$	<ul style="list-style-type: none">• Espèces ou DDVA au choix de l'administrateur

¹ Rémunération supplémentaire pour la participation aux comités d'audit, de gouvernance et de ressources humaines.

SECTION 6

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le conseil estime qu'une rémunération fixe annuelle (au lieu d'une rémunération forfaitaire et de jetons de présence) est une compensation juste et équitable, compte tenu des risques, des responsabilités et de l'engagement en temps qui incombent aux administrateurs pour accomplir efficacement leurs tâches.

Régime de droits différés à la valeur d'actions pour les administrateurs non-salariés (régime de DDVA des administrateurs)

La valeur d'un DDVA équivaut à celle d'une action ordinaire de CAE et le droit cumule des droits supplémentaires équivalant aux dividendes versés sur les actions ordinaires. Les DDVA accordés aux administrateurs non-salariés sont immédiatement acquis, mais rachetables uniquement suivant la fin des services du porteur auprès de CAE. Un paiement en espèces fondé sur la valeur marchande du nombre équivalent d'actions ordinaires, déduction faite des retenues applicables, est alors versé.

Le seuil minimum d'actionnariat concilie les intérêts des administrateurs et des actionnaires

Les administrateurs de CAE sont tenus de posséder l'équivalent de trois ans d'honoraires annuels de base au conseil sous forme d'actions ordinaires ou de DDVA. Ils sont tenus de recevoir leur rémunération en DDVA incluant, sans limitation, les honoraires de participation en tant que membre du conseil ou d'un comité, et ce jusqu'à l'atteinte du seuil minimum d'actionnariat.

Les DDVA favorisent l'atteinte du seuil d'actionnariat minimum par les administrateurs

Un administrateur non-salarié qui détient des actions ordinaires ou des DDVA d'une valeur inférieure à l'équivalent de trois ans d'honoraires annuels de base au conseil reçoit la totalité de ses honoraires sous forme de DDVA. Une fois le minimum atteint, l'administrateur non-salarié peut choisir de continuer à participer au régime de droits différés à la valeur d'actions des administrateurs pour la totalité ou une partie des honoraires annuels qu'il touche pour siéger au conseil d'administration et aux comités, au-delà de la proportion des honoraires annuels versée sous forme de DDVA. Une fois qu'il a atteint son objectif minimal en matière de propriété d'actions ou de DDVA, l'administrateur non-salarié n'est pas tenu d'acquérir davantage d'actions ou de DDVA si la valeur de son investissement dans CAE chute à cause des fluctuations des marchés boursiers.

Réduction des risques

Conformément au régime de DDVA, les droits et intérêts de l'administrateur en ce qui concerne les DDVA qu'il détient dans son compte de participant ne peuvent être transférés ni cédés, sauf dans des cas précis de succession.

CAE maintient en vigueur une assurance couvrant la responsabilité civile de ses administrateurs et de ses dirigeants ainsi que celle des administrateurs et des dirigeants de ses filiales, en tant que groupe.

Politique anticouverture

À moins d'indication contraire du comité de gouvernance du conseil d'administration de CAE (dont l'approbation n'a pas été demandée ni accordée depuis l'adoption de la politique, le 12 novembre 2013), la politique prévoit que les administrateurs et les hauts dirigeants de CAE (y compris les cadres supérieurs et les vice-présidents) ne peuvent, à aucun moment, conclure d'achat ou d'entente visant des instruments financiers, notamment des contrats à terme variables prépayés, la vente à découvert ou l'achat ou la vente d'options d'achat ou de vente, des swaps sur actions, des tunnels ou encore des unités de fonds échangeables, destinés à compenser ou à couvrir une baisse de la valeur marchande de n'importe quel titre de CAE (y compris, entre autres, les DDVA), ou laissant raisonnablement croire qu'ils auront cet effet.

SECTION 6 RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant résume la rémunération des administrateurs non-salariés de CAE au cours de l'exercice 2016 :

Nom	Total des honoraires (\$)	Versés en espèces (\$)	Versés sous forme de DDVA (\$) ¹
Brian E. Barents	155 000	–	155 000
Margaret S. (Peg) Billson	93 817	–	93 817
Michael M. Fortier	145 000	–	145 000
Paul Gagné	180 000	–	180 000
James F. Hankinson	290 000	162 500	127 500
Alan N. MacGibbon	123 925	–	123 925
John P. Manley	180 000	–	180 000
Peter J. Schoomaker	155 000	–	155 000
Andrew J. Stevens	155 000	–	155 000
Katharine B. Stevenson	170 000	–	170 000
Kathleen E. Walsh	51 183	–	51 183

¹ Représente la valeur des DDVA qui est fixée d'après la juste valeur à la date de l'attribution conformément aux IFRS2. La valeur de chaque droit est fixée au cours de clôture de l'action de CAE à la date de l'attribution.

SECTION 6

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Attributions à base d'actions destinées aux administrateurs

Le tableau suivant indique, pour chaque administrateur non-salarié, le nombre de DDVA en circulation au début de l'exercice terminé le 31 mars 2016, le nombre et la valeur des DDVA acquis durant l'exercice en question, ainsi que le nombre et la valeur de tous les DDVA en circulation au 31 mars 2016. Les administrateurs non-salariés ne sont pas admissibles aux options d'achat d'actions ni à aucune autre attribution à base d'options.

Nom ¹	Attributions à base d'actions				
	Nombre de DDVA au début de l'exercice 2016	Nombre de DDVA acquis au cours de l'exercice ²	Valeur acquise au cours de l'exercice ³	Nombre de DDVA à la fin de l'exercice 2016	Valeur marchande des DDVA non payés ni distribués ⁴
	(Nbre)	(Nbre)	(\$)	(Nbre)	(\$)
Brian E. Barents	89 600	12 444	182 806	102 044	1 532 701
Margaret S. (Peg) Billson	Néant	6 334	94 194	6 334	95 137
Michael M. Fortier	30 058	10 552	155 028	40 610	609 962
Paul Gagné	103 382	14 439	212 098	117 821	1 769 671
James F. Hankinson	119 648	11 169	164 043	130 817	1 964 871
Alan N. MacGibbon	Néant	8 488	124 694	8 488	127 490
John P. Manley	72 472	13 813	202 909	86 285	1 296 001
Peter J. Schoomaker	65 186	11 950	175 548	77 136	1 158 583
Andrew J. Stevens	22 141	11 078	162 753	33 219	498 949
Katharine B. Stevenson	75 828	13 194	193 829	89 022	1 337 110

¹ Mme Walsh est exclue, car elle a cessé d'être administratrice de CAE en août 2015. Ainsi, tous ses DDVA ont dès lors été payés.

² Nombre de DDVA acquis par chaque administrateur non-salarié au cours de l'exercice 2016, y compris les DDVA supplémentaires correspondant en valeur aux dividendes versés sur les actions ordinaires crédités en cours d'année, arrondis au nombre entier le plus proche. Les DDVA sont immédiatement acquis, mais rachetables et payables seulement lorsque l'administrateur non-salarié quitte le conseil d'administration de CAE, conformément au régime de DDVA des administrateurs.

³ La valeur a été établie en multipliant le nombre de DDVA, y compris les DDVA supplémentaires correspondant en valeur aux dividendes versés sur les actions ordinaires crédités en cours d'année, par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX, aux dates d'attribution respectives. Les DDVA sont octroyés à la fin de chaque trimestre.

⁴ La valeur marchande des DDVA a été établie en multipliant le nombre de tous les DDVA acquis mais non payés ni distribués, y compris les DDVA supplémentaires correspondant en valeur aux dividendes versés sur les actions ordinaires crédités en cours d'année, au 31 mars 2016, par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX, à la même date, qui s'élevait à 15,02 \$.

SECTION 7

RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

La présente rubrique décrit notre philosophie, nos politiques et nos programmes de rémunération et donne des précisions sur la rémunération attribuée à nos hauts dirigeants visés à l'exercice 2016.

À l'exercice 2016, CAE a offert une excellente performance financière, son revenu et ses bénéfices affichant des taux de croissance à deux chiffres. Elle a continué à tabler sur des occasions de croissance relative, fondées sur le marché, au sein de ses trois secteurs d'activités. Encore une fois, les prises de commandes sont demeurées élevées sur 12 mois, passant d'un milliard à 6,4 milliards \$. Au cours de l'exercice, CAE a haussé le dividende pour une cinquième année consécutive et a instauré un programme de rachat d'actions, en plus de renforcer son bilan déjà solide. La société a également maintenu une feuille de route exceptionnelle sur le plan de la satisfaction des clients, assoyant ainsi sa stratégie pour se faire reconnaître à l'échelle mondiale comme partenaire de choix en matière de formation.

Le rendement de l'exercice 2016 a donné lieu à un paiement basé sur un degré d'atteinte de la cible de 126 % aux termes du régime d'intéressement annuel reflétant l'amélioration des prises de commande et la performance du résultat par action (RPA).

OBJECTIFS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Le succès que connaît CAE dans l'évolution et la croissance de ses activités mondiales est attribuable en grande partie à son équipe de direction fortement qualifiée et motivée. Les programmes de rémunération des hauts dirigeants sont fondés sur le principe de la rémunération en fonction du rendement, en vertu duquel les hauts dirigeants ont droit à un salaire et à des primes annuelles d'intéressement à court terme qui dépendent de la réalisation d'objectifs consolidés, de division et individuels, ainsi qu'à des primes d'intéressement à long terme qui incitent les hauts dirigeants à accroître et à soutenir la valeur de l'investissement des actionnaires. De plus, les hauts dirigeants touchent des avantages indirects et des prestations de retraite.

Les objectifs des programmes de rémunération des hauts dirigeants sont les suivants :

1. Attirer, garder et motiver des hauts dirigeants compétents;
2. Concilier les intérêts de la direction et des actionnaires en favorisant la création d'une valeur différentielle;
3. Encourager le travail d'équipe et l'esprit d'entreprise;
4. Créer un lien explicite et visible entre toutes les composantes de la rémunération et le rendement de CAE et des hauts dirigeants; et
5. Relier la rémunération à la conception et à la réussite de plans stratégiques et opérationnels.

SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

ÉTABLISSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Principes relatifs à la rémunération

Les politiques et les pratiques de rémunération de CAE sont structurées de façon équilibrée, de sorte qu'elles n'engendrent pas de risques ayant une incidence défavorable importante sur la société.

Les principes qui sous-tendent les programmes de rémunération des hauts dirigeants de CAE sont les suivants :

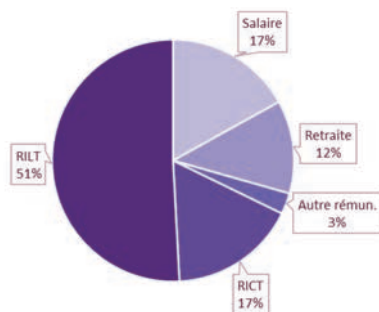
Rémunération au rendement	La majeure partie de la rémunération est variable. Elle est alors subordonnée et directement liée à des paramètres de rendement financiers et opérationnels, ainsi qu'à l'évolution du cours des actions de CAE sur le marché.
Équilibre	La partie de la rémunération totale fondée sur le rendement augmente avec le niveau de responsabilité du haut dirigeant.
Vision à long terme	Nos hauts dirigeants les plus expérimentés préfèrent une rémunération à long terme basée sur les actions plutôt qu'une approche à court terme fondée sur des versements en espèces.
Alignement avec les actionnaires	Les intérêts financiers des hauts dirigeants sont alignés sur les intérêts de nos actionnaires. Cela se traduit par une rémunération à base d'actions et l'application de paramètres de rendement annuels et à long terme qui favorisent la croissance continue de la valeur actionnariale.
Caractère concurrentiel	La rémunération totale est suffisamment concurrentielle pour attirer, garder et motiver les hauts dirigeants au sein de CAE, et favoriser l'esprit d'entreprise. De fait, la rémunération offerte reflète la médiane du groupe de référence, mais la rémunération pour rendement supérieur peut atteindre le 75 ^e percentile.
Responsabilité	La rémunération tient compte de la responsabilité de chaque haut dirigeant d'agir en tout temps dans le respect de nos objectifs en matière d'éthique, d'environnement et de santé et sécurité, en se conformant au code d'éthique professionnelle de CAE. Les rendements financier et opérationnel ne doivent pas compromettre ces valeurs. L'engagement envers l'éthique et la responsabilité d'entreprise est un principe fondamental qui sous-tend en tous points nos régimes de rémunération, qu'il s'agisse d'établir des objectifs, d'évaluer le rendement ou de planifier la relève.

SECTION 7

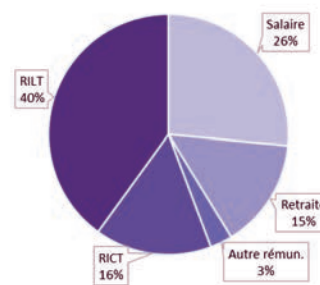
RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Accent sur une rémunération variable et à long terme

Les tableaux suivants indiquent la pondération relative des divers éléments de la politique en matière de rémunération, au niveau cible :



**Président et chef
de la direction**



**Moyenne des autres
hauts dirigeants visés**

Rôle du comité des ressources humaines dans l'établissement de la rémunération des hauts dirigeants

Le comité des ressources humaines agit à titre de comité consultatif auprès du conseil d'administration. Le conseil assigne au comité de ressources humaines les responsabilités en ce qui a trait à l'examen, à l'approbation et à l'administration des programmes de rémunération de la société. Voici les principaux éléments du mandat des ressources humaines en matière de rémunération :

- Passer en revue et approuver la conception des programmes de rémunération et d'avantages sociaux des hauts dirigeants;
- Examiner et prendre en considération l'apport de consultants indépendants externes;
- Étudier et approuver la composition du groupe de référence de CAE;
- Selon le cas, rencontrer les actionnaires de la société pour discuter de la rémunération et des avantages sociaux des hauts dirigeants;
- Rendre compte au conseil des conséquences des changements apportés aux programmes de rémunération et d'avantages sociaux sur les obligations et le rendement financier de la société;
- Adresser des recommandations au conseil concernant la rémunération du président et chef de la direction;
- Examiner et approuver au nom du conseil les recommandations de la direction concernant la rémunération annuelle des subordonnés directs du président et chef de la direction;
- Examiner et approuver les changements au régime de retraite, y compris la stratégie d'investissement;
- Préparer la rubrique Analyse de la rémunération de la circulaire annuelle et d'autres documents d'information.

SECTION 7

RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Rôle des conseillers en rémunération

Le comité des ressources humaines fait appel aux services d'un consultant indépendant, Hugessen Consulting Inc. (« **Hugessen** »), pour obtenir des conseils sur la rémunération des hauts dirigeants. L'équipe de Hugessen est chargée d'examiner tous les documents soumis au comité en ce qui concerne la rémunération et de soutenir la société dans la conception de ses programmes de rémunération des hauts dirigeants. Hugessen agit uniquement pour le compte du comité des ressources humaines. Aucun administrateur ni haut dirigeant de CAE n'a d'affiliation avec Hugessen.

La direction de CAE retient aussi les services de PCI-Perrault Conseil Inc. (« **PCI-Perrault** ») pour aider la société dans l'étalonnage des postes de haute direction et d'administrateurs, ainsi que dans la rédaction de la circulaire annuelle de sollicitation de procurations.

Bien que le comité des ressources humaines et le conseil d'administration comptent sur l'apport de conseils de diverses parties, ils demeurent responsables de la conception, l'application et la supervision des programmes de rémunération des hauts dirigeants de CAE.

Le tableau suivant indique les honoraires que CAE a versés à Hugessen et à PCI-Perrault pour les exercices 2016 et 2015.

Exercice	Honoraires versés à Hugessen		Honoraires versés à PCI-Perrault	
	2016	2015	2016	2015
Rémunération des hauts dirigeants	112 443 \$	136 609 \$	70 734 \$	59 281 \$
Autres mandats		–		–
Total	112 443 \$	136 609 \$	70 734 \$	59 281 \$

Groupe de référence

Révision tous les deux ans

La rémunération des hauts dirigeants est révisée tous les deux ans avec l'aide d'une firme de consultants en rémunération, PCI-Perrault, qui prépare une analyse de la rémunération de CAE par rapport aux pratiques de rémunération d'un groupe de référence. La plus récente révision de la rémunération des hauts dirigeants a eu lieu au cours de l'exercice 2016.

- Les divisions de CAE se font concurrence dans divers segments de marché et les concurrents de la société ne sont pas tous présents dans les mêmes segments ou ne publient pas toujours les renseignements sur la rémunération relatifs à certains segments pouvant servir à CAE. Ainsi, CAE inclut des sociétés qui évoluent dans au moins un de ses segments d'activité. Le tableau de la page suivante indique les activités principales pour lesquelles les sociétés du groupe de référence ont été choisies.
- Les éléments qui suivent ont aussi été pris en compte dans la sélection des sociétés :
 - Lieu du siège social;
 - Information financière (revenus et capitalisation boursière);
 - Activités à l'extérieur du Canada (étant donné que 90 % des revenus de CAE sont générés hors du Canada);

SECTION 7

RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

- Concurrence avec CAE pour l'embauche de personnel talentueux (au Canada et ailleurs), reflétant la portée multinationale de CAE. Lors de l'exercice 2016, un des trois subordonnés directs du président et chef de la direction qui dirigeaient un secteur d'activité venait de l'extérieur du Canada (deux sur quatre à l'exercice 2015);
- Profils d'entreprise comparables :
 - Taille;
 - Secteurs d'activité/industrie comparables;
 - Envergure des activités à l'étranger;
 - Talents recherchés/principaux concurrents en matière de talents.
- À la lumière des critères énumérés ci-dessus, le groupe de référence de CAE comprend une grande variété de sociétés américaines et canadiennes au profil pertinent.

SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

- La liste des sociétés établie par le comité des ressources humaines au cours de l'exercice de référence 2016 figure ci-dessous :

	Aérospatiale	Matériel médical	Contrôles industriels	TI et logiciels	Formation et simulation	Construction et ingénierie	Autres services
Groupe canadien							
Linamar Corp.							■
MacDonald Dettwiler				■			■
Manitoba Telecom Services ¹				■			■
ShawCor Ltd				■			■
SNC-Lavalin Group Inc.						■	
Stantec Inc.						■	■
Transat AT Inc.	■						
WestJet Airlines Ltd.	■						
Groupe américain							
AECOM Technology					■	■	
AAR Corp.	■						
Alliant Techsystems Inc.	■						
AMETEK Inc.	■	■	■			■	
Autodesk Inc.				■			
BE Aerospace	■						
Cadence Design Systems				■		■	
Cubic Corp.	■			■	■		
Curtiss-Wright Corp	■		■				
Esterline Technologies	■						
Gartner Inc.				■			
Hexcel Corporation	■		■			■	
Moog Inc.	■	■	■				
Rockwell Collins Inc.	■				■		
Synopsys Inc.				■			
Teledyne Technologies		■		■			
TransDigm Group	■						
Triumph Group	■					■	
Varian Medical Systems		■					
Woodward Inc.	■		■				

¹ Le 2 mai 2016, BCE Inc. a annoncé l'acquisition de Manitoba Telecom Services. L'opération devrait se conclure au début de 2017, sous réserve de l'approbation des autorités.

CAE utilise les données relatives à la rémunération de chacun des groupes de référence canadien et américain à des fins d'analyse comparative. Les sociétés canadiennes et américaines se voient accorder une pondération totale égale et la rémunération des deux groupes de référence est comparée à sa valeur nominale.

SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Situation financière des sociétés

	Groupe de référence canadien		Groupe de référence américain		Groupe de référence combiné	
	Revenus ¹	Cap. boursière ¹	Revenus ¹	Cap. boursière ¹	Revenus ¹	Cap. boursière ¹
P25	2 047 M\$	2 253 M\$	2 000 M\$	2 682 M\$	2 024 M\$	2 468 M\$
Médiane	3 048 M\$	2 728 M\$	2 405 M\$	4 572 M\$	2 727 M\$	3 650 M\$
P75	4 026 M\$	3 404 M\$	3 118 M\$	7 110 M\$	3 572 M\$	5 257 M\$
CAE	2 246 M\$	4 038 M\$	2 246 M\$	4 038 M\$	2 246 M\$	4 038 M\$
Position	P33	P85	P42	P41	S. O.	S. O.

¹ D'après leur plus récent rapport annuel disponible au moment de l'étalonnage.

POLITIQUE ET OBJECTIFS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

La rémunération des hauts dirigeants de CAE se décline en cinq principaux éléments : salaire de base, primes d'intéressement à court terme, prime d'intéressement à long terme (droits à la valeur d'actions de négociation restreinte, droits à la valeur d'actions basés sur le rendement et options d'achat d'actions), droits de pension et avantages indirects et autres prestations. Le tableau ci-après illustre la politique de CAE en matière de rémunération. La rémunération totale au niveau cible se situe dans la médiane des salaires versés par les sociétés du groupe de référence, mais peut atteindre le 75^e percentile en cas de rendement supérieur.

Aperçu de la politique de rémunération

	Forme	Sommaire du régime	Objectifs	Politique
Salaires de base	<ul style="list-style-type: none"> Espèces 	<ul style="list-style-type: none"> Taux salarial fixe Examen annuel 	<ul style="list-style-type: none"> Fournir une base de revenu stable pour attirer et garder des dirigeants qualifiés Reconnaître l'étendue et les responsabilités du poste ainsi que l'expérience de chaque dirigeant Récompenser le rendement individuel 	<ul style="list-style-type: none"> Fixé au 50^e percentile du groupe de référence
Régime d'intéressement à court terme (RICT)	<ul style="list-style-type: none"> Espèces 	<ul style="list-style-type: none"> Prime annuelle fondée sur les objectifs de la société, et le cas échéant, sur les objectifs de la division (75 %) et les objectifs personnels (indicateurs de rendement clés) (25 %) pour le président et chef de la direction et ses subordonnés directs Les autres employés admissibles ont droit à une prime annuelle fondée sur les paramètres de la société et de ses divisions, multipliée par le coefficient de rendement individuel 	<ul style="list-style-type: none"> Récompenser l'atteinte des objectifs de rendement de la société Récompenser l'atteinte d'objectifs personnels concordant avec le secteur de responsabilité du dirigeant ainsi que son rôle dans l'obtention des résultats opérationnels Favoriser le rendement supérieur de l'individu et de la société 	<ul style="list-style-type: none"> Fixé au 50^e percentile du groupe de référence, mais peut atteindre le 75^e percentile en cas de rendement supérieur

SECTION 7

RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

	Forme	Sommaire du régime	Objectifs	Politique
Intéressement à long terme	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Droits à la valeur d'actions fondés sur le rendement (pondération de 50 %) ▪ Options d'achat (pondération de 30 %) ▪ Droits à la valeur d'actions de négociation restreinte (pondération : 20 %) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valeur du régime d'intéressement à long terme attribuée par divers véhicules à moyen et à long terme, selon des critères de temps et l'atteinte d'objectifs financiers à long terme 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Harmoniser les intérêts de la direction avec la croissance de la valeur actionnariale ▪ Récompenser l'atteinte d'un rendement soutenu sur le marché ▪ Reconnaître la contribution et le potentiel individuels ▪ Attirer et garder les talents clés 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fixé au 50^e percentile du groupe de référence, mais peut atteindre le 75^e percentile en cas de rendement supérieur
Avantages indirects et autres Retraite	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prestations mensuelles en espèces à la retraite ▪ Régime d'achat d'actions des employés (RAAE) ▪ Avantages : incluent sans s'y limiter des avantages liés à une automobile, une adhésion à un club, un bureau à domicile, des conseils juridiques et fiscaux individuels et un compte de frais pour soins de santé 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Régime enregistré à prestations déterminées pour les hauts dirigeants visés, représentant 2 % des gains moyens des cinq meilleures années (salaire majoré du RICT), multipliés par les années de service ouvrant droit à pension ▪ Régime complémentaire offert aux hauts dirigeants visés pour les droits de pension supérieurs aux limites des régimes enregistrés ▪ Les employés et les dirigeants peuvent acheter des actions de CAE à concurrence de 18 % de leur salaire de base ▪ CAE contribue à raison de 50 % sur les cotisations des employés, jusqu'à concurrence de 3 % du salaire de base 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favoriser le maintien en poste des hauts dirigeants clés ▪ Fournir aux hauts dirigeants un moyen d'accroître leur avoir en actions 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fixé au 50^e percentile du groupe de référence ▪ Fixé pour être concurrentiel sur le marché

Salaires de base

Reconnaître l'étendue et les responsabilités du poste ainsi que l'expérience et le rendement individuel

Le salaire de base des hauts dirigeants de CAE se situe dans la médiane des salaires versés par les sociétés du groupe de référence. Même si le salaire d'un haut dirigeant s'établit en général à l'intérieur d'une certaine fourchette autour de la médiane du marché, il peut varier en fonction du rendement et de l'expérience. Les salaires de base sont révisés annuellement par le comité des ressources humaines en tenant compte des réussites individuelles, du rendement général, de renseignements comparatifs et de la conjoncture du marché.

SECTION 7

RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Programme annuel d'intéressement à court terme

Encourager l'atteinte de résultats financiers et opérationnels précis

Le RICT prévoit pour les hauts dirigeants et les gestionnaires une prime annuelle en espèces fondée sur les résultats consolidés de CAE et le rendement individuel (indicateurs de rendement clés pour le président et chef de la direction et ses subordonnés directs). Le RICT des présidents de groupe est aussi fonction de la performance de leur division respective. Le conseil d'administration établit les objectifs de rendement financier, et individuel pour le chef de la direction au début de chaque exercice. Ces cibles financières s'appliquent globalement au RICT. Pour l'exercice 2016, les objectifs financiers et non financiers étaient basés sur les quatre paramètres suivants :

ÉCHELLE DE CAE	ÉCHELLE DE LA DIVISION
Résultat par action (« RPA ») ¹	Résultat opérationnel sectoriel (« ROS ») ²
Ratio valeur comptable des commandes/ventes ³	Ratio valeur comptable des commandes/ventes ³
Rendement du capital utilisé (« RCU ») ⁴	Mesure des flux de trésorerie
Satisfaction des clients	Satisfaction des clients

À l'exercice 2016, le RCU a été remplacé par la mesure des flux de trésorerie au niveau des divisions afin que cet aspect soit suffisamment pondéré. La combinaison de mesures financières et de la satisfaction des clients fait en sorte que tous les hauts dirigeants sont responsables de faire de CAE un « partenaire de choix ».

¹ Le RPA représente le résultat net de la société divisé par le nombre d'actions ordinaires en circulation, avant dilution.

² Le résultat opérationnel sectoriel représente le bénéfice d'exploitation à l'exclusion des coûts de restructuration.

³ Le ratio valeur comptable des commandes/ventes représente la prise de commandes divisée par le revenu.

⁴ Le rendement du capital utilisé représente le ratio sur une période de quatre trimestres consécutifs du revenu net attribuable aux porteurs de titres de la société, excluant les charges financières nettes, après impôt, divisé par le capital moyen utilisé.

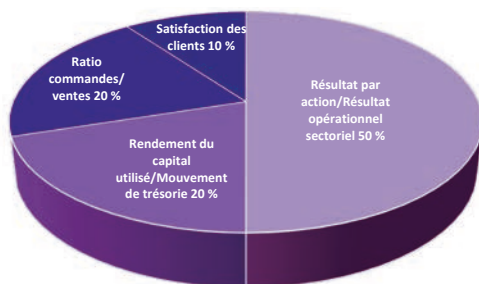
Tous ces paramètres sont des mesures financières non conformes aux PCGR, définies dans les états financiers consolidés de la société pour l'exercice 2016.

SECTION 7

RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Les indicateurs de rendement clés pour le président et chef de la direction et ses subordonnés directs sont des cibles de rendement quantifiables ou qualitatives fixées pour les divisions et les services généraux. Ils portent notamment sur des critères de qualité, d'expérience client, d'efficacité opérationnelle, de progrès technologiques, de gestion du risque, de perfectionnement du leadership et de mobilisation des employés.

Pour l'exercice 2016, la répartition des paramètres de la société et des indicateurs de rendement clés pour les hauts dirigeants visés était respectivement de 75 % et de 25 %. Formant 75 % de paramètres de la société (et le cas échéant, de la division), les mesures se répartissent comme suit :



Pourquoi tenir compte du RPA?¹

Cette mesure amène la direction à se concentrer sur la croissance du résultat. Dans le cas des objectifs des divisions, le ROS remplace le RPA pour la mesure de la rentabilité ; de cette façon les présidents de groupe des divisions se concentrent sur l'atteinte de résultats sur lesquels ils exercent un contrôle direct.

Pourquoi tenir compte du ratio valeur comptable des commandes/ventes?³

Cette mesure expose le niveau de croissance des ventes des produits et services de la société. Un ratio au-delà de 1,0 indique une demande grandissante et laisse présager une croissance pour la société.

Pourquoi tenir compte du RCU?⁴

Cette mesure permet de quantifier la valeur générée par nos actifs. Elle indique le niveau de rentabilité générée par les investissements de la société, notamment dans les immobilisations et les activités de recherche et développement. Au niveau de la division, le RCU est remplacé par le flux de trésorerie pour assurer que la division des présidents de groupe se concentre sur les mesures qui dépendent directement d'elle, particulièrement en ce qui a trait à la trésorerie générée et investie dans la division.

Pourquoi tenir compte de la satisfaction des clients?

Pour soutenir la proposition de valeur de CAE, qui se positionne comme partenaire de choix. Cette mesure est essentielle au maintien et à la durabilité des liens de CAE avec la clientèle.

Pour les hauts dirigeants visés ayant des responsabilités d'entreprise, les mesures sont basées à 100 % sur les résultats consolidés de la société. Pour les présidents de groupe, les mesures sont basées à 50 % sur les résultats consolidés de la société et à 50 % sur les résultats de leurs divisions respectives.

SECTION 7

RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

NOUVEAUTÉ

Modification de la pondération du RILT pour les présidents de groupe

Dans le cas des présidents de groupe, les pondérations ont été modifiées pour l'exercice 2017 en vue de favoriser et d'améliorer la collaboration au service des résultats. Ainsi, les mesures du RILT seront basées à 60 % sur les résultats consolidés de la société et à 40 % sur les résultats de chaque division.

Les primes d'intéressement à court terme sont versées sous forme de primes en espèces calculées en fonction d'un pourcentage du salaire et varient selon le niveau de responsabilité. Les primes du RICT sont versées sous forme de montants en espèces calculés en fonction d'un pourcentage du salaire et varient selon le niveau de responsabilité. Les paiements du RICT au président et chef de la direction ainsi qu'à ses subordonnés directs sont approuvées par le comité des ressources humaines (et le conseil dans le cas du président et chef de la direction) dans le cadre d'une évaluation de fin d'année, qui tient compte du rendement global de la société et du rendement individuel, de même que d'autres facteurs.

SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Limites du rendement financier global de la société

Le tableau ci-après indique les cibles et les maximums du régime d'intéressement à court terme (RICT) applicables selon le poste :

Poste	Échelle du RICT (% du salaire de base)	
	Cible	Maximum
Président et chef de la direction	100 %	200 %
Président de groupe et chef de la direction financière	65 %	130 %
Vice-président sénior	45 %	90 %

Conformément aux modalités du RICT, le paiement est plafonné à 100 % des autres mesures si le RPA n'atteint pas la cible approuvée par le conseil d'administration.

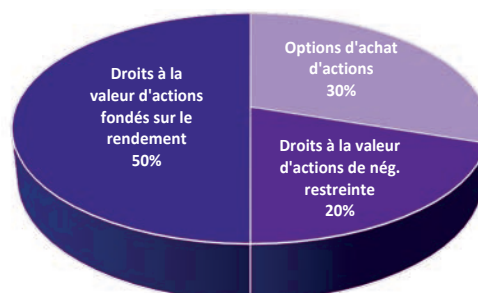
Programmes d'intéressement à long terme

Aligner les intérêts de la direction sur la croissance du cours des actions et récompenser le rendement soutenu

Le RILT est conçu de manière à récompenser les hauts dirigeants qui contribuent à augmenter la valeur de l'investissement des actionnaires. Ces octrois sont révisés chaque année dans le cadre de l'examen de la rémunération globale. La valeur de la prime du RILT varie selon le niveau de responsabilité et se situe dans l'échelle suivante selon le rendement de chaque haut dirigeant, évalué par le comité des ressources humaines et le conseil.

Poste	Échelle du RILT (% du salaire de base)	
	Minimum	Maximum
Président et chef de la direction	250 %	350 %
Président de groupe et chef de la direction financière	100 %	250 %
Vice-président sénior	40 %	150 %

À l'exercice 2016, le RILT de CAE comprenait les droits à la valeur d'actions fondés sur le rendement (« **DAR** »), les options d'achat et les droits à la valeur d'actions de négociation restreinte (« **DNR** »). Tous les hauts dirigeants visés étaient admissibles à une attribution annuelle en vertu de ces régimes, répartie comme suit :



SECTION 7

RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Options d'achat d'actions

Le régime d'options d'achat d'actions à l'intention des employés (le « régime d'options des employés ») vise à donner aux employés clés de CAE l'occasion d'acheter des actions ordinaires et de profiter de l'appréciation de leur cours. Ainsi, CAE arrive à mieux concilier les intérêts de ses employés clés avec ceux des actionnaires et est plus à même d'attirer et de fidéliser dans ses rangs des personnes aux compétences exceptionnelles.

Le nombre d'options émises à chaque haut dirigeant visé correspond à un pourcentage du salaire de base de ce dernier divisé par la juste valeur d'une option à ce moment-là (calculée selon la méthode d'évaluation du prix des options de Black-Scholes, qui tient compte de l'échéance prévue pour un rajustement en fonction de la volatilité).

Le régime autorise les attributions d'options d'achat d'actions assorties d'une durée maximale de dix ans. Toutefois, les options émises au cours de l'exercice 2012 ont une durée de sept ans. Auparavant, les options avaient une durée de six ans. L'acquisition se fait de manière différentielle, par tranche de 25 % débutant à la date du premier anniversaire de l'attribution.

Aux termes du régime d'options des employés, le prix d'exercice des options correspond au cours moyen pondéré des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date de l'attribution des options. Au cours de l'exercice 2016, des options d'achat d'actions ont été attribuées aux hauts dirigeants visés et à d'autres employés clés de CAE et de ses filiales. Le comité des ressources humaines tient compte du nombre d'options en circulation et d'autres éléments du RILT au moment du calcul du nombre de nouvelles options qui seront attribuées pendant un exercice donné.

Lors de l'assemblée, les actionnaires voteront à l'égard d'une résolution visant à augmenter de 10 000 000 le nombre d'actions ordinaires dont l'émission est autorisée aux termes du régime d'options des employés. Ainsi, un total de 16 381 839 actions ordinaires, soit approximativement 6 % de toutes les actions ordinaires émises et en circulation le 15 juin 2016, seront réservées, et leur émission sera autorisée au moment de la levée des options aux termes du régime d'options des employés.

Le régime d'options des employés prévoit ce qui suit : si une option expire au cours d'une période d'interdiction imposée par CAE ou dans les neuf jours qui suivent celle-ci, l'option prend fin à la dernière des dates suivantes, soit la date d'expiration originale, soit la date tombant dix jours de bourse après la fin de la période d'interdiction si la date d'expiration originale tombe durant la période d'interdiction ou dans les neuf jours qui suivent celle-ci.

Pour en savoir plus sur les dispositions du régime d'options des employés, veuillez vous reporter à la section 2 de la présente circulaire, « **Délibérations de l'assemblée – Augmentation du nombre d'actions disponibles dans le cadre du régime d'options des employés de CAE** ». Il est possible de consulter les modalités du régime d'options des employés sur le site Web de CAE au www.cae.com, sur celui de SEDAR au www.sedar.com et sur celui d'EDGAR au www.sec.gov.

SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Régime de rémunération à base d'actions

	Nombre de titres émis à l'exercice des options en circulation	Pourcentage du capital-actions de CAE en circulation que représentent ces titres	Prix d'exercice moyen pondéré des options en circulation	Nombre de titres restants qui sont disponibles pour des émissions éventuelles aux termes de régimes de rémunération en actions (sauf les titres décrits à la 1 ^{re} colonne)	Pourcentage du capital-actions de CAE en circulation que représentent ces titres
Régime d'options des employés	4 834 725	1,79 %	13,30 \$	2 119 289	0,79 %

Le tableau ci-dessus se fonde sur des renseignements au 31 mars 2016. À cette date, la durée contractuelle restante moyenne pondérée des options en circulation s'établissait à 4,93 ans. Le régime d'options des employés, qui a été approuvé par les actionnaires, est le seul régime de rémunération à base d'actions de CAE.

Le taux d'absorption de CAE durant l'exercice financier 2016 – le rapport entre les options octroyées et les actions émises et en circulation de CAE – a été de 0,65 %.

Régime de droits à la valeur d'actions liés au rendement

Au cours de l'exercice 2015, CAE a adopté un régime de droits à la valeur d'actions liés au rendement (le « **RDAR** ») à l'intention des dirigeants et des hauts dirigeants de CAE et de ses filiales. Le RDAR permet de s'assurer que la prime d'intéressement à long terme des hauts dirigeants de CAE comprend un élément directement lié à la réalisation de notre plan stratégique.

Pour établir le nombre de droits à la valeur d'actions liés au rendement (« **RDAR** ») qui seront attribués à un participant, on divise la valeur en dollars de l'attribution de DAR (un pourcentage du salaire de base du participant) par le cours moyen pondéré des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date de l'attribution. La valeur d'un DAR est égale à celle d'une action ordinaire de CAE. Les DAR sont attribués pour une période de trois ans et s'acquièrent selon des critères de temps et de performance liés au rendement.

Les DAR s'acquièrent à la fin de la période de trois ans de l'octroi pour le participant qui est toujours au service de la société au 3^e anniversaire de l'attribution. L'acquisition est assujettie au rendement du RPA (résultat par action) par rapport à la cible à la fin de l'exercice se terminant le 31 mars, qui précède immédiatement la date anniversaire de l'attribution. Les cibles de RPA sont définies en fonction du plan stratégique approuvé par le conseil d'administration.

Selon le résultat du RPA et la grille de versement de l'octroi initial approuvée par le comité des ressources humaines, le taux cible des unités attribuées sera multiplié par un facteur allant de 0 % à 200 %. Les participants au RDAR ont droit de recevoir leurs DAR acquis à la juste valeur marchande moyenne établie pour les 20 jours de bourse des actions ordinaires à la TSX précédant la date d'acquisition finale de l'attribution.

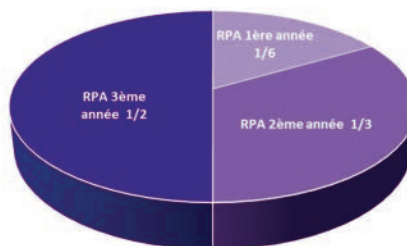
Le RDAR est non dilutif puisque tous les DDVA acquis sont payés en espèces. Pour en savoir plus sur le traitement des DDVA suivant la cessation d'emploi – démission ou départ à la retraite – d'un haut dirigeant et un changement de contrôle, veuillez consulter la section 7 « **Rémunération des hauts dirigeants - Indemnités de départ et en cas de changement de contrôle** ».

SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

NOUVEAUTÉ

Modification du RDAR à l'exercice 2017

À compter de l'exercice 2017, le rendement relatif au RPA sera calculé chaque année, et un multiplicateur de versement s'appliquera comme suit :



Le versement final, toutefois, ne sera émis qu'au terme de la période de trois ans, à condition que le participant travaille encore pour la société au troisième anniversaire de l'attribution. Cette modification a pour but d'encourager l'amélioration continue du rendement par rapport au plan stratégique et de renforcer l'attrait du régime au chapitre de la rétention du personnel.

Régime d'unités d'actions de négociation restreinte

Au cours de l'exercice 2015, CAE a adopté un régime de droits à la valeur d'actions de négociation restreinte acquis au fil du temps (le « **RDNR** ») à l'intention des dirigeants et des hauts dirigeants de CAE et de ses filiales. Pour établir le nombre de droits à la valeur d'actions de négociation restreinte acquis un fil du temps (« **DNR** ») ou (« **DNR-temps** ») qui sera attribué à un participant, on divise la valeur en dollars des DNR attribués (un pourcentage du salaire de base du participant) par le cours moyen pondéré des actions ordinaires à la TSX sur les cinq jours de bourse précédant la date de l'attribution. La valeur d'un DNR est égale à celle d'une action ordinaire de CAE. Les DNR sont attribués pour une période de trois ans et s'acquiert à la fin de la période de trois ans de l'octroi pour le participant qui est toujours au service de la société au 3^e anniversaire de l'attribution. Les participants au RDNR ont droit de recevoir leurs DNR acquis à la juste valeur marchande moyenne établie pour les 20 jours de bourse des actions ordinaires à la TSX précédant la date d'acquisition finale de l'attribution.

Le RDNR est non dilutif puisque tous les DNR acquis sont payés en espèces. Pour en savoir plus sur le traitement des DNR suivant la cessation d'emploi – démission ou départ à la retraite – d'un haut dirigeant et un changement de contrôle, veuillez consulter section 7 « **Rémunération des hauts dirigeants – Indemnités de départ et en cas de changement de contrôle** ».

Régimes inactifs fondés sur des titres avec anciens participants

Certains hauts dirigeants visés participent aux quatre RILT, désormais inactifs (aucune autre attribution n'aura lieu aux termes de ces régimes). Ces participations n'ont pas encore été entièrement payées.

Régime de droits différés de l'exercice 2005

CAE a adopté le régime de droits différés à la valeur d'actions pour intéressement à long terme (le « **RDLT** ») au cours de l'exercice 2005, régime qui, tel que modifié de temps en temps, s'applique à toutes les attributions effectuées depuis lors.

SECTION 7

RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Les droits différés à la valeur d'actions (« **DLT** ») attribués sont acquis à raison de 20 % sur cinq ans, à compter d'un an après la date de l'attribution. Les DLT cumulent des dividendes payables en droits supplémentaires dont le montant est égal aux dividendes versés sur les actions ordinaires. Ils sont uniquement rachetables en espèces, suivant la retraite ou la cessation d'emploi du porteur. Aucun DLT n'a été attribué par CAE après l'exercice 2014.

Régime de droits différés de l'exercice 2004

Au cours de l'exercice 2004, CAE a adopté un régime de droits différés à la valeur d'actions pour intéressement à long terme (le « **RDLT 2004** ») à l'intention des hauts dirigeants de CAE et de ses filiales pour remplacer en partie l'attribution d'options aux termes du régime d'options des employés de CAE. Depuis l'exercice 2004, CAE n'a pas attribué de droits différés à la valeur d'actions pour intéressement à long terme de l'exercice 2004 (un « **DLT 2004** »). Tous les droits aux DLT 2004 sont entièrement acquis pour les participants du régime qui restent. Les DLT 2004 cumulent des dividendes payables en droits supplémentaires et équivalant aux dividendes versés sur les actions ordinaires. Les DLT 2004 sont uniquement rachetables en espèces, suivant la retraite ou la cessation d'emploi du porteur.

Report de primes en espèces

CAE avait un régime de droits différés à la valeur d'actions (le « **RDDVA** » antérieur) à l'intention des hauts dirigeants aux termes duquel ces derniers pouvaient choisir de recevoir une prime en espèces sous forme de droits différés à la valeur d'actions (les « **DDVA** » antérieurs). La valeur d'un DDVA est égale à celle d'une action ordinaire de CAE. Les droits étaient émis au cours de clôture moyen par action d'un lot régulier d'actions ordinaires à la TSX sur les 10 derniers jours pendant lesquels ces actions avaient été négociées avant la date de l'émission. Les DDVA cumulent aussi des dividendes payables en droits supplémentaires et équivalant aux dividendes versés sur les actions ordinaires. Au moment de leur cessation d'emploi ou dans un délai précis après celle-ci, les porteurs de DDVA ont droit à la juste valeur marchande du nombre équivalent d'actions ordinaires.

Régime d'unités d'actions de négociation restreinte de l'exercice 2010

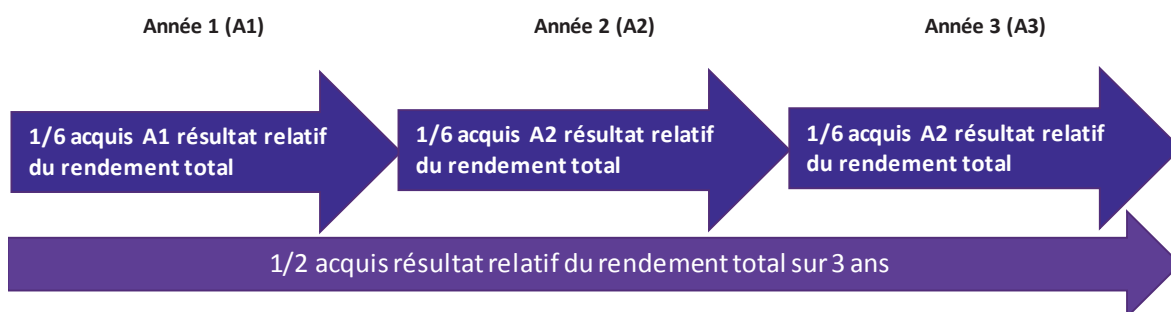
Au cours de l'exercice 2010, CAE a adopté un régime de droits à la valeur d'actions de négociation restreinte fondé sur le rendement (le « **RDNR EX2010** ») à l'intention des dirigeants et des hauts dirigeants de CAE et de ses filiales.

La valeur d'un droit à la valeur d'action de négociation restreinte fondé sur le rendement (le « **DNR EX2010** ») est égale à celle d'une action ordinaire de CAE. Le dernier octroi de DNR EX2010 a été attribué durant l'exercice 2014 pour la période de trois ans de l'exercice 2014 à l'exercice 2016. Les DNR EX2010 s'acquièrent selon des critères de temps et de performance liés au rendement.

SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Les DNR EX2010 sont acquis sur trois ans de la façon suivante, à condition que le participant travaille encore pour la société au troisième anniversaire de leur attribution :

1. Une proportion cible représentant le sixième des droits attribués pour chacune des trois années sous réserve de l'atteinte (ou non) du résultat relatif du rendement total (indiqué ci-après) pour les actionnaires pour chacune des trois années;
2. Une proportion cible représentant la moitié des droits attribués à la fin de la troisième année sous réserve de l'atteinte (ou non) du résultat relatif du rendement total pour les actionnaires sur la période de trois ans.



Le résultat relatif du rendement total pour les actionnaires correspond au résultat relatif annuel du rendement total pour les actionnaires de CAE par rapport au rendement total de l'indice Aérospatiale et défense de Standard & Poor's (l'« **IAD de S&P** ») pour une période donnée. En fonction du résultat relatif du rendement total pour les actionnaires, la proportion cible des droits attribués sera multipliée par les facteurs indiqués dans le tableau suivant :

Résultat relatif annuel du rendement total pour les actionnaires	Facteur
1 ^{er} quartile (0 à 25 ^e percentile)	0 %
2 ^e quartile (26 ^e à 50 ^e percentile)	50 à 98 %
3 ^e quartile (51 ^e à 75 ^e percentile)	100 à 148 %
4 ^e quartile (76 ^e à 100 ^e percentile)	150 %

L'acquisition des droits entre les quartiles du rendement de l'IAD de S&P est calculée au prorata selon une progression linéaire allant de 50 % à 150 % pour le rendement commençant au deuxième quartile et jusqu'à l'atteinte du quatrième quartile. Les participants au RDNR EX2010 ont droit de recevoir leurs DNR EX2010 acquis à la juste valeur marchande moyenne établie pour les 20 jours de bourse des actions ordinaires à la TSX précédant la date d'acquisition finale de l'attribution.

CAE a versé le dernier paiement de DNR basés sur le rendement en mai 2016, comme décrit à la rubrique **Paiement des DNR octroyés pour l'exercice 2014**.

SECTION 7

RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Retraite, avantages sociaux et indirects

Prestations de retraite

Promouvoir l'emploi à long terme au sein de la société

Au Canada, les employés admissibles participent au régime de retraite des employés de CAE inc. et de ses sociétés liées. Les hauts dirigeants qui occupent un poste de vice-président ou supérieur participent au régime de retraite des hauts dirigeants désignés de CAE inc. et de ses sociétés liées (le « **régime de retraite désigné** ») et au régime de retraite complémentaire de CAE inc. et de ses sociétés liées (le « **régime de retraite complémentaire** »). Le régime de retraite désigné est un régime à prestations déterminées auquel CAE et les participants cotisent. Les prestations de retraite payables aux termes du régime de retraite complémentaire sont versées directement par CAE. Voir la section 7 « **Rémunération des hauts dirigeants – Conventions de retraite** » pour de plus amples renseignements sur la valeur des prestations constituées de chacun des hauts dirigeants visés. Sous réserve de la rubrique « **Contrats en cas de changement de contrôle** » ci-après, CAE n'accorde généralement pas d'années décomptées supplémentaires aux termes de ses régimes de retraite. La réception de prestations de retraite aux termes du régime de retraite complémentaire est conditionnelle au respect d'un engagement de non-concurrence et de non-sollicitation.

Régime d'achat d'actions des employés

Fournir aux employés un moyen d'accroître leur avoir en actions et d'épargner au-delà du régime de retraite

Aux termes du régime d'achat d'actions des employés de CAE, les employés peuvent verser des cotisations pour l'achat d'actions ordinaires jusqu'à concurrence de 18 % de leur salaire de base. Aux termes du régime, CAE verse une cotisation égale à la première tranche de 500 \$ de cotisation de l'employé ainsi que 1 \$ par tranche de 2 \$ de cotisation supplémentaire des employés, sous réserve d'un maximum de 3 % du salaire de base du participant en cotisation.

Contrats en cas de changement de contrôle

Protéger le cours normal des activités de la société en cas de changement de contrôle

Quatre hauts dirigeants sur cinq ont droit à une prestation de cessation d'emploi par suite d'un changement de contrôle de CAE s'il est mis fin à l'emploi du haut dirigeant sans motif valable dans les deux ans suivant le changement de contrôle. Voir la section 7 « **Rémunération des hauts dirigeants – Indemnités de départ et en cas de changement de contrôle** » pour avoir le résumé de l'effet de divers événements sur les différents programmes de rémunération des hauts dirigeants visés ainsi que les détails sur la valeur différentielle approximative qui pourrait être réalisée par un haut dirigeant visé après sa cessation d'emploi ou un changement de contrôle.

Avantages indirects

Doter les hauts dirigeants d'avantages indirects généralement liés aux postes de haute direction

Les avantages indirects procurent aux hauts dirigeants une somme en espèces pour l'obtention de privilèges, y compris des avantages liés à une automobile, à l'adhésion à un club, à un bureau à domicile, à des conseils juridiques et fiscaux individuels et à un compte de frais pour soins de santé. Cette allocation est payable uniquement sur présentation de reçus et se limite à des montants préétablis.

SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

SEUILS D'ACTIONNARIAT DES HAUTS DIRIGEANTS

Aux termes de la politique d'actionnariat de CAE, chaque haut dirigeant doit être propriétaire d'un minimum d'actions ordinaires ou de droits dans le cadre du RDDVA ou du RDLT. La valeur du portefeuille d'actions ordinaires ou des droits à détenir aux termes du RDDVA et du RDLT correspond à :

Hauts dirigeants	% du salaire de base
Président et chef de la direction	500 %
Présidents de groupe et chef de la direction financière	250 %
Autres hauts dirigeants qui relèvent directement du président et chef de la direction	200 %

Le portefeuille à détenir peut être acquis sur une période de cinq ans à partir de la date d'embauche ou de la promotion à titre de haut dirigeant. Suivant l'adoption du RDNR à l'exercice 2015, le comité des ressources humaines a décidé d'inclure 50 % des DNR attribués dans le calcul du seuil d'actionnariat applicable, les hauts dirigeants étant tenus d'acheter des actions ordinaires avec les produits après impôts des DNR acquis, jusqu'à ce que leur seuil d'actionnariat soit atteint. Depuis février 2014, les seuils d'actionnariat sont évalués sur une base mensuelle jusqu'à ce qu'ils soient atteints. Une fois le seuil d'actionnariat atteint, le nombre minimum d'actions/de droits devant être détenus par le haut dirigeant est gelé. Celui-ci devra détenir ce nombre minimum d'actions/de droits jusqu'à la retraite ou à la cessation d'emploi.

En outre, chaque fois qu'une option est exercée, le président et chef de la direction a accepté de conserver, et les présidents de groupe et le chef de la direction financière doivent conserver, la propriété ou le contrôle d'actions de CAE pour une valeur correspondant à 25 % du profit net tiré de l'exercice de l'option pendant la durée de leur emploi auprès de CAE. Cette politique incite les hauts dirigeants clés à détenir une participation significative dans CAE afin de mieux concilier leurs intérêts avec ceux des actionnaires.

Au 31 mars 2016, tous les hauts dirigeants visés détenaient des actions ou des droits de CAE aux termes du RDDVA et/ou du RDLT dont la valeur dépassait celle prescrite par la politique d'actionnariat. Le tableau ci-après indique le minimum d'actions/de droits devant être détenus par les hauts dirigeants visés qui ont atteint le seuil applicable, ainsi que la valeur en dollars requise pour satisfaire aux lignes directrices en matière d'actionnariat.

SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Haut dirigeant visé	Avoir en actions	Date limite	Minimum de DDVA/d'actions à détenir une fois le seuil atteint (Nbre)	Valeur nécessaire ¹ pour satisfaire aux lignes directrices (\$)	% atteint pour satisfaire aux lignes directrices en matière d'actionariat (%)
M. Parent	Seuil atteint	S. O.	286 858	4 300 000	100 %
S. Lefebvre	Seuil atteint	S. O.	61 708	925 000	100 %
N. Leontidis	Seuil atteint	S. O.	65 044	975 000	100 %
G. Colabatisto	Seuil atteint	S. O.	73 302	1 100 250	100 %
R. Leclerc	Seuil atteint	S. O.	41 628	624 000	100 %

¹ Si le seuil est atteint, la valeur qui était requise en février 2014 (date du début des validations mensuelles de des niveaux d'actionariat) ou à la date ultérieure à laquelle le haut dirigeant visé a satisfait aux exigences.

Le tableau suivant indique la valeur totale de toutes les actions ordinaires et de tous les DDVA/DLT accumulés par le président et chef de la direction au 31 mars 2016.

Titres de participation	Non assujettis à des restrictions		Assujettis à des restrictions	
	Nombre de droits ¹	Valeur totale ²	Nombre de droits ³	Valeur totale ²
Actions ordinaires	205 631	3 088 578 \$	Néant	Néant
DLT/DDVA	232 683	3 494 899 \$	25 761	386 930 \$
Total	438 314	6 583 477 \$	25 761	386 930 \$

¹ Total des actions ordinaires détenues et des DDVA/DLT acquis au 31 mars 2016

² La valeur totale communiquée est calculée en multipliant le nombre d'actions/de droits par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX au 31 mars 2016, qui était de 15,02 \$.

³ Nombre de DDVA/DLT non acquis au 31 mars 2016, car ils sont assujettis à certaines conditions d'acquisition basées sur le temps.

RÉDUCTION DES RISQUES

Selon le comité des ressources humaines et le conseil d'administration de CAE, la rémunération des hauts dirigeants devrait être subordonnée au rendement selon les cibles et objectifs établis. Aussi, la direction doit atteindre ses cibles et objectifs en respectant les normes juridiques ainsi que les normes éthiques et les politiques internes de CAE. Le comité des ressources humaines et le conseil d'administration passent régulièrement en revue les politiques et les pratiques de rémunération de la société pour s'assurer qu'elles ne favorisent pas la prise de risques inutiles. À l'exercice 2016, notre programme de rémunération présente les caractéristiques suivantes, qui sont reconnues pour atténuer le risque :

- **La composition de la rémunération à court, à moyen et à long terme** encourage les hauts dirigeants de CAE à adopter une perspective équilibrée et diminue les prises de risques excessives de même que la prudence exagérée.

SECTION 7

RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

- **L'accent sur le rendement à long terme** : à la cible, seulement 19 % à 20 % de la rémunération directe globale d'un haut dirigeant visé sont liés aux résultats à court terme tandis que 50 % à 60 % sont liés à des mesures incitatives à long terme (DAR, options et DNR). Pour l'objet de ce paragraphe, la rémunération directe globale cible désigne la somme du salaire de base, du RICT cible et du RILT cible;
- **Le plafonnement des primes annuelles d'intéressement à court terme pour les hauts dirigeants visés** est directement lié au rendement financier global de la société (mesuré par les cibles financières du RICT) et le rendement individuel, de sorte qu'un haut dirigeant visé ne peut obtenir de récompense excessive uniquement en fonction de son rendement par rapport à des cibles financières ou autres.
- **Le niveau du seuil de rendement minimal de la société et le plafonnement des primes annuelles d'intéressement** font en sorte que le paiement de la prime annuelle d'intéressement à court terme peut être nul, si les seuils minimaux du rendement individuel, de la division et de la société ne sont pas atteints, et il est plafonné à 200 % si les objectifs de rendement individuel, de la division et de la société sont dépassés, pour empêcher les paiements excessifs et décourager les prises de risques excessives. Notamment, pour ce qui est de la prime annuelle d'intéressement à court terme, le multiplicateur de rendement est plafonné à 100 % si la cible du RPA n'est pas atteinte.
- **La politique de récupération pour les hauts dirigeants** fait en sorte que CAE peut exiger le remboursement de la prime d'intéressement pour les exercices où les résultats financiers sont rajustés en raison de quelque omission, fraude ou inconduite intentionnelle.
- **La politique anticouverture** interdit aux hauts dirigeants de conclure un achat ou une entente visant des instruments financiers, la vente à découvert ou la vente d'options d'achat ou de vente, des swaps sur actions, des tunnels ou encore des unités de fonds échangeables, destinés à compenser ou à couvrir une baisse de la valeur marchande de n'importe quel titre de CAE, y compris, entre autres, les DDVA qu'ils détiennent.
- Le président et chef de la direction accepte de conserver **la propriété ou le contrôle d'actions de CAE pour une valeur correspondant à 25 % du profit net tiré de tout exercice d'options** jusqu'à sa retraite ou à sa cessation d'emploi; les présidents de groupe et le chef de la direction financière y sont contraints. Cette mesure réduit le risque de manœuvres à court terme destinées à accroître temporairement le cours des actions de CAE, au détriment de résultats durables.
- **Les politiques et procédures d'entreprise de CAE** interdisent à chacun des hauts dirigeants d'agir unilatéralement sans approbation dans le cas d'opérations importantes visées par ces politiques.
- **Le seuil d'actionariat applicable**, qui oblige les hauts dirigeants visés à être propriétaires de multiples de leur salaire de base annuel en actions de CAE (voir la section 7 « **Seuils d'actionariat des hauts dirigeants** » ci-dessus pour de plus amples renseignements), décourage les prises de risques à court terme excessives étant donné l'exposition des hauts dirigeants aux fluctuations du cours des actions de CAE à plus long terme par l'intermédiaire de leur actionariat direct et des éléments du RILT qu'ils détiennent.
- **Le recours à des consultants externes en rémunération** permet au comité des ressources humaines d'obtenir une opinion indépendante sur les programmes de rémunération des dirigeants en vue d'arrimer les programmes à la philosophie de rémunération au rendement de la société et aux pratiques exemplaires du marché.

Compte tenu du programme de rémunération globale, de sa connaissance du rendement passé de l'équipe de direction de CAE et de la nature des différentes activités de CAE, le comité des ressources humaines n'a pas connaissance de risques découlant des politiques et pratiques de rémunération de CAE qui seraient raisonnablement susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur CAE.

SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

ÉTABLISSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS VISÉS À L'EXERCICE 2016

Salaires de base

Les salaires du président et chef de la direction et des autres hauts dirigeants visés sont établis conformément aux principes et à la politique de rémunération de CAE. Les membres indépendants du conseil d'administration révisent et approuvent chaque année le salaire du président et chef de la direction. Le comité des ressources humaines examine les données de référence pour s'assurer que la rémunération directe totale du président et chef de la direction et de ses subordonnés directs (salaire de base, intéressement à court terme et à long terme et autre rémunération) est conforme aux principes de rémunération de CAE.

Régime d'intéressement à court terme - rendement individuel et de la société

Une proportion de 75 % des primes annuelles d'intéressement à court terme destinées au président et chef de la direction et aux autres hauts dirigeants d'entreprise visés était basée sur le rendement par rapport aux paramètres de la société, soit le résultat par action (RPA), le ratio valeur comptable des commandes/ventes, le RCU et la satisfaction des clients, comme il est décrit à la section 7 « Rémunération des hauts dirigeants – Programme annuel d'intéressement à court terme ». Pour les présidents de groupe, 37,5 % des primes annuelles d'intéressement à court terme étaient basées sur le rendement par rapport aux paramètres de la société tels que décrits précédemment, alors que 37,5 % étaient basés sur le rendement par rapport aux paramètres de leur division respective. Ces paramètres étaient les mêmes que ceux de la société, à l'exception du RPA, qui a été remplacé par le résultat opérationnel sectoriel (ROS), et du RCU, qui a été remplacé par la mesure des flux de trésorerie, avant financement. Ces paramètres étaient les mêmes que ceux de la société à l'exception du RPA qui a été remplacé par le résultat opérationnel sectoriel (ROS). La subordination de la prime annuelle de chaque haut dirigeant visé à des paramètres de rendement communs favorise le travail d'équipe au sein de la direction et encourage ses membres à se réaliser pleinement, au profit de toute l'organisation.

Le tableau ci-dessous présente, pour chacun des paramètres du rendement financier de la société de l'exercice 2016, la pondération qui y est attribuée, les résultats réels et les proportions des paiements versés :

	PONDÉRATION	SEUIL	CIBLE	MAXIMUM	RÉSULTAT ATTEINT	PAIEMENT
VERSEMENT DE PRIME		0 %	100 %	200 %		
RÉSULTAT PAR ACTION¹	50 %	0,75 \$	0,82 \$	0,89 \$	0,83 \$ ²	55 %
RATIO VALEUR COMPTABLE DES COMMANDES/VENTES	20 %	0,99	1,04	1,09	1,11	40 %
RENDEMENT DU CAPITAL UTILISÉ (RCU)	20 %	9,94 %	10,67 %	11,40 %	10,50 % ²	17 %
SATISFACTION DES CLIENTS	10 %	<i>Divers indices de service à la clientèle</i>				14 %
PAIEMENT AU TITRE DU RCIT MOYEN PONDÉRÉ						126 %

¹ Si la cible du RPA n'est pas atteinte, le multiplicateur sur les paramètres de rendement de la société est plafonné à 100 %.

² Ajusté en fonction de certains éléments en fonction des dispositions du régime.

SECTION 7

RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Les indicateurs de performance des divisions pour les présidents de groupe se composaient de cibles ambitieuses en ce qui concerne les résultats opérationnels sectoriels, le ratio valeur comptable des commandes / ventes, le flux de trésorerie avant financement et la satisfaction des clients. Les objectifs réels ne sont pas divulgués étant donné la nature concurrentielle et sensible de cette information.

La division Civil a dépassé l'une des quatre cibles établies et partiellement atteint les trois autres, ce qui se traduit par un facteur de paiement de 87 %. La division Défense et sécurité a atteint ou dépassé quatre des cinq cibles établies et partiellement atteint la cinquième, ce qui se traduit par un facteur de paiement de 107 %.

Les 25 % restants de la prime annuelle sont tributaires du rendement de chacun des hauts dirigeants visés par rapport à leurs objectifs préétablis de division ou de fonction donnée. Comme pour les autres mesures, le niveau de rendement se traduit par un multiplicateur individuel qui se situe entre 0 % et 200 %. Pour l'exercice 2016, le multiplicateur de rendement individuel applicable dans le cas du président et chef de la direction était de 200 %, alors que le multiplicateur moyen pour les autres hauts dirigeants visés était de 143 %. Le comité des ressources humaines a défini le multiplicateur de rendement individuel du président et chef de la direction, et a approuvé les recommandations de ce dernier quant au multiplicateur de rendement individuel applicable à ses subordonnés directs, au terme d'une analyse détaillée du rendement individuel et de la société (tel que décrit dans la prochaine section).

Le tableau ci-après indique les maximums et les cibles de RICT, ainsi que le paiement réel obtenu par les hauts dirigeants visés pour l'exercice 2016, exprimé en pourcentage du salaire :

Poste	Cible	Max.	Paiement réel
Président et chef de la direction	100 %	200 %	145 %
Chef de la direction financière	65 %	130 %	86 %
Président de groupe, Défense et sécurité	65 %	130 %	81 %
Président de groupe, Solutions de formation pour l'aviation civile	65 %	130 %	72 %
V.-P., Formation pour l'aviation civile – Solutions pour les pilotes	45 %	90 %	59 %

Régime d'intéressement à long terme (RILT)

Attribution du RILT pour l'exercice 2016

Le tableau ci-après indique l'échelle du RILT, ainsi que la valeur des attributions réelles aux hauts dirigeants visés pour l'exercice 2016, exprimées en pourcentage du salaire :

Poste	Échelle du RILT		Attribution réelle
	Minimum	Max.	
Président et chef de la direction	250 %	350 %	325 %
Chef de la direction financière	100 %	250 %	190 %
Président de groupe, Défense et sécurité	100 %	250 %	190 %
Président de groupe, Solutions de formation pour l'aviation civile	100 %	250 %	180 %
V.-P., Formation pour l'aviation civile – Solutions pour les pilotes	40 %	150 %	75 %

SECTION 7

RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Paiement des DNR octroyés pour l'exercice 2014

Conformément aux dispositions du RDNR EX2010, le comité des ressources humaines a revu la performance de CAE par rapport aux seuils et aux cibles établis, puis a approuvé les résultats suivants :

Pondération	Acquisition par tranches	Rentabilité totale de CAE – Exercice ¹	Positionnement relatif à ce jour	Volume d'acquisition restant
1/6	1 ^{ère} tranche – Ex. 2014	48,7 %	56 ^e p	110 %
1/6	2 ^e tranche – Ex. 2015	2,7 %	32 ^e p	62 %
1/6	3 ^e tranche – Ex. 2016	3,6 %	78 ^e p	150 %
1/2	Période de 3 ans	59,2 %	63 ^e p	124 %
ACQUISITION TOTALE – ATTRIBUTION DE DNR BASÉS SUR LE RENDEMENT EN 2014				116 %

¹ Reflète l'incidence des dividendes versés

Le paiement final en espèces est basé sur la juste valeur marchande moyenne établie pour les 20 jours de bourse des actions ordinaires à la TSX précédant la date d'acquisition finale de l'attribution. Aucune autre attribution n'est en suspens aux termes du RDNR de l'exercice 2010.

SECTION 7

RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Président et chef de la direction – Réalisations de l'exercice 2016

Les cibles et les objectifs principaux du président et chef de la direction pour l'exercice 2016 et les résultats connexes sont présentés ci-dessous :

1. Améliorer le rendement de l'investissement

- A dépassé la cible de RPA.
- A accru le revenu annuel de 11,5 % jusqu'à un seuil record de 2,5 milliards \$.
- A permis un solide rendement du carnet de commandes dans les divisions Civil et Défense et sécurité, donnant lieu à un ratio valeur comptable des commandes/ventes de 1,11.
- A amélioré le taux d'utilisation du réseau de formation dans le secteur Civil.
- A maintenu le progrès quant au bilan du désendettement en diminuant le ratio de la dette nette à 28,9 %.
- A conclu avec succès la vente de la division Mines.

2. Transformer les processus pour recentrer l'offre sur les produits plutôt que sur les projets

- A suscité la réaction très positive des investisseurs en leur communiquant le nouveau cadre stratégique de CAE.
- A réduit de manière considérable les coûts liés à chaque simulateur de vol, permettant de réaliser des économies importantes.
- A réduit le délai de production des simulateurs de vol, accélérant ainsi la livraison des produits aux clients.

3. Faire de la société un partenaire de choix reconnu dans le domaine de la formation

- A conclu des ententes importantes visant la prestation de solutions de formation intégrées dans le secteur Défense et sécurité.
- A réussi l'intégration du Centre d'entraînement en vol de l'OTAN.
- A accru de 5 % la pénétration commerciale de CAE dans le domaine de la formation avec instructeur.

4. Innover avec des produits et services de valeur supérieure

- A réussi le lancement et le déploiement de nouveaux produits et services de formation liés aux divisions Civil et Défense et sécurité.
- A réussi avec brio le lancement et le déploiement de plusieurs nouveaux produits de la division Santé, en plus de signer des ententes de collaboration avec diverses sociétés scientifiques et entreprises d'appareils médicaux.

5. Mobiliser les employés et les orienter vers la nouvelle vision et l'évolution des processus

- A mis en œuvre une stratégie de communication favorisant l'engagement des employés.
- A institué un programme avancé d'évaluation et de perfectionnement des dirigeants concordant avec les nouvelles mesures de la société en matière de planification de la relève et de succession à la direction.
- A instauré une nouvelle présence interentreprises au sein des médias sociaux, alignée sur la vision de la société.
- A amélioré de 5 % supplémentaires les paramètres de santé et sécurité des employés, n'enregistrant aucun accident majeur au cours de l'exercice, en plus de réduire de 40 % le taux de fréquence de blessures, et de 29 % le taux de jours travaillés perdus.

SECTION 7

RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Le conseil a examiné en détail les réalisations de M. Parent par rapport aux objectifs qui lui avaient été fixés et a estimé qu'il les a en majorité surpassés, comme il est indiqué ci-dessus. Ainsi, pour l'exercice 2016, M. Parent a reçu une prime d'intéressement à court terme de 1 292 408 \$, basée sur le rendement financier global de la société par rapport aux objectifs du RICT et sur ses autres réalisations. Le degré de rendement s'établit à 126 % par rapport aux objectifs du régime d'intéressement à court terme, qui comptent pour 75 % du RICT. Le conseil a attribué à M. Parent un taux de rendement de 200 % par rapport à ses objectifs personnels, qui comptent pour les 25 % restants du RICT. Ainsi, le paiement total annuel versé représente 145 % de la prime cible. Voir la section 7 « **Rémunération des hauts dirigeants —Programme annuel d'intéressement à court terme** ».

Autres hauts dirigeants visés – Réalisations de l'exercice 2016

Comme mentionné précédemment, cette section brosse un portrait des principales réalisations attribuables à chaque haut dirigeant visé pour l'exercice 2016. Considérées comme indicateurs de rendement clé (« **IRC** »), elles ont largement servi à définir le multiplicateur de rendement individuel applicable dans le cas des primes annuelles d'intéressement.

Stéphane Lefebvre – Chef de la direction financière

- Progrès continu du désendettement dans le cadre du bilan et développement continu du capital, entraînant une augmentation du rendement pour les actionnaires par l'entremise de dividendes et d'initiatives de rachat d'actions et le maintien d'une excellente cote de crédit.
- Mise en œuvre du plan de restructuration en phase avec la transformation amorcée des processus internes.
- Supervision des efforts en matière d'optimisation de la gestion de trésorerie au sein des divisions de la société.
- Direction de la vente réussie de la division Mines
- Mise en œuvre de plusieurs mesures d'amélioration continue au sein de la fonction financière
- Réalisation d'économies au sein de la fonction des TI grâce à l'intégration globale et à la convergence des technologies

Gene Colabatistto – Président de groupe, Défense et sécurité

- Respect des objectifs financiers et excellents résultats au chapitre des prises de commande pour l'année.
- Présentation d'un nombre record de propositions assorties d'un taux de réussite exceptionnel.
- Obtention de plusieurs mandats d'envergure portant sur des intégrateurs de systèmes de formation.
- Supervision de l'intégration réussie du Centre d'entraînement en vol de l'OTAN au sein de CAE.
- Leadership dans la mise en œuvre de la transformation des processus internes.

SECTION 7

RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Nick Leontidis – Président de groupe, Solutions de formation pour l’aviation civile

- Haut rendement du carnet de commandes de produits et services, malgré une forte concurrence. Ventes record de 53 simulateurs de vol et maintien de la part de marché.
- Rôle déterminant dans le déploiement de la stratégie pour imposer la société comme partenaire de choix en matière de formation.
- Mise en place de la nouvelle organisation du chef de la direction de formation visant à asseoir l’expérience client au cœur de l’environnement de formation.
- Définition de solutions de formation nouvelle génération et de ce qui les distingue en matière de capacité.
- Augmentation des revenus de CAE au sein du marché de la formation avec instructeur, comparativement à l’année précédente; hausse de la clientèle des solutions de formation et de la rentabilité des centres de formation.
- Rôle prépondérant dans la mise en œuvre du plan de transformation des processus internes.

Robert Leclerc – Vice-président, Formation pour l’aviation civile – Solutions pour les pilotes

Pour une majeure partie de l’exercice, Robert Leclerc occupait le poste de vice-président, Ingénierie, Technologie et Exploitation mondiales. Depuis février 2016, il assume les fonctions de vice-président, Formation pour l’aviation civile – Solutions pour les pilotes.

- Rôle prépondérant dans la mise en œuvre du plan de transformation des processus internes.
- Mise en place de la nouvelle organisation Ingénierie visant à soutenir le plan de transformation des processus.
- Amélioration notable des résultats en matière de santé et de sécurité se traduisant par une réduction de la fréquence des blessures et du nombre jours travaillés perdus.
- Rôle particulièrement marquant lors de l’acquisition de l’organisation Lockheed Martin Commercial Flight Training.
- Collaboration avec le chef de la direction de formation pour définir des solutions de formation nouvelle génération axées sur les données.
- Apport d’une stratégie technologique hautement efficace pour accroître de manière considérable l’innovation et les activités de brevetage au sein de CAE.

Tous les détails des objectifs des hauts dirigeants visés ne sont pas indiqués étant donné les répercussions que cela pourrait avoir pour CAE sur le plan concurrentiel. Le rendement des hauts dirigeants visés en fonction de leurs objectifs a été passé en revue par le comité des ressources humaines au terme de l’exercice 2016, en plus d’avoir été observé par le président et chef de la direction au cours de l’exercice.

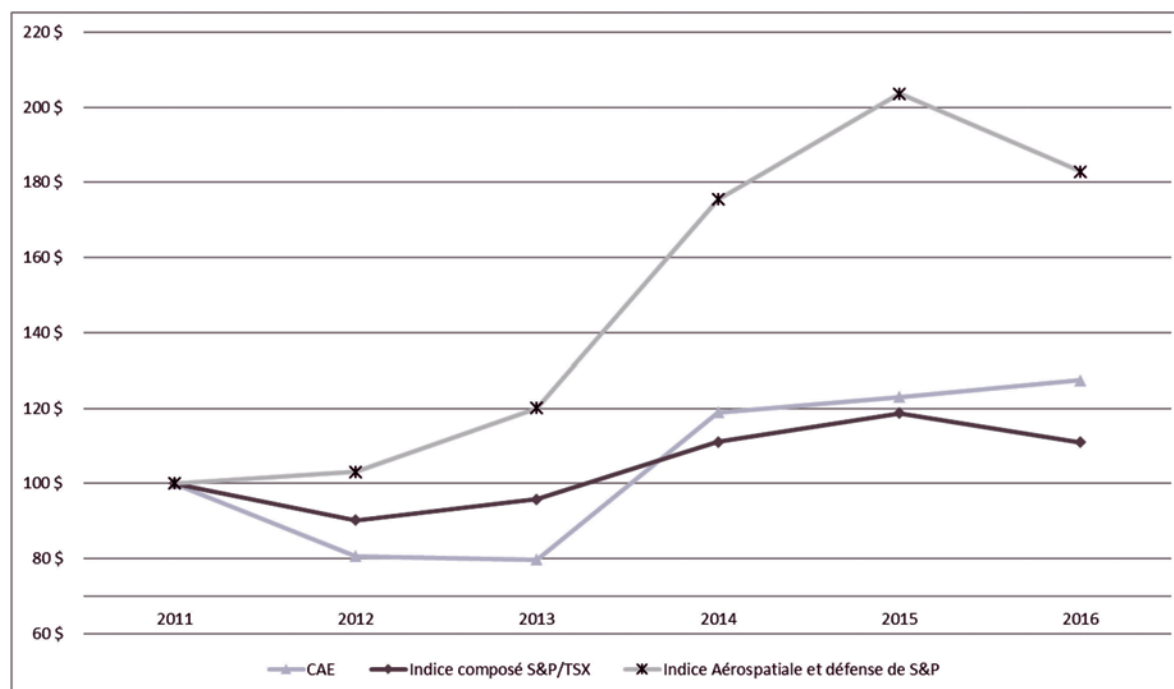
SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

GRAPHIQUE DU RENDEMENT POUR LES ACTIONNAIRES

Le graphique qui suit compare le rendement cumulé des actions ordinaires et les rendements cumulatifs de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice Aérospatiale et défense de S&P sur la période de cinq ans débutant le 31 mars 2011¹.

RENDEMENT GLOBAL CUMULATIF SUR CINQ ANS DE CAE INC. PAR RAPPORT À L'INDICE COMPOSÉ S&P/TSX ET À L'INDICE AÉROSPATIALE ET DÉFENSE DE S&P

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
CAE inc.	100 \$	81 \$	80 \$	119 \$	123 \$	128 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	90 \$	96 \$	111 \$	119 \$	111 \$
Indice Aérospatiale et défense de S&P	100 \$	103 \$	120 \$	175 \$	204 \$	183 \$

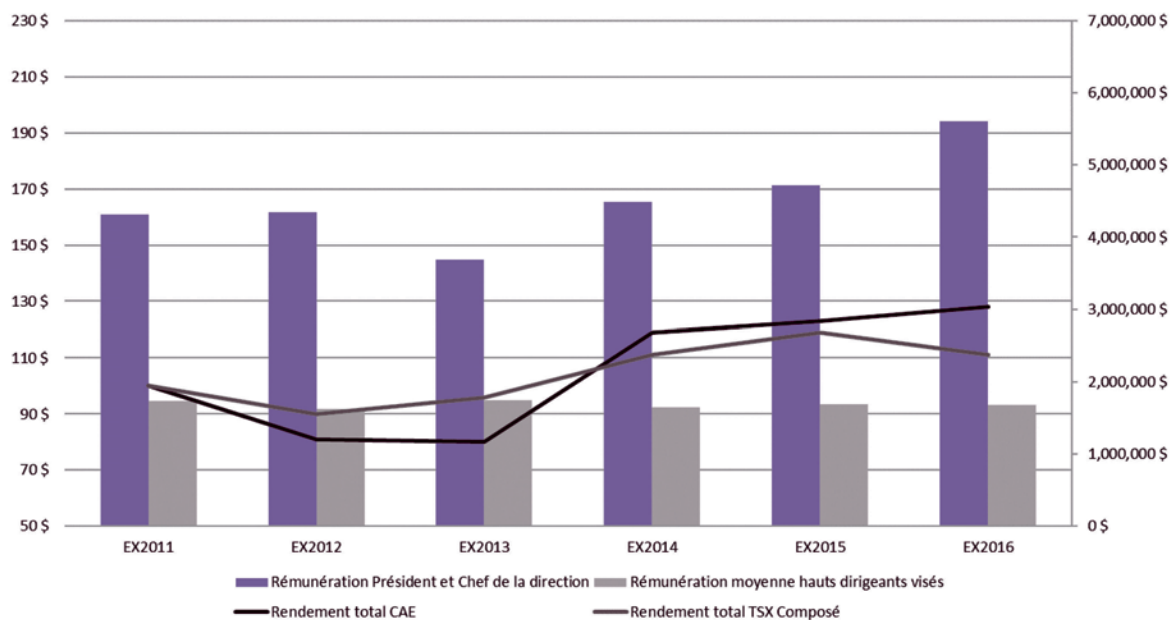


¹ Selon l'hypothèse d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires échangées à la TSX le 31 mars 2011. Les valeurs sont calculées en date du dernier jour de bourse du mois de mars au cours des années indiquées et tirées de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice Aérospatiale et défense de S&P, qui sont fondés sur l'hypothèse du réinvestissement des dividendes.

SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

CORRÉLATION AVEC LA RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT

Le tableau suivant compare l'évolution du rendement total pour les actionnaires de CAE à celle de la rémunération des hauts dirigeants (comme indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération), soit pour le président et chef de la direction et les autres hauts dirigeants visés. Le rendement total de l'actionnaire suppose un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires échangées à la Bourse de Toronto le 31 mars 2011. Les valeurs sont en date du dernier jour du mois de mars au cours des années indiquées, et tiennent compte du réinvestissement des dividendes.



Notes :

1. Pour l'exercice 2012, la rémunération de l'ancien chef de la direction financière a été incluse jusqu'au 26 mai 2011, à l'exclusion de son indemnité de départ.
2. Pour l'exercice 2013, la rémunération de l'ancien président de groupe, produits de simulation, formation et services – Militaire, a été incluse jusqu'au 28 septembre 2012, à l'exclusion des 3 années de service supplémentaires créditées au régime complémentaire.

SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

La rémunération totale du président et chef de la direction et des hauts dirigeants visés n'est pas expressément fondée sur le rendement des actions ordinaires de CAE à la TSX, mais plutôt sur la performance financière et opérationnelle générale de la société.

Cela dit, de manière générale, la tendance de la rémunération totale du président et chef de la direction suit celle du rendement total pour les actionnaires de CAE. Le graphique du rendement indique une baisse du rendement total pour les actionnaires de CAE au cours des exercices 2012 et 2013, suivie d'une hausse stable sur douze mois pour les exercices 2014, 2015 et 2016. La rémunération totale du président et chef de la direction affiche une tendance comparable, soit une baisse à l'exercice 2013 et une hausse lors des exercices subséquents. À l'exercice 2016, la rémunération du président et chef de la direction reflétait les revenus et le carnet de commandes record de CAE, le taux de croissance à deux chiffres du revenu et des bénéfices de la société, le taux de rendement du RICT s'élevant à 126 %, de même que son admissibilité à la retraite selon les modalités du régime. En ce qui concerne les autres hauts dirigeants visés, la tendance a été influencée par des changements dans les postes de chef de la direction financière en 2012 et de présidents de groupe en 2013 et 2014, respectivement, alors que de nouveaux dirigeants ont été engagés ou promus à des niveaux de rémunération beaucoup plus bas que les précédents, ce qui a entraîné une rémunération moyenne des hauts dirigeants autres que le président et chef de la direction relativement stable au cours des quatre dernières années. La section 7 « **Rémunération des hauts dirigeants – Rémunération au rendement par rapport au groupe de référence** » présente une comparaison plus exhaustive de la rémunération du président et chef de la direction, divulguée et réalisable, par rapport au groupe de référence et au rendement financier relatif.

Corrélation avec la rémunération au rendement	2016	2015	2014
Capitalisation boursière (au 31 mars)	4,050 milliards \$	3,945 milliards \$	3,838 milliards \$
Rendement des capitaux propres	12,3 %	13,2 %	14,2 %
Rendement total moyen pour les actionnaires – taux de croissance annuel composé triennal	6,9 %	12,4 %	3,5 %
Bénéfice par action provenant des activités poursuivies attribuable aux actionnaires de la société	0,89 \$	0,76 \$	0,72 \$
Bénéfice par action provenant des activités poursuivies avant certains éléments ¹	0,86 \$	0,76 \$	0,72 \$

¹ Mesure non conforme aux PCGR calculée en excluant l'effet par action des coûts de restructuration et éléments fiscaux non récurrents du résultat dilué par action des activités poursuivies attribuable aux actionnaires de la société.

Étant donné la valeur et les conditions liées aux primes d'intéressement à long terme, c'est avec le temps que nous pouvons évaluer l'efficacité de notre approche en matière de rémunération au rendement et l'harmonisation entre la rémunération des hauts dirigeants visés et le rendement obtenu par nos actionnaires. Le tableau suivant compare, pour les 5 dernières années, la rémunération totale des hauts dirigeants visés, avec la valeur réelle réalisée au fil des années.

SECTION 7

RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

NOM ET POSTE PRINCIPAL	ANNÉE	RÉMUNÉRATION	RÉMUNÉRATION
		DIVULGUÉE MOINS LA VALEUR DU RÉGIME DE RETRAITE ¹	RÉALISÉE RÉELLE ²
Au 31 mars 2016			
M. Parent Président et chef de la direction	2016	5 005 577 \$	7 957 551 \$
	2015	4 419 854 \$	5 207 338 \$
	2014	3 962 819 \$	5 423 141 \$
	2013	1 856 373 \$	1 610 990 \$
	2012	2 607 190 \$	2 405 467 \$
	Total	17 851 813 \$	22 604 487 \$
S. Lefebvre Chef de la direction financière	2016	1 595 308 \$	1 421 685 \$
	2015	1 534 488 \$	909 416 \$
	2014	1 349 224 \$	741 587 \$
	2013	976 096 \$	707 844 \$
	2012	979 543 \$	780 814 \$
	Total	6 434 659 \$	4 561 346 \$
N. Leontidis Président de groupe, Solutions de formation pour l'aviation civile	2016	1 548 314 \$	1 333 759 \$
	2015	1 521 480 \$	948 501 \$
	2014	1 631 849 \$	1 231 287 \$
	2013	917 891 \$	689 906 \$
	2012	1 059 153 \$	952 952 \$
	Total	6 678 687 \$	5 156 405 \$
G. Colabatisto Président de groupe, Défense et sécurité	2016	1 840 079 \$	1 070 300 \$
	2015	1 660 048 \$	922 211 \$
	2014	1 514 632 \$	897 471 \$
	2013	1 242 859 \$	943 282 \$
	Total	6 257 618 \$	3 833 264 \$
R. Leclerc Vice-président, Formation pour l'aviation civile – Solutions pour les pilotes	2016	834 498 \$	648 640 \$
	2015	711 589 \$	593 543 \$
	2014	629 864 \$	576 051 \$
	Total	2 175 951 \$	1 818 234 \$

1. Total du salaire de base, des montants annuels du RICT versés, des autres éléments de rémunération et de la valeur des attributions à base d'actions et de celles à base d'options au cours de l'exercice, conformément à la circulaire.
2. Total du salaire de base, des versements annuels du RICT, des autres éléments de rémunération, de la valeur de paiement des DNR/DNR basés sur le rendement et de la valeur marchande actuelle des DDVA acquis associés à l'octroi de l'exercice en question, et du gain tiré de l'exercice d'options pendant la période en question.

SECTION 7

RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT PAR RAPPORT AU GROUPE DE RÉFÉRENCE

Afin d'assurer l'alignement entre la rémunération et le rendement, le comité des ressources humaines revoit la compétitivité de la rémunération du président et chef de la direction de CAE en tenant compte de la performance relative de la société selon quelques mesures financières clés. Le graphique ci-dessous présente une comparaison sur trois ans de la rémunération du président et chef de la direction de CAE et de la performance de la société par rapport au groupe de référence révisé (mesurée sur les bases de rémunération divulguée et réalisable).

Le graphique ci-dessous illustre ce qui suit :

1. Le rang percentile de la performance de CAE, mesuré sur une période représentant les trois derniers exercices, par rapport au groupe de référence révisé, pour les mesures suivantes :
 - Croissance du résultat par action (RPA)
 - Rendement total pour les actionnaires
 - Rendement du capital utilisé (RCU) moyen
 - Marge opérationnelle moyenne
 - Performance dans l'ensemble, basée sur une performance pondérée de chacune de ces quatre mesures avec une pondération de 35 %, 35 %, 15 % et 15 % respectivement.
2. Le rang percentile de la rémunération du chef de la direction de CAE sur les bases de rémunération *divulguée* et *réalisable* pour la période représentant les trois derniers exercices, comme décrites ci-dessous.

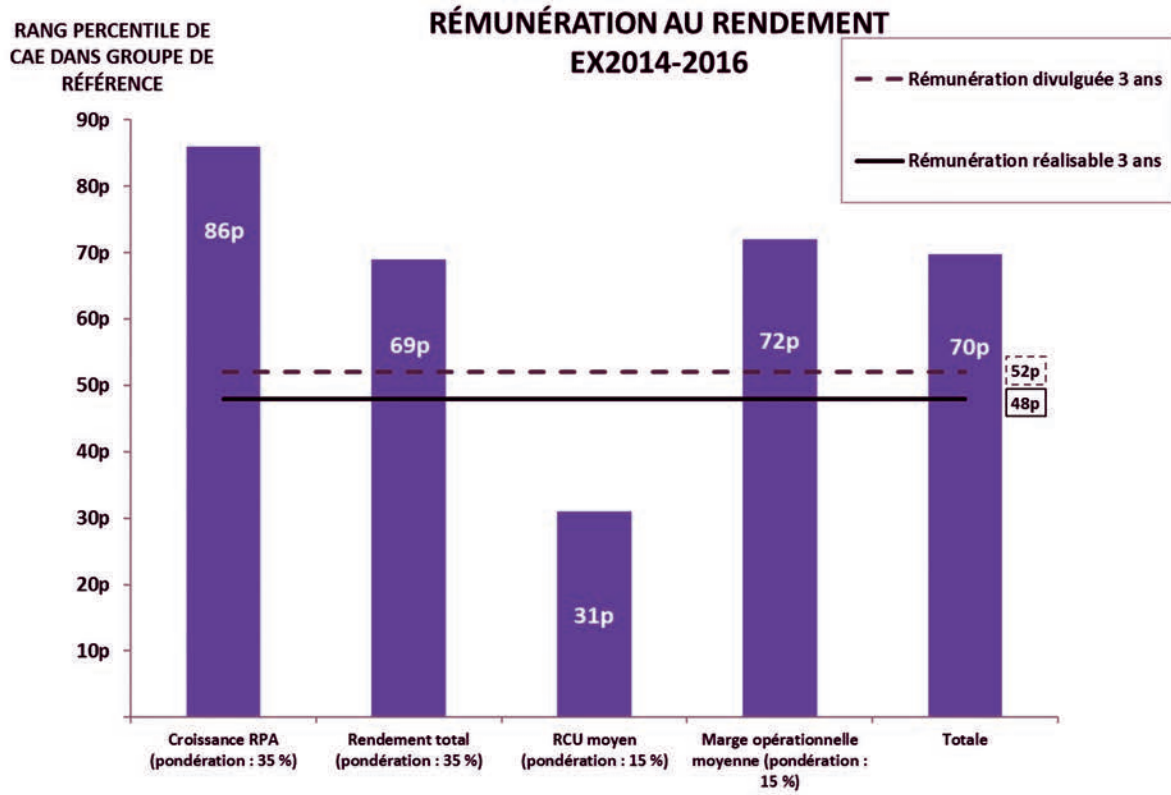
Rémunération divulguée 3 ans = Rémunération totale pour la période de 3 ans, comme divulguée dans le tableau sommaire de la rémunération, excluant la valeur du régime de retraite.

Rémunération réalisable 3 ans = Rémunération en espèces plus la valeur marchande des attributions à base d'actions/options attribuées au cours des trois dernières années. Elle désigne la somme du salaire, de la prime annuelle, du paiement lié au régime d'intéressement à long terme et de toute autre rémunération excluant la valeur du régime de retraite. Les valeurs du régime d'intéressement à long terme sont déterminées comme suit :

- Pour les attributions à base d'actions/options acquis au fil du temps : la valeur de toutes les attributions octroyées (actions et options) pendant la période d'évaluation de 3 ans, évaluées au cours de clôture de la dernière journée de la période d'évaluation.
- Pour les attributions à base d'actions/options fondées sur le rendement : la valeur de toutes les attributions fondées sur le rendement (qu'importe la date d'octroi) pour lesquelles les résultats finaux de performance ont été connus pendant la période d'évaluation. En d'autres termes, la valeur représente la valeur des attributions fondées sur la performance qui a été déterminée selon les résultats finaux de performance atteints pendant la période d'évaluation de 3 ans.

Note : La rémunération des présidents et chefs de la direction des sociétés américaines et canadiennes a été comparée à parité.

SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS



SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

RÉMUNÉRATION DE NOS HAUTS DIRIGEANTS VISÉS

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le premier tableau qui suit présente un sommaire de la rémunération gagnée au cours des trois derniers exercices terminés le 31 mars 2016 par le président et chef de la direction, le chef de la direction financière et les trois hauts dirigeants les mieux rémunérés qui agissaient à titre de hauts dirigeants de CAE ou de ses filiales au 31 mars 2016 (collectivement, les « hauts dirigeants visés »).

Nom et poste principal	Année	Salaire	Attrib. à base d'actions ¹	Attrib. à base d'options ²	Rémunération selon un régime d'intéressement autre qu'à base d'actions		Valeur du régime de retraite ⁴	Autre rémun. ⁵	Rémun. totale
					Régime d'intér. annuel ³	Régime d'intér. à long terme			
		\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
M. Parent Président et chef de la direction	2016	888 667	2 034 816	640 614	1 292 408	0	604 000	149 072	5 609 577
	2015	860 000	1 806 112	691 600	913 750	0	293 000	148 392	4 712 854
	2014	854 167	1 319 879	830 496	823 450	0	528 000	134 827	4 490 819
S. Lefebvre Chef de la direction financière	2016	415 076	558 817	175 911	360 360	0	278 000	85 144	1 873 308
	2015	395 000	532 158	203 840	337 250	0	256 000	66 240	1 790 488
	2014	365 000	436 961	274 782	206 229	0	238 000	66 252	1 587 224
N. Leontidis Président de groupe, Solutions de formation pour l'aviation civile	2016	423 733	536 713	169 035	304 101	0	222 000	114 732	1 770 314
	2015	409 500	578 777	221 780	190 112	0	261 000	121 311	1 782 480
	2014	382 750	574 046	353 468	230 051	0	521 000	91 534	2 152 849
G. Colabatistto Président de groupe, Défense et sécurité	2016	437 283	585 464	184 315	357 224	0	254 000	275 793	2 094 079
	2015	420 167	533 477	204 360	266 140	0	206 000	235 904	1 866 048
	2014	401 667	430 457	270 846	225 737	0	197 000	185 925	1 711 632
R. Leclerc Vice-président, Formation pour l'aviation civile – Solutions pour les pilotes	2016	338 950	178 955	56 345	202 316	0	165 000	57 932	999 498
	2015	327 583	138 977	53 300	126 493	0	155 000	65 236	866 589
	2014	308 160	92 255	57 939	123 903	0	178 000	47 607	807 864

¹ Représente la valeur des attributions à base d'actions effectuées dans le cadre du RDNR-temps, du RDAR et du RDNR EX2010 et du RDLT. La valeur divulguée pour les NDNR et NDAR représente la valeur attribuée en dollars calculée en multipliant le nombre de RDNR-temps et de RDAR attribuées à la cible (100 %) par le cours moyen pondéré des actions de CAE pendant les cinq jours de bourse précédant la date de l'attribution (14,66 \$ pour les unités attribuées à l'exercice 2015 et 15,14 \$ pour les unités attribuées à l'exercice 2016). Cette valeur diffère de la juste valeur comptable à la date de l'attribution établie conformément à l'IFRS2, Paiement fondé sur des actions puisque la juste valeur comptable est évaluée à partir du cours de l'action à la date d'attribution (plutôt que selon une moyenne). La juste valeur comptable à la date d'attribution se calculerait comme suit en utilisant le cours de l'action ordinaire de CAE à la TSX à la clôture, aux dates respectives d'attributions (14,87 \$ le 21 mai 2014 et 14,85 \$ le 29 mai 2015) : M. Parent : 1 831 984 \$ pour 2015 (différence de 25 872 \$) et 1 995 840 \$ pour 2016 (différence négative de 38 976 \$); M. Lefebvre : 539 781 \$ pour 2015 (différence de 7 623 \$) et 548 114 \$ pour 2016 (différence négative de 10 703 \$); M. Leontidis : 587 068 \$ pour 2015 (différence de 8 291 \$) et 526 433 \$ pour 2016 (différence négative de 10 280 \$); M. Colabatistto : 541 119 \$ pour 2015 (différence de 7 642 \$) et 574 250 \$ pour 2016 (différence négative de 11 214 \$) et M. Leclerc : 140 968 \$ pour 2015 (différence de 1 991 \$) et 175 527 \$ pour 2016 (différence négative de 3 428 \$). À noter que la valeur réelle reçue, le cas échéant, sera différente.

La valeur divulguée de chaque DNR EX2010 représente la juste valeur comptable à la date d'attribution, conformément à l'IFRS2, Paiement fondé sur des actions. Cette valeur est calculée au moyen de simulations stochastiques Monte Carlo du rendement du cours des actions et se fonde sur le cours de clôture des actions à la date de l'attribution. La méthode de simulation Monte Carlo est bien connue et couramment utilisée dans l'industrie. Elle prévoit implicitement que le cours d'une action varie de manière stochastique, c'est-à-dire de manière aléatoire. Les derniers DNR EX2010 ont été attribués en 2014 et les hypothèses suivantes ont été utilisées aux fins de calcul de la juste valeur marchande :

SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

	2014
Volatilité prévue du titre CAE	22,93 %
Volatilité prévue de l'indice	17,73 %
Taux d'intérêt sans risque	1,11 %
Corrélation entre le titre CAE et l'indice	0,43

² Représente la valeur des attributions à base d'options qui sont effectuées aux termes du régime d'options des employés, établie à la juste valeur à la date de l'attribution conformément à l'IFRS2. À noter que la valeur réelle reçue, le cas échéant, sera différente. La valeur de chaque option est établie à l'aide du modèle Black-Scholes d'après les hypothèses suivantes :

	Exercice 2016	Exercice 2015	Exercice 2014 – juin	Exercice 2014 – mai
Taux de dividende	1,89 %	1,61 %	1,88 %	1,83 %
Volatilité prévue	20,12 %	22,03 %	29,61 %	29,88 %
Taux d'intérêt sans risque	0,85 %	1,47 %	1,42 %	1,34 %
Durée prévue des options	4	4	5	5
Valeur Black-Scholes	12,62 %	17,74 %	21,63 %	22,32 %

³ Représente la prime du RICT acquise au cours de chaque exercice et payée au premier trimestre de l'exercice suivant (voir la section 7 « Régime d'intéressement à court terme – rendement individuel et de la société » pour obtenir plus de détails). Pour M. Lefebvre, le montant indiqué à l'exercice 2015 comprend une prime spéciale de 100 000 \$ attribuable à sa contribution lors d'une initiative stratégique. Dans le cas de M. Colabatistto, le montant indiqué pour l'exercice 2014 comprend la somme de 55 000 \$ payée au premier anniversaire d'embauche, destinée à compenser tout manque à gagner quant au régime d'intéressement à long terme offert par l'ancien employeur.

⁴ La valeur correspond à la valeur rémunératoire indiquée dans le tableau du régime à prestations déterminées et comprend le coût des services rendus ainsi que l'effet de l'augmentation du revenu excédant les hypothèses actuarielles.

⁵ Autre rémunération représente les autres frais liés aux avantages et allocations payés par CAE. Voici les détails :

	Automobile	Avantages en soins de santé et d'assurance	Autre	Coûts de relogement/allocation de subsistance	Cotisations de l'employeur au RAAE	Équivalents de dividendes	Total
M. Parent	24 317	21 095	1 692	-	26 660	75 308	149 072
S. Lefebvre	22 591	15 477	16 856	-	12 500	17 720	85 144
N. Leontidis	24 218	14 681	3 239	-	12 712	59 882	114 732
G. Colabatistto	10 702	17 841	188 501 ^a	29 505	13 119	16 125	275 793
R. Leclerc	18 439	15 307	5 898	-	1 695	16 593	57 932

^a Pour M. Colabatistto, les dépenses autres incluent une allocation au titre d'avantages indirects de 14 127 \$ et un paiement de péréquation fiscale (incluant la majoration applicable) de 161 040 \$, attribuable à son déménagement au Canada depuis les États-Unis pour se joindre à CAE.

SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

ATTRIBUTIONS EN VERTU DE RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT

Les tableaux qui suivent fournissent des renseignements concernant les options et les unités d'actions en circulation au 31 mars 2016 pour chaque haut dirigeant visé, ainsi que la valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice 2016 pour ces attributions en vertu des régimes d'intéressement.

Attributions à base de titres et d'options d'achat d'actions au cours de l'exercice 2016

Le tableau suivant indique les attributions aux termes des régimes de participation par actions et d'options d'achat d'actions de CAE :

Nom	Type d'attribution	Date de l'attribution	Nombre de titres, d'unités ou d'autres droits	Date de paiement ou d'expiration	Cours de l'action à la date d'attribution ⁴
M. Parent	DNR ¹	29-5-2015	38 400	28-5-2018	15,14 \$
	DNR ²	29-5-2015	96 000	28-5-2018	15,14 \$
	Option d'achat d'actions ³	29-5-2015	335 400	28-5-2022	15,14 \$
S. Lefebvre	DNR ¹	29-5-2015	10 550	28-5-2018	15,14 \$
	DNR ²	29-5-2015	26 360	28-5-2018	15,14 \$
	Option d'achat d'actions ³	29-5-2015	92 100	28-5-2022	15,14 \$
N. Leontidis	DNR ¹	29-5-2015	10 130	28-5-2018	15,14 \$
	DNR ²	29-5-2015	25 320	28-5-2018	15,14 \$
	Option d'achat d'actions ³	29-5-2015	88 500	28-5-2022	15,14 \$
G. Colabatistto	DNR ¹	29-5-2015	11 050	28-5-2018	15,14 \$
	DNR ²	29-5-2015	27 620	28-5-2018	15,14 \$
	Option d'achat d'actions ³	29-5-2015	96 500	28-5-2022	15,14 \$
R. Leclerc	DNR ¹	29-5-2015	3 380	28-5-2018	15,14 \$
	DNR ²	29-5-2015	8 440	28-5-2018	15,14 \$
	Option d'achat d'actions ³	29-5-2015	29 500	28-5-2022	15,14 \$

¹ Attributions de droits à la valeur d'actions de négociation restreinte aux termes du RDNR (voir la section 7 « Analyse de la rémunération » pour obtenir plus de détails). Aux termes de ce régime, 100 % des droits attribués vont être acquis en mai 2018, sous réserve que le participant soit toujours au service de la société. Les DNR acquis seront versés en fonction du cours moyen de l'action ordinaire à la TSX pendant les 20 jours de bourse précédant la date d'acquisition finale des droits visés par l'attribution.

² Attributions de DAR aux termes du RDAR (voir section 7 « Analyse de la rémunération » pour obtenir plus de détails). Aux termes de ce régime, les droits attribués pourront être acquis en mai 2018, sous réserve du rendement du RPA et de la grille de paiement approuvée par le comité des ressources humaines, et à la condition que le participant soit toujours au service de la société. Selon le résultat de la performance du RPA, le taux cible des droits attribués sera multiplié par un facteur de pourcentage variant entre 0 % et 200 %. Les DAR acquis seront versés en fonction du cours moyen de l'action à la TSX pendant les 20 jours de bourse précédant la date d'acquisition finale des droits visés par l'attribution.

³ Attributions d'options d'achat d'actions (voir la section 7 « Analyse de la rémunération » à pour obtenir plus de détails). Aux termes de ce régime, des options, dont le prix d'exercice est égal au cours moyen pondéré par action ordinaire à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date de l'attribution, ont été attribuées. À chacun des quatre premiers anniversaires de l'attribution, 25 % de l'attribution est acquise et peut être exercée.

⁴ Le cours de l'action à la date d'attribution correspond au cours moyen pondéré des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution.

SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Attributions à base d'actions et d'options en circulation

Nom	ATTRIBUTIONS À BASE D'OPTIONS				ATTRIBUTIONS À BASE D' ACTIONS		
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options ¹	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ²	Nombre d'actions ou d'unités 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 n'ont pas été acquis ⁴	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions acquises non payées ni distribuées ⁵
	Nb	\$		\$	Nb	\$	\$
M. Parent	335 400	15,14	28-5-2022	0			
	266 000	14,66	20-5-2021	95 760			
	337 600	11,02	20-5-2020	1 350 400			
	Total			1 446 160	283 361	4 256 082	4 905 078
S. Lefebvre	92 100	15,14	28-5-2022	0			
	78 400	14,66	20-5-2021	28 224			
	81 700	11,02	20-5-2020	326 800			
	18 500	10,20	27-5-2019	89 170			
Total			444 194	88 522	1 329 600	1 150 247	
N. Leontidis	88 500	15,14	28-5-2022	0			
	85 300	14,66	20-5-2021	30 708			
	32 300	10,77	5-6-2020	137 275			
	41 250	11,02	20-5-2020	165 000			
	15 725	10,20	27-5-2019	75 795			
Total			408 778	92 389	1 387 683	3 445 702	
G. Colabattisto	96 500	15,14	28-5-2022	0			
	78 600	14,66	20-5-2021	28 296			
	110 100	11,02	20-5-2020	440 400			
	119 600	10,04	3-6-2019	595 608			
Total			1 064 304	99 996	1 501 940	916 506	
R. Leclerc	29 500	15,14	28-5-2022	0			
	20 500	14,66	20-5-2021	7 380			
	675	10,77	5-6-2020	2 869			
	11 350	11,02	20-5-2020	45 400			
	4 375	10,20	27-5-2019	21 088			
Total			76 737	24 845	373 172	900 719	

¹ Les options attribuées aux termes du régime d'options des employés ont été octroyées avec un prix d'exercice égal au cours moyen pondéré des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution.

² Les options sont dans le cours si la valeur marchande des actions ordinaires visées par elles est supérieure à leur prix d'exercice. La valeur indiquée est égale à l'excédent, le cas échéant, du cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 mars 2016 (15,02 \$) sur le prix d'exercice de l'option. La valeur réelle réalisée sera fondée sur la valeur dans le cours réel à l'exercice des options, le cas échéant. Les droits liés aux options sont acquis à raison de 25 % par an, à compter d'un an après la date de l'attribution.

³ Représente le nombre total de droits qui n'ont pas atteint toutes les conditions de rendement ou d'emploi pour le paiement.

⁴ La valeur du paiement est établie d'après le cours de clôture des actions ordinaires le 31 mars 2016 (15,02 \$) pour les DLT et pour les attributions de DNR basés sur le rendement, de DNR-temps et de DAR payables en mai 2017 et en mai 2018.

⁵ Représente la tranche des droits qui sont attribués aux termes du RDLT acquis à la fin de l'exercice financier et pour lesquels le paiement est reporté à la date de cessation d'emploi et la tranche des DNR basés sur le rendement attribués au cours des trois derniers exercices qui ont été acquis en fonction du résultat relatif du rendement total pour les actionnaires de l'exercice 2014 (110 %), de l'exercice 2015 (62 %) et de l'exercice 2016 (150 %) sur un an et du résultat relatif du rendement total pour les actionnaires de l'exercice 2016 (124 %) sur trois ans.

SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Attributions en vertu de régimes d'intéressement – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant indique la valeur à l'acquisition des droits ou la valeur gagnée par les hauts dirigeants visés au cours de l'exercice 2016 dans le cadre des régimes d'intéressement.

Nom	Attributions à base d'options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ¹	Attributions à base d'actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ²	Rémunération selon un régime d'intéressement autre qu'à base de titres de participation – Valeur gagnée au cours de l'exercice ³
	\$	\$	\$
M. Parent	411 337	1 192 492	1 292 408
S. Lefebvre	249 918	471 358	360 360
N. Leontidis	276 541	639 326	304 101
G. Colabattisto	276 860	511 732	357 224
R. Leclerc	58 743	114 796	202 316

¹ La valeur des gains éventuels tirée des options acquises au cours de l'exercice 2016, valeur qui comprend généralement la tranche des options attribuées au cours des quatre derniers exercices et dont les droits ont été acquis dans l'année. Les gains éventuels correspondent à l'excédent, le cas échéant, du cours de clôture des actions ordinaires à la TSX, à chacune des dates d'acquisition des droits liés aux options au cours de l'exercice 2016 sur le prix d'exercice. La valeur réelle réalisée, le cas échéant, sera différente et fondée sur le cours des actions ordinaires à la date d'exercice réelle.

² La valeur des droits acquis au cours de l'exercice 2016 est calculée en fonction du cours de clôture des actions ordinaires à chacune des dates d'acquisition des droits relatifs au régime de droits différés à la valeur d'actions pour intéressement à long terme et le 31 mars 2016, soit la date du résultat du rendement, pour les DNR basés sur le rendement. Cela comprend généralement la tranche des droits qui ont été attribués, aux termes du régime de droits différés à la valeur d'actions pour intéressement à long terme, au cours des cinq derniers exercices qui ont été acquis dans l'année où le paiement est reporté à la cessation d'emploi et le nombre de DNR basés sur le rendement dont les droits auront été acquis au 21 mai 2016, lorsque les critères de rendement ont été remplis. Aucun DAR ou DNR-temps n'est acquis au 31 mars 2016.

³ La valeur payée au haut dirigeant visé aux termes du RICT pour l'exercice 2016 (voir la section 7 « Régime d'intéressement à court terme – rendement individuel et de la société » pour obtenir plus de détails).

CONVENTIONS DE RETRAITE

Les hauts dirigeants visés et les hauts dirigeants clés participent au régime de retraite désigné ainsi qu'au régime de retraite complémentaire. Les sommes payables en vertu de ces régimes sont établies en fonction de la « moyenne du revenu annuel », qui est basée sur la période de 60 mois consécutifs où la rémunération en salaire de base et en primes d'intéressement à court terme a été la plus élevée.

Le régime de retraite complémentaire prévoit le versement de prestations de retraite à l'âge normal de retraite de 65 ans, de sorte que le total des prestations payables aux termes des régimes de retraite de CAE donne droit à une prestation annuelle égale à 2 % de la moyenne du revenu annuel (soit les montants moyens les plus élevés sur cinq ans du salaire et de la rémunération réelle d'intéressement à court terme, pour les hauts dirigeants visés autres que le chef de la direction, de chaque année de service ouvrant droit à pension, dans la mesure où les lois fiscales canadiennes ne limitent pas les montants versés à partir d'un régime de retraite enregistré). La rémunération d'intéressement à court terme du président et chef de la direction utilisée pour déterminer son revenu annuel moyen correspond à la prime cible. Sa prestation de retraite annuelle maximale se limite à 1 050 000 \$. Les hauts dirigeants peuvent prendre leur retraite de la

SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

société à partir de l'âge de 60 ans et ont droit à la totalité des prestations. Aux fins du régime complémentaire, un haut dirigeant est considéré comme retraité en vertu du régime complémentaire si, au moment de quitter CAE, il est âgé d'au moins 55 ans et a participé à ce régime pendant au moins cinq ans. Les prestations figurant dans le tableau ne sont pas assujetties à des déductions aux fins des prestations de sécurité sociale ou des sommes compensatoires comme les prestations provenant du Régime de pensions du Canada ou de la Régie des rentes du Québec.

Les prestations de retraite payables aux termes du régime de retraite complémentaire sont versées directement par CAE. CAE doit financer le régime de retraite complémentaire pour les hauts dirigeants, ou doit garantir le paiement des prestations prévues par celui-ci, au moment de la retraite. CAE a choisi de fournir une garantie en obtenant au nom des hauts dirigeants retraités des lettres de crédit pour un fonds en fiducie créé à l'intention des hauts dirigeants qui ont pris leur retraite. CAE a garanti les prestations de retraite de certains hauts dirigeants visés et hauts dirigeants clés par une lettre de crédit pour un fonds en fiducie créé à l'intention des hauts dirigeants.

CAE n'accorde généralement pas d'années décomptées supplémentaires aux termes de ses régimes de retraite. La réception de prestations de retraite aux termes du régime de retraite complémentaire est conditionnelle au respect d'un engagement de non-concurrence et de non-sollicitation.

Tableau des régimes à prestations déterminées

Le tableau qui suit décrit les années décomptées ouvrant droit à pension et la valeur actualisée des prestations accumulées des hauts dirigeants visés au 31 mars 2016 aux termes du régime de retraite désigné et du régime de retraite complémentaire dans le cadre de leur retraite.

Nom	Nombre d'années décomptées	Prestations annuelles payables		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ¹	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ²	Obligation au titre des prestations à la fin de l'exercice ³
		Au 31 mars 2016	À 65 ans				
		Nbre	\$				
M. Parent	11,17	334 000	746 000	6 846 000	604 000	(386 000)	7 064 000
S. Lefebvre	11,00	112 000	413 000	2 333 000	278 000	(186 000)	2 425 000
N. Leontidis	16,00	178 000	324 000	3 618 000	222 000	(35 000)	3 805 000
G. Colabatistto	3,83	40 000	189 000	699 000	254 000	(37 000)	916 000
R. Leclerc	13,83	99 000	265 000	2 177 000	165 000	(122 000)	2 220 000

¹ La variation de l'obligation au titre des prestations qui est attribuable à des éléments rémunérateurs comprend le coût des services rendus et l'augmentation du revenu, supérieur ou inférieur aux hypothèses. Le coût des services rendus est la valeur estimative des prestations constituées au cours de l'année civile.

² La variation de l'obligation au titre des prestations qui est attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend les intérêts, la variation des hypothèses ainsi que des gains et pertes autres que la différence dans le revenu et la baisse du taux d'actualisation permettant d'évaluer la valeur des régimes de retraite qui augmente l'obligation au titre des prestations constituées.

³ Les valeurs actualisées des prestations accumulées indiquées dans le tableau ci-dessus sont calculées conformément aux hypothèses employées aux fins de communication de l'information financière. Voir la note 15 des états financiers consolidés de CAE pour l'exercice terminé le 31 mars 2016. La valeur actualisée totale des prestations accumulées indiquée dans nos états financiers est calculée conformément aux IFRS.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le régime de retraite désigné et le régime de retraite complémentaire, voir la section 7 « Rémunération des hauts dirigeants – Indemnités de départ en cas de changement de contrôle » ci-après.

SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

INDEMNITÉS DE DÉPART ET INDEMNITÉS EN CAS DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Indemnités de départ et en cas de changement de contrôle

Les divers programmes de rémunération applicables aux hauts dirigeants visés contiennent aussi différentes dispositions applicables à la cessation d'emploi ou au changement de contrôle de CAE. CAE n'a pas de politique officielle d'indemnité de départ en cas de cessation d'emploi, mais elle donne les indemnités et prestations de départ exigées par la loi.

CAE a conclu avec quatre hauts dirigeants visés dans la présente circulaire des contrats aux termes desquels elle leur versera une prestation de cessation d'emploi à la suite d'un changement de contrôle de CAE s'il est expressément ou implicitement mis fin à l'emploi du haut dirigeant (congédiement déguisé) sans motif valable dans les deux ans suivant le changement de contrôle. Dans un tel cas, le haut dirigeant a droit à 24 mois de rémunération annuelle (salaire, prime d'intéressement à court terme et avantages sociaux, payables en une somme forfaitaire), au paiement de droits différés à la valeur d'actions pour intéressement à long terme, à l'acquisition immédiate des années de services supplémentaires décomptées pour les régimes de pension ou de retraite, à l'acquisition de la totalité des droits aux options qui sont acquis dans les deux ans suivant la date de la cessation d'emploi ou de la démission du haut dirigeant et à la prolongation de la période d'exercice des options pour permettre au dirigeant d'exercer ces options dans les 24 mois suivant la date de cessation d'emploi ou de démission.

Le tableau qui suit résume la rémunération à laquelle les hauts dirigeants visés ont droit dans des cas précis de cessation d'emploi.

PROGRAMMES DE RÉMUNÉRATION	DÉMISSION ET CESSATION POUR UN MOTIF VALABLE	CESSATION D'EMPLOI INVOLONTAIRE	RETRAITE	CHANGEMENT DE CONTRÔLE ¹
Intéressement à court terme annuel	Perdu	Paiement partiel en fonction du rendement	Paiement partiel en fonction du rendement	Deux fois la prime cible ou la prime moyenne sur trois ans, en cas de départ ²
Options d'achat d'actions	30 jours pour exercer les options dont les droits sont acquis	30 jours pour exercer les options dont les droits sont acquis	Exercice des options dont les droits sont acquis jusqu'à la date d'expiration; l'acquisition des droits liés aux options se poursuit et ces options doivent être exercées dans les 30 jours après la date d'acquisition	Tous les droits liés aux options deviennent acquis.
Droits à la valeur d'actions liés au rendement	Tous les droits sont perdus	Les droits sont partiellement acquis à raison de 1/3 pour chaque année complète de service continu à compter de la date de l'attribution	Tous les droits sont payés comme prévu, sous réserve des critères de rendement	Les droits non acquis seront acquis à 100 % ou, s'il est plus élevé, selon le multiplicateur découlant du rendement du RPA à la date de changement de contrôle. Tous les droits acquis seront payables au cours de clôture à pareille date

SECTION 7

RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

PROGRAMMES DE RÉMUNÉRATION	DÉMISSION ET CESSATION POUR UN MOTIF VALABLE	CESSATION D'EMPLOI INVOLONTAIRE	RETRAITE	CHANGEMENT DE CONTRÔLE ¹
Droits à la valeur d'actions de négociation restreinte depuis l'exercice 2015	Tous les droits sont perdus	Les droits sont acquis partiellement à raison de 1/3 pour chaque année complète de service continu à compter de la date de l'attribution	Tous les droits sont payés comme prévu	Les droits non acquis seront acquis à la date de changement de contrôle. Tous les droits acquis seront payables au cours de clôture à pareille date
Droits à la valeur d'actions de négociation restreinte depuis l'exercice 2010	Tous les droits sont perdus	Les droits acquis sont payés dans les 20 jours	Tous les droits sont payés comme prévu, sous réserve des critères de rendement	Les droits non acquis seront acquis à 100 % ou, s'il est plus élevé, selon le multiple découlant du résultat relatif du rendement total pour les actionnaires à la date de changement de contrôle. Tous les droits acquis seront payables au cours de clôture à pareille date
Droits différés à la valeur d'actions attribués depuis avril 2004	Les droits acquis sont payés	Les droits acquis sont payés	Tous les droits deviennent acquis	Tous les droits deviennent acquis
Régime de retraite complémentaire	Démission : Après cinq ans ou plus de participation au régime de retraite complémentaire : prestations constituées de retraite différées à 65 ans Cessation pour un motif valable : aucune prestation payable du régime complémentaire	Après cinq ans ou plus de participation au régime de retraite complémentaire : prestations constituées de retraite différées à 65 ans	Si 55 ans ou plus et participation d'au moins cinq ans au régime de retraite complémentaire : prestation mensuelle payable immédiatement	Acquisition immédiate et deux ans de service supplémentaire en cas de cessation d'emploi ²
Indemnités de départ	–	Indemnité de départ ³ en cas de cessation d'emploi ²	–	Indemnité de départ ⁴ en cas de cessation d'emploi ²

¹ Le changement de contrôle est défini dans les contrats en cas de changement de contrôle conclus par CAE et chaque haut dirigeant visé, à l'exception de M. Leclerc, qui ne bénéficie pas d'une telle entente. Le changement de contrôle peut être déclenché par un certain nombre d'événements, notamment l'acquisition par une personne de 20 % des droits de vote de CAE qui est accompagnée par un changement dans la composition du conseil, l'acquisition par une personne de 35 % des droits de vote de CAE ou l'acquisition d'actions représentant la moitié des titres de participation de CAE. Les programmes de rémunération ont diverses définitions des changements de contrôle, qui ont différents effets sur la rémunération. Les dispositions figurant dans le tableau ci-dessus concernent des événements précis qui donnent droit au maximum de prestations aux hauts dirigeants.

² Conformément aux contrats en cas de changement de contrôle conclus par CAE et chaque haut dirigeant visé, à l'exception de M. Leclerc, qui ne bénéficie pas d'une telle entente, après un changement de contrôle, la cessation d'emploi est définie comme une cessation d'emploi involontaire qui se produit dans les deux premières années suivant le changement de contrôle.

³ En cas de cessation d'emploi involontaire lorsque l'indemnité de départ est payable, le montant de celle-ci est établi au moment de la cessation d'emploi, compte tenu des facteurs pertinents et de la législation en vigueur et de la jurisprudence. En cas de cessation d'emploi autrement que pour un motif valable, l'indemnité de départ de M. Parent est égale à deux ans de salaire, majoré des primes, prestations et frais cibles. M. Parent aurait également droit à deux ans de service ouvrant droit à pension aux termes du régime de retraite complémentaire. En cas de cessation d'emploi autrement que pour un motif valable, l'indemnité de départ de M. Colabattisto est égale à dix-huit mois de salaire, majoré des primes cibles. Le montant de l'indemnité de départ n'est pas fixé pour les autres hauts dirigeants visés.

⁴ L'indemnité de départ est égale au double du total du salaire de base, des primes cibles (ou de la moyenne des primes réelles des trois dernières années, si elle est supérieure) et de la somme de la valeur des indemnités d'assurance et des avantages indirects accordés au haut dirigeant.

SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Dans le cas d'un décès pendant la période de service au sein de CAE, le haut dirigeant est réputé avoir pris sa retraite le jour précédant son décès, s'il était âgé d'au moins 55 ans. Autrement, il est réputé avoir quitté son emploi le jour précédant son décès.

Prestations payables aux hauts dirigeants visés dans des cas précis de cessation d'emploi

Le tableau qui suit présente les sommes estimatives payables à chacun de nos hauts dirigeants visés à la survenance des événements précisés comme si chacun de ces événements était survenu le 31 mars 2016. Le tableau n'indique pas les prestations aux termes des régimes auxquels peuvent généralement participer les salariés ni ne comporte de composantes réservées aux hauts dirigeants, notamment le régime de retraite des employés de CAE inc. et de ses sociétés liées, le régime DDVA ordinaire et le régime d'achat d'actions des employés.

En outre, le tableau n'indique pas la valeur des attributions à base de titres de participation impayées dont les droits sont déjà acquis, comme les options d'achat d'actions, ces attributions étant indiquées plus haut à la section 7 « Rémunération des hauts dirigeants – Attributions en vertu de régimes d'intéressement ». Pour de plus amples renseignements sur les régimes et ententes de rémunération qui prévoient les paiements indiqués dans le tableau qui suit, notamment nos contrats en cas de changement de contrôle, voir la section 7 « Rémunération des hauts dirigeants – Indemnités de départ et en cas de changement de contrôle ».

	M. Parent \$	S. Lefebvre \$	N. Leontidis \$	G. Colabatistto \$	R. Leclerc \$
Cessation d'emploi involontaire					
Salaire/Indemnité de départ ¹	3 902 747	Non déterminé	Non déterminé	1 089 272	Non déterminé
DLT	0	0	0	0	0
DNR EX2010 ²	0	0	0	0	0
Options d'achat d'actions	0	0	0	0	0
DAR ³	187 499	55 248	60 085	55 376	14 425
DNR-temps ³	176 469	51 988	56 550	52 139	13 586
Régime complémentaire	932 000	0	0	0	0
Total	5 198 715	107 236	116 635	1 196 787	28 011
Retraite	Admissible	Non admissible	Non admissible	Admissible ⁴	Non admissible
DLT	386 932			0	
DNR					
Options d'achat d'actions					
Régime complémentaire					
Total	386 932				
Cessation d'emploi après un changement de contrôle					
Salaire/Indemnité de départ	3 902 747	1 486 000	1 489 415	1 552 363	Non déterminé
DLT ⁵	386 932	229 983	262 230	374 544	53 253
Options d'achat d'actions ⁶	747 020	333 738	401 101	390 324	73 935
DAR ⁷	4 205 600	1 181 323	1 184 177	1 220 075	355 223
DNR-temps ⁷	1 105 472	314 218	321 578	322 179	91 472
Régime complémentaire ⁸	932 000	171 000	243 000	323 000	0
Total	11 279 771	3 716 262	3 901 501	4 182 485	573 883

SECTION 7

RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

- ¹ En cas de cessation d'emploi involontaire lorsque l'indemnité de départ est payable, le montant de celle-ci est établi au moment de la cessation d'emploi, compte tenu des facteurs pertinents et de la législation en vigueur et de la jurisprudence. En cas de cessation d'emploi autrement que pour un motif valable, l'indemnité de départ de M. Parent est égale à deux ans de salaire, majoré des primes, prestations et frais cibles. M. Parent aurait également droit à deux ans de service ouvrant droit à pension aux termes du régime de retraite complémentaire. En cas de cessation d'emploi autrement que pour un motif valable, l'indemnité de départ de M. Colabattisto est égale à dix-huit mois de salaire, majoré des primes cibles.
- ² Aucune valeur divulguée étant donné que la cessation d'emploi involontaire ne donne lieu à aucun avantage supplémentaire. La dernière attribution de DAR en vertu du RDAR de l'exercice 2010 est acquise et a été versée à la date de la présente circulaire.
- ³ Les valeurs des DNR-temps et des DAR correspondent au produit du nombre de droits qui auraient été acquis si une cessation d'emploi involontaire était survenue le 31 mars 2016, selon le rendement enregistré au cours des années de service, s'il y a lieu, et la juste valeur marchande moyenne établie pour les 20 jours de bourse des actions ordinaires à la TSX précédant la date d'acquisition de l'attribution, qui était de 15,04 \$. À noter que la valeur réelle sera différente.
- ⁴ M. Colabattisto est admissible à la rente de base décrite au régime de pension désignée.
- ⁵ La valeur des DLT a été calculée en multipliant le nombre de droits qui auraient été acquis si un changement de contrôle survenait au 31 mars 2016 et qui seront rachetables au cours de l'année suivant la cessation de l'emploi du haut dirigeant. La valeur a été calculée à 15,02 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de CAE à la TSX le 31 mars 2016. À noter que la valeur réelle sera différente.
- ⁶ La valeur des options correspond au produit du nombre d'options dont les droits auraient été acquis si un changement de contrôle survenait d'ici le 31 mars 2016, d'après le cours de clôture des actions ordinaires de CAE établi à 15,02 \$, déduction faite du prix d'exercice de l'option visée. À noter que la valeur réelle sera différente.
- ⁷ Les valeurs des DNR-temps et des DAR ont été établies par la multiplication du nombre d'unités qui seraient acquises lors d'un changement de contrôle au 31 mars 2016, à partir du prix de clôture de l'action ordinaire de CAE à la TSX de 15,02 \$. À noter que la valeur réelle sera différente.
- ⁸ Les prestations au titre du régime complémentaire de retraite établies pour chaque haut dirigeant visé tiennent compte de la valeur différentielle des prestations pour chaque événement donnant lieu à une cessation d'emploi qui dépasse la valeur actualisée des prestations établies dans les tableaux de la rubrique « **Prestations de retraite** » ci-dessus. Bien que seul M. Parent soit admissible à la retraite, nous avons pris pour hypothèse que les autres hauts dirigeants visés prendront leur retraite à 60 ans.

SECTION 8

AUTRE INFORMATION IMPORTANTE

La direction de CAE n'a connaissance d'aucune autre question à soumettre à l'assemblée, à l'exception de celles qui sont énoncées aux présentes ou dans l'avis de convocation à l'assemblée.

Intérêt des personnes informées dans des opérations importantes

Les personnes informées (y compris les administrateurs et les hauts dirigeants) de CAE et les administrateurs éventuels de CAE ainsi que les personnes ayant des liens avec eux et les membres de leur groupe n'ont pas eu ni n'ont d'intérêt important, direct ou indirect, dans une opération conclue depuis le début du dernier exercice de CAE ni dans une opération projetée qui a eu ou aura une incidence importante sur CAE ou ses filiales.

Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants

CAE n'offre pas de prêt à ses administrateurs ni à ses hauts dirigeants. Ni CAE ni ses filiales n'ont donné de garantie, de contrat de soutien, de lettre de crédit ou d'entente semblable à une autre entité dans le cadre de prêts à des administrateurs ou à des hauts dirigeants de CAE.

Propositions des actionnaires

Si vous souhaitez soumettre une proposition au vote des actionnaires à une assemblée annuelle de CAE, vous devez la faire parvenir à l'avocat général, Chef de la conformité et secrétaire général, au bureau de CAE situé au 8585, chemin de la Côte-de-Liesse, Saint-Laurent (Québec) H4T 1G6 au moins 90 jours avant la date anniversaire de l'avis de convocation à l'assemblée annuelle de l'année précédente. Les propositions pour l'assemblée annuelle de 2017 doivent être reçues au plus tard le 18 février 2017. CAE peut omettre votre proposition de sa circulaire de sollicitation de procurations et de l'assemblée annuelle pour bon nombre de raisons aux termes des lois canadiennes applicables régissant les sociétés par actions, y compris la réception de la proposition par CAE après l'échéance indiquée ci-dessus.

Information supplémentaire

CAE remettra les documents suivants à quiconque en fait la demande écrite l'avocat général, agent d'observation principal et secrétaire général de CAE, à CAE inc., 8585, chemin de la Côte-de-Liesse, Saint-Laurent (Québec) H4T 1G6 (numéro de téléphone : 514-734-5779 et numéro de télécopieur : 514-340-5530) :

1. un exemplaire de la dernière notice annuelle de CAE avec la copie de tout document complet ou de toute partie de document qui y est intégré par renvoi;
2. un exemplaire du rapport annuel 2016 contenant les états financiers comparatifs de CAE pour l'exercice 2016, de même que le rapport des auditeurs s'y rapportant et le rapport de gestion;
3. un exemplaire de la présente circulaire.

Il est également possible de consulter ces documents sur le site Web (www.cae.com). Des informations financières additionnelles sont publiées dans les états financiers comparatifs de CAE et dans le rapport de gestion pour le dernier exercice terminé ou sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com.

Le contenu et la mise à la poste de la présente circulaire ont été approuvés par le conseil d'administration de CAE.

Mark Hounsell (*signé*)
Avocat général, agent d'observation principal et secrétaire général
Montréal (Québec)
Le 15 juin 2016

SECTION 9

ANNEXE A – MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Responsabilités du conseil d'administration de CAE inc.

Le président et chef de la direction de CAE et les autres hauts dirigeants de la société sont responsables de la gestion de la société. Le conseil est responsable de la gérance de la société et est chargé de surveiller les mesures prises par la direction et d'assurer l'orientation et les conseils qui lui sont donnés. Il incombe notamment au conseil, dans l'accomplissement de son mandat :

Mandat

Le conseil agira dans l'intérêt de la société.

Comités

Le conseil se dote d'un comité d'audit, d'un comité des ressources humaines et d'un comité de gouvernance, chacun composé uniquement d'administrateurs indépendants. Le conseil peut également se doter d'un comité de direction. Il peut constituer d'autres comités, qu'il juge nécessaires ou souhaitables, pour l'aider dans l'accomplissement de ses fonctions et de ses responsabilités dans le cadre d'un mandat qu'il exécute. À l'occasion, il peut déléguer à ces comités ou à d'autres personnes les responsabilités qu'il a le droit de déléguer en vertu de la loi. Le conseil détermine si les administrateurs respectent les exigences relatives à la participation à chaque comité. Les administrateurs indépendants tiendront périodiquement des réunions sans la présence de la direction, comme ils le jugeront opportun.

Stratégie

Le conseil maintient un processus de planification stratégique et approuve, chaque année, un plan stratégique tenant compte, entre autres, des occasions et des principaux risques liés aux affaires de la société. Le conseil supervise aussi la gestion de la mise en œuvre de systèmes appropriés permettant la gestion de ces risques. Le conseil adopte également un budget annuel relatif au rendement financier, distinct du plan stratégique.

Gouvernance

Les questions liées à la gouvernance incombent au conseil dans son ensemble, notamment leur communication dans le rapport annuel et la circulaire de sollicitation de procurations de la société.

Le conseil examine périodiquement la politique de communication de la société qui traite, entre autres, de la façon dont la société doit interagir avec les actionnaires, les analystes et le public, et de la communication exacte et en temps voulu de tous les renseignements importants. La société communique avec les parties intéressées par plusieurs voies, y compris son site Web. Ces parties peuvent, à leur tour, formuler des commentaires à la société de diverses façons, notamment le courriel.

Le conseil, par l'entremise de son comité d'audit, surveille l'intégrité des systèmes de contrôles internes et d'information de gestion de la société.

Le conseil, par l'entremise de son comité de gouvernance, examine régulièrement les rapports sur le respect du code d'éthique professionnelle de la société et des pratiques éthiques en général.

Le conseil examine périodiquement les politiques de la société à l'égard des décisions et des autres questions qui requièrent l'approbation du conseil.

SECTION 9

ANNEXE A – MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Audit, finances et gestion des risques

Le conseil autorise le comité d'audit à l'aider à superviser :

- (i) l'intégrité et la qualité de la communication de l'information financière et des systèmes de contrôle interne et de gestion du risque de la société;
- (ii) le respect par la société des exigences légales et réglementaires;
- (iii) les compétences et l'indépendance des auditeurs externes de la société;
- (iv) le rendement de la fonction comptable interne et des auditeurs externes de la société.

Planification de la relève

Le conseil, avec l'aide du comité des ressources humaines, s'assure qu'un plan de la relève des hauts dirigeants de la société est mis en place et en assure le suivi.

Évaluation et rémunération de la direction

Le conseil tient compte des recommandations du comité des ressources humaines à l'égard des questions suivantes :

- (i) la nomination et la rémunération de la haute direction de la société à partir du niveau de la vice-présidence;
- (ii) la philosophie en matière de rémunération de la société en général;
- (iii) l'adoption de régimes de rémunération d'intéressement et en actions, notamment les options d'achat d'actions, les achats d'actions, les droits différés à la valeur d'actions, les droits à la valeur d'actions de négociation restreinte ou d'autres régimes semblables, auxquels les dirigeants peuvent ou pourraient participer;
- (iv) les politiques de retraite de la société et les cas particuliers connexes.

Le conseil communique au président et chef de la direction et évalue périodiquement ses attentes à l'égard du rendement de la direction et de la conduite des affaires de la société par la direction. Le conseil évalue aussi périodiquement la description de poste et les objectifs du président et chef de la direction de même que son rendement par rapport à ces objectifs.

Questions relatives à l'environnement et à la sécurité

Le conseil approuve les politiques et les procédures en matière de santé, de sécurité au travail et d'environnement et examine les problèmes importants se rapportant aux questions relatives à l'environnement et à la sécurité ainsi que les mesures prises par la direction à cet égard.

Compétences, rémunération, formation et orientation des administrateurs

Le conseil, par l'entremise du comité de gouvernance, élabore un processus en vue d'établir, à la lumière des occasions et des risques auxquels la société est exposée, les compétences, les aptitudes et les qualités personnelles que les nouveaux administrateurs doivent posséder afin d'accroître la valeur de la société, tout en veillant à ce que le conseil soit composé d'une majorité de personnes indépendantes.

SECTION 9

ANNEXE A – MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil, par l'entremise du comité de gouvernance, élabore un programme pour l'orientation et la formation des nouveaux administrateurs, et s'assure que chaque candidat pressenti pour siéger au conseil acquiert une compréhension du rôle du conseil et de ses comités et de l'apport attendu de chaque administrateur, et élabore un programme de formation continue pour les administrateurs, s'il est nécessaire.

Le conseil tient compte des recommandations du comité de gouvernance à l'égard du niveau et des modes de rémunération des administrateurs, lesquelles reflètent les responsabilités et les risques associés au fait d'être un administrateur de la société.

Évaluation de l'efficacité du conseil et des comités

Le conseil tient compte des recommandations du comité de gouvernance à l'égard de l'élaboration et de la surveillance de la marche à suivre pour évaluer l'efficacité du conseil et de ses comités, et l'apport de chaque administrateur. Les évaluations sont effectuées sur une base annuelle. Les résultats sont analysés par le président du conseil ou le président du comité de gouvernance, ou les deux, et sont présentés au conseil dans son ensemble, lequel décide des mesures jugées nécessaires, selon le cas. Le nombre d'administrateurs permet au conseil de fonctionner prudemment et efficacement.

Régimes de retraite

Il incombe au conseil de surveiller la gestion des régimes de retraite de la société par l'entremise de son comité des ressources humaines.

Conseillers externes

Les administrateurs peuvent retenir les services de conseillers externes aux frais de la société, sous réserve de l'approbation du président du conseil, et ils peuvent avoir accès aux conseils et aux services du secrétaire de la société, qui est également avocat général, Chef de la conformité.

SECTION 10

ANNEXE B – RÉOLUTION RELATIVE A L'AUGMENTATION DE LA RÉSERVE D' ACTIONS DU RÉGIME D' OPTIONS DES EMPLOYÉS

RÉSOLUTION PROPOSÉE :

Au terme d'un scrutin réunissant le nombre d'actionnaires requis votant en faveur d'une augmentation de 10 000 000 actions disponibles dans le cadre du régime d'options des employés de CAE :

IL EST RÉSOLU QUE la mise de côté de 10 000 000 actions supplémentaires de CAE inc., de telle sorte que 16 381 839 actions au total peuvent être émises aux termes du régime d'options des employés, est, par les présentes, approuvée.



 Suivez-nous sur Twitter @CAE_Inc.

cae.com