

Votre partenaire de choix
en formation
partout dans le monde













Depuis 1947

70

**Avis de convocation à l'Assemblée annuelle des actionnaires et
circulaire de sollicitation de procurations de 2017**

Bienvenue à la version PDF en ligne de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de CAE Inc. qui a été améliorée grâce à des boutons de navigation et de tâche pour vous aider à naviguer dans le document et à trouver plus rapidement l'information que vous souhaitez obtenir. La table des matières, les renvois aux pages en surbrillance et les adresses URL mènent aux pages et aux sections dans le document ainsi qu'à des sites Internet externes. Les boutons de tâche permettent de rechercher, d'imprimer, d'enregistrer sur un disque et d'afficher des options rapidement, mais pourraient ne pas fonctionner sur tous les navigateurs ou toutes les tablettes.

Boutons de navigation et de tâche

-  Fermer le document
-  Rechercher
-  Imprimer
-  Enregistrer sur un disque
-  Deux pages
-  Une seule page
-  Table des matières
-  Page suivante
-  Page précédente
-  Dernière page consultée

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 des actionnaires 2017 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 encourageons 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 14 juin 2017

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

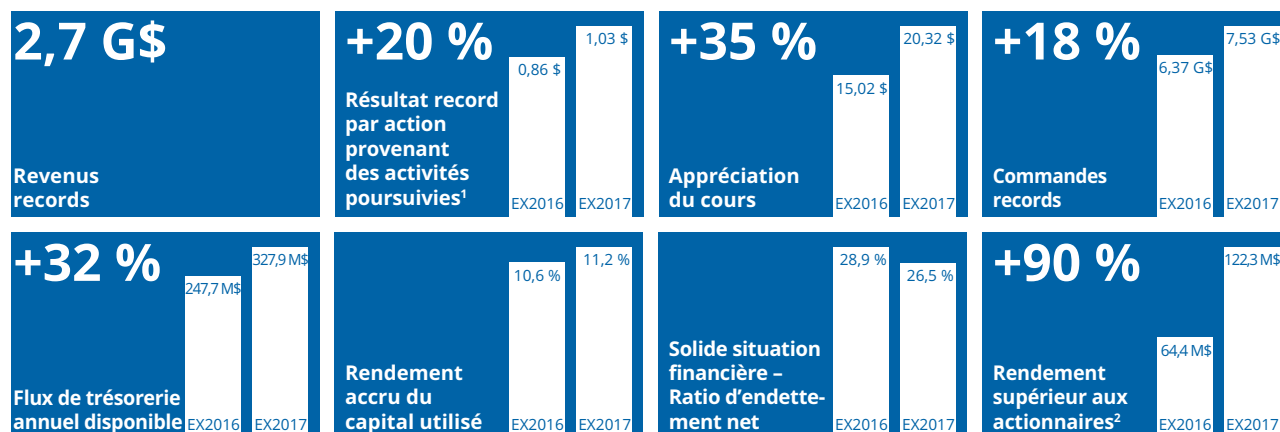
Question soumise au vote	Recommandation de vote du conseil	Page de référence pour obtenir plus de détails
Élection de 10 administrateurs	EN FAVEUR de chaque candidat	8
Nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l. à titre d'auditeur	EN FAVEUR	10
Vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants	EN FAVEUR	11
Proposition d'actionnaires	CONTRE	12

Nos candidats aux postes d'administrateur

	Âge	Admin. depuis	Poste	Indépendant	Comités du conseil ¹	Présences aux réunions du conseil et des comités à l'exercice 2017	Autres conseils de sociétés ouvertes	Trois compétences principales
Margaret S. (Peg) Billson	55	2015	Administratrice de sociétés	OUI	Audit	100 %	S. O.	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance du secteur • Leadership et gestion stratégiques • Ressources humaines
Michael M. Fortier	55	2010	Vice-président du conseil, RBC Marchés des capitaux	OUI	Ressources humaines	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance du secteur • Finances et comptabilité • Gouvernance/conseil
James F. Hankinson	73	1995	Administrateur de sociétés	OUI	S.O.	100 %	S.O.	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership et gestion stratégiques • Finances et comptabilité • Gouvernance/conseil
Alan N. MacGibbon	61	2015	Vice-président, Osler, Hoskin & Harcourt LLP	OUI	Audit (président)	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Finances et comptabilité • Ressources humaines • Leadership et gestion stratégiques
John P. Manley	67	2008	Président et chef de la direction, Conseil canadien des affaires	OUI	Gouvernance Ressources humaines	79 %	2	<ul style="list-style-type: none"> • Finances et comptabilité • Ressources humaines • Gouvernance/conseil
François Olivier	52	2017	Président et chef de la direction, Transcontinental inc.	OUI	S.O.	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership et gestion stratégiques • Finances et comptabilité • Ressources humaines
Marc Parent	56	2008	Président et chef de la direction, CAE	NON	S.O.	100 %	S.O.	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance du secteur • Leadership et gestion stratégiques • R-D
Peter J. Schoomaker	71	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	60	2013	Administrateur de sociétés	OUI	Gouvernance (président) Ressources humaines	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership et gestion stratégiques • Connaissance du secteur • R-D
Katharine B. Stevenson	54	2007	Administratrice de sociétés	OUI	Audit Gouvernance	100 %	3	<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.

Faits saillants du rendement à l'exercice 2017



1 Avant les éléments particuliers.

2 Dividendes et rachats combinés

Remarque : Le RPA des activités poursuivies avant les éléments particuliers, le carnet de commandes, le rendement du capital utilisé et le flux de trésorerie disponible sont tous des mesures financières hors PCGR définies dans le rapport de gestion et les états financiers de la CAE pour l'exercice 2017.

Faits saillants de la rémunération des hauts dirigeants

- Les primes versées aux hauts dirigeants sont basées sur un degré d'atteinte de la cible de 194 % de CAE de même que des objectifs personnels, témoignant de la rentabilité de CAE au cours de l'exercice 2017.
- La performance de 116 % sur les tranches de DNR basés sur le rendement acquis au cours de l'exercice 2017, par rapport à l'exercice 2016, reflète le rendement relatif de CAE par rapport à la concurrence en ce qui concerne le rendement pour les actionnaires.

Nos pratiques exemplaires quant à la rémunération des hauts dirigeants

- Seuils minimaux du rendement de la société à atteindre pour permettre les paiements aux termes des régimes d'intéressement annuel et à long terme ✓
- Plafonnement des primes annuelles et des paiements de DAR ✓
- Rémunération équilibrée répartie à court, à moyen et à long terme ✓
- Pondération de 50 % des attributions RILT de l'exercice 2017 fondée sur le rendement et directement liée à la réalisation du plan stratégique de CAE ✓
- Gains ouvrant droit à des prestations de retraite fondées sur les années décomptées (et certaines périodes d'indemnité dans des cas particuliers) ✓
- Indemnité de départ suivant un changement de contrôle limitée à deux fois le salaire et les primes annuelles ✓
- Politique de récupération ✓
- Seuil minimum d'actionnariat et lignes directrices concernant la rétention de profit lié aux options ✓
- Politique anti-couverture ✓

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.

• 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	60,4
• 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'actionariat pour les administrateurs et les hauts dirigeants	✓
• Programme d'orientation/de formation du conseil	✓
• Nombre de réunions du conseil à l'exercice 2017	6
• 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	✓

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.**

Passer 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 2017	3
Section 1 Exercice des droits de vote rattachés à vos actions	5
Section 2 Délibérations de l'assemblée	8
Section 3 Les candidats au conseil d'administration	13
Section 4 Gouvernance	21
Section 5 Rapports des comités du conseil	25
Section 6 Rémunération des administrateurs	34
Section 7 Rémunération des hauts dirigeants	38
Analyse de la rémunération	38
Faits saillants du rendement de CAE à l'exercice 2017	38
Objectifs en matière de rémunération	40
Établissement de la rémunération des hauts dirigeants	40
Groupe de référence	42
Politique et objectifs en matière de rémunération	44
Seuils d'actionnariat des hauts dirigeants	59
Réduction des risques	61
Établissement de la rémunération des hauts dirigeants visés à l'exercice 2017	63
Graphique du rendement pour les actionnaires	69
Corrélation avec la rémunération au rendement	70
Rémunération au rendement par rapport au groupe de référence	72
Rémunération de nos hauts dirigeants visés	75
Tableau sommaire de la rémunération	75
Attributions en vertu de régimes d'intéressement	77
Conventions de retraite	79
Indemnités de départ et indemnités en cas de changement de contrôle	81
Section 8 Autres renseignements importants	85
Section 9 Annexe A – Mandat du conseil d'administration	86
Section 10 Annexe B – Proposition d'actionnaires	89

Définitions

Définition de certains termes

Dans ce 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 des actionnaires de CAE qui doit avoir lieu le 10 août 2017.
	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		15 juin 2017
	DDVA	Désigne les droits différés à la valeur d'actions de CAE. La valeur d'un DDVA équivaut à la valeur d'une action.
	DLT	Désigne les 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 DNR 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.

Définitions

Exercice	Désigne l'année financière pour CAE, qui s'étend du 1 ^{er} avril au 31 mars de l'année civile suivante. Par exemple, l'exercice 2017 désigne la période de douze mois terminée le 31 mars 2017.
Hauts dirigeants visés	Le président et chef de la direction, les chefs de la direction financière et les trois hauts dirigeants les mieux rémunérés au 31 mars 2017
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 de CAE pour l'exercice clos le 31 mars 2017.
RICT	Régime d'intéressement à court terme
RILT	Régime d'intéressement à long terme
SEC	Securities and Exchange Commission des États-Unis
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 7 juin 2017, sauf indication contraire.

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2017

Quand

Jeudi 10 août 2017 à 11 h (heure de l'Est)

Où

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

Objet de l'assemblée

1. Recevoir les états financiers consolidés de CAE et le rapport d'auditeur indépendant pour l'exercice financier clos le 31 mars 2017;
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. Prendre connaissance de la proposition d'actionnaires énoncée à l'[Annexe B – Proposition d'actionnaires](#) de la présente circulaire; et
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 15 juin 2017, 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 2017. 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, se trouve la circulaire comprenant plus d'information sur les questions qui seront abordées à l'assemblée.

Notification et accès

Dans le cadre de ses efforts pour réduire l'incidence environnementale de l'impression sur papier ainsi que les frais postaux, CAE adopte les dispositions relatives aux procédures de notification et d'accès de la réglementation canadienne sur les valeurs mobilières.

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2017

Aux termes des procédures de notification et d'accès, les sociétés canadiennes sont autorisées à publier les versions électroniques de documents portant sur les assemblées d'actionnaires, plutôt que d'envoyer ces documents en version papier par la poste.

Les actionnaires déjà inscrits à la livraison électronique des documents d'assemblée continueront de les recevoir par courriel.

Ces documents existent en version imprimée et des exemplaires de ceux-ci peuvent être envoyés aux actionnaires qui en font la demande.

Comment consulter les documents relatifs à l'assemblée

Sur le site Web de Services aux investisseurs Computershare Inc. (« Computershare ») : www.envisionreports.com/CAE2017f

Sur SEDAR : www.sedar.com

Sur le site Web de CAE : <http://www.cae.com/investisseurs/rapports-financiers/>

Il est recommandé aux actionnaires de lire attentivement la circulaire et les autres documents de l'assemblée avant d'exercer leurs droits de vote.

Comment demander un exemplaire imprimé des documents relatifs à l'assemblée

Avant l'assemblée

Si votre nom figure sur un certificat d'actions, vous êtes considéré comme un « actionnaire inscrit ». Vous pouvez obtenir des exemplaires imprimés des documents relatifs à l'assemblée sans frais en appelant Computershare, en Amérique du Nord, au numéro sans frais 1 866 962-0498 ou directement, de l'extérieur de l'Amérique du Nord, au 514 982-8716, et en composant le numéro de contrôle qui figure sur votre formulaire de procuration.

Si vos actions ordinaires figurent dans un relevé de compte qui vous a été transmis par un intermédiaire, vous êtes considéré comme un « actionnaire non inscrit ». Vous pouvez obtenir sans frais des exemplaires imprimés des documents relatifs à l'assemblée auprès de Broadridge, jusqu'à un an suivant la date de dépôt de la circulaire sur SEDAR, en visitant www.proxyvote.com ou en appelant au 1 877 907-7643 et en indiquant le numéro de contrôle à 16 chiffres qui figure sur le formulaire d'instructions de vote, selon les instructions fournies.

Vous ne recevrez pas d'autre formulaire de procuration ou d'instructions de vote; veuillez conserver votre formulaire actuel pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Dans tous les cas, les demandes doivent être reçues au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date et l'heure de dépôt des procurations indiquées dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote ci-joint afin de permettre la livraison des documents relatifs à l'assemblée avant cette date et la date de l'assemblée.

Après l'assemblée

Par téléphone au 1 866 964-0492 ou par courriel à investisseurs@cae.com. Un exemplaire des documents relatifs à l'assemblée vous sera envoyé dans les dix (10) jours civils suivant la réception de votre demande.

Par ordre du conseil d'administration,

Le 14 juin 2017
Montréal (Québec)

MARK HOUNSELL (signé)
Chef des affaires juridiques et de la conformité, et
secrétaire

Section 1

Exercice des droits de vote rattachés à vos actions

Date de référence

Le 15 juin 2017 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) et 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 14 juin 2017, 269 056 738 actions ordinaires sont émises et en circulation. Chaque action ordinaire 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 14 juin 2017, l'ensemble des administrateurs et des hauts dirigeants (17 personnes) avaient la propriété véritable ou exerçaient un contrôle à l'égard de 325 996 actions ordinaires, soit 0,12 % 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 et 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 2017.

Section 1 (suite)

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, Marc Parent et Andrew J. Stevens) 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, Marc Parent et Andrew J. Stevens** 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 de CAE au 8585, ch. de la Côte-de-Liesse, Saint-Laurent (Québec), Canada 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 2017** (ou à 11 h (heure de l'Est) le jour ouvrable précédant l'assemblée, en cas de reprise ou d'ajournement).

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 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, Marc Parent et Andrew J. Stevens** 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'auditeur, 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) **CONTRE** l'approbation de la proposition d'actionnaires énoncée à [l'Annexe B – Proposition d'actionnaires](#) de la présente circulaire.

Révocation 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 2017 (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 de CAE un autre formulaire de procuration dûment rempli et signé, portant une date ultérieure à celle du premier formulaire de procuration, par courrier ou télécopieur. Celui-ci doit être reçu par le secrétaire au 8585, ch. de la Côte-de-Liesse, Saint-Laurent (Québec), Canada 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 2017 (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).

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. Vous trouverez plus d'information à ce sujet à la rubrique Notification et accès qui précède.

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 2017 seront présentés aux actionnaires à l'assemblée. Les états financiers ont été envoyés par la poste aux actionnaires qui les ont demandés. 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 élirez 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.
- James F. Hankinson
- Alan N. MacGibbon
- L'honorable John P. Manley, P.C., O.C.
- François Olivier
- Marc Parent
- Gén. Peter J. Schoomaker, États-Unis (ret.)
- Andrew J. Stevens
- Katharine B. Stevenson

M. Paul Gagné n'est pas candidat à une réélection lors de l'assemblée, car il prendra sa retraite le 10 août 2017 étant donné l'échéance de son mandat.

Chaque candidat a été élu lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2016 qui s'est tenue le 10 août 2016, par la majorité des voix exprimées, à l'exception de M. Olivier, élu au conseil le 14 février 2017.

Veuillez 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.

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.

Section 2 (suite)

Délibérations de l'assemblée

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

Chaque administrateur doit être élu à la majorité (50 % + 1 vote) des voix exprimées en faveur de son élection à l'exception d'une assemblée contestée (« **exigences 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 que de voix en faveur de son élection (un « vote avec majorité d'abstentions »), doit remettre sa démission immédiatement au président du comité de gouvernance après certification du vote des actionnaires.

Le comité de gouvernance considérera sans délai la démission qui lui est remise et recommandera au conseil soit de l'accepter, soit de la refuser. En l'absence de circonstances exceptionnelles, le conseil s'attend à ce que le comité de gouvernance lui recommande d'accepter ladite démission.

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 tout renseignement ou facteur supplémentaire qu'il jugera pertinent. Le conseil doit accepter la démission en l'absence de circonstances exceptionnelles.

La démission de l'administrateur dont l'élection ne répond pas aux exigences concernant le vote majoritaire entrera en vigueur lorsqu'elle sera acceptée par le conseil. Un administrateur qui remet sa démission en vertu de la présente politique ne participera pas à la recommandation du comité de gouvernance ou à l'examen par le conseil visant à déterminer l'acceptation ou le rejet de sa démission et n'assistera à aucune partie de réunion du conseil ou du comité de gouvernance au cours de laquelle le sujet de sa démission est abordé ou une résolution connexe est soumise au vote.

Peu de temps après la prise de décision du conseil, la société publiera un communiqué afin de divulguer la décision et de fournir une explication complète de la décision prise. Une copie du communiqué renfermant la décision du conseil sera transmise à la Bourse de Toronto.

Si le conseil décide d'accepter la démission de l'administrateur, le comité de gouvernance recommandera au conseil soit de trouver une autre personne pour pourvoir le poste vacant, soit de réduire les effectifs du conseil. Si la majorité des membres du comité de gouvernance reçoit un vote avec majorité d'abstentions lors de la même élection, alors les administrateurs indépendants n'ayant pas reçu de votes avec majorité d'abstentions formeront un comité du conseil dans le seul but d'étudier les démissions présentées, puis recommanderont au conseil de les accepter ou de les refuser.

Délibérations de l'assemblée

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.

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.

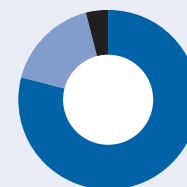
Délibérations de l'assemblée

Le tableau ci-après indique les honoraires que CAE et ses filiales ont versés à PwC au cours des deux derniers exercices.

CATÉGORIE D'HONORAIRES	Honoraires payés par CAE à PwC à l'EX2017	
	2017 (en millions de dollars)	2016 (en millions de dollars)
1. Services d'audit	4,1	3,8
2. Services liés à l'audit	0,2	0,6
3. Services fiscaux	0,9	0,9
Total	5,2	5,3

Honoraires payés par CAE à PwC à l'EX2017

● Services d'audit	79 %
● Services fiscaux	17 %
● Services liés à l'audit	4 %



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 en poste des hauts dirigeants très compétents et désireux d'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 lit comme suit :

« Il est résolu, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération des hauts dirigeants 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.

Section 2 (suite)

Délibérations de l'assemblée

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 93,55 % de voix favorables à la résolution lors de l'assemblée annuelle des actionnaires qui s'est tenue le 10 août 2016.

5 Proposition d'actionnaires

La proposition d'actionnaires figurant à l'[Annexe B – Proposition d'actionnaires](#) de la présente circulaire a été soumise aux fins d'examen à l'assemblée par John Philpot et Hala Yassin, actionnaires de la société, 5064, Avenue du Parc, Montréal (Québec) H2V 4G1, Canada. La proposition a été soumise en français et traduite en anglais par la société. M. Philpot détient 319 actions ordinaires. Il a acquis une action le 7 mai 2015, puis 318 actions supplémentaires le 12 mai 2016. Mme Yassin détient 279 actions acquises le 15 août 2016.

Le conseil d'administration s'oppose à la proposition d'actionnaires et recommande aux actionnaires de **CONTRE** celle-ci pour les raisons exposées à l'[Annexe B](#).

Autres questions

Après la conclusion des questions officielles traitées à la réunion :

- nous vous informerons de nos activités récentes; et
- 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 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 détenus par un administrateur multipliée par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX au 7 juin 2017. Les notes relatives à chaque candidat suivent immédiatement la biographie.



Section 3 (suite)

Les candidats au conseil d'administration



Margaret S. (Peg) Billson

Mme Billson est une dirigeante chevronnée du domaine de l'aviation, détenant plus de 30 ans d'expérience dans la direction d'entreprises axées sur la technologie. Elle a notamment agi comme présidente et chef de la direction de BBA Aviation Aftermarket Services, une division de BBA Aviation plc., comme présidente et directrice générale de la division aéronautique d'Eclipse Aviation et comme vice-présidente et directrice générale de la division 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 l'Université Embry Riddle Aeronautical. Elle est également pilote IFR.

Âge : 55
Albuquerque,
Nouveau Mexique, États-Unis

Administratrice depuis : 2015
(indépendante)

Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 99,34 %

Appartenance au conseil et présences

Conseil d'administration	6 de 6	100 %
Audit	4 de 4	100 %
Total	10 de 10	100 %

Autres conseils de sociétés ouvertes

Actuellement	S.O.
Antérieurement	SkyWest, Inc. '07 - '15

Titres détenus

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif ¹
7 juin 2017	–	15 015	15 015	332 582 \$	435 000 \$	76 %
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

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. Auparavant, 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 était établi plusieurs années à Londres (Royaume-Uni) pendant cette période.

Âge : 55
Mont-Royal,
Québec, Canada

Administrateur depuis : 2010
(indépendant)

Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 99,32 %

Appartenance au conseil et présences

Conseil d'administration	6 de 6	100 %
Gouvernance ²	1 de 1	100 %
Ressources humaines ²	2 de 2	100 %
Total	9 de 9	100 %

Autres conseils de sociétés ouvertes

Actuellement	Aimia Inc. '09 à ce jour
Antérieurement	S.O.

Titres détenus

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
7 juin 2017	10 000	49 886	59 886	1 326 475 \$	435 000 \$	305 %
9 juin 2016	10 000	40 610	50 610	842 656 \$	435 000 \$	194 %

² M. Fortier s'est retiré du comité de gouvernance et s'est joint à celui des ressources humaines durant l'exercice 2017.

Section 3 (suite)

Les candidats au conseil d'administration



James F. Hankinson

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.

Âge : 73
Toronto, Ontario,
Canada

Administrateur depuis : 1995
(indépendant)

Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 94,23 %

Appartenance au conseil et présences

Conseil d'administration (président)	6 de 6	100 %
Total	6 de 6	100 %

Autres conseils de sociétés ouvertes

Actuellement	S.O.
Antérieurement	Maple Leaf Foods Inc. '95 - '12 Shoppers Drug Mart Corporation '09 - '14

Titres détenus

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
7 juin 2017	4 018	140 416	144 434	3 199 213 \$	900 000 \$	355 %
9 juin 2016	4 018	130 817	134 835	2 245 003 \$	900 000 \$	249 %



Alan N. MacGibbon

M. MacGibbon est vice-président non dirigeant du conseil du cabinet d'avocats Osler, Hoskin & Harcourt LLP depuis juillet 2014 et administrateur 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 a également été conseiller principal de Deloitte LLP (Canada) (de 2012 à 2013) et associé directeur et chef de la direction de Deloitte LLP (Canada) avant juin 2012. M. MacGibbon détient un diplôme universitaire de premier cycle 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.

Âge : 61
Oakville, Ontario,
Canada

Administrateur depuis : 2015
(indépendant)

Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 99,37 %

Appartenance au conseil et présences

Conseil d'administration	6 de 6	100 %
Audit (président)	4 de 4	100 %
Total	10 de 10	100 %

Autres conseils de sociétés ouvertes

Actuellement	Banque TD '14 à ce jour
Antérieurement	S.O.

Titres détenus

Date	Actions ordinaires ¹	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif ²
7 juin 2017	4 074	18 036	22 110	489 737 \$	435 000 \$	113 %
9 juin 2016	4 074	8 488	12 562	209 157 \$	435 000 \$	48 %

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 d'administrateur sous forme de DDVA de CAE jusqu'à ce qu'elle atteigne le seuil d'actionariat requis

Section 3 (suite)

Les candidats au conseil d'administration



John P. Manley

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 six universités canadiennes.

Âge : 67
Ottawa, Ontario,
Canada

Administrateur depuis : 2008
(indépendant)

Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 97,39 %

Appartenance au conseil et présences

Conseil d'administration	4 de 6	67 %
Ressources humaines	4 de 5	80 %
Gouvernance	3 de 3	100 %
Total	11 de 14	78,57 %

Autres conseils de sociétés ouvertes

Actuellement	Banque Canadienne Impériale de Commerce	'05 à ce jour
	Telus Corporation	'12 à ce jour
Antérieurement	Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée	'06 - '13
	Corporation Nortel Networks	'04 - '09

Titres détenus

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
7 juin 2017	–	97 462	97 462	2 158 783 \$	435 000 \$	496 %
9 juin 2016	–	86 285	86 285	1 436 645 \$	435 000 \$	330 %

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.



François Olivier

François Olivier² occupe le poste de président et chef de la direction de Transcontinental inc. depuis 2008. Après avoir intégré la division de l'impression de Transcontinental en 1993, M. Olivier a gravi les échelons, devenant directeur général d'une à plusieurs imprimeries avant d'accéder à la vice-présidence principale du Groupe des journaux. Il a par la suite assumé la présidence de la division d'impression des produits d'information et a été nommé chef de l'exploitation de la société en 2007. Avant de se joindre à Transcontinental, François Olivier était directeur général de la société Canada Packers. Il détient un baccalauréat en sciences de l'Université McGill et est diplômé du programme de perfectionnement des cadres de l'École d'études commerciales d'Harvard.

Âge : 52
Montréal, Québec,
Canada

Administrateur depuis : 2017
(indépendant)

Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : S.O.

Appartenance au conseil et présences

Conseil d'administration ²	1 de 1	100 %
Total	1 de 1	100 %

Autres conseils de sociétés ouvertes

Actuellement	Transcontinental Inc.	'08 à ce jour
Antérieurement	S.O.	

Titres détenus

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif ³
7 juin 2017	–	897	897	19 869 \$	435 000 \$	5 %

² M. Olivier s'est joint au conseil d'administration le 14 février 2017.

³ M. Olivier s'est joint au conseil d'administration le 14 février 2017 et doit recevoir sa rémunération sous forme de DDVA de CAE jusqu'à ce qu'elle atteigne le seuil d'actionariat requis.

Section 3 (suite)

Les candidats au conseil d'administration



Marc Parent

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 directeur 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 programme avancé de perfectionnement des cadres de l'École d'études commerciales d'Harvard et détient un doctorat honorifique de l'École Polytechnique. M. Parent est un pilote qualifié détenant une licence de pilote de ligne émise par Transport Canada.

Âge : 56
Montréal, Québec,
Canada

Administrateur depuis : 2008

Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 99,32 %

Appartenance au conseil et présences¹

Conseil d'administration	6 de 6	100 %
Total	6 de 6	100 %

Autres conseils de sociétés ouvertes

Actuellement	S.O.
Antérieurement	S.O.

Titres détenus²

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande
7 juin 2017	237 888	262 943	500 831	11 093 407 \$
9 juin 2016	207 017	258 444	523 145	7 745 271 \$

¹ M. Parent a assisté à la totalité ou à une partie des réunions des comités du conseil sur invitation de ces comités.

² À titre de président et chef de la direction, M. Parent a des objectifs en matière de propriété d'actions/de DDVA plus élevés que ceux d'un administrateur indépendant (voir la section 7 « Seuils d'actionariat des hauts dirigeants » pour en savoir plus sur les seuils d'actionariat de M. Parent).



Gén. Peter J. Schoomaker, États-Unis (ret.)

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).

Âge : 71
Tampa, Floride,
États-Unis

Administrateur depuis : 2009
(Indépendant)

Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 98,26 %

Appartenance au conseil et présences

Conseil d'administration	6 de 6	100 %
Gouvernance	3 de 3	100 %
Ressources humaines	5 de 5	100 %
Total	14 de 14	100 %

Autres conseils de sociétés ouvertes

Actuellement	S.O.
Antérieurement	DynCorp '07 - '10 International Inc. '10 - '14 Aeroflex Incorporated

Titres détenus

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
7 juin 2017	-	87 599	87 599	1 940 318 \$	435 000 \$	446 %
9 juin 2016	-	77 136	77 136	1 284 314 \$	435 000 \$	295 %

Section 3 (suite)

Les candidats au conseil d'administration



Andrew J. Stevens

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 puis comme 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, notamment ceux de directeur général du groupe Systèmes aérospatiaux, de chef de l'exploitation et de chef de la direction (de 2003 à 2012).

M. Stevens est ingénieur agréé avec un diplôme en ingénierie de produits (avec grande distinction) de l'Université Aston. Il est un membre associé de la Société Royale d'Aéronautique et un membre associé de l'Institution des ingénieurs électrotechniques et il a reçu un doctorat honorifique en sciences en 2013.

Âge: 60
Cheltenham,
Gloucestershire, Royaume-Uni

Administrateur depuis : 2013
(indépendant)

Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 98,28 %

Appartenance au conseil et présences

Conseil d'administration	6 de 6	100 %
Audit ¹	2 de 2	100 %
Ressources humaines	5 de 5	100 %
Gouvernance ¹ (président)	2 de 2	100 %
Total	15 de 15	100 %

Autres conseils de sociétés ouvertes

Actuellement	Héroux-Devtek Inc. De La Rue plc	'14 à ce jour '12 à ce jour
Antérieurement	Cobham plc	'03 - '12

Titres détenus

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
7 juin 2017	-	43 749	43 749	969 040 \$	435 000 \$	223 %
9 juin 2016	-	33 219	33 219	553 096 \$	435 000 \$	127 %

¹ M. Stevens s'est retiré du comité d'audit et s'est joint à celui de gouvernance durant l'exercice 2017.



Katharine B. Stevenson

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 (Nortel). Avant d'entrer au service de Nortel, 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 and Company, Inc. Mme Stevenson siège au conseil des sociétés ouvertes mentionnées ci-dessous et préside le Comité de gouvernance de la Banque Canadienne Impériale de Commerce.

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

Âge : 54
Toronto, Ontario, Canada

Administratrice depuis : 2007
(indépendante)

Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 98,38 %

Appartenance au conseil et présences

Conseil d'administration	6 de 6	100 %
Audit	4 de 4	100 %
Gouvernance ¹	2 de 2	100 %
Total	12 de 12	100 %

Autres conseils de sociétés ouvertes

Actuellement	Capital Power Corporation Banque Canadienne Impériale de Commerce Open Text Corp.	'17 à ce jour '11 à ce jour '08 à ce jour
Antérieurement	Valeant Pharmaceuticals International, Inc. OSI Pharmaceuticals Inc.	'10 - '16 '05 - '10

Titres détenus

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
7 juin 2017	600	100 025	100 625	2 228 844 \$	435 000 \$	512 %
9 juin 2016	15 600	89 022	104 622	1 741 956 \$	435 000 \$	400 %

¹ Mme Stevenson s'est jointe au comité de gouvernance durant l'exercice 2017.

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 (voir 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 définitive 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 en ce qui a trait aux intérêts supérieurs 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;
- fournir 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

Section 3 (suite)

Les candidats au conseil d'administration

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.

Caractéristiques du conseil

La grille suivante indiquant l'âge, la durée du mandat, les qualités professionnelles, l'expertise et les compétences des administrateurs actuels 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 :

- **Tous les candidats non-salariés sont indépendants (9 administrateurs sur 10).**
- **Tous les membres des comités du conseil sont indépendants.**

	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	Connaissance du secteur	R-D	Gouvernance/Conseil
Peg Billson	•			•			•	•		•	•	
Michael M. Fortier	•				•		•		•	•		•
James F. Hankinson			•			•		•	•			•
Alan N. MacGibbon		•		•				•	•	•		
John P. Manley		•			•			•	•	•		•
François Olivier	•			•				•	•	•		
Marc Parent	•				•		•	•		•	•	
Peter J. Schoomaker			•		•		•	•		•		
Andrew J. Stevens		•		•			•	•		•	•	
Katharine B. Stevenson	•					•		•	•			•

Section 4

Gouvernance

Nous exerçons une solide gouvernance

Les membres du conseil d'administration et de la direction sont fiers du fait que CAE maintienne des normes de gouvernance rigoureuses. 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 TSX et à la NYSE, CAE est tenue d'exercer une gouvernance qui respecte, voire surpasse les règles applicables adoptées par les ACVM et par la SEC, 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 importantes. 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), et 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.

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-

Section 4 (suite)

Gouvernance

[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 régie 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;
- Mandat 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; et
- 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. Le conseil d'administration s'engage par ailleurs 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, l'élaboration 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 les niveaux de rendement et les soutiennent.

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.

Section 4 (suite)

Gouvernance

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 :

La moyenne des présences aux réunions du conseil s'élève à 97 % pour l'exercice 2017.

- 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; et
- rendre compte aux actionnaires au nom du conseil.

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 au cours de l'exercice 2017 et de chaque réunion des comités des ressources humaines, de gouvernance et 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.

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
Peg Billson		•	
Michael M. Fortier			•
Paul Gagné¹		•	Président
Alan N. MacGibbon		Président	
John P. Manley	•		•
Peter J. Schoomaker	•		•
Andrew J. Stevens	Président		•
Katharine B. Stevenson	•	•	

¹ Paul Gagné est un membre actuel du conseil d'administration, mais il prendra sa retraite le 10 août 2017 et n'est pas candidat à une réélection lors de l'assemblée étant donné l'échéance de son mandat.

M. Olivier s'est joint au conseil le 14 février 2017 et ne siège actuellement à aucun comité.

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.

Section 4 (suite)

Gouvernance

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 (voir la [section 3 « Les candidats au conseil d'administration »](#) pour en savoir plus sur le processus et les critères de sélection).

Orientation et formation continue

Les nouveaux administrateurs rencontrent les hauts dirigeants de CAE, y compris le président et chef de la direction et la vice-présidente, Finances et 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 des administrateurs, des dirigeants, des employés, des sous-traitants et des consultants 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 de CAE.

Évaluation des administrateurs par le comité de gouvernance

Veuillez vous reporter à la [section 5 « Rapports des comités du conseil »](#).

Rémunération

Veuillez 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

Rapports des comités du conseil

Gouvernance

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.

Les 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.

Le comité de gouvernance a tenu trois réunions au cours de l'exercice 2017; taux de présence de 100 %.



A. J. Stevens
(Président)



J.P. Manley



P. J. Schoomaker



K. B. Stevenson

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 Stevens et Manley et du général Schoomaker se trouve ci-après dans le rapport du comité des ressources humaines. La description des qualifications et de l'expérience passée de Mme Stevenson se trouve ci-après dans le rapport du comité d'audit.

Faits saillants de l'exercice 2017

- Le comité de gouvernance a examiné plusieurs candidatures pour le conseil afin de maintenir son profil de diversité et d'aptitudes idéales, en réponse à la fin imminente du contrat de certains membres. Il a en outre considéré la candidature de M. François Olivier et recommandé sa nomination au conseil.
- Le comité de gouvernance a examiné et approuvé une politique de succession du président du conseil. Il a en outre recommandé la mise en place d'un comité ad hoc du conseil afin de superviser le processus de nomination du successeur de M. Hankinson, qui doit prendre sa retraite en août 2018.
- Un sondage annuel visant à évaluer le rendement du conseil d'administration et du comité de gouvernance a été mené; les résultats demeurent positifs dans l'ensemble et réaffirment la solidité du soutien et de l'engagement.
- Le comité de gouvernance a déterminé que M. A. MacGibbon, M. P. Gagné et Mme K. Stevenson, respectent les normes afin d'être considérés comme des experts financiers au sein du comité d'audit.

Section 5 (suite)

Rapports des comités du conseil

- 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 supervisé les changements apportés à la composition des comités d'audit, des ressources humaines et de gouvernance étant donné le retrait de M. Barents du conseil d'administration le 10 août 2016.
- Le comité de gouvernance a examiné et approuvé la nouvelle version de la politique anticorruption de CAE.
- Le comité de gouvernance a examiné et approuvé le plan de relève d'urgence du chef de la direction.

Nous proposons, sur le site Web du conseil, une liste actualisée de ressources, 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. En outre, nous avons tenu les activités suivantes au cours de l'exercice 2017 en vue d'offrir aux administrateurs toutes les ressources de formation nécessaires pour mener à bien leurs responsabilités :

- réunion du conseil à Londres, au Royaume-Uni, permettant d'examiner le plan stratégique à long terme de la société pour les exercices 2018 à 2022 et de visiter les sites de formation de CAE à Burgess Hill ainsi que la base aérienne de Benson;
- mises à jour trimestrielles de la direction sur la conformité de CAE concernant des questions comme les lois en matière d'anticorruption et de contrôle des exportations; et
- diverses présentations sur CAE : marchés, technologie, développements au sein de l'industrie et autre matériel éducatif.

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

La politique qui suit concerne tous les administrateurs :

- (a) Un maximum de deux administrateurs peut 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 président et 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.

Section 5 (suite)

Rapports des comités du conseil

- (e) Avant d'accepter toute autre nomination au conseil d'administration d'une société ouverte, l'administrateur doit d'abord divulguer la proposition de nomination afin qu'elle soit examinée par le comité de gouvernance et le président du conseil.

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 discuter de son rendement et de la performance du conseil dans l'ensemble. Le rendement du président du conseil 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

Étant donné les changements apportés à la rémunération des administrateurs au 1^{er} décembre 2015, qui visaient à augmenter la rémunération de base annuelle de 15 000 \$ pour la faire passer à 145 000 \$, aucun changement supplémentaire n'a été proposé en ce sens, et le comité a convenu de maintenir le *statu quo*.

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 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 la haute 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

Section 5 (suite)

Rapports des comités du conseil

de compétences nécessaires pour remplir efficacement le rôle de gérance 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 des genres est reconnue comme un aspect particulièrement important de la notion de diversité.

Cette politique prévoit ce qui suit :

- 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 promouvant la diversité, y compris la diversité des genres, 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 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.

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

- le comité procédera à l'évaluation et rendra compte au conseil de l'efficacité du processus de nomination des administrateurs en ce qui a trait aux objectifs de la société en matière de diversité; et
- le président et chef de la direction procédera à une évaluation et rendra compte au comité des ressources humaines de l'efficacité du processus de nomination des hauts dirigeants en ce qui a trait aux objectifs de la société en matière de diversité.

CAE n'a pas adopté d'objectifs précis quant au nombre de femmes ou de membres de groupes minoritaires devant siéger au conseil ou occuper un poste de haute direction, car la société est d'avis que cela pourrait éventuellement entrer en conflit avec le principe selon lequel les compétences, l'expérience des affaires et de la finance, les qualités personnelles et le niveau d'engagement sont à considérer avant tout lors de l'examen des candidatures pour les nominations des membres du conseil et de hauts dirigeants.

Actuellement, deux candidats sur dix (20 %) au conseil d'administration de CAE et deux hauts dirigeants sur dix (20 %) de la société sont des femmes. En tout, cinq 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.

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 des auditeurs externes, la performance des auditeurs externes et internes, la responsabilité de la direction quant à l'évaluation de l'efficacité des contrôles internes et aux rapports afférents ainsi que 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 2017 (également disponible sur notre site Web à [CAE.com](#), sur SEDAR à [sedar.com](#) et sur EDGAR à [sec.gov](#)).

Tous les membres du comité d'audit sont des administrateurs indépendants. M. A. MacGibbon, M. P. Gagné et Mme K. Stevenson 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 doit posséder 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 2017; taux de présence de 100 %.



A.N. MacGibbon
(Président)



P. Billson



P. Gagné



K.B. Stevenson

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-après 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.

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.

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

M. Gagné porte le titre de comptable professionnel agréé; il a siégé aux comités d'audit des conseils de Ainsworth Lumber Co. et Textron Inc. et a présidé le comité d'audit de CAE.

Mme Stevenson possède une vaste connaissance des domaines financier et comptable, incluant son expérience comme trésorière pour Corporation Nortel Networks, comme dirigeante financière chez J. P. Morgan Chase & Co. et comme ancienne présidente du comité d'audit d'OSI Pharmaceuticals, Inc. Elle siège actuellement aux comités d'audit d'Open Text Corporation et Capital Power Corporation et elle est présidente du Comité de gouvernance de la Banque Canadienne Impériale de Commerce.

Rapports des comités du conseil

Faits saillants de l'exercice 2017

- 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 normes d'audit généralement reconnues.
- 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 2017 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.
- 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.
- Le comité a également examiné les contrôles à l'exportation, le processus d'examen de cas de fraude, les risques relatifs aux technologies de l'information et à la cyber sécurité, la conformité fiscale et les changements de normes comptables IFRS.

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.

Tous les 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.

Le comité des ressources humaines a tenu cinq réunions au cours de l'exercice 2017; taux de présence de 96 %.



P. Gagné (Président)



M. M. Fortier



J. P. Manley



P.J. Schoomaker



A. J. Stevens

Section 5 (suite)

Rapports des comités du conseil

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.
- Président du Comité des ressources humaines et de la rémunération d'Aimia Inc. et anciennement ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, ministre du Commerce international et ministre responsable de la grande région de Montréal au sein du gouvernement du Canada, M. Fortier possède une vaste expérience en ressources humaines et en rémunération, aussi bien dans des sociétés ouvertes que dans des sociétés d'État.
- 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 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 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, qu'elles concernent les employés ou 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 2017

Gestion des talents

À l'exercice 2017, le projet de développement du leadership et de la relève a, comme prévu, été élargi et approfondi à l'échelle de l'organisation en vue de désigner les futurs dirigeants plus tôt dans leur carrière et de favoriser leur perfectionnement. Cette initiative a donné lieu à des plans d'évaluation et de perfectionnement à l'intention des personnes identifiées comme étant les principaux futurs

Section 5 (suite)

Rapports des comités du conseil

dirigeants de l'organisation. Au cours de l'exercice 2017, l'organisation est parvenue à faire progresser efficacement quelques-unes de ces personnes clés en leur confiant des rôles enrichissants au sein de diverses divisions et régions, leur permettant ainsi de se perfectionner et de renforcer leur leadership dans certains domaines. À l'exercice 2018, parallèlement au processus annuel de perfectionnement du leadership, la société continuera de miser sur ces personnes au grand potentiel et s'efforcera d'offrir d'autres occasions de perfectionnement aux employés particulièrement prometteurs à tous les échelons. Cette ligne d'action aidera le comité des ressources humaines à orchestrer les efforts de la société en vue d'assurer l'évolution productive des futurs hauts dirigeants de CAE et à constituer un bassin de talents suffisamment large pour répondre aux futurs besoins de la société en matière de leadership et de personnel. En outre, par souci de bonne gouvernance, un plan de relève d'urgence du président et chef de la direction a été élaboré et approuvé par le conseil. Ce plan fait état d'un processus clair et des responsabilités de chacun en cas de besoin.

Rémunération des hauts dirigeants

Dans le cadre d'efforts continus pour faire concorder au mieux les intérêts des actionnaires et ceux des hauts dirigeants, CAE a adopté à l'exercice 2017 le régime de droits différés à la valeur d'actions à l'intention des hauts dirigeants. En vertu de ce régime, les hauts dirigeants de CAE peuvent chaque année choisir de reporter une partie ou la totalité de leur prime d'intéressement à court terme en vue de la convertir en DDVA. La valeur d'un DDVA équivaut à celle d'une action ordinaire de CAE. Le paiement n'a lieu qu'au moment où le haut dirigeant quitte la société. Le report et la conversion en DDVA des primes d'intéressement à court terme permettent de lier davantage la conduite de nos hauts dirigeants aux intérêts à long terme des actionnaires, qui reposent sur la création de valeur et l'appréciation du cours de l'action de CAE. Le régime est expliqué plus en détail 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 du 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 2017, y compris la fréquence des blessures (amélioration de 26 %) et le nombre de jours perdus (amélioration de 21 %).

Section 5 (suite)

Rapports des comités du conseil

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 2016	Examen : <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 2016 et ses objectifs pour l'exercice 2017• Environnement, santé et sécurité Approbation : <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 aux termes du RICT de l'exercice 2016 et DNR basés sur le rendement attribués à l'exercice 2014• Plan de rémunération annuelle pour l'exercice 2017• Objectifs du président et chef de la direction pour l'exercice 2017
Août 2016	Examen : <ul style="list-style-type: none">• Planification de la relève et processus annuel de perfectionnement du leadership• Régimes de retraite et d'épargne• Mise à jour sur le RICT• Environnement, santé et sécurité• Pratiques exemplaires du comité des ressources humaines
Novembre 2016	Examen : <ul style="list-style-type: none">• Planification de la relève du président et chef de la direction• Mise à jour sur le RICT• Conception du RICT et du RILT pour l'exercice 2018• Point sur les lignes directrices en matière d'actionnariat des hauts dirigeants• Stratégie d'investissement liée au régime de retraite• Environnement, santé et sécurité• Revue des relations de travail
Février 2017	Examen : <ul style="list-style-type: none">• Mise à jour sur le processus annuel de perfectionnement du leadership• Mise à jour sur la planification de la relève du président et chef de la direction• Mise à jour sur le RICT• Conception du RICT et du RILT pour l'exercice 2018• Point sur les lignes directrices en matière d'actionnariat et régime de droits différés à la valeur d'actions à l'intention des hauts dirigeants• Mise à jour de Glass Lewis & ISS et préparation de la circulaire de 2017• Mandat et plan de travail du comité des ressources humaines• Environnement, santé et sécurité Approbation : <ul style="list-style-type: none">• Régime de droits différés à la valeur d'actions à l'intention des hauts dirigeants

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; et
- 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.

Le 1^{er} décembre 2015, les honoraires des administrateurs ont été établis 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 • Par la suite, en espèces ou DDVA au choix 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 • Par la suite, en espèces ou DDVA au choix de l'administrateur
Président du comité de direction ad hoc	25 000 \$	• Espèces ou DDVA au choix de l'administrateur
Membre du comité de direction ad hoc	15 000 \$	• Espèces ou DDVA au choix de l'administrateur

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

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 assumer efficacement leur rôle.

Rémunération des administrateurs

Étalonnage de la rémunération des administrateurs et groupe de référence

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 est composé 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 fait l'objet d'une révision de temps à autre et 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.

- **Même groupe de référence que pour les hauts dirigeants visés.**
- **Rémunération des administrateurs révisée et ajustée à l'exercice 2015.**
- **En guise de rémunération, les administrateurs reçoivent des honoraires fixes établis en fonctions des risques et responsabilités liés à leur position et de l'engagement en temps auquel ils doivent consentir pour assumer efficacement leur rôle.**

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.

Seuil minimum d'actionariat

Les administrateurs sont tenus de détenir en actions ordinaires ou en DDVA l'équivalent de trois ans d'honoraires annuels de base de membre du conseil. Ils sont tenus de recevoir leur rémunération pour leurs services, y compris, sans s'y limiter, leurs honoraires annuels de membre du conseil ou d'un de ses comités, sous forme de droits différés à la valeur d'actions jusqu'à l'atteinte du seuil d'actionariat.

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 de membre du 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.

- **Le seuil minimum d'actionariat concilie les intérêts des administrateurs et des actionnaires.**
- **Équivalent de trois fois les honoraires annuels.**
- **Des honoraires annuels sont versés sous forme de DDVA jusqu'à l'atteinte du seuil d'actionariat.**
- **Les DDVA favorisent l'atteinte du seuil d'actionariat minimum par les administrateurs.**

Section 6 (suite)

Rémunération des administrateurs

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'acquiescer 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 anti-couverture

La politique anti-couverture 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 ni 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, ou laissant raisonnablement croire qu'ils auront cet effet.

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant résume la rémunération des administrateurs non salariés de CAE au cours de l'exercice 2017 :

Nom	Total des honoraires (\$)	Versés en espèces (\$)	Versés sous forme de DDVA (\$)¹
B. E. Barents²	59 435	-	59 435
Margaret S. (Peg) Billson	155 000	-	155 000
Michael M. Fortier	155 000	-	155 000
Paul Gagné	190 000	-	190 000
James F. Hankinson	300 000	167 500	132 500
Alan N. MacGibbon	171 000	-	171 000
John P. Manley	174 000	-	174 000
François Olivier³	18 275	-	18 275
Peter J. Schoomaker	165 000	-	165 000
Andrew J. Stevens	181 000	-	181 000
Katharine B. Stevenson	170 400	-	170 400

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.

2 M. Barents a cessé d'être administrateur en août 2016.

3 Mr. Olivier s'est joint au conseil le 14 février 2017.

Section 6 (suite)

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 2017, 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 2017. 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 2017 (n ^{bre})	Nombre de DDVA acquis au cours de l'exercice ² (n ^{bre})	Valeur acquise au cours de l'exercice ³ (\$)	Nombre de DDVA à la fin de l'exercice 2017 (n ^{bre})	Valeur marchande des DDVA non payés ni distribués ⁴ (\$)
Margaret S. (Peg) Billson	6 334	8 681	158 104	15 015	305 114
Michael M. Fortier	40 610	9 276	168 976	49 886	1 013 694
Paul Gagné	117 821	12 553	228 713	130 374	2 649 207
James F. Hankinson	130 817	9 599	174 929	140 416	2 853 271
Alan N. MacGibbon	8 488	9 547	174 838	18 036	366 489
John P. Manley	86 285	11 176	202 659	97 462	1 980 424
François Olivier	-	897	18 274	897	18 238
Peter J. Schoomaker	77 136	10 463	190 632	87 599	1 780 026
Andrew J. Stevens	33 219	10 530	192 753	43 749	888 988
Katharine B. Stevenson	89 022	11 002	199 877	100 025	2 032 506

1 M. Barents est exclu, car il a cessé d'être administrateur de CAE en août 2016. Ainsi, tous ses DDVA ont été payés à ce moment.

2 Nombre de DDVA acquis par chaque administrateur au cours de l'exercice 2017, 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 2017, par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX, à la même date, qui était alors de 20,32 \$. Les nombres comportant une partie décimale sont arrondis à la hausse aux fins des calculs.

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 2017, à savoir :

- Marc Parent, président et chef de la direction
- Sonya Branco, vice-présidente, Finances et chef de la direction financière
- Gene Colabatistto, président de groupe, Défense et sécurité
- Nick Leontidis, président de groupe, Solutions de formation pour l'aviation civile
- Mark Hounsell, chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire

Faits saillants du rendement de CAE à l'exercice 2017

À l'exercice 2017, CAE a enregistré de solides résultats financiers, ce qui témoigne encore de l'efficacité de sa stratégie de formation et représente une étape importante dans son cheminement pour s'imposer comme **partenaire de choix en formation partout dans le monde**. Les efforts axés sur la formation, les capacités d'exécution soutenues et les conditions favorables du marché ont permis de dégager une excellente performance financière dans les divisions Solutions de formation pour l'aviation civile (« **Civil** ») et Défense et sécurité (« **Défense** »).

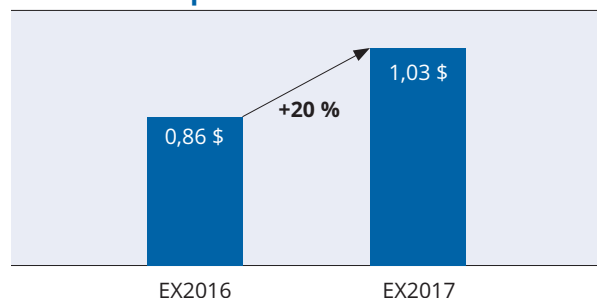
Dans l'ensemble, les revenus de CAE sur douze mois ont augmenté de 8 % pour atteindre un seuil record de 2,7 milliards de dollars, alors que le résultat par action (RPA) des activités poursuivies avant les éléments particuliers a progressé de 20 % pour s'établir à 1,03 \$. Notre situation financière s'est encore raffermie, le ratio d'endettement net affichant 26,5 %. Les flux de trésorerie pour l'exercice étaient de 328 millions de dollars, soit une hausse de 32,4 % comparativement à l'exercice 2016. Les prises de commandes sont demeurées très élevées sur un an, augmentant de plus d'un milliard pour atteindre 7,53 milliards de dollars. L'excellence soutenue des résultats financiers s'est traduite par une appréciation de 35 % du cours de l'action au cours de l'exercice 2017.

Nous avons continué à dégager de la valeur pour les actionnaires, augmentant le dividende pour une sixième année consécutive et poursuivant le programme de rachat d'actions de CAE instauré l'année dernière. Au total, CAE a rapporté 122,3 millions de dollars aux actionnaires à l'exercice 2017. La société a également maintenu une feuille de route exceptionnelle sur le plan de la satisfaction des clients, assoyant ainsi sa stratégie pour être le partenaire de choix en formation reconnu mondialement.

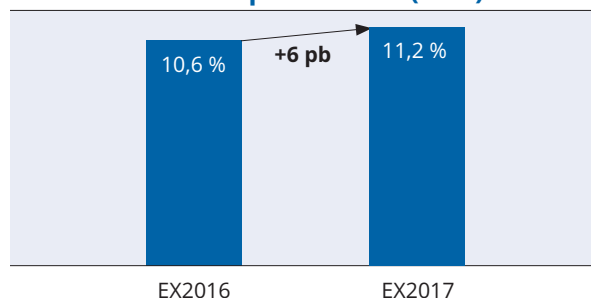
Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

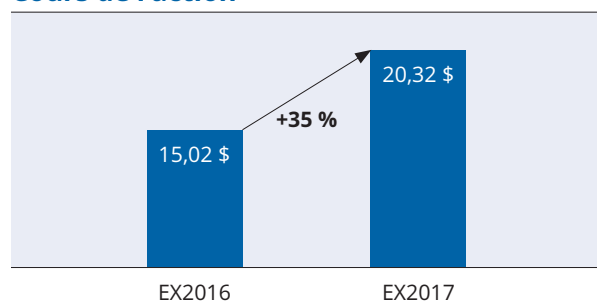
RPA provenant des activités poursuivies avant les éléments particuliers¹



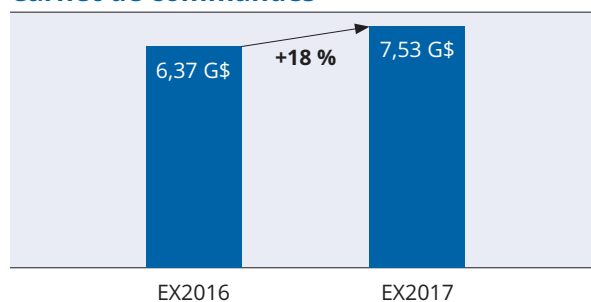
Rendement du capital utilisé (RCU)



Cours de l'action



Carnet de commandes



¹ Le résultat par action avant les éléments particuliers est une mesure hors PCGR obtenue en excluant l'incidence des coûts de restructuration et des éléments fiscaux non récurrents du résultat par action dilué des activités poursuivies attribuable aux détenteurs d'actions de la société.

Le rendement global de la société à l'exercice 2017 a permis de maximiser les paiements liés à plusieurs mesures du régime d'intéressement à court terme (RICT) de CAE, moyennant un facteur CAE de 194 %.

Pour en savoir plus, reportez-vous à la section « [Rémunération des hauts dirigeants – Établissement de la rémunération des hauts dirigeants visés à l'exercice 2017](#) ».

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 ses employés hautement qualifiés et motivés. Les programmes de rémunération des hauts dirigeants sont fondés sur le principe de la rémunération en fonction du rendement. 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 ont droit à des prestations de retraite, à des avantages indirects ainsi qu'à d'autres avantages.

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

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

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 programmes de rémunération des hauts dirigeants de CAE sont axés sur des paramètres variables et à long terme de façon à harmoniser les intérêts de nos hauts dirigeants avec ceux de nos actionnaires.

Rémunération des hauts dirigeants

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.
Équilibre	La partie de la rémunération totale fondée sur le rendement augmente avec le niveau de responsabilité du haut dirigeant.
Vision à long terme	La rémunération incitative à long terme en actions de nos hauts dirigeants représente une plus grande portion que la rémunération incitative 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 annuel et à long terme qui favorisent la croissance continue de la valeur actionnariale.
Caractère concurrentiel	La rémunération totale est concurrentielle pour attirer, garder en poste et motiver les hauts dirigeants au sein de CAE ainsi que favoriser l'esprit d'entreprise. De fait, la rémunération offerte reflète la médiane de notre groupe de référence. La rémunération pour rendement supérieur peut toutefois atteindre le 75 ^e percentile.
Responsabilité	La rémunération tient compte de la responsabilité de chaque haut dirigeant de toujours agir 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. L'engagement envers l'éthique et les responsabilités d'entreprise est un principe fondamental qui sous-tend en tous points notre comportement et nos programmes de rémunération, qu'il s'agisse d'établir des objectifs, d'évaluer le rendement ou de planifier la relève. Les rendements financier et opérationnel ne doivent pas compromettre ces valeurs.

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 pour discuter de la rémunération et des avantages sociaux des 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 CAE;

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

- 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 aux régimes de retraite, y compris les stratégies d'investissement; et
- préparer la section Analyse de la rémunération de la circulaire annuelle et d'autres documents d'information.

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 des ressources humaines en ce qui concerne la rémunération et de soutenir la société dans la conception de ses programmes de rémunération des 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 2017 et 2016.

Exercice	Honoraires versés à Hugessen		Honoraires versés à PCI-Perrault	
	2017	2016	2017	2016
Rémunération des hauts dirigeants	94 842 \$	112 443 \$	23 193 \$	70 734 \$
Autres mandats	-	-	-	-
Total	94 842 \$	112 443 \$	23 193 \$	70 734 \$

Groupe de référence

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

Le groupe de référence se compose d'entreprises qui évoluent dans au moins un des segments de marché de CAE, qui présentent des parcours financier et opérationnel comparables et qui font concurrence à CAE pour l'embauche de personnel talentueux.

- Les divisions de CAE se mesurent à la concurrence dans divers segments de marché. Or, 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 qui suit indique les activités principales pour lesquelles les sociétés du groupe de référence ont été choisies.

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

- Les éléments suivants 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)
 - Concurrence avec CAE pour l'embauche de personnel talentueux (au Canada et ailleurs), reflétant la portée multinationale de CAE. Lors de l'exercice 2017, deux des trois subordonnés directs du président et chef de la direction qui dirigeaient un secteur d'activité étaient basés à l'extérieur du Canada.
 - Profil d'entreprise comparable :
 - 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.
- Voici la liste des sociétés établie par le comité des ressources humaines pour l'exercice de référence 2016 :

	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 A.T. inc.	•						
Westjet Airlines Ltd.	•						
Groupe américain							
AECOM Technology					•	•	
AAR Corp.	•						
Alliant Techsystems Inc.	•						
AMETEK Inc.	•	•	•			•	
Autodesk Inc.				•			
BE Aerospace ²	•						
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 Manitoba Telecom Services a été achetée par BCE Inc. le 17 mars 2017.

2 BE Aerospace a été achetée par Rockwell Collins Inc. le 13 avril 2017.

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

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.

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 de CAE	P33	P85	P42	P41	S. O.	S. O.

¹ D'après leur plus récent rapport annuel disponible au moment de l'étalonnage à l'exercice 2016.

Politique et objectifs en matière de rémunération

Le programme de rémunération des hauts dirigeants de CAE se décline en cinq principaux éléments : salaire de base, primes d'intéressement à court terme, primes 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.

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

Aperçu de la politique de rémunération

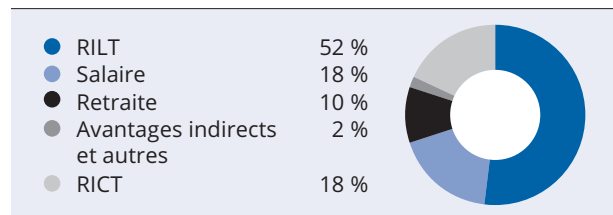
	Forme	Sommaire du régime	Objectifs	Politique
Salaire de base	<ul style="list-style-type: none"> Espèces 	<ul style="list-style-type: none"> Taux salarial fixe Examen annuel 	<ul style="list-style-type: none"> Fournir une base de revenu stable pour attirer et garder des dirigeants qualifiés Reconnaître 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 À compter de l'exercice 2017, les hauts dirigeants peuvent choisir de recevoir une partie ou la totalité de leur paiement du RICT sous forme de droits différés à la valeur d'actions pour hauts dirigeants. Les autres employés admissibles ont droit à une prime annuelle fondée sur les paramètres de la société et de ses divisions, multipliée par un coefficient de rendement individuel 	<ul style="list-style-type: none"> Récompenser l'atteinte des objectifs financiers et opérationnels de la société Récompenser l'atteinte d'objectifs personnels concordant avec le secteur de responsabilité de l'individu 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
Régime d'intéressement à long terme (RILT)	<ul style="list-style-type: none"> Droits à la valeur d'actions fondés sur le rendement (pondération : 50 %) Options d'achat d'actions (pondération : 30 %) Droits à la valeur d'actions de négociation restreinte (pondération : 20 %) 	<ul style="list-style-type: none"> Valeur du RILT attribuée par divers véhicules à moyen et à long terme en fonction de critères de temps et de rendement et selon 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
Retraite	<ul style="list-style-type: none"> Prestations mensuelles en espèces à la retraite 	<ul style="list-style-type: none"> Régime enregistré à prestations déterminées pour les hauts dirigeants 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 	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser le maintien en poste des hauts dirigeants clés 	<ul style="list-style-type: none"> Fixé au 50^e percentile du groupe de référence
Avantages indirects et autres	<ul style="list-style-type: none"> Régime d'achat d'actions des employés (« RAAE ») Avantages indirects 	<ul style="list-style-type: none"> RAAE : Les employés et les hauts dirigeants peuvent acheter des actions de CAE à concurrence de 18 % de leur salaire de base ; CAE contribue à raison de 50 % des cotisations des employés, jusqu'à concurrence de 3 % de leur salaire de base Avantages indirects : incluent, sans s'y limiter, les 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 	<ul style="list-style-type: none"> Fournir aux hauts dirigeants un moyen d'accroître leur avoir en actions 	<ul style="list-style-type: none"> Fixé de façon à être concurrentiel sur le marché

Section 7 (suite)

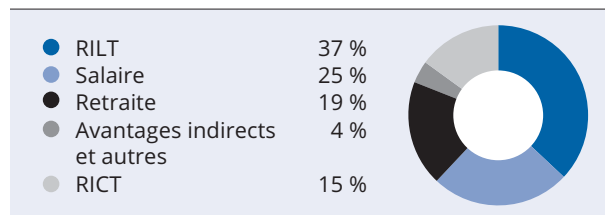
Rémunération des hauts dirigeants

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



Salaires de base

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.

Le salaire de base est établi de manière à refléter la portée et les responsabilités du poste, ainsi que l'expérience et le rendement de la personne qui l'occupe.

Les salaires de base sont révisés annuellement par le comité des ressources humaines, qui tient compte des réussites individuelles, du rendement général, de renseignements comparatifs et de la conjoncture du marché.

Régime annuel d'intéressement à court terme (RICT)

Le RICT prévoit pour les hauts dirigeants et les employés-cadres une prime annuelle en espèces fondée sur les résultats consolidés de CAE et les réalisations individuelles (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 régime annuel d'intéressement à court terme favorise l'atteinte de résultats financiers et opérationnels précis.

Le conseil d'administration établit les cibles financières et les indicateurs de rendement clés pour le président et chef de la direction au début de chaque exercice. Ces cibles financières s'appliquent globalement au RICT.

À l'exercice 2017, la pondération allouée au rendement de CAE et à celui de la division pour les présidents de groupe a été modifiée, passant de 37,5 % (CAE) / 37,5 % (division) à 45 % (CAE) / 30 % (division). Ce changement permet d'accorder plus d'importance au rendement consolidé de CAE afin de favoriser et d'améliorer la collaboration en vue de dégager des résultats consolidés à l'échelle de l'entreprise.

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

Ainsi, la répartition entre les résultats consolidés de CAE, les résultats de division et les indicateurs de rendement clés individuels des hauts dirigeants à l'exercice 2017 allait comme suit :

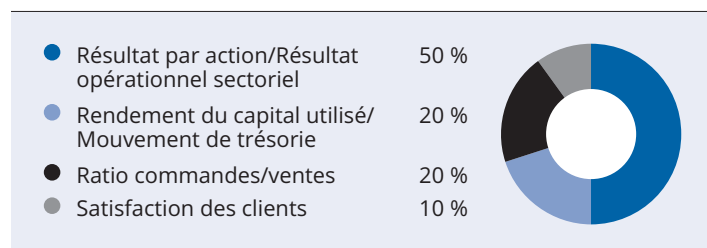
Postes	Pondération des mesures de rendement du RICT		
	Rendement consolidé de CAE	Rendement de la division	Indicateurs de rendement clés individuels
Président et chef de la direction	75 %	-	25 %
Présidents de groupe	45 %	30 %	25 %
Hauts dirigeants ayant des responsabilités d'entreprise	75 %	-	25 %

À l'exercice 2017, 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

La combinaison de mesures financières et de la satisfaction des clients fait en sorte que tous les hauts dirigeants sont responsables de contribuer à faire de CAE un « partenaire de choix en formation ».

La pondération des mesures individuelles va comme suit :



Pourquoi tenir compte du RPA¹?

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/ventes³?

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 RCU⁴?

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 les présidents de groupe se concentrent sur les mesures qui dépendent directement d'eux, particulièrement en ce qui a trait à la trésorerie générée et investie dans leur division.

Pourquoi tenir compte de la satisfaction des clients?

Cette mesure soutient la proposition de valeur de CAE, qui se positionne en « partenaire de choix en formation ». Elle est essentielle au maintien et à la durabilité des liens de CAE avec la clientèle et renforce ainsi la position de chef de file de la société pour les années à venir.

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

2 Le résultat opérationnel sectoriel des activités poursuivies représente le bénéfice d'exploitation moins l'incidence des coûts de restructuration.

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

4 Le RCU 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.

Les paramètres sont des mesures financières hors PCGR, définies dans le rapport de gestion et les états financiers consolidés de la société pour l'exercice 2017.

Section 7 (suite)

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 quantitatives et 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.

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 paiements du RICT peuvent atteindre jusqu'à deux fois les montants cibles en fonction de la réalisation des paramètres et des objectifs personnels précédemment notés. Les paiements du RICT au président et chef de la direction et à ses subordonnés directs sont approuvés 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. À compter de l'exercice 2017, les hauts dirigeants basés au Canada ou aux États-Unis peuvent choisir de reporter une partie ou la totalité de leur paiement du RICT en vertu du Régime de droits différés à la valeur d'actions à l'intention des hauts dirigeants. Le montant du RICT reporté est converti en DDVA avec une valeur qui est égale à celle d'une action ordinaire de CAE (voir la rubrique « **Régime de droits différés à la valeur d'actions à l'intention des hauts dirigeants** »).

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

Postes	Échelle du RICT (% du salaire de base)	
	Cible	Maximum
Président et chef de la direction	100 %	200 %
Présidents de groupe et vice-présidente, Finances et chef de la direction financière	65 %	130 %
Vice-présidents relevant du président et chef de la direction	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.



Changement des mesures du RICT pour l'exercice 2018

À l'exercice 2018, le ratio valeur comptable des commandes/ventes sera remplacé par le volume de prises de commandes, qui représente plus fidèlement la croissance future sur le plan opérationnel. Cette mesure est plus couramment utilisée par nos pairs.

Rémunération des hauts dirigeants

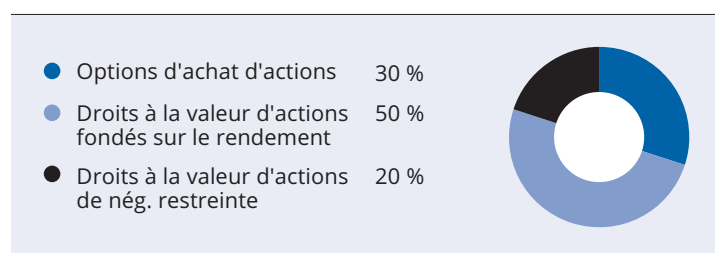
Régime d'intéressement à long terme (RILT)

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 du RILT varie selon le niveau de responsabilité et se situe dans l'échelle suivante en fonction du rendement de chaque haut dirigeant, évalué par le comité des ressources humaines et le conseil.

Le régime d'intéressement à long terme de CAE lie les intérêts de la direction à l'évolution du cours de l'action et à la création de valeur qui en résulte pour les actionnaires, tout en récompensant le rendement soutenu sur le marché.

Poste	Échelle du RILT (% du salaire de base)	
	Minimum	Maximum
Président et chef de la direction	250 %	350 %
Présidents de groupe et vice-présidente, Finances et chef de la direction financière	100 %	250 %
Vice-présidents relevant du président et chef de la direction	40 %	150 %

À l'exercice 2017, 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 :



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. La dernière modification du régime d'options des employés par le conseil d'administration a eu lieu le 15 juin 2016. Elle a été approuvée par les actionnaires lors de l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2016, le 10 août 2016.

Suivant l'approbation des actionnaires quant à l'émission de 10 000 000 actions supplémentaires aux termes du régime d'options des employés, signifiée lors de l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2016, le 10 août 2016, le régime d'options des employés prévoit l'émission d'un maximum de 16 381 839 actions ordinaires à l'exercice d'options attribuées en vertu de celui-ci. Le nombre total d'actions disponibles aux termes du régime d'options des employés représente approximativement 6 % des actions émises et en circulation de CAE.

Le comité des ressources humaines établit des règles et des lignes directrices relatives à l'administration du régime d'options des employés, désigne les employés à qui sont attribuées les options, détermine le type d'attribution et le nombre d'actions visées, définit les modalités et les

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

conditions liées à ces attributions et annule, suspend ou modifie ces dernières. Le comité des ressources humaines peut, à sa seule discrétion, prendre des décisions et faire des interprétations aux termes du régime d'options des employés.

Le nombre d'options émises à chaque haut dirigeant visé aux termes du régime d'options des employés correspond à un pourcentage du salaire de base de ce dernier divisé par la juste valeur d'une option à ce moment-là, déterminée selon la méthode d'évaluation du prix des options de Black-Scholes. Le comité des ressources humaines tient compte du nombre d'options en circulation et d'autres éléments du RILT pour déterminer le nombre de nouvelles options qui seront attribuées pendant un exercice donné. Au cours de l'exercice 2017, 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. À l'exercice 2017, le taux d'absorption de CAE (le rapport entre les options attribuées et les actions émises et en circulation de CAE) était de 0,77 %.

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 à la date correspondant au dixième jour ouvrable suivant la fin de la période d'interdiction). Toutefois, les options émises depuis l'exercice 2012 inclusivement 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.

- **Durée de toutes les options attribuées à compter de l'exercice 2012 : 7 ans**
- **Acquisition : 25 % par année débutant à la date du premier anniversaire de l'attribution**
- **Taux d'absorption de l'exercice 2017 (rapport entre les options attribuées et les actions émises et en circulation) : 0,77 %**

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 TSX le jour ouvrable au cours duquel le comité des ressources humaines prend la décision de remise et d'annulation sans nouvelle émission).

Le régime d'options des employés, tel que modifié par le conseil d'administration le 15 juin 2016, comprend les dispositions suivantes :

Admissibilité

Tous les employés salariés de CAE ou de ses filiales sont admissibles au régime d'options des employés. Les administrateurs non salariés n'y 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 le 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'attribution des options. Le régime d'options des employés ne contient aucune disposition d'assistance financière pour soutenir la participation des employés au programme.

Rémunération des hauts dirigeants

Restrictions relatives aux attributions	Le participant au régime d'options des employés (y compris tout gestionnaire d'employés 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.
Prix d'exercice	Le cours moyen pondéré des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date de l'attribution (si la date d'attribution 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 est présumée être le sixième jour de bourse suivant la fin de cette période d'interdiction).
Cessation d'emploi	<p>Décès : Les options détenues peuvent être exercées, dans la mesure où le titulaire avait le droit de le faire juste avant son décès. Les options peuvent être exercées 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.</p> <p>Retraite : Toutes les options non acquises continueront d'être acquises au-delà de la date de la retraite. Le titulaire retraité aura le droit (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 seulement pendant les 30 jours suivant la date d'acquisition des options post-retraite, après quoi toute option non exercée expirera.</p> <p>Cessation d'emploi involontaire motivée : Toute option non acquise prend fin et devient nulle, non avenue et sans effet à la date où le titulaire cesse de servir la société.</p> <p>Cessation d'emploi involontaire non motivée et démission : Le titulaire a le droit, pendant une période de 30 jours suivant la date de cessation d'emploi (ou jusqu'à la date d'échéance normale des options 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 pendant une période d'interdiction), chaque option prend fin et devient nulle, non avenue et sans effet à la date où le titulaire cesse de servir la société.</p>
Transférabilité/ attribution des options	Les options ne peuvent être cédées ni transférées, sauf par testament ou par effet du droit successoral.
Assistance financière	Le régime d'options des employés ne contient aucune disposition d'assistance financière pour soutenir la participation des employés au programme.
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 précise les situations dans lesquelles l'approbation des actionnaires est obligatoire.

Rémunération des hauts dirigeants

Modifications n'exigeant pas l'approbation des actionnaires

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 et peut :

- (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 aux possibilités d'exercer des options 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;
- (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) ne doit avoir aucun effet défavorable sur une option déjà attribuée sans le consentement du titulaire de l'option; (ii) doit être effectuée conformément aux lois, aux règles, aux règlements et aux instructions applicables de bourses ou d'autorités de réglementation compétentes et celles-ci doivent avoir accordé les approbations exigées.

Modifications exigeant l'approbation des actionnaires

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;

Rémunération des hauts dirigeants

	<p>(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);</p> <p>(e) réduire le prix d'exercice d'une option après son attribution 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;</p>
	<p>(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;</p> <p>(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;</p> <p>(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</p> <p>(i) modifier les dispositions parmi les dispositions de modification du régime.</p>
Changement de contrôle	Changement de propriété véritable ou de contrôle de la majorité des actions de CAE ou 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.
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.

Il est possible de consulter les modalités du régime d'options des employés sur le site Web de CAE au www.cae.com, celui de SEDAR au www.sedar.com et celui d'EDGAR au www.sec.gov.

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 colonne 1)	Pourcentage du capital-actions de CAE en circulation que représentent ces titres
Régime d'options des employés	5 541 625	2,06 %	14,51 \$	10 382 664	3,87 %

Le tableau ci-dessus se fonde sur des renseignements au 31 mars 2017. À cette date, la durée contractuelle restante moyenne pondérée des options en circulation s'établissait à 4,86 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.

Section 7 (suite) Rémunération des hauts dirigeants

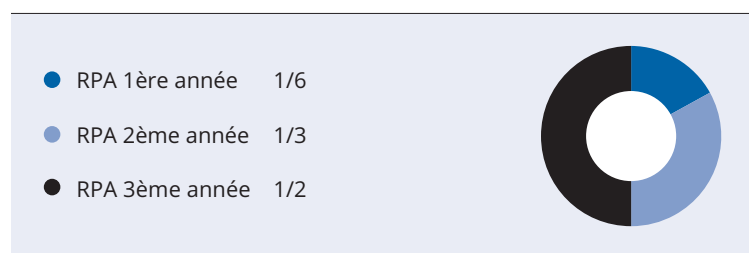
Régime de droits à la valeur d'actions liés au rendement

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 comprend un élément directement lié à la réalisation du plan stratégique de CAE.

Pour établir le nombre de droits à la valeur d'actions liés au rendement (« **DAR** ») 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'approbation de l'attribution (si la date d'attribution 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 est présumée être le sixième jour de bourse suivant la fin de cette période d'interdiction).

La valeur d'un DAR est égale à celle d'une action ordinaire de CAE. Les DAR s'acquièrent trois ans après l'octroi si le participant est toujours au service de la société à la date d'acquisition. Par ailleurs, l'acquisition des DAR attribués aux exercices 2015 et 2016 est assujettie au rendement relatif au RPA par rapport à la cible de l'exercice se terminant le 31 mars, qui précède immédiatement la date de l'acquisition.

À compter de l'exercice 2017, le rendement relatif au RPA est calculé chaque année, et un multiplicateur du versement final de DAR s'applique comme suit :



Le versement final, toutefois, n'est 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.

Les cibles de RPA sont définies en fonction du plan stratégique approuvé par le conseil d'administration.

- **Le RDAR relie directement les hauts dirigeants de CAE à la réalisation du plan stratégique de la société.**
- **La valeur d'un DAR est égale à celle d'une action ordinaire de CAE.**
- **Le RDAR est non dilutif puisque tous les DAR acquis sont payés en espèces.**
- **Acquisition : 3 ans, à la condition que les critères de rendement établis soient remplis et que le participant soit toujours au service de la société.**
- **Condition de rendement pour l'exercice 2017 : cibles de RPA définies dans le cadre du plan stratégique de trois ans approuvé par le conseil d'administration.**
- **Multiplicateur applicable plafonné à 200 %.**

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

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 est 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 DAR acquis sont payés en espèces. Pour en savoir plus sur le traitement des DAR 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 »](#).

Régime de droits à la valeur 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 (« **DNR** ») qui seront attribués à un participant, on divise la valeur en dollars de l'attribution de DNR (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 d'attribution (si la date d'attribution 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 est présumée être le sixième jour de bourse suivant la fin de cette période d'interdiction).

- **La valeur d'un DNR est égale à celle d'une action ordinaire de CAE.**
- **Le RDNR est non dilutif puisque tous les DNR acquis sont payés en espèces.**
- **Acquisition : 3 ans, à la condition que le participant reste à l'emploi de la société.**

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'acquiescent 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 des actions ordinaires établie pour les 20 jours de bourse 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 la [section 7 « Rémunération des hauts dirigeants – Indemnités de départ et en cas de changement de contrôle »](#).



Régime de droits différés à la valeur d'actions à l'intention des hauts dirigeants

À l'exercice 2017, CAE a adopté un régime de droits différés à la valeur d'actions à l'intention des hauts dirigeants (« **RDDVA des hauts dirigeants** »). Ce régime vise à attirer et à maintenir en poste des chefs

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

et des hauts dirigeants hautement qualifiés au sein de la société et à les aider à constituer leur avoir en actions de CAE, facilitant ainsi la conciliation de leurs intérêts avec ceux des actionnaires de la société.

En vertu de ce régime, les hauts dirigeants basés au Canada et aux États-Unis peuvent choisir de reporter chaque année une partie ou la totalité de leur paiement du RICT, qui est alors converti en DDVA selon le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date à laquelle la prime devient payable au haut dirigeant. Si la période de cinq jours de bourse coïncide avec une période d'interdiction, le cours moyen pondéré en fonction du volume est calculé sur la base des cinq jours de bourse suivant la fin de cette période d'interdiction.

- **Le RDDVA aide nos hauts dirigeants à constituer leur avoir en actions de CAE.**
- **Il est possible de reporter la prime du RICT pour la convertir en DDVA.**
- **La valeur d'un DDVA est égale à celle d'une action ordinaire de CAE.**
- **Le paiement n'a lieu qu'au moment où le haut dirigeant quitte CAE.**

La valeur d'un DDVA est égale à celle d'une action ordinaire de CAE. Les DDVA cumulent des dividendes payables en droits supplémentaires et équivalant aux dividendes versés sur les actions ordinaires. Le paiement n'a lieu qu'au moment où le haut dirigeant quitte la société. Au moment de leur cessation d'emploi ou dans un délai précis après celle-ci, les porteurs de DDVA ont droit à une somme forfaitaire en espèces correspondant au nombre de DDVA crédités à leur compte à ce moment, multiplié par le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date de règlement.

Régimes inactifs fondés sur des titres avec anciens participants

Certains hauts dirigeants visés participent aux RILT suivants, 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.

Les droits différés à la valeur d'actions (« **DLT** ») s'acquièrent 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 à la valeur d'actions 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 droit différé 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.

Section 7 (suite) Rémunération des hauts dirigeants

Report de primes en espèces

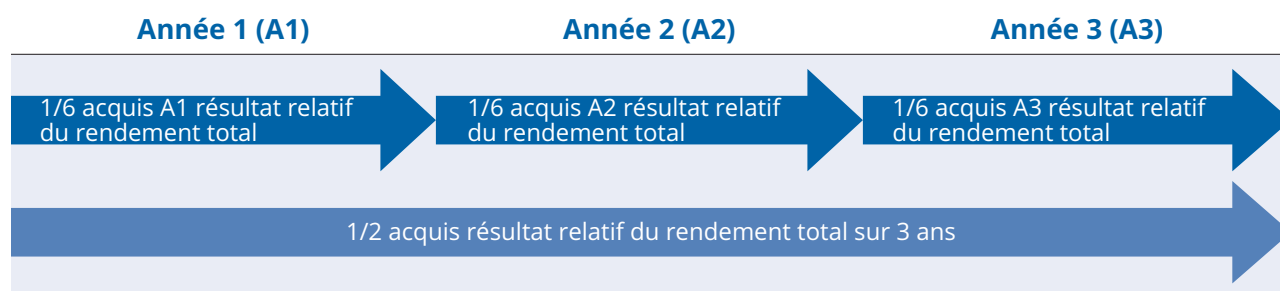
CAE avait un régime de droits différés à la valeur d'actions (le « **RDDVA antérieur** ») à l'intention des hauts dirigeants, aux termes duquel ces derniers pouvaient choisir de recevoir une prime en espèces sous forme de droits différés à la valeur d'actions (« **DDVA antérieurs** »). La valeur d'un DDVA antérieur est égale à celle d'une action ordinaire de CAE. Les droits étaient émis selon le 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 antérieurs cumulent 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 antérieurs ont droit à la juste valeur marchande du nombre équivalent d'actions ordinaires, selon le cours de clôture moyen par action d'un lot régulier d'actions ordinaires à la TSX pendant les 10 derniers jours pendant lesquels ces actions ont été négociées avant la date de règlement.

Régime de droits à la valeur 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'actions de négociation restreinte fondé sur le rendement (« **DNR EX2010** » ou « **DNR basés sur le rendement** ») 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 pour la période.

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 :



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 (« **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 %

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

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 des actions ordinaires établie pour les 20 jours de bourse 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 (exercice 2017), comme décrit à la rubrique « **Paiement des DNR octroyés pour l'exercice 2014** ». Les montants réels versés à chaque haut dirigeant visé à l'exercice 2017 sont indiqués dans le tableau intitulé « **Attributions en vertu de régimes d'intéressement - Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice** ». Cette information a aussi été publiée dans notre circulaire de sollicitation de procurations de 2016 puisque les critères de rendement avaient été remplis en date de la circulaire. Depuis, la société a modifié sa méthode de divulgation. À compter du présent exercice, elle ne publiera que la valeur acquise au cours de l'exercice auquel se rapporte la circulaire, conformément à la réglementation sur les valeurs mobilières.

Aucune autre attribution n'est en suspens aux termes du RDNR de l'exercice 2010.

Retraite, avantages sociaux et indirects

Prestations de retraite

Les employés admissibles participent au régime de retraite des employés de CAE inc. et de ses sociétés liées. Les hauts dirigeants occupant 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** ») ainsi qu'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 cotisent CAE et les participants.

- **Promouvoir l'emploi à long terme au sein de la société.**
- **Les prestations de retraite payables aux termes du régime de retraite complémentaire sont assujetties au respect d'un engagement de non-concurrence et de non-sollicitation.**
- **Aucune année de service supplémentaire n'est généralement admise aux termes des régimes de retraite.**

Les prestations de retraite payables aux termes du régime de retraite complémentaire sont versées directement par CAE. Reportez-vous à la [section 7 « Rémunération des hauts dirigeants - Conventions de retraite »](#) pour en savoir plus 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 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.

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

Régime d'achat d'actions des employés

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 annuel 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 annuel du participant en cotisation.

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

Contrats en cas de changement de contrôle

Trois 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. Cette mesure vise à protéger le cours normal des activités de la société en cas de changement de contrôle. Reportez-vous à la [section 7 « Rémunération des hauts dirigeants – Indemnités de départ et en cas de changement de contrôle »](#) pour connaître l'effet de divers événements sur les différents programmes de rémunération des hauts dirigeants visés et obtenir des 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

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, généralement assortis aux postes de haute direction. Cette allocation est payable uniquement sur présentation de reçus et se limite à des montants préétablis.

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 et 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 vice-présidente, Finances 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 doivent être évalués chaque mois jusqu'à ce qu'ils soient atteints.

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

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 ainsi que la vice-présidente, Finances et 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 encourage les hauts dirigeants clés à détenir une participation significative dans CAE afin de mieux concilier leurs intérêts avec ceux des actionnaires.

- **Les seuils d'actionnariat doivent être atteints dans les cinq ans à partir de la date d'embauche ou de la promotion à un poste de haut dirigeant.**
- **Seuls les actions ordinaires, les DDVA et 50 % des DNR sont pris en compte.**
- **Le président et chef de la direction, la vice-présidente, Finances et chef de la direction financière ainsi que les présidents de groupe conservent 25 % du profit net tiré de tout exercice d'options en actions de CAE jusqu'à ce qu'ils quittent CAE.**

Au 31 mars 2017, trois hauts dirigeants visés détenaient des actions et des droits de CAE aux termes du RDDVA, du RDLT et du RDNR, 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, la valeur en dollars requise pour satisfaire à la politique d'actionnariat et la valeur réelle détenue en pourcentage du salaire de base annuel.

Haut dirigeant visé	Seuil d'actionnariat applicable en % du salaire (%)	Avoir en actions	Date limite	Nombre d'actions/de droits à détenir une fois le seuil atteint (n ^{bre})	Valeur requise pour satisfaire à la politique ¹ (\$)	% atteint pour satisfaire à la politique d'actionnariat (%)	Valeur détenue en actions/droits ² (\$)	Valeur des actions/droits détenus en % du salaire ³ (%)
Marc Parent	500	Seuil atteint	s. o.	286 858	4 300 000	100	10 650 303	1 145
Sonya Branco ⁴	250	En cours	Mai 2021	40 323 ⁶	812 500	37	297 253	91
Gene Colabattisto	200	Seuil atteint	s. o.	73 302	1 100 250	100	1 809 712	297
Nick Leontidis	200	Seuil atteint	s. o.	65 044	975 000	100	5 418 758	1 235
Mark Hounsell ⁵	200	En cours	Fév. 2021	38 342 ⁶	772 600	29	222 980	58

1 Si le seuil est atteint, la valeur qui était requise en : février 2014 (début des validations mensuelles de l'actionnariat) ou moment ultérieur auquel le haut dirigeant visé a satisfait aux exigences. Dans le cas de Mme Branco et de M. Hounsell, le chiffre représente le seuil d'actionnariat applicable en pourcentage de leur salaire de base au 31 mars 2017. Mme Branco a choisi de toucher une partie de sa prime RICT pour l'exercice 2017 sous forme de DDVA aux termes du RDDVA pour hauts dirigeants.

2 Calculée en fonction du nombre d'actions, des DDVA et de 50 % des DNR détenus au 31 mars 2017 et du cours de clôture moyen par action pendant les cinq jours de bourse précédant le 31 mars 2017 (20,15 \$), conformément à la politique d'actionnariat.

3 Calculée en fonction du salaire de base annuel au 31 mars 2017. Le salaire de base de M. Colabattisto a été converti en dollars canadiens selon le taux de change de 1,331 \$ en vigueur le 31 mars 2017.

4 Mme Branco a été promue au poste de vice-présidente, Finances et chef de la direction financière le 23 mai 2016.

5 M. Hounsell a été embauché à titre de chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire le 1^{er} février 2016.

6 Les chiffres publiés pour Mme Branco et M. Hounsell sont basés sur le cours de clôture moyen de l'action pendant les cinq jours de bourse précédant le 31 mars 2017 (20,15 \$), conformément à la politique d'actionnariat. Ainsi, le nombre réel d'actions à détenir sera déterminé une fois le seuil d'actionnariat atteint.

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

Le tableau suivant indique la valeur totale de toutes les actions ordinaires, des DLT et des DNR accumulés par le président et chef de la direction au 31 mars 2017. Les DAR et les options d'achat d'actions sont exclues puisque leur valeur définitive est incertaine.

Instrument de capitaux propres	Non assujetti à des restrictions		Assujetti à des restrictions de temps	
	Nombre de droits ¹ (nbre)	Valeur totale ² (\$)	Nombre de droits ³ (nbre)	Valeur totale ² (\$)
Actions ordinaires	210 088	4 268 988	Néant	Néant
DLT 2004	41 086	834 868	Néant	Néant
DLT	204 384	4 153 083	17 473	355 051
DNR	Néant	Néant	111 040	2 256 333
Total	455 558	9 256 939	128 513	2 611 384

1 Total des actions ordinaires détenues et des DLT acquis au 31 mars 2017.

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 2017, qui était de 20,32 \$.

3 Nombre de DLT et de DNR non acquis au 31 mars 2017, car ils sont assujettis à une condition d'acquisition basée sur le temps; plus précisément, les DLT s'acquiescent à raison de 20 % par année à compter de la date d'attribution et les DNR, trois ans à compter de la date d'attribution.

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.

Plusieurs mesures de gestion du risque sont en place pour veiller à ce que les programmes de rémunération de CAE n'encouragent pas la prise de risques inappropriés à court terme et favorisent plutôt la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

À l'exercice 2017, 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.
- **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 est liée aux résultats à court terme tandis que 48 % à 60 % est liée 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

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

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** prévoit que CAE peut exiger le remboursement des primes d'intéressement pour les exercices où les résultats financiers sont rajustés en raison de quelque omission, fraude ou inconduite intentionnelle.
- **La politique anti-couverture** 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, sans s'y limiter, les DDVA qu'ils détiennent.
- Le président et chef de la direction accepte de conserver, et la vice-présidente, Finances et chef de la direction financière ainsi que les présidents de groupe doivent **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 leur retraite ou à leur cessation d'emploi. 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 à long terme.
- **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.
- **Notre politique d'actionnariat**, 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 « Rémunération des hauts dirigeants – Seuils d'actionnariat des hauts dirigeants »](#) ci-dessus pour en savoir plus), décourage la prise de risques excessive à court terme étant donné l'exposition des hauts dirigeants aux fluctuations du cours des actions de CAE à plus long terme par l'intermédiaire de leur actionnariat direct et des éléments du RILT qu'ils détiennent.
- **Le report facultatif de la prime annuelle d'intéressement à court terme en vertu du RDDVA pour hauts dirigeants** renforce la conciliation des intérêts des hauts dirigeants et de ceux des actionnaires à long terme grâce à une exposition accrue aux fluctuations du cours de l'action de CAE à long terme.
- **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.

Établissement de la rémunération des hauts dirigeants visés à l'exercice 2017

Salaire 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 ces salaires chaque année dans le cas 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 et intéressement à court terme et à long terme) est conforme aux principes de rémunération de CAE.

À l'exercice 2017, M. Colabatistto, président de groupe, Défense et sécurité, a été muté à Washington, aux États-Unis. Il s'agissait pour la société d'asseoir un haut dirigeant à Washington étant donné l'importance du secteur américain de la défense pour CAE. Le salaire de base et les autres éléments de la rémunération de M. Colabatistto n'ont pas changé, mais ils sont versés en dollars américains depuis sa mutation à Washington. L'information concernant M. Colabatistto dans le Tableau sommaire de la rémunération est présentée en dollars canadiens; tous les montants versés aux États-Unis ont été convertis selon un taux de change de 1,31 \$.

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 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 – Régime annuel d'intéressement à court terme »](#). Pour les présidents de groupe, 45 % des primes annuelles d'intéressement à court terme étaient basées sur le rendement par rapport aux paramètres de la société tels que décrits ci-dessus, alors que 30 % 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. 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-après présente, pour chacun des paramètres du rendement financier de CAE à l'exercice 2017, la pondération qui y est attribuée, les résultats réels et les niveaux de paiements effectués.

	Pondération	Seuil	Cible	Maximum	Résultat atteint	Paiement
Prime du RICT		0 %	100 %	200 %		
Résultat par action ¹	50 %	0,79 \$	0,86 \$	0,93 \$	0,99 \$ ²	100 %
Ratio valeur comptable des commandes/ventes	20 %	0,99	1,04	1,09	1,18	40 %
Rendement du capital utilisé (RCU)	20 %	8,96 %	9,60 %	10,25 %	11,60 % ²	40 %
Satisfaction des clients	10 %	<i>Divers indices de service à la clientèle</i>				14 %
Paiement au titre du RICT moyen pondéré						194 %

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 selon les dispositions du régime.

Section 7 (suite)

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 trois des quatre cibles établies et atteint la dernière, ce qui se traduit par un facteur de paiement de 145 %. La division Défense a dépassé les cinq cibles établies, ce qui se traduit par un facteur de paiement de 137 %.

Les 25 % restants de la prime annuelle sont tributaires du rendement de chacun des hauts dirigeants visés par rapport à leurs objectifs individuels préétablis pour leur division ou fonction. 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 2017, 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 180 %. 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 portant sur le 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 2017, exprimé en pourcentage du salaire :

Poste	Cible	Max.	Paiement réel
Président et chef de la direction	100 %	200 %	196 %
Vice-présidente, Finances et chef de la direction financière	65 %	130 %	122 %
Président de groupe, Défense et sécurité	65 %	130 %	112 %
Président de groupe, Solutions de formation pour l'aviation civile	65 %	130 %	118 %
Chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire	45 %	90 %	85 %

Régime d'intéressement à long terme (RILT)

Attribution du RILT pour l'exercice 2017

Le tableau ci-après indique l'échelle du RILT, ainsi que la valeur des attributions réelles aux hauts dirigeants visés pour l'exercice 2017, exprimées en pourcentage du salaire :

Poste	Échelle du RILT		Attribution réelle
	Minimum	Max.	
Président et chef de la direction	250 %	350 %	325 %
Vice-présidente, Finances et chef de la direction financière	100 %	250 %	100 %
Président de groupe, Défense et sécurité	100 %	250 %	200 %
Président de groupe, Solutions de formation pour l'aviation civile	100 %	250 %	180 %
Chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire	40 %	150 %	100 %

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

Paiement des DNR basés sur le rendement 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 (liés aux DNR basés sur le rendement octroyés à l'exercice 2014) :

Pondération	Acquisition par tranches	Rentabilité totale pour l'actionnaire de CAE – Exercice ¹	Positionnement relatif à ce jour	Volume d'acquisition restant
1/6	1 ^{re} tranche – EX2014	48,7 %	56 ^e p	110 %
1/6	2 ^e tranche – EX2015	2,7 %	32 ^e p	62 %
1/6	3 ^e tranche – EX2016	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 POUR L'EX2014				116 %

¹ Reflète l'incidence des dividendes versés.

Les DNR basés sur le rendement ont été payés en mai 2016. Le paiement final en espèces était basé sur la juste valeur marchande moyenne des actions ordinaires à la TSX pour les 20 jours de bourse précédant la date d'acquisition finale de l'attribution, soit le 21 mai 2016. Les montants réels versés à chaque haut dirigeant visé admissible à l'exercice 2017 sont indiqués dans le tableau intitulé « **Attributions en vertu du régime d'intéressement – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice** ». Cette information a aussi été publiée dans notre circulaire de sollicitation de procurations de 2016 puisque les critères de rendement avaient été remplis en date de la circulaire. Depuis, la société a modifié sa méthode de divulgation. À compter du présent exercice, elle ne publiera que la valeur acquise au cours de l'exercice auquel se rapporte la circulaire, conformément à la réglementation sur les valeurs mobilières.

Aucune autre attribution n'est en suspens aux termes du RDNR de l'exercice 2010.

Rémunération des hauts dirigeants

Président et chef de la direction – Réalisations de l'exercice 2017

Les cibles et les objectifs principaux pour l'exercice 2017 et les résultats connexes de Marc Parent, président et chef de la direction, sont présentés ci-dessous :

1. Améliorer le rendement de l'investissement

- A largement dépassé la cible de RPA.
- A dégagé un revenu annuel de 2,7 milliards de dollars, soit une hausse de 8 % par rapport à l'exercice 2016.
- A inscrit une forte prise de commandes dans les divisions Civil et Défense, donnant lieu à un ratio valeur comptable des commandes/ventes de 1,18.
- A amélioré le taux d'utilisation du réseau de formation dans le secteur Civil.
- A soutenu la forte génération de trésorerie, diminuant le ratio de la dette nette à 26,5 %.

2. Devenir un partenaire de choix en formation – reconnu mondialement – et accaparer davantage le marché de la formation

- A instauré de nouveaux processus pour uniformiser l'expérience de formation de CAE et la rendre facilement reconnaissable à l'échelle de tous les points de contact avec le client.
- A mené à bien quatre contrats majeurs portant sur des intégrateurs de systèmes de formation (ISF) dans la division Défense.
- A réussi à conclure des ententes de partenariat avec deux compagnies aériennes et avec deux clients non reliés aux compagnies aériennes.
- A réussi l'intégration des activités de Lockheed Martin Commercial Flight Training au sein de CAE.
- Conception et réalisation d'un ISF pour l'entraînement des pilotes d'appareils à voilure fixe pour le compte de l'armée américaine (U.S. Army), dans les limites du budget imparti et en avance sur l'échéancier.

3. Continuer d'innover avec des produits et services haut de gamme

- A amorcé la phase de validation d'un système de formation à évaluation objective auprès de ses clients de lancement.
- A chapeauté l'élaboration d'un nouveau dispositif d'entraînement de vol de mission, qui sera déployé à l'exercice 2018.

4. Préserver notre image de pionnier

- A finalisé le programme d'amélioration des processus moyennant une diminution du coût-cible à l'exercice 2017.
- A mené une analyse ascendante des risques d'entreprise et instauré la première charte des risques de CAE.
- A assuré une transition efficace lors du remplacement du chef de la direction financière selon la rétroaction des intervenants externes et internes.
- A atteint l'objectif de « zéro accident majeur »; a réduit de 26 % le taux de fréquence de blessures et de 21 % le taux de jours travaillés perdus.

5. Mobiliser nos gens et les inciter à réaliser notre vision

- A amorcé un plan d'évolution culturelle qui, de pair avec la poursuite des activités de mobilisation des employés, a permis d'augmenter de 9 % l'indice d'engagement de CAE.
- A invité les dirigeants de partout à définir les valeurs de CAE.
- A réussi à mettre en œuvre des plans de relève de la direction à l'échelle sectorielle en renforçant et en améliorant l'organisation de l'équipe dirigeante de la division Défense.
- A établi la gouvernance du comité de direction pour suivre l'évolution du programme de perfectionnement du leadership en mettant davantage l'accent sur la participation des femmes.

Section 7 (suite)

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 2017, M. Parent a reçu une prime d'intéressement à court terme de 1 818 540 \$, 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 194 % 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 qui a été versé représente 196 % de sa prime cible.

Autres hauts dirigeants visés – Réalisations de l'exercice 2017

Comme mentionné précédemment, cette section brosse un portrait des principales réalisations attribuables à chaque haut dirigeant visé pour l'exercice 2017. Considérées comme des 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.

Sonya Branco

Vice-présidente, Finances et chef de la direction financière

- Transition efficace vers le rôle de chef de la direction financière; maintien de l'efficacité des contrôles internes à l'échelle de la société.
- Gestion efficace des incidences de la comptabilisation des revenus découlant de la standardisation de certains types de simulateurs, une fois ces simulateurs terminés.
- Contribution notable à la solidité du RCU grâce à une gouvernance efficace des dépenses en immobilisations et une gestion de trésorerie rigoureuse; solide gestion financière ramenant le ratio de la dette nette à 26,5 %.
- Gestion efficace de l'intégration financière des activités de Lockheed Martin Commercial Flight Training, incluant la gestion adéquate des projets et des coûts de restructuration et d'intégration liés à l'acquisition.
- Définition d'options de financement judicieuses en ce qui a trait aux partenariats clés en matière de formation et aux lancements de programmes.
- Renforcement de la gouvernance au chapitre de la cybersécurité, notamment pour ce qui est des séances d'information mensuelles sur la sécurité des TI à l'intention de l'équipe de direction et du respect de la feuille de route technologique en matière de cybersécurité.

Gene Colabatistto

Président de groupe, Défense et sécurité

- Atteinte ou dépassement des objectifs du plan financier, incluant un solide carnet de commandes de 1,38 milliard de dollars, une hausse 40 % sur douze mois.
- Préparation d'un nombre record d'offres et de propositions, assorties d'un taux de réussite élevé.
- Gestion réussie du rendement des programmes; aucun programme comportant des difficultés.
- Exécution avant la date prévue du programme d'entraînement des pilotes d'appareils à voilure fixe pour l'armée américaine (U.S. Army).
- Contribution à asseoir la réputation de CAE en tant qu'intégrateur de systèmes de formation à l'échelle mondiale grâce à d'autres réalisations importantes, comme les contrats de formation aux Emirats arabes unis visant le centre d'entraînement naval et les appareils Predator de la force aérienne.
- Mise en oeuvre réussie du plan de relève de la direction sectorielle grâce au renforcement et à la réorganisation de l'équipe de dirigeants de la division Défense.

Rémunération des hauts dirigeants

Nick Leontidis

Président de groupe,
Solutions de formation pour
l'aviation civile

- Dans un environnement hautement concurrentiel, dégagement de solides résultats financiers, au-delà des attentes :
 - Croissance du revenu de 9 %, croissance du ROS de 15 % et amélioration du RCU sur douze mois.
 - Hausse de 7 % du taux d'utilisation du réseau de formation sur simulateurs (passé de 71 % à l'EX2016 à 76 % à l'EX2017).
 - Vente de 50 simulateurs de vol et ratio valeur comptable des commandes/ventes de 1,09.
- Réalisation stratégique de partenariats importants en matière de formation.
- Gestion de l'intégration réussie liée à l'acquisition de Lockheed Martin Commercial Flight Training.
- Mise en oeuvre de plusieurs initiatives importantes pour consolider la réputation de CAE à titre de partenaire de choix en formation reconnu mondialement.
- Aboutissement réussi du programme d'amélioration des processus et de l'organisation de la gestion des produits.

Mark Hounsell

Chef des affaires juridiques
et de la conformité, et
secrétaire

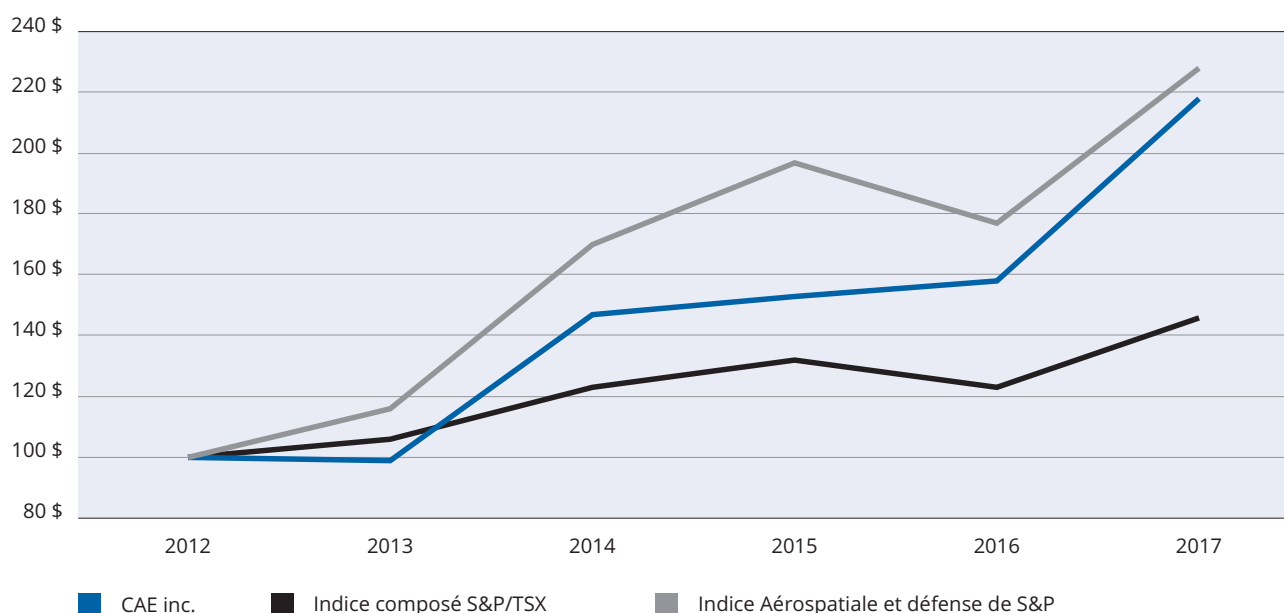
- Soutien et contribution à la réalisation de nombreux contrats et ententes dans les divisions Civil, Défense et Santé.
- Rôle de direction dans l'acquisition et l'intégration de Lockheed Martin Commercial Flight Training, ainsi que dans le cadre d'autres activités de fusions et acquisitions et de coentreprises.
- Lancement de la phase 2 du projet entourant la réforme du contrôle des exportations; promotion continue des politiques en matière de contrôle des exportations axées sur la formation et la communication.
- Renforcement de la conformité aux politiques anticorruption.
- Restructuration de l'équipe juridique pour fournir un meilleur soutien à l'échelle régionale.

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 2017, en plus d'avoir été observé par le président et chef de la direction au cours de l'exercice.

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 2012¹.

Rendement global cumulé 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



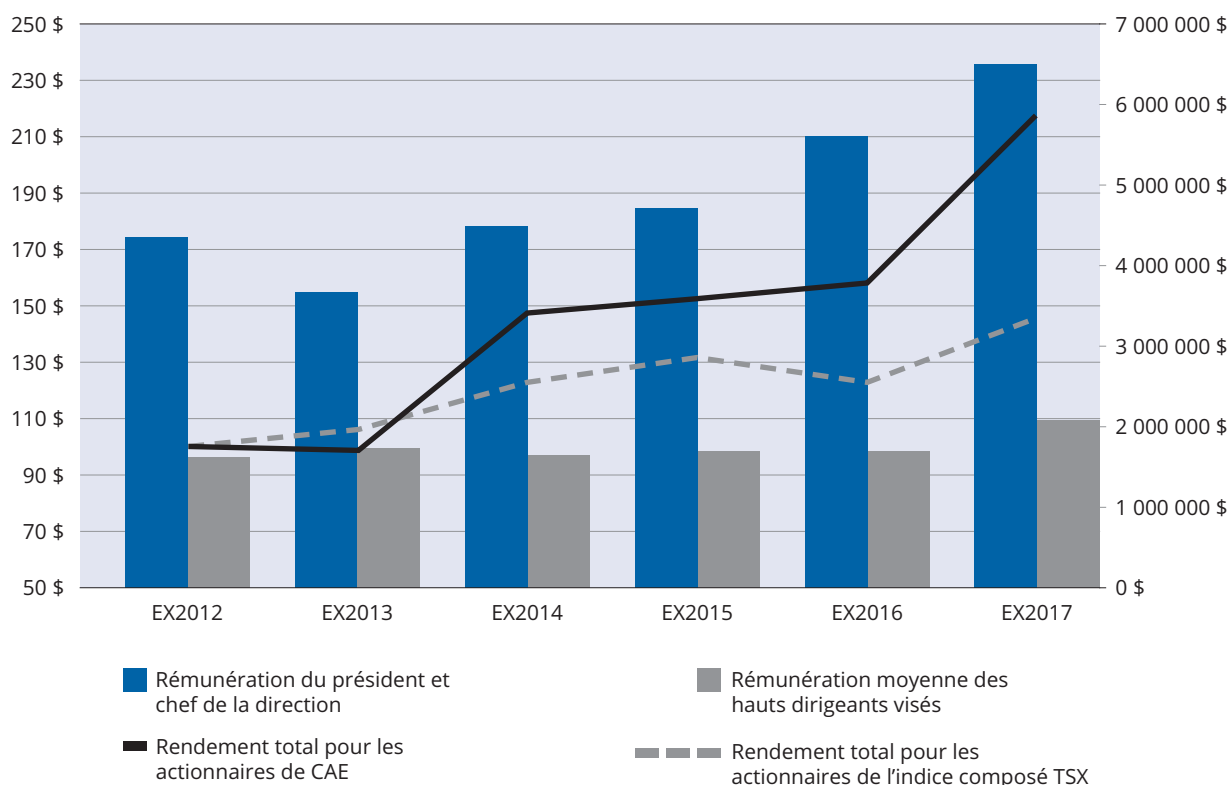
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
CAE inc.	100 \$	99 \$	147 \$	153 \$	158 \$	218 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	106 \$	123 \$	132 \$	123 \$	146 \$
Indice Aérospatiale et défense de S&P	100 \$	116 \$	170 \$	197 \$	177 \$	228 \$

¹ Selon l'hypothèse d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires échangées à la TSX le 31 mars 2012. 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.

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 2012. Les valeurs sont en date du dernier jour du mois de mars au cours des années indiquées, et tiennent compte du réinvestissement des dividendes.

Changement de rémunération du président et chef de la direction et des hauts dirigeants visés par rapport au rendement total pour les actionnaires



Remarques :

1. Au cours de l'exercice 2012, la rémunération de l'ancien chef de la direction financière a été incluse jusqu'au 25 mai 2011, à l'exclusion de son indemnité de départ.
2. Au cours de 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.
3. Au cours de l'exercice 2017, la rémunération de l'ancien chef de la direction financière a été incluse jusqu'à sa démission, le 30 mai 2016.

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.

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 le maintien du rendement total pour les actionnaires de CAE aux exercices 2012 et 2013, suivi d'une hausse stable sur douze mois aux exercices 2014, 2015 et 2016. À l'exercice 2017, cette hausse s'est accélérée étant donné le rendement exceptionnel de la société, de pair avec l'appréciation du cours et la croissance du

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

rendement total pour les actionnaires. 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 2017, la rémunération du président et chef de la direction reflétait la croissance de CAE au chapitre du RPA, des revenus records et du carnet de commandes, le taux de rendement du RICT s'élevant à 194 %. En ce qui concerne les autres hauts dirigeants visés, la tendance de la rémunération moyenne a été marquée par des changements dans les postes de présidents de groupe aux exercices 2013 et 2014, respectivement. Les nouveaux titulaires ont été engagés ou promus à des niveaux de rémunération plus bas que les précédents étant donné leur arrivée en poste. Ce facteur explique en partie la relative stabilité de la rémunération moyenne des hauts dirigeants visés, autres que le président et chef de la direction, de l'exercice 2013 à l'exercice 2016. À l'exercice 2017, la rémunération moyenne des hauts dirigeants a légèrement augmenté en raison du rendement exceptionnel de la société et des paiements de RICT qui s'y rattachent. Cette hausse est aussi partiellement attribuable à la mutation de M. Colabatisto aux États-Unis et à sa rémunération en dollars américains convertie en dollars canadiens. L'augmentation est toutefois légèrement atténuée par la nomination d'une nouvelle chef de la direction financière, Mme Branco, dont la rémunération est inférieure à celle de son prédécesseur étant donné son arrivée en poste.

La section 7 « **Rémunération des hauts dirigeants – Rémunération au rendement par rapport au groupe de référence** » offre 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	EX2017	EX2016	EX2015
Capitalisation boursière (au 31 mars)	5,454 milliards \$	4,050 milliards \$	3,945 milliards \$
Rendement des capitaux propres	12,9 %	12,3 %	13,2 %
Rendement total moyen pour les actionnaires – taux de croissance annuel composé triennal	7,2 %	6,9 %	12,4 %
Résultat par action dilué des activités poursuivies	0,93 \$	0,89 \$	0,76 \$
Résultat par action dilué excluant les éléments particuliers ¹	1,03 \$	0,86 \$	0,76 \$

¹ Mesure hors PCGR calculée en éliminant l'incidence par action des coûts de restructuration et des éléments fiscaux non récurrents du résultat par action dilué des activités poursuivies attribuable aux détenteurs d'actions 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 la rémunération annuelle totale des hauts

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

dirigeants visés pour les 5 dernières années (ou moins en tant que haut dirigeant de CAE) à la valeur réelle réalisée au fil du temps, sauf pour M. Lefebvre, qui a démissionné le 30 mai 2016.

Nom et poste principal	Année	Rémunération divulguée moins la valeur du régime de retraite ¹	Rémunération réalisée réelle ²
		(\$)	(\$)
			au 31 mars 2017
M. Parent Président et chef de la direction	2017	5 937 841	2 906 125
	2016	5 005 577	7 957 551
	2015	4 419 854	5 207 338
	2014	3 962 819	7 136 101
	2013	1 856 373	1 610 990
	Total	21 182 464	24 818 105
S. Branco Vice-présidente, Finances et chef de la direction financière	2017	1 110 905	784 640
	2016	458 259	414 512
	2015	547 335	428 676
	Total	2 116 499	1 627 828
G. Colabatistto Président de groupe, Défense et sécurité	2017	2 647 407	1 729 159
	2016	1 840 079	1 070 300
	2015	1 660 048	922 211
	2014	1 514 632	1 456 109
	2013	1 242 859	1 254 399
	Total	8 905 025	6 432 178
N. Leontidis Président de groupe, Solutions de formation pour l'aviation civile	2017	1 873 988	1 284 667
	2016	1 548 314	1 333 759
	2015	1 521 480	948 501
	2014	1 631 849	1 998 284
	2013	917 891	772 654
	Total	7 493 522	6 337 865
M. Hounsell Chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire	2017	1 148 906	761 228
	2016	575 377	210 877
	Total	1 724 283	972 105

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.

Rémunération au rendement par rapport au groupe de référence

Afin de s'assurer de 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 du rendement de la société par rapport au groupe de référence (mesurée sur les bases de rémunération divulguée et réalisable).

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

Le graphique ci-après illustre ce qui suit :

1. Le rang percentile du rendement relatif de CAE, mesuré sur une période représentant les trois derniers exercices, par rapport au groupe de référence, pour les mesures suivantes :
 - Croissance du résultat par action (RPA)
 - Rentabilité totale pour l'actionnaire
 - 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 CAE pour ce qui est de la rémunération du président et chef de la direction *divulguée et réalisable* au cours des trois derniers exercices, comme décrite ci-dessous.

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

Rémunération réalisable trois ans = Rémunération en espèces plus la valeur marchande des attributions à base d'actions/options accordée 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 :

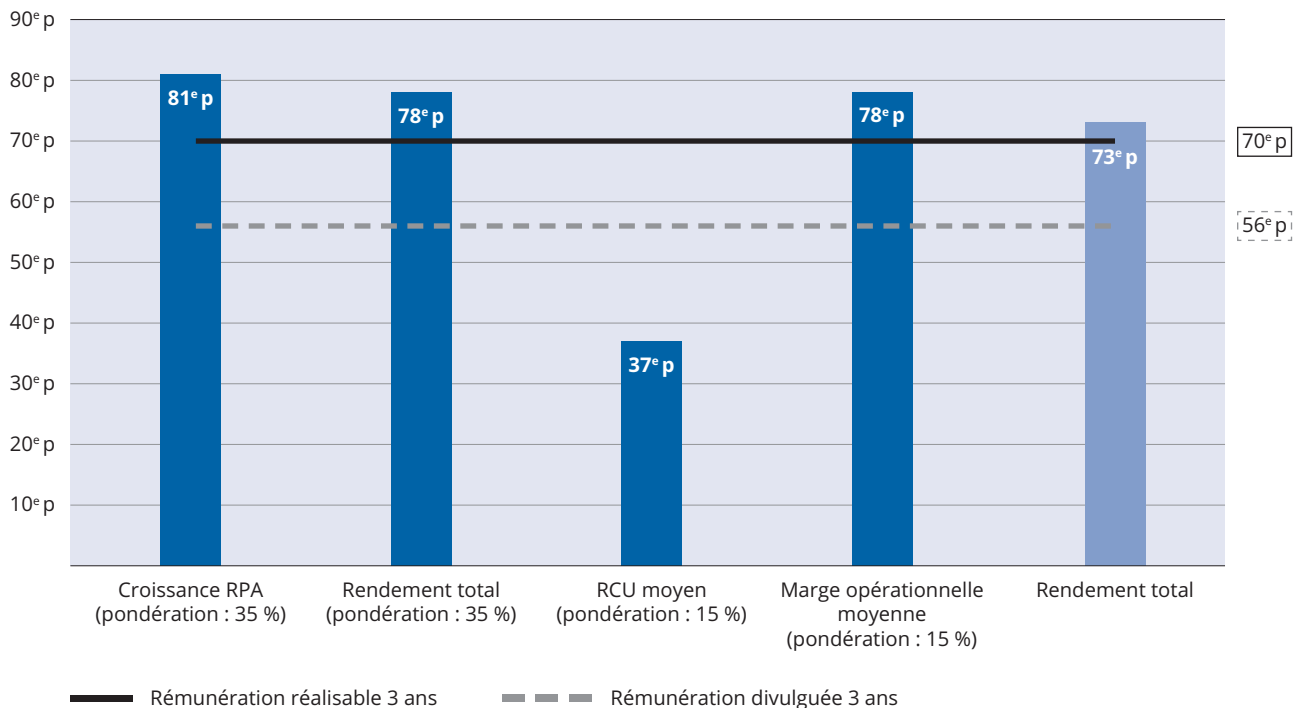
- Pour les attributions à base d'actions acquises au fil du temps : la valeur de toutes les attributions octroyées (droits à la valeur d'actions et options) pendant la période d'évaluation de trois ans, évaluées au cours de clôture de la dernière journée de la période d'évaluation.
- Pour les attributions à base d'actions 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 trois ans, évaluées au cours de clôture de la dernière journée de la période d'évaluation.

Remarque : La rémunération des présidents et chefs de la direction des sociétés américaines et canadiennes ont été comparées à parité.

Rémunération des hauts dirigeants

Rémunération au rendement EX2015-2017

Rang percentile de CAE dans groupe de référence



Le tableau ci-dessus montre que le rendement de la société pour la période de trois ans, de l'exercice 2015 à l'exercice 2017, tel que défini par la croissance du RPA, le rendement total pour les actionnaires, le RCU moyen et la marge opérationnelle moyenne, comparativement au rendement de nos pairs pour la même période, se classe au 73^e percentile de l'ensemble du groupe. La rémunération réalisable sur trois ans du président et chef de la direction de CAE pour la même période suit le rendement global de la société, s'élevant au 70^e percentile lorsque comparée à la rémunération réalisable des chefs de direction des sociétés du groupe de référence de CAE.

Le rendement global de la société pour la période de trois ans, de l'exercice 2015 à l'exercice 2017, comparativement à celui des pairs de CAE atteint presque le quartile supérieur, tandis que la rémunération réalisable du président et chef de la direction pour la même période suit le rendement global de la société, se classant au 70^e percentile. La rémunération déclarée du président et chef de la direction se situait légèrement au-dessus de la médiane du groupe de référence.

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 par le président et chef de la direction, l'actuelle vice-présidente, Finances et chef de la direction financière et l'ancien chef de la direction financière, ainsi que les trois hauts dirigeants les mieux rémunérés qui agissaient à titre de hauts dirigeants de CAE ou de ses filiales au 31 mars 2017 (collectivement, les « **hauts dirigeants visés** »).

À l'exercice 2017, M. Colabatistto, président de groupe, Défense et sécurité, a été muté à Washington, aux États-Unis. L'information concernant M. Colabatistto dans le tableau ci-après est présentée en dollars canadiens ; tous les montants versés aux États-Unis ont été convertis en dollars canadiens, selon un taux de change de 1,31 \$.

Nom et poste principal	Année	Rémunération selon un régime d'intéressement autre qu'à base d'actions							Rémunération totale
		Salaire	Attrib. à base d'actions ¹	Attrib. à base d'options ²	Régime d'intér. annuel ³	Régime d'intér. à long terme	Valeur du régime de retraite ⁴	Autre rémunération ⁵	
		\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Marc Parent Président et chef de la direction	2017	924 233	2 116 296	915 420	1 818 540	0	563 000	163 352	6 500 841
	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
Sonya Branco⁶ Vice-présidente, Finances et chef de la direction financière	2017	325 000	227 715	98 550	397 150	0	565 000	62 490	1 675 905
	2016	230 884	62 982	19 864	96 353	0	106 000	48 176	564 259
	2015	221 813	110 097	42 120	125 396	0	80 000	47 909	627 335
Gene Colabatistto⁷ Président de groupe, Défense et sécurité	2017	556 287	640 994	277 254	635 373	0	473 000	537 499	3 120 407
	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
Nick Leontidis Président de groupe, Solutions de formation pour l'aviation civile	2017	436 467	552 815	239 148	516 013	0	222 000	129 545	2 095 988
	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
Mark Hounsell⁸ Chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire	2017	384 417	270 513	117 165	326 810	0	172 000	50 001	1 320 906
	2016	62 500	193 500	171 000	32 265	0	14 000	116 112	589 377
Stéphane Lefebvre⁹ Ancien chef de la direction financière	2017	68 542	0	0	0	0	37 000	20 222	125 764
	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

¹ Représente la valeur des attributions à base d'actions dans le cadre du RDNR et du RDAR. La valeur divulguée pour les DNR et les DAR représente la valeur à la date d'attribution calculée en multipliant le nombre de DNR et de DAR attribués à la cible (100 %) par le cours moyen pondéré de l'action de CAE pendant les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution (14,66 \$ pour les droits attribués en mai 2015 [EX2015], 15 \$ pour ceux attribués en mars 2016 [EX2016] et 16,15 \$ pour ceux attribués à l'exercice 2017). 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 un cours moyen). La juste valeur comptable à la date d'attribution se calculerait comme suit en utilisant le cours de clôture de l'action ordinaire à la TSX aux dates respectives d'attribution (14,87 \$ le 21 mai 2014, 14,85 \$ le 29 mai 2015, 15,03 \$ le 16 mars 2016 et 16,39 \$ le 31 mai 2016) : M. Parent : 1 831 984 \$ pour l'EX2015 (différence de 25 872 \$), 1 995 840 \$ pour l'EX2016 (différence négative de 38 976 \$) et 2 147 746 \$ pour l'EX2017 (différence de 31 450 \$); Mme Branco : 111 674 \$ pour l'EX2015 (différence de 1 577 \$), 61 776 \$ pour l'EX2016 (différence négative de 1 206 \$) et 231 099 \$ pour l'EX2017 (différence de 3 384 \$); M. Colabatistto : 541 119 \$ pour l'EX2015 (différence de 7 642 \$),

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

574 250 \$ pour l'EX2016 (différence négative de 11 214 \$) et 650 520 \$ pour l'EX2017 (différence de 9 526 \$); M. Leontidis : 587 068 \$ pour l'EX2015 (différence de 8 291 \$), 526 433 \$ pour l'EX2016 (différence négative de 10 280 \$) et 561 030 \$ pour l'EX2017 (différence de 8 215 \$); M. Hounsell : 193 887 \$ pour l'EX2016 (différence de 387 \$) et 274 533 \$ pour l'EX2017 (différence de 4 020 \$); M. Lefebvre : 539 781 \$ pour l'EX2015 (différence de 7 623 \$) et 548 114 \$ pour l'EX2016 (différence négative de 10 703 \$). À noter que la valeur réelle payée, le cas échéant, sera différente.

- 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 :

	EX2017	EX2016 – Mars	EX2016 – Mai	EX2015
Taux de dividende	1,83 %	2,00 %	1,89 %	1,61 %
Volatilité prévue	19,66 %	19,84 %	20,12 %	22,03 %
Taux d'intérêt sans risque	0,75 %	0,70 %	0,85 %	1,47 %
Durée prévue des options	4	4	4	4
Valeur Black-Scholes	13,56 %	12,67 %	12,62 %	17,74 %

- 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 en savoir plus). Mme Branco a choisi de reporter une partie de sa prime RICT pour l'exercice 2017 aux termes du RDDVA pour hauts dirigeants. Pour M. Lefebvre et Mme Branco, les montants indiqués à l'exercice 2015 comprennent des primes spéciales de 100 000 \$ et 70 000 \$ respectivement, attribuables à leur contribution lors d'une initiative stratégique.
- 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 Toute autre rémunération à l'exercice 2017 comprend les autres frais liés aux avantages et allocations payés par CAE, comme suit :

	Automobile	Avantages en soins de santé et d'assurance	Autre	Coûts de logement/allocation de subsistance	Cotisations de l'employeur au RAAE	Équivalents de dividendes	Total
M. Parent	23 193	20 233	10 224	-	27 727	81 975	163 352
S. Branco	27 268	10 446	12 896	-	9 750	2 130	62 490
G. Colabattisto	19 310	27 265	194 788 ^a	262 275	16 308	17 553	537 499
N. Leontidis	25 148	16 797	9 323	-	13 094	65 183	129 545
M. Hounsell	11 464	14 639	12 365	-	11 533	-	50 001
S. Lefebvre	9 336	3 969	4 861	-	2 056	-	20 222

a Pour M. Colabattisto, les dépenses autres incluent une allocation au titre d'avantages indirects de 9 624 \$ et un paiement de péréquation fiscale (incluant la majoration applicable) de 185 164 \$, attribuable à son déménagement au Canada depuis les États-Unis pour se joindre à CAE.

- 6 Mme Branco a été promue au poste de vice-présidente, Finances et chef de la direction financière le 23 mai 2016.
- 7 M. Colabattisto a été muté aux États-Unis le 27 juin 2016. Les montants versés en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change de 1,31 \$ utilisé dans le rapport de gestion et les états financiers de la société pour l'exercice 2017.
- 8 M. Hounsell a été embauché à titre de chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire le 1^{er} février 2016. Dans le cas de M. Hounsell, le montant indiqué à l'exercice 2016 sous « Autre rémunération » comprend une prime spéciale de 113 120 \$ visant à compenser la prime annuelle qu'il n'a pu recevoir de son ancien employeur.
- 9 M. Lefebvre a démissionné le 30 mai 2016.

Section 7 (suite) Rémunération des hauts dirigeants

Attributions en vertu de régimes d'intéressement

Les tableaux qui suivent fournissent des renseignements concernant les attributions à base d'options et d'actions en circulation au 31 mars 2017 pour chaque haut dirigeant visé, ainsi que la valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice 2017 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 2017

Le tableau suivant indique les attributions aux termes des régimes de participation par actions et d'options d'achat d'actions de CAE pour les hauts dirigeants visés à l'exercice 2017, sauf pour M. Lefebvre, qui a démissionné le 30 mai 2016 et n'a pas fait l'objet d'attributions à base d'actions ou d'options à l'exercice 2017.

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	31-05-2016	37 440	31-05-2019	16,15 \$
	DAR ²	31-05-2016	93 600	31-05-2019	16,15 \$
	Option d'achat d'actions ³	31-05-2016	418 000	30-05-2023	16,15 \$
S. Branco	DNR ¹	31-05-2016	4 030	31-05-2019	16,15 \$
	DAR ²	31-05-2016	10 070	31-05-2019	16,15 \$
	Option d'achat d'actions ³	31-05-2016	45 000	30-05-2023	16,15 \$
G. Colabatistto	DNR ¹	31-05-2016	11 340	31-05-2019	16,15 \$
	DAR ²	31-05-2016	28 350	31-05-2019	16,15 \$
	Option d'achat d'actions ³	31-05-2016	126 600	30-05-2023	16,15 \$
N. Leontidis	DNR ¹	31-05-2016	9 780	31-05-2019	16,15 \$
	DAR ²	31-05-2016	24 450	31-05-2019	16,15 \$
	Option d'achat d'actions ³	31-05-2016	109 200	30-05-2023	16,15 \$
M. Hounsell	DNR ¹	31-05-2016	4 790	31-05-2019	16,15 \$
	DAR ²	31-05-2016	11 960	31-05-2019	16,15 \$
	Option d'achat d'actions ³	31-05-2016	53 500	30-05-2023	16,15 \$

1 Attributions de DNR aux termes du RDNR (voir la section 7 « Analyse de la rémunération » pour en savoir plus). Aux termes de ce régime, 100 % des droits attribués vont être acquis en mai 2019, sous réserve que le participant soit toujours à l'emploi de CAE. 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 la section 7 « Analyse de la rémunération » pour en savoir plus). Aux termes de ce régime, les droits attribués pourront être acquis en mai 2019, sous réserve du rendement du RPA de CAE 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 CAE. Selon le résultat annuel du RPA lors de la période de rendement, le taux cible des droits attribués sera multiplié par un facteur 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 aux termes du régime (voir la section 7 « Analyse de la rémunération » pour en savoir plus). Des options sont attribuées aux termes de ce régime, assorties d'un prix d'exercice équivalant au cours moyen pondéré des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date de l'attribution (si la date d'attribution tombe dans une période d'interdiction ou dans les cinq jours de bourse suivant la fin de la période d'interdiction, la date d'attribution est présumée être le sixième jour de bourse suivant la fin de cette période d'interdiction). À chacun des quatre premiers anniversaires de l'attribution, 25 % de l'attribution est acquise et peut être exercée.

4 Le prix d'attribution à la date d'attribution correspond au cours moyen pondéré des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution (si la date d'attribution tombe dans une période d'interdiction ou dans les cinq jours de bourse suivant la fin de la période d'interdiction, la date d'attribution est présumée être le sixième jour de bourse suivant la fin de cette période d'interdiction).

Section 7 (suite) Rémunération des hauts dirigeants

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

Le tableau suivant indique les attributions en circulation aux termes des régimes de participation par actions et d'options d'achat d'actions de CAE pour les hauts dirigeants visés :

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'action 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
M. Parent	418 000	16,15	30-05-2023	1 743 060			
	335 400	15,14	28-05-2022	1 737 372			
	266 000	14,66	20-05-2021	1 505 560			
	337 600	11,02	20-05-2020	3 139 680			
Total				8 125 672	406 113	10 040 376	4 987 954
S. Branco	45 000	16,15	30-05-2023	187 650			
	10 400	15,14	28-05-2022	53 872			
	16 200	14,66	20-05-2021	91 692			
	11 100	11,02	20-05-2020	103 230			
	2 875	10,20	27-05-2019	29 095			
Total				465 539	27 327	664 200	107 184
G. Colabatistto	126 600	16,15	30-05-2023	527 922			
	96 500	15,14	28-05-2022	499 870			
	78 600	14,66	20-05-2021	444 876			
	110 100	11,02	20-05-2020	1 023 930			
	119 600	10,04	03-06-2019	1 229 488			
Total				3 726 086	128 860	3 146 562	857 335
N. Leontidis	109 200	16,15	30-05-2023	455 364			
	88 500	15,14	28-05-2022	458 430			
	85 300	14,66	20-05-2021	482 798			
	32 300	10,77	05-06-2020	308 465			
	20 625	11,02	20-05-2020	191 813			
Total				1 896 870	119 094	2 993 014	4 046 675
M. Hounsell	53 500	16,15	30-05-2023	223 095			
	90 000	15,00	15-03-2023	478 800			
Total				701 895	29 650	602 488	Néant
S. Lefebvre⁶				Néant	Néant	Néant	Néant

1 Des options ont été attribuées aux termes du régime d'options des employés, assorties d'un prix d'exercice équivalent au cours moyen pondéré des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution (si la date d'attribution 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 est présumée être le sixième jour de bourse suivant la fin de cette période d'interdiction).

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 2017 (20,32 \$) sur le prix d'exercice de l'option. La valeur réelle réalisée sera fondée sur la valeur dans le cours réelle 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 est établie en fonction du paiement prévu selon les objectifs de rendement réalisés en date du 31 mars 2017 pour les DAR et d'après le cours de clôture des actions ordinaires le 31 mars 2017 (20,32 \$) pour les DLT et pour les DNR-temps et les DAR payables en mai 2017, en mai 2018 et en mai 2019.

5 Représente la tranche des droits attribués aux termes du RDLT qui sont acquis à la fin de l'exercice financier et pour lesquels le paiement est reporté au moment de la cessation d'emploi.

6 Toutes les options d'achat d'actions en circulation et les attributions à base d'actions non acquises de M. Lefebvre ont été annulées le 30 mai 2016, date de sa démission.

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 2017 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	616 750	1 578 121	1 818 540
S. Branco	54 277	112 122	397 150
G. Colabatistto	385 646	652 925	635 373
N. Leontidis	347 696	772 842	516 013
M. Hounsell	105 750	Néant	326 810
S. Lefebvre	309 873	589 834	Néant

1 La valeur des gains éventuels tirée des options acquises au cours de l'exercice 2017. 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 2017 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 2017 comprend : (i) la tranche des droits au titre du RDLT attribués au cours des cinq derniers exercices, qui ont été acquis durant l'année selon le cours de clôture des actions ordinaires à chacune des dates d'acquisition respectives, pour lesquels le paiement est reporté à la cessation d'emploi; (ii) les DNR basés sur le rendement acquis le 21 mai 2016 selon le cours de clôture moyen des actions ordinaires sur les 20 jours de bourse précédant la date d'acquisition, le 21 mai 2016. Les DNR basés sur le rendement de 2016 sont aussi indiqués dans la circulaire de sollicitation de procurations de l'exercice 2016, selon le cours du 31 mars 2016, les critères de rendements ayant été remplis en date de la circulaire – même si la date d'acquisition est survenue à l'exercice 2017. Depuis, la société a modifié sa méthode de divulgation. À compter du présent exercice, elle ne publiera que la valeur acquise au cours de l'exercice auquel se rapporte la circulaire, conformément à la réglementation sur les valeurs mobilières. Voici les montants réels versés à chaque haut dirigeant visé admissible : 1 438 336 \$ à M. Parent, 94 626 \$ à Mme Branco, 469 059 \$ à M. Colabatistto, 646 025 \$ à M. Leontidis et 476 133 \$ à M. Lefebvre. M. Hounsell n'a pas bénéficié de cette attribution. Aucun autre DAR ni DNR n'est acquis au 31 mars 2017.

3 Représente la valeur payée aux hauts dirigeants visés aux termes du régime d'intéressement à court terme pour l'exercice 2017 (voir la section 7 « Régime d'intéressement à court terme – rendement individuel et de la société » pour en savoir plus).

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 un million cinquante mille dollars (1 050 000 \$). Les hauts dirigeants peuvent prendre leur retraite de la 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 ci-après 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.

Section 7 (suite) Rémunération des hauts dirigeants

Suivant la mutation de M. Colabatistto aux États-Unis, il a été convenu que celui-ci continuera à accumuler des prestations au titre du régime de retraite complémentaire.

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.

- **Les prestations de retraite payables aux termes du régime de retraite complémentaire sont assujetties au respect d'un engagement de non-concurrence et de non-sollicitation.**
- **Aucune année de service supplémentaire n'est généralement admise aux termes des régimes de retraite.**

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 2017 aux termes du régime de retraite désigné et du régime de retraite complémentaire dans le cadre de leur retraite.

Nom	Prestations annuelles payables						Obligation au titre des prestations à la fin de l'exercice ³
	Nombre d'années décomptées	Au 31 mars 2017	À 65 ans	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	
	n ^{bre}	\$	\$	\$	\$	\$	
M. Parent	12,17	381 000	776 000	7 064 000	563 000	288 000	7 915 000
S. Branco	8,25	40 000	229 000	487 000	565 000	199 000	1 251 000
G. Colabatistto	4,83	64 000	271 000	916 000	473 000	154 000	1 543 000
N. Leontidis	17,00	197 000	391 000	3 805 000	222 000	227 000	4 254 000
M. Hounsell	1,08	12 000	200 000	14 000	172 000	34 000	220 000
S. Lefebvre ⁴	11,17	98 318	98 318	2 425 000	37 000	(1 465 000)	997 000

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 augmentent 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. Reportez-vous à la [note 14 des états financiers consolidés](#) de CAE pour l'exercice terminé le 31 mars 2017. La valeur actualisée totale des prestations accumulées indiquée dans nos états financiers est calculée conformément aux IFRS.

4 M. Lefebvre a démissionné le 30 mai 2016. La valeur de son régime de retraite enregistré (543 343 \$) lui a été transférée en novembre 2016. Elle est exclue des prestations à verser au 31 mars 2017 et de l'obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice. M. Lefebvre a droit à une rente différée de 98 318 \$ payable à l'âge de 65 ans en vertu du régime de retraite complémentaire.

Pour en savoir plus sur le régime de retraite désigné et le régime de retraite complémentaire, reportez-vous à la [section 7 « Rémunération des hauts dirigeants – Indemnités de départ en cas de changement de contrôle »](#) ci-après.

Indemnités de départ et indemnités en cas de changement de contrôle

Indemnités liées à la cessation d'emploi

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 toutefois conclu des ententes d'emploi avec MM. Parent, Colabattisto et Hounsell prévoyant le versement d'indemnités de départ et d'autres avantages en cas de cessation d'emploi involontaire autrement que pour un motif valable. 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 de la prime cible, les avantages sociaux et les autres avantages indirects. 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 de la prime cible. En cas de cessation d'emploi autrement que pour un motif valable, l'indemnité de départ de M. Hounsell est égale à quatorze mois de salaire, majoré de la prime cible.

CAE a aussi conclu avec trois hauts dirigeants visés, à savoir MM. Parent, Colabattisto et Leontidis, 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 et du temps passé en poste	Paiement partiel en fonction du rendement et du temps passé en poste	Le plus élevé de deux fois la prime cible ou la prime moyenne sur trois ans, en cas de départ ²
Options d'achat d'actions	Démission : 30 jours pour exercer les options dont les droits sont acquis Cessation pour un motif valable : Toutes les options sont annulées	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

Section 7 (suite)

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 liés au rendement	Tous les droits sont perdus	DAR attribués aux exercices 2015 et 2016 : les droits sont partiellement acquis à raison de 1/3 pour chaque année complète de service à compter de la date de l'attribution DAR attribués à l'exercice 2017 : les droits sont partiellement acquis à raison de 1/6, de 1/3 et de 1/2 pour chaque année complète de service 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 réel du RPA à la date de changement de contrôle. Tous les droits acquis seront payables au cours de clôture des actions ordinaires de CAE à la TSX à pareille date.
Droits à la valeur d'actions à négociation restreinte	Tous les droits sont perdus	Les droits sont partiellement acquis à raison de 1/3 pour chaque année complète de service 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 deviennent payables au cours de clôture des actions de CAE à la TSX 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		- 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 entre CAE et chacun des hauts dirigeants visés, à l'exception de Mme Branco et de M. Hounsell, qui ne bénéficient 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 entre CAE et chacun des hauts dirigeants visés, à l'exception de Mme Branco et de M. Hounsell, qui ne bénéficient pas d'une telle entente, la cessation d'emploi suivant un changement de contrôle 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 de la prime cible, les avantages sociaux et les autres avantages indirects. M. Parent aurait également droit à deux ans

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

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. Colabatistto est égale à dix-huit mois de salaire, majoré de la prime cible. En cas de cessation d'emploi autrement que pour un motif valable, l'indemnité de départ de M. Hounsell est égale à quatorze mois de salaire, majoré de la prime cible. 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.

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 estimées payables aux hauts dirigeants visés à la survenance des événements précisés, comme si chacun de ces événements était survenu le 31 mars 2017. 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 et les DDVA/DLT, ces attributions étant indiquées plus haut à la [section 7 « Rémunération des hauts dirigeants – Attributions en vertu de régimes d'intéressement »](#). Pour en savoir plus sur les régimes et ententes de rémunération qui prévoient les paiements indiqués dans le tableau ci-après, notamment nos contrats en cas de changement de contrôle, reportez-vous à la [section 7 « Rémunération des hauts dirigeants – Indemnités de départ et en cas de changement de contrôle »](#).

	M. Parent	S. Branco	G. Colabatistto	N. Leontidis	M. Hounsell
	\$	\$	\$	\$	\$
Cessation d'emploi involontaire					
Salaire/Indemnité de départ ¹	3 820 800	Non déterminé	1 507 767	Non déterminé	653 491
DLT	-	-	-	-	-
Options d'achat d'actions	-	-	-	-	-
DNR ²	723 520	36 509	211 803	217 389	85 785
DAR ²	3 617 600	182 077	1 058 680	1 086 876	-
Régime complémentaire	1 074 000	-	-	-	-
Total	9 235 920	218 586	2 778 250	1 304 265	739 276
Retraite					
	Admissible	Non admissible	Non admissible ³	Admissible	Non admissible
DLT	355 052	-	-	201 857	-
DNR	-	-	-	-	-
DAR	-	-	-	-	-
Options d'achat d'actions	-	-	-	-	-
Régime complémentaire	-	-	-	-	-
Total	355 052	-	-	201 857	-
Cessation d'emploi après un changement de contrôle					
Salaire/Indemnité de départ ⁴	4 643 532	Non déterminé	2 169 951	1 650 684	653 491
DLT ⁵	355 052	31 644	286 717	201 857	-
Options d'achat d'actions ⁶	4 583 789	325 515	1 381 245	1 386 631	582 195
DNR ⁷	2 256 333	149 758	666 293	633 781	359 461
DAR ⁷	9 379 712	543 154	2 754 782	2 671 877	243 027
Régime complémentaire ⁸	1 074 000	-	540 000	373 000	-
Total	22 292 418	1 050 071	7 798 988	6 917 830	1 838 174

Section 7 (suite)

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 de la prime cible, les avantages sociaux et les autres avantages indirects. 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. Colabatistto est égale à dix-huit mois de salaire, majoré de la prime cible. L'indemnité de départ de M. Colabatistto a été convertie en dollars canadiens au taux de change du 31 mars 2017 de 1,331 \$. En cas de cessation d'emploi autrement que pour un motif valable, l'indemnité de départ de M. Hounsell est égale à quatorze mois de salaire, majoré de la prime cible.
- 2 Les valeurs des DNR-temps et des DAR correspondent au produit du nombre de droits qui auraient été acquis si la cessation d'emploi involontaire était survenue le 31 mars 2017, 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 19,95 \$. À noter que la valeur réelle sera différente.
- 3 M. Colabatistto est admissible à la rente de base décrite au régime de pension désigné.
- 4 Les indemnités de départ de MM. Parent, Leontidis et Colabatistto sont définies par leur contrat en cas de changement de contrôle. Mme Branco et M. Hounsell ne bénéficient pas d'une telle entente. En cas de cessation d'emploi autrement que pour un motif valable, l'indemnité de départ de M. Hounsell est égale à quatorze mois de salaire, majoré des primes cibles, conformément à la note 1 ci-dessus.
- 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 2017 et qui seront rachetables au cours de l'année suivant la cessation de l'emploi du haut dirigeant. La valeur a été calculée à 20,32 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 mars 2017. 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 2017, d'après le cours de clôture des actions ordinaires établi à 20,32 \$, déduction faite du prix d'exercice de l'option visée. À noter que la valeur réelle sera différente.
- 7 La valeur des DNR et des DAR correspond au produit du nombre de droits qui auraient été acquis si un changement de contrôle survenait le 31 mars 2017, d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX, établi à 20,32 \$. 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 des prestations de retraite](#) ci-dessus. Bien que seuls messieurs Parent et Leontidis soient admissibles à la retraite, nous avons pris pour hypothèse que les autres hauts dirigeants visés prendront leur retraite à 60 ans.

Section 8

Autres renseignements importants

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 et n'ont pas d'intérêt important, direct ou indirect, dans une opération conclue depuis le début du dernier exercice de CAE ni dans une opération projetée ayant eu ou qui aura une incidence importante sur CAE ou ses filiales.

Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants

CAE n'offre aucun 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 de 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 au chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire, au bureau de CAE situé au 8585, chemin de la Côte-de-Liesse, Saint-Laurent (Québec), Canada 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 2018 doivent être reçues au plus tard le 19 mars 2018. 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 au chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire de CAE, à CAE inc., 8585, chemin de la Côte-de-Liesse, Saint-Laurent (Québec), Canada H4T 1G6 (téléphone : 514 734-5779; 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 financier annuel 2017 contenant les états financiers comparatifs de CAE pour l'exercice 2017, de même que le rapport de l'auditeur s'y rattachant et le rapport de gestion;
3. un exemplaire de la présente circulaire.

Il est également possible de consulter ces documents sur le site Web de CAE (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 de la présente circulaire a été approuvé par le conseil d'administration de CAE.

Mark Hounsell (*signé*)
Chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire

Montréal (Québec)
Le 14 juin 2017

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 élabore. 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 questions qui requièrent l'approbation du conseil.

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; et
- (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.

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, qui 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 chef des affaires juridiques et de la conformité.

Section 10

Annexe B – Proposition d'actionnaires

Résolution proposée par John Philpot et Bala Yassin à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Compagnie CAE Inc. pour l'année 2017.

Il est proposé que CAE Inc. ne signe aucun contrat de nature militaire avec Israël, avec l'Armée israélienne ou avec une compagnie qui opère en Israël. Cette résolution sert les intérêts des actionnaires.

Dans le passé, CAE détenait quelques contrats de nature militaire avec Israël, tels avec d'Elbit Systems, une entreprise israélienne spécialisée dans la vente d'armements, avec les forces armées aériennes israéliennes et avec la firme israélienne Aeronautics Ltd.

Les crimes de guerre israéliens dans ses multiples guerres contre la Palestine sont connus. Israël ne respecte pas le droit international humanitaire, soit la Convention de la Haye (1907) concernant les lois et coutumes de la guerre et les Conventions de Genève (1949) et ses protocoles additionnels (1977) concernant le traitement des prisonniers de guerre, la protection des populations civiles, le choix des armes, les moyens et méthodes acceptables.

Israël viole systématiquement ces conventions en particulier celui de proportionnalité et celui de distinction des civils et des militaires.

- Les Forces armées israéliennes ont officiellement adopté la doctrine *Dahiya*, justifiant l'utilisation d'une force disproportionnée.
- Israël ne respecte pas le principe de distinction lorsqu'il attaque massivement des zones résidentielles densément peuplées (Gaza en 2008-09, 2012 et 2014).

Ces guerres d'Israël et les abus qui en résultent devraient conduire à des accusations de crimes de guerre et de crimes contre l'humanité.

L'Autorité palestinienne est membre de la Cour pénale internationale depuis avril 2015. Le Conseil de sécurité des Nations Unies a rabroué Israël le 23 septembre dernier. Sa Résolution 2334 dénonce la colonisation israélienne dans les territoires palestiniens.

Si CAE vendait de nouveau des armes ou services militaires en Israël, la compagnie, son conseil d'administration, et ses employés pourraient être accusés devant un tribunal international ou national ou encourir une responsabilité civile devant un tribunal national ou international pour crimes commis par l'armée israélienne.

Nous savons que les partenaires commerciaux de CAE à travers le monde pourraient abandonner CAE en faveur de compagnies sans lien avec Israël. Les actionnaires subiraient un préjudice si CAE perdait des clients dans le cadre d'une éventuelle campagne internationale de boycottage de CAE.

De plus, les ingénieurs de CAE, contreviendraient l'article 2.01 de leur Code de déontologie qui leur impose l'obligation de tenir compte des conséquences de l'exécution de ses travaux sur l'environnement et sur la vie, la santé et la propriété de toute personne. Enfin, les ingénieurs de CAE sont contraints à respecter les grandes valeurs de la profession de l'Ordre des ingénieurs – le sens de l'éthique, la responsabilité et l'engagement social. Participer aux massacres prévisibles des civils contrevient à leurs devoirs et obligations et à leur code de déontologie.

Annexe B – Proposition d'actionnaires

Depuis 2016, CAE n'a aucun contrat de nature militaire avec Israël, avec l'Armée israélienne ou avec une compagnie qui opère en Israël. Il est proposé que CAE continue en ce sens.

John Philpot, actionnaire
Avocat, droit pénal international

Hala Yassin, actionnaire
Ingénieure
465 mots

Déclaration du conseil d'administration contre la proposition d'actionnaires

La proposition d'actionnaires contient des assertions au sujet de CAE ainsi que d'autres déclarations inexactes, que nous n'avons pas tenté de réfuter. Le conseil a soigneusement examiné cette proposition et recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** celle-ci pour les raisons exposées ci-après.

CAE s'engage à protéger les droits de la personne dans tous les aspects de ses activités. Nos politiques rigoureuses, y compris notre code d'éthique professionnelle et notre politique en matière de droits de la personne, reflètent cet engagement. CAE est signataire du Pacte mondial des Nations Unies. Par conséquent, la société en promeut les dix principes fondamentaux dans le cadre de ses stratégies et activités, notamment en protégeant les droits de la personne proclamés universellement et en s'assurant de ne jamais être complice de violations dans ce domaine.

CAE respecte les valeurs professionnelles de même que les diverses dispositions du Code de déontologie des ingénieurs de l'Ordre des ingénieurs du Québec.

En février 2016, le Parlement canadien a adopté une motion condamnant formellement le mouvement BDS – Boycott, désinvestissement et sanctions – contre Israël. Cette motion invite le gouvernement canadien à « condamner toute tentative de la part d'organismes, de groupes ou de particuliers canadiens de promouvoir le mouvement BDS, ici et à l'étranger ». En outre, la législation anti-discrimination du Canada interdit à quiconque de refuser d'exercer toute activité commerciale avec une autre personne en se fondant sur la nationalité ou la situation géographique de la contrepartie.

CAE est tenue de se conformer aux lois sur les sanctions économiques et à la réglementation sur le contrôle des exportations du Canada, ainsi qu'à toute réglementation comparable dans les pays où la société mène ses activités. Dans plusieurs territoires où nous jouissons d'une présence importante, comme aux États-Unis et au Royaume-Uni, il est illégal pour une entreprise de prendre part à un quelconque boycottage étranger non approuvé du type proposé par M. Philpot et Mme Yassin.

Nous croyons que les ordonnances liées au commerce devraient être formulées par des instances gouvernementales et des entités internationales, et non par des particuliers ou des sociétés. Lorsque le gouvernement du Canada, l'OTAN ou les pays avec lesquels nous transigeons nous enjoignent de cesser une activité commerciale, nous obtempérons, même si cela avantage nos concurrents à l'échelle mondiale. Notre réputation ne risque pas, selon nous, d'être entachée par nos pratiques d'affaires légitimes. Nous croyons qu'il n'est ni prudent ni approprié pour CAE d'établir sa propre politique étrangère pays par pays.

Le conseil est d'avis que la proposition d'actionnaires ne sert pas les intérêts supérieurs de CAE et ne génère aucune valeur pour les actionnaires.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE À L'UNANIMITÉ DE VOTER CONTRE LA PROPOSITION D'ACTIONNAIRES.

cae.com

Votre partenaire de choix
en formation
partout dans le monde

