

flexibilité > initiative > expérience > meilleur de sa catégorie > fiabilité > conciliation > rapidité > réactivité > confiance > rentabilité  
> souplesse > avant-gardisme > concentration > expertise > détermination > de pointe > présence mondiale > bien établi > méthode > intégration  
> confiance > force > approche simplifiée en affaires > chef de file > respect > esprit créatif > responsabilité > innovation > capacité d'adaptation  
> dévouement > passion > intégrité > engagement > solidité > efficacité > fiabilité > constructivité > dévouement > orientation solutions > réaliste  
> perfectionnement > polyvalence > agilité > qualité supérieure > réputation > orientation-services > résilience > flexibilité > initiative > expérience  
> meilleur de sa catégorie > fiabilité > conciliation > rapidité > réactivité > confiance > rentabilité > souplesse > avant-gardisme > concentration  
> expertise > détermination > de pointe > présence mondiale > bien établi > méthode > intégration > confiance > force > approche simplifiée  
en affaires > chef de file > respect > esprit créatif > responsabilité > innovation > capacité d'adaptation > dévouement > passion > intégrité >  
engagement > solidité > efficacité > fiabilité > constructivité > dévouement > orientation solutions > réaliste > perfectionnement > polyvalence  
> agilité > qualité supérieure > réputation > orientation-services > résilience > expertise > détermination > de pointe > présence mondiale >  
flexibilité > constructivité > **PASSION** > avant-gardisme > rapidité > réactivité > concentration > expertise > détermination > de  
pointe > présence mondiale > bien établi > méthode > intégration > confiance > force > approche simplifiée en affaires > chef de file > respect  
affaires > chef de file > conciliation > esprit créatif > **INNOVATION** > dévouement > passion > intégrité > engagement > solidité  
> efficacité > fiabilité > constructivité > dévouement > orientation solutions > réaliste > perfectionnement > polyvalence > approche simplifiée  
en affaires > meilleur de sa catégorie > fiabilité > conciliation > rapidité > **CONCENTRATION** > concentration > expertise >



## AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES ET CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS DE 2014

perfectionnement > polyvalence > réactivité > qualité supérieure > dévouement > **CONFIANCE** > concentration > expertise >  
détermination > de pointe > présence mondiale > bien établi > méthode > intégration > confiance > force > approche simplifiée en affaires >  
confiance > respect > esprit créatif > innovation > **PRÉSENCE MONDIALE** > engagement > solidité > efficacité > fiabilité  
> constructivité > dévouement > orientation solutions > réaliste > perfectionnement > polyvalence > agilité > qualité supérieure > réputation >  
dévouement > réputation > **INTÉGRATION** > efficacité > fiabilité > constructivité > dévouement > orientation solutions > réaliste  
> flexibilité > initiative > expérience > meilleur de sa catégorie > fiabilité > conciliation > rapidité > réactivité > confiance > rentabilité  
> souplesse > avant-gardisme > concentration > expertise > détermination > de pointe > présence mondiale > bien établi > méthode > intégration  
> confiance > force > approche simplifiée en affaires > chef de file > respect > esprit créatif > responsabilité > innovation > capacité d'adaptation  
> dévouement > passion > intégrité > engagement > solidité > efficacité > fiabilité > constructivité > dévouement > orientation solutions > réaliste  
> perfectionnement > polyvalence > agilité > qualité supérieure > réputation > orientation-services > résilience > flexibilité > initiative > expérience  
> meilleur de sa catégorie > fiabilité > conciliation > rapidité > réactivité > confiance > rentabilité > souplesse > avant-gardisme > concentration  
> expertise > détermination > de pointe > présence mondiale > bien établi > méthode > intégration > confiance > force > approche simplifiée  
en affaires > chef de file > respect > esprit créatif > responsabilité > innovation > capacité d'adaptation > dévouement > passion > intégrité >  
engagement > solidité > efficacité > fiabilité > constructivité > dévouement > orientation solutions > réaliste > perfectionnement > polyvalence  
> agilité > qualité supérieure > réputation > orientation-services > résilience > expertise > détermination > de pointe > présence mondiale >

# 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 2014 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, notamment l'élection des administrateurs, la nomination des auditeurs et la rémunération des hauts dirigeants (vote consultatif). 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

12 juin 2014

# 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 »). Il ne comprend pas toute l'information que vous devriez examiner. Ainsi, **vous devriez lire l'intégralité de la circulaire avant de voter.**

## QUESTIONS SOUMISES AU VOTE DES ACTIONNAIRES

Questions soumises au vote	Recommandation de vote du conseil	Page de référence pour obtenir plus de détails
Élection de 10 administrateurs	EN FAVEUR de chaque candidat	8
Nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l. à titre d'auditeur	EN FAVEUR	10
Résolution consultative sur la rémunération des hauts dirigeants	EN FAVEUR	11

# SOMMAIRE DE LA CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS

## NOS CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR

	Âge	Admin. depuis	Poste	Indépendant	Comités du conseil <sup>1</sup>	Présences aux réunions du conseil et des comités à l'ex. 2014 (incl. ad hoc)	Autres conseils de sociétés ouvertes	Trois compétences principales
<b>Brian E. Barents</b>	70	2005	Admin. de sociétés	OUI	Ressources humaines Gouvernance	93 %	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Connaissance du secteur</li> <li>▪ Leadership et gestion stratégiques</li> <li>▪ Ressources humaines</li> </ul>
<b>Michael M. Fortier</b>	52	2010	Vice-président du conseil, RBC Marchés des capitaux	OUI	Gouvernance	91 %	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leadership et gestion stratégiques</li> <li>▪ Finances et comptabilité</li> <li>▪ Gouvernance/Conseil</li> </ul>
<b>Paul Gagné</b>	67	2005	Admin. de sociétés	OUI	Ressources humaines (président) Audit	100 %	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leadership et gestion stratégiques</li> <li>▪ Finances et comptabilité</li> <li>▪ Ressources humaines</li> </ul>
<b>James F. Hankinson</b>	70	1995	Admin. de sociétés	OUI		100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leadership et gestion stratégiques</li> <li>▪ Finances et comptabilité</li> <li>▪ Gouvernance/Conseil</li> </ul>
<b>John P. Manley</b>	64	2008	Président et chef de la direction, Conseil canadien des chefs d'entreprise	OUI	Gouvernance (président) Ressources humaines	81 %	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Finances et comptabilité</li> <li>▪ Ressources humaines</li> <li>▪ Gouvernance/Conseil</li> </ul>
<b>Marc Parent</b>	53	2008	Chef de la direction, CAE	NON		100 %	S.O.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Connaissance du secteur</li> <li>▪ Leadership et gestion stratégiques</li> <li>▪ Ressources humaines</li> <li>▪ R-D</li> </ul>
<b>Peter J. Schoomaker</b>	68	2009	Conseiller en matière de défense	OUI	Gouvernance Ressources humaines	94 %	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Connaissance du secteur</li> <li>▪ Leadership et gestion stratégiques</li> <li>▪ Ressources humaines</li> </ul>
<b>Andrew J. Stevens</b>	57	2013	Admin. de sociétés	OUI	Audit Ressources humaines	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leadership et gestion stratégiques</li> <li>▪ Connaissance du secteur</li> <li>▪ Gouvernance/Conseil</li> </ul>

## SOMMAIRE DE LA CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS

<b>Katharine B. Stevenson</b>	51	2007	Admin. de sociétés	OUI	Audit (présidente)	100 %	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leadership et gestion stratégiques</li> <li>▪ Finances et comptabilité</li> <li>▪ Gouvernance/Conseil</li> </ul>
<b>Kathleen E. Walsh</b>	58	2013	Chef de la direction, Boston Medical Center	OUI	Audit	89 %	S.O.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Connaissance du secteur</li> <li>▪ Leadership et gestion stratégiques</li> <li>▪ Ressources humaines</li> </ul>

<sup>1</sup> Reportez-vous à la page 1 pour les définitions.

# SOMMAIRE DE LA CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS

## FAITS SAILLANTS DU RENDEMENT EN 2014

REVENUS RECORD	SIMULATEURS DE VOL VENDUS	RATIO VALEUR COMPTABLE DES COMMANDES/VENTES	RENDEMENT ANNUEL TOTAL POUR LES ACTIONNAIRES
2,1 MILLIARDS \$	48 – UN RECORD D'INDUSTRIE	1,13 – UN RECORD	48,7 %

## FAITS SAILLANTS DE LA RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS EN 2014

- Afin de soutenir la proposition de valeur de CAE comme partenaire de choix, le comité des ressources humaines a approuvé l'inclusion d'un indice de satisfaction des clients parmi les mesures liées au programme de primes pour les hauts dirigeants de la Société.
- Les primes versées aux hauts dirigeants sont basées sur un degré d'atteinte de la cible de 71 % de même que les objectifs personnels, témoignant de la rentabilité de CAE à l'exercice 2014.
- L'acquisition des droits de 110 % sur les tranches de DNR acquis au cours de l'exercice 2014 démontre que CAE devance la concurrence en ce qui concerne le rendement pour les actionnaires.

### Autres pratiques exemplaires quant à la rémunération des hauts dirigeants

○ Limites relatives aux primes annuelles	✓
○ 40 % des attributions RILT assujetties à des critères de rendement relatif	✓
○ Gains ouvrant droit à des prestations de retraite fondés sur les années décomptées (et certaines périodes d'indemnité dans des cas particuliers)	✓
○ Indemnité de départ suivant un changement de contrôle limitée à 2 fois le salaire et les primes annuelles	✓
○ Politique de récupération	✓
○ Seuil minimum d'actionnariat et lignes directrices concernant la rétention de profit lié aux options	✓
○ Politique anticouverture	✓

# SOMMAIRE DE LA CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS

## FAITS SAILLANTS DE LA GOUVERNANCE

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

○ Nombre de candidats aux postes d'administrateur	10
○ Nombre de candidats indépendants et non dirigeants	9
○ Indépendance de tous les membres des comités du conseil	✓
○ Âge moyen des administrateurs	61
○ Élection annuelle des administrateurs	✓
○ Élection individuelle des administrateurs (et non un scrutin de liste)	✓
○ Lignes directrices concernant le vote majoritaire pour les administrateurs	✓
○ Adoption de lignes directrices concernant l'appartenance des administrateurs aux mêmes conseils	✓
○ Président du conseil et chef de la direction distincts	✓
○ Démantèlement du comité de direction à l'exercice 2014	✓
○ Lignes directrices concernant la durée des mandats et l'âge des administrateurs	✓
○ Lignes directrices en matière d'actionnariat pour les administrateurs et les hauts dirigeants	✓
○ Programme d'orientation/de formation du conseil	✓
○ Nombre de réunions du conseil à l'exercice 2014	8
○ Nombre d'experts financiers membres du comité d'audit	2
○ Code d'éthique professionnelle	✓
○ Vote consultatif annuel sur la rémunération des hauts dirigeants	✓
○ Processus formels d'évaluation du conseil et des comités	✓
○ Absence de deux catégories d'actions	✓

# SOMMAIRE DE LA CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS

## VOTER PAR PROCURATION, LA FAÇON LA PLUS SIMPLE DE VOTER

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

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



EN PERSONNE



SUR  
INTERNET



PAR TÉLÉPHONE



PAR COURRIER



# TABLE DES MATIÈRES

Lettre aux actionnaires du président du conseil et du président et chef de la direction	
Sommaire de la circulaire de sollicitation de procurations.....	ii
Définitions .....	1
Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2014.....	3
Section 1   Exercice des droits de vote rattachés à vos actions .....	4
Section 2   Délibérations de l'assemblée.....	8
Section 3   Les candidats au conseil d'administration.....	13
Section 4   Gouvernance .....	24
Section 5   Rapport des comités du conseil.....	29
Section 6   Rémunération des administrateurs .....	39
Section 7   Rémunération des hauts dirigeants .....	42
Analyse de la rémunération.....	42
Objectif général en matière de rémunération .....	42
Établissement de la rémunération des hauts dirigeants.....	43
Politique et objectifs en matière de rémunération .....	50
Seuils d'actionariat des hauts dirigeants .....	62
Réduction des risques.....	63
Établissement de la rémunération des hauts dirigeants visés en 2014 .....	64
Graphique du rendement .....	70
Corrélation avec la rémunération au rendement .....	71
Rémunération de nos hauts dirigeants visés.....	73
Tableau sommaire de la rémunération .....	73
Attributions en vertu de régimes d'intéressement .....	76
Conventions de retraite .....	78
Indemnités de départ et en cas de changement de contrôle .....	80
Section 8   Autres renseignements importants .....	85
Section 9   Annexe A : Mandat du conseil d'administration .....	86

# 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 » et « CAE » désignent CAE inc. et, le cas échéant, ses filiales. Dans la présente circulaire, un « exercice financier » correspond à l'année financière ou l'exercice qui s'étend du 1<sup>er</sup> avril au mois de mars de l'année mentionnée.

Les termes suivants sont aussi utilisés dans la circulaire (y compris dans l'annexe A).

<b>Comité d'audit</b>	Le comité d'audit de notre conseil d'administration
<b>Conseil</b>	Notre conseil d'administration
<b>BdC</b>	Banque du Canada
<b>\$</b>	Dollars canadiens
<b>Circulaire</b>	La présente circulaire de sollicitation de procurations
<b>Actions ordinaires ou actions</b>	Désigne le nombre d'actions ordinaires de CAE dont une personne a la propriété véritable ou sur lesquelles elle exerce un contrôle.
<b>ACVM</b>	Autorités canadiennes en valeurs mobilières
<b>DDVA</b>	Désigne le nombre de droits différés à la valeur d'actions de CAE détenus par un haut dirigeant ou un administrateur de CAE. La valeur d'un DDVA équivaut à la valeur d'une action.
<b>Exercice</b>	Désigne l'année financière pour CAE, qui s'étend du 1 <sup>er</sup> avril au 31 mars de l'année civile suivante. Par exemple, l'exercice 2014 désigne la période de douze mois terminée le 31 mars 2014.
<b>Comité de gouvernance</b>	Le comité de gouvernance de notre conseil
<b>Comité des ressources humaines</b>	Le comité des ressources humaines de notre conseil
<b>Administrateur indépendant</b>	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.
<b>RILT</b>	Régime d'intéressement à long terme
<b>Rapport de gestion</b>	Désigne la section consacrée au rapport de gestion du rapport annuel pour l'exercice clos le 31 mars 2014.

## DÉFINITIONS

**Assemblée** L'assemblée annuelle des actionnaires de CAE qui doit avoir lieu le 13 août 2014.

**NYSE** Bourse de New York : la New York Stock Exchange

**PwC** PricewaterhouseCoopers s.r.l., comptables professionnels agréés, de Montréal, au Québec

**Date de référence** Le 17 juin 2014

**SOX** Loi *Sarbanes-Oxley* de 2002 (Sarbanes-Oxley Act of 2002)

**TSX** Bourse de Toronto : la 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 11 juin 2014, sauf indication contraire.

# AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2014

## QUAND

Mercredi 13 août 2014 à 11 h (heure de l'Est)

## OÙ

Le Centre Sheraton, 1201, boul. René-Lévesque Ouest, 4<sup>e</sup> étage, Montréal

## OBJET DE L'ASSEMBLÉE

1. Recevoir les états financiers consolidés de CAE et le rapport des auditeurs indépendants pour l'exercice financier clos le 31 mars 2014.
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. Traiter toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

## VOUS AVEZ LE DROIT DE VOTER

En tant que porteur d'actions ordinaires de CAE inscrit à la fermeture des bureaux le 17 juin 2014, 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 4 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 12 août 2014. 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 de CAE comprenant plus d'information sur les questions qui seront abordées à l'assemblée.

Par ordre du conseil d'administration,

Le 12 juin 2014  
Montréal (Québec)

HARTLAND J.A. PATERSON  
Avocat général, Chef de la conformité et secrétaire

# SECTION 1

## EXERCICE DES DROITS DE VOTE RATTACHÉS À VOS ACTIONS

### DATE DE RÉFÉRENCE

Le 17 juin 2014 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 University Avenue, 8<sup>th</sup> Floor, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, et à l'assemblée.

### ACTIONS ET VOTES

Au 11 juin 2014, 264 193 202 actions ordinaires de CAE sont émises et en circulation. Chaque action ordinaire de CAE donne droit à un vote.

### ACTIONNAIRES PRINCIPAUX

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

L'ensemble des administrateurs et des hauts dirigeants de CAE (17 personnes) avaient la propriété véritable ou exerçaient un contrôle à l'égard de 214 475 actions ordinaires, soit environ 0,08 % de cette catégorie au 11 juin 2014.

### 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 (voir la section 1 « Exercice des droits de vote rattachés à vos actions ») :

**1.** En personne, à l'assemblée



- a. Le cas échéant, 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;

**2.** Par procuration



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



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

## SECTION 1

# EXERCICE DES DROITS DE VOTE RATTACHÉS À VOS ACTIONS



c. Sur Internet : veuillez consulter le site Web indiqué sur votre formulaire de procuration.



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

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

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

### Fondés de pouvoir autres que les dirigeants

L'actionnaire qui souhaite se faire **représenter par une autre personne que F. Hankinson, Paul Gagné et Marc Parent** à l'assemblée peut **inscrire le nom du fondé de pouvoir de son choix dans l'espace réservé à cette fin ou remplir un autre formulaire de procuration**. Dans tous les cas, le formulaire dûment rempli doit être reçu par le secrétaire de CAE au 8585, ch. de la Côte-de-Liesse, Saint-Laurent (Québec) H4T 1G6, ou par la Société de fiducie Computershare du Canada, au 100 University Avenue, 8<sup>th</sup> Floor, Toronto (Ontario) M5J 2Y1 **au plus tard à 11 h (heure de l'Est) le 12 août 2014** (ou à 11 h (heure de l'Est) le jour ouvrable précédant l'assemblée, en cas de reprise ou d'ajournement).

## 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.

## SECTION 1

# EXERCICE DES DROITS DE VOTE RATTACHÉS À VOS ACTIONS

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 que vous précisiez la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, **James F. Hankinson, Paul Gagné et Marc Parent** voteront pour vous :

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

## RÉVOCACTION DES PROCURATIONS

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

- a) En votant à nouveau par téléphone ou sur Internet au plus tard à 11 h (heure de l'Est) le 12 août 2014 (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) H4T 1G6, ou par la Société de fiducie Computershare du Canada, au 100 University Avenue, 8<sup>th</sup> Floor, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, au plus tard à 11 h (heure de l'Est) le 12 août 2014 (ou au plus tard à 11 h le jour ouvrable précédant l'assemblée, en cas de reprise ou d'ajournement);
- 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.

## SECTION 1

# EXERCICE DES DROITS DE VOTE RATTACHÉS À VOS ACTIONS

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

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

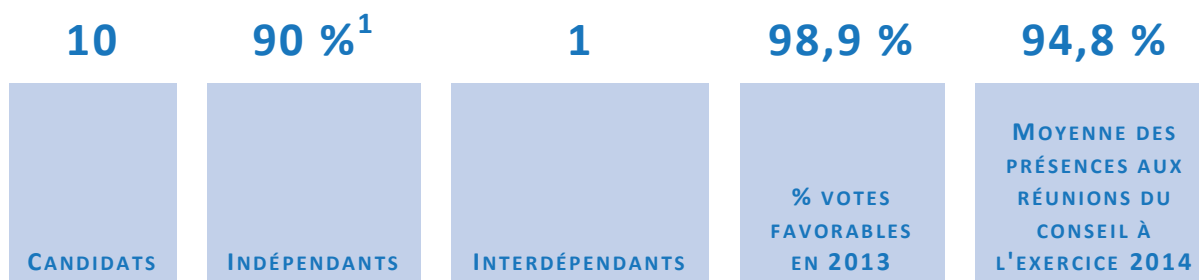


## SECTION 2 DÉLIBÉRATIONS DE L'ASSEMBLÉE

### 1 RECEVOIR LES ÉTATS FINANCIERS DE CAE

Les états financiers de CAE, y compris le rapport de l'auditeur, pour l'exercice clos le 31 mars 2014 seront présentés aux actionnaires à l'assemblée. Les états financiers font partie de notre rapport annuel de 2014 et ont été postés à nos actionnaires avec la présente circulaire. Ils se trouvent aussi sur le site Web de CAE ([www.cae.com](http://www.cae.com)), sur SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)) et sur EDGAR ([www.sec.gov](http://www.sec.gov)). **Aucun vote des actionnaires n'est requis à l'égard des états financiers.**

### 2 ÉLIRE 10 ADMINISTRATEURS



<sup>1</sup> 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 :

- Brian E. Barents
- L'honorable Michael M. Fortier, P.C.
- Paul Gagné
- James F. Hankinson
- L'honorable John P. Manley, P.C., O.C.
- Marc Parent
- Gén. Peter J. Schoomaker, États-Unis (ret.)
- Andrew J. Stevens
- Katharine B. Stevenson
- Kathleen E. Walsh

Chaque candidat a été élu lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2013 qui s'est tenue le 8 août 2013, par la majorité des voix exprimées.

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

## SECTION 2

### DÉLIBÉRATIONS DE L'ASSEMBLÉE

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

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

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

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

#### *Lignes directrices concernant le vote majoritaire*

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

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

#### *Le résultat détaillé des votes sera communiqué suivant l'assemblée*

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

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

### 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*

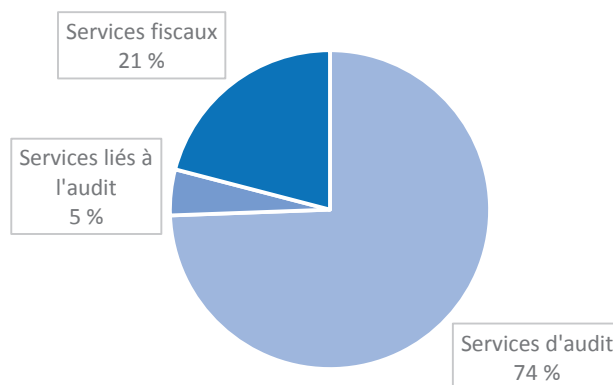
Le comité d'audit a examiné avec PwC son indépendance à l'égard de CAE et de sa direction. Il en a conclu que PwC garde son indépendance même en offrant des services non liés à l'audit.

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.

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	2014 (en millions de dollars)	2013 (en millions de dollars)
1. Services d'audit	3,2	2,9
2. Services liés à l'audit	0,2	0,3
3. Services fiscaux	0,9	0,6
<b>Total</b>	<b>4,3</b>	<b>3,8</b>

Honoraires payés par CAE à PwC à l'EX2014



## SECTION 2 DÉLIBÉRATIONS DE L'ASSEMBLÉE

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 intitulée « **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 des hauts dirigeants très compétents qui sont fortement incités à accroître la valeur actionnariale de CAE de façon durable.

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

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

Le texte de la résolution visée va comme suit :

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

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

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

Si la majorité des droits rattachés aux actions représentées en personne ou par procuration à l'assemblée sont exercés contre la résolution consultative non exécutoire ci-dessus, le président du conseil ou le président du comité des ressources humaines supervisera un processus visant à communiquer avec les

## SECTION 2

### DÉLIBÉRATIONS DE L'ASSEMBLÉE

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 95,5 % de voix favorables à la résolution lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2013 qui s'est tenue le 8 août 2013.

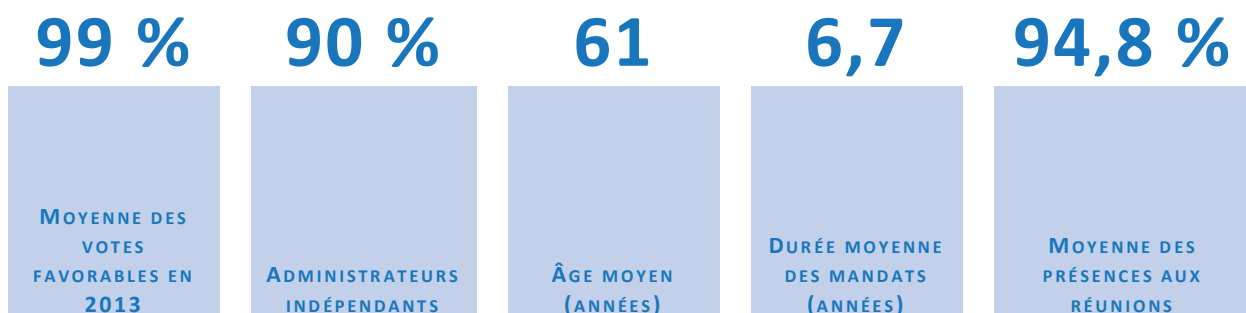
#### *Autres questions*

Après la conclusion des questions officielles traitées à la réunion :

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

## SECTION 3 LES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Cette section présente le profil biographique, l'évolution au sein du conseil de CAE et l'actionnariat détenu de tous les candidats EN FAVEUR desquels le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter à l'assemblée. Suivant les tableaux individuels, vous trouverez une description des critères de sélection, du processus de nomination et des caractéristiques des candidats concourant au bon fonctionnement du conseil d'administration. « Valeur marchande » désigne le produit de la somme des actions ordinaires et des DDVA détenues par un administrateur multipliée par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX au 11 juin 2014. Les notes relatives à chaque candidat suivent immédiatement la biographie.



## SECTION 3 LES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

### BRIAN E. BARENTS

Âge : 70 Administrateur depuis : 2005 (indépendant)  
Votes favorables à la dernière assemblée annuelle : 98,74 %



Brian E. Barents<sup>1</sup> est administrateur de plusieurs sociétés, ancien brigadier-général de la Garde nationale aérienne et pilote toujours actif. De 1997 à 2001, il a été président, chef de la direction et cofondateur de Galaxy Aerospace Company, LP et, de 1989 à 1996, président et chef de la direction de Learjet, Inc. Il est un ancien président du conseil de la General Aviation Manufacturers Association. Il siège actuellement aux conseils de Kaman Corporation, Aerion Corporation et The NORDAM Group.

Appartenance au conseil et présences			Autres conseils de sociétés ouvertes			
Conseil d'administration	7 de 8	87,5 %	<b>Actuellement</b>			
Ressources humaines	4 de 4	100 %	Kaman Corp. 1996 à ce jour			
Gouvernance	2 de 2	100 %	Aerion Corp. 2002 à ce jour			
<b>Total</b>	<b>13 de 14</b>	<b>93 %</b>	The NORDAM Group, Inc. 2003 à ce jour			
			<b>Antérieurement</b>			
			Hawker Beechcraft Corporation 2007 – 2013			
Titres détenus						
Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
11 juin 2014	-	77 453	77 453	1 137 784 \$	390 000 \$	292 %
12 juin 2013	-	65 971	65 971	689 937 \$		

<sup>1</sup> Le 3 mai 2012, lorsque M. Barents était administrateur, la Hawker Beechcraft Corporation a déposé des requêtes volontaires en vue d'une réorganisation en vertu du chapitre 11 du Bankruptcy Code des États-Unis, la société est sortie de la protection de la loi sur les faillites (chapitre 11) en février 2013; après quoi M. Barents a quitté ses fonctions au sein du conseil d'administration de Hawker Beechcraft.

## SECTION 3

# LES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

### MICHAEL M. FORTIER

Âge : 52 Administrateur depuis : 2010 (indépendant)  
 Votes favorables à la dernière assemblée annuelle : 99,53 %



Michael M. Fortier<sup>2</sup> 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, soit les postes de ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, ministre du Commerce international et ministre responsable de la grande région de Montréal. Avant d'entrer au gouvernement du Canada, il a travaillé dans le secteur des banques d'investissement, d'abord comme directeur général de Credit Suisse First Boston (1999 à 2004), puis comme directeur général à Valeurs mobilières TD (2004 à 2006).

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

Appartenance au conseil et présences			Autres conseils de sociétés ouvertes			
Conseil d'administration	7 de 8	87,5 %	<b>Actuellement</b>			
Gouvernance	3 de 3	100 %	Aimia Inc. 2009 à ce jour			
<b>Total</b>	<b>10 de 11</b>	<b>91 %</b>	<b>Antérieurement</b>			
Titres détenus						
Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
11 juin 2014	10 000	23 528	33 528	492 526 \$	390 000 \$	126 %
12 juin 2013	10 000	17 892	27 892	291 471 \$		

<sup>2</sup> Lorsque M. Fortier a commencé à travailler auprès de RBCMC en octobre 2010, la Banque Royale du Canada occupait depuis longtemps une position dans le syndicat de financement de CAE. RBCMC n'est pas le principal conseiller financier externe de CAE et les honoraires que CAE lui a versés au cours de l'exercice 2014 ne sont pas importants pour l'une ou l'autre des entités. Le conseil d'administration de CAE a établi que les relations limitées entre CAE et RBCMC n'ont pas nui à l'indépendance de M. Fortier en tant qu'administrateur de la Société.



## SECTION 3 LES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

### PAUL GAGNÉ

Âge : 67 Administrateur depuis : 2005 (indépendant)  
Votes favorables à la dernière assemblée annuelle : 98,15 %



Paul Gagné<sup>1</sup> est administrateur de diverses sociétés ouvertes et fermées. M. Gagné est président du conseil de Wajax Corporation et il siège également au comité d'audit des conseils d'Ainsworth Lumber Co. Ltd. et de Textron Inc. M. Gagné a travaillé chez Avenor Inc. de 1976 à 1997 et le dernier poste qu'il y a occupé était celui de chef de la direction. En 1998, il est entré au service de Kruger Inc., où il a occupé un poste de consultant en planification stratégique d'entreprise jusqu'en 2002. M. Gagné est titulaire d'un titre comptable professionnel agréé.

Appartenance au conseil et présences			Autres conseils de sociétés ouvertes			
Conseil d'administration	8 de 8	100 %	<b>Actuellement</b>			
Audit	4 de 4	100 %	Textron Inc.	1995 à ce jour		
Ressources humaines (président)	4 de 4	100 %	Wajax Corporation	1996 à ce jour		
Comité directeur ad hoc	3 de 3	100 %	Ainsworth Lumber Co. Ltd.	2011 à ce jour		
<b>Total</b>	<b>19 de 19</b>	<b>100 %</b>	<b>Antérieurement</b>			
			Inmet Mining Corporation	1996 – 2013		
			Fraser Papers Inc.	2004 – 2011		
Titres détenus						
Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
11 juin 2014	-	87 619	87 619	1 287 123 \$	390 000 \$	330 %
12 juin 2013	-	71 797	71 797	750 279 \$		

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

## SECTION 3 LES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

### JAMES F. HANKINSON

Âge : 70 Administrateur depuis : 1995 (indépendant)  
Votes favorables à la dernière assemblée annuelle : 99,27%



James F. 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 est 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 Canadian Pacific Limited où il a occupé, de 1990 à 1995, le poste de président et chef de l'exploitation. M. Hankinson est titulaire d'un titre de comptable professionnel agréé.

Appartenance au conseil et présences			Autres conseils de sociétés ouvertes			
Conseil d'administration (président)	8 de 8	100 %	<b>Actuellement</b>			
Gouvernance	1 de 1	100 %	<b>Antérieurement</b>			
<b>Total</b>	<b>9 de 9</b>	<b>100 %</b>	Maple Leaf Foods Inc.		1995 – 2012	
			Shoppers Drug Mart Corporation		2009 – 2014	
Titres détenus						
Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
11 juin 2014	4 018	107 969	111 987	1 645 089 \$	855 000 \$	192 %
12 juin 2013	4 018	99 423	103 441	1 080 958 \$		

## SECTION 3 LES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

### JOHN P. MANLEY

Âge : 64 Administrateur depuis : 2008 (indépendante)  
Votes favorables à la dernière assemblée annuelle : 97,83 %



John Manley<sup>1,2</sup> est président et chef de la direction du Conseil canadien des chefs d'entreprise (un organisme sans but lucratif) depuis 2010. De 2004 à 2009, il a été avocat-conseil chez McCarthy Tétrault s.r.l., une société 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 l'Université de Toronto, de l'Université d'Ottawa, de l'Université Carleton et de l'University of Western Ontario.

Appartenance au conseil et présences			Autres conseils de sociétés ouvertes			
Conseil d'administration	7 de 8	87,5 %	<b>Actuellement</b>			
Ressources humaines	3 de 4	75 %	Banque Canadienne Impériale de Commerce 2005 à ce jour			
Audit	1 de 2	50 %	<b>Antérieurement</b>			
Gouvernance	2 de 2	100 %	Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée 2006 – 2013			
Comité directeur ad hoc	3 de 3	100 %				
<b>Total</b>	<b>16 de 19</b>	<b>84 %</b>				
Titres détenus						
Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
11 juin 2014	-	57 291	57 291	841 604 \$	390 000 \$	216 %
12 juin 2013	-	43 540	43 540	454 933 \$		

- 1 Du 31 mai 2004 jusque vers le 21 juin 2005, M. Manley, à titre d'administrateur de Corporation Nortel Networks (« Nortel ») et de Nortel Networks Limited (« NNL »), de même que d'autres administrateurs et hauts dirigeants ainsi que certains employés de Nortel et de NNL, ont fait l'objet d'une interdiction d'opérations sur les titres de ces sociétés, interdiction ordonnée à l'égard de la direction par la CVMO, l'Autorité des marchés financiers (l'« AMF ») et certaines autres autorités provinciales en valeurs mobilières (collectivement les « autorités ») en ce qui concerne le retard du dépôt de certains états financiers de ces sociétés. Après le dépôt des états financiers exigés, la CVMO et l'AMF ont levé ces ordonnances d'interdiction d'opérations respectivement à compter du 8 juin 2006 et du 9 juin 2006, après quoi les autres autorités ont levé leurs ordonnances d'interdiction d'opérations.
- 2 M. Manley était administrateur de Nortel et de 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. Il a aussi assisté à toutes les réunions du comité d'audit après sa nomination à ce comité.

## SECTION 3 LES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

### MARC PARENT

Âge : 53 Administrateur depuis : 2008  
Votes favorables à la dernière assemblée annuelle : 99,5 %



Marc Parent<sup>3</sup> est chef de la direction de CAE inc. depuis octobre 2009. Il est entré au service de la Société en février 2005 en tant que président de groupe, Produits de simulation, avant d'être nommé président de groupe, Produits de simulation et Formation militaire et services associés en mai 2006, et, par la suite, vice-président exécutif et chef de l'exploitation en novembre 2008. M. Parent possède plus de 30 ans d'expérience dans l'industrie aéronautique. Avant de se joindre à CAE, M. Parent a occupé divers postes auprès de Canadair et de Bombardier Aéronautique au Canada et aux États-Unis. M. Parent est un ancien président du conseil d'administration de l'Association des industries aérospatiales du Canada (AIAC) et d'Aéro Montréal (grappe aérospatiale du Québec). M. Parent a obtenu un diplôme en génie de l'École Polytechnique. Il est également diplômé du « Harvard Business School Advanced Management Program » et détient un doctorat honorifique de l'École Polytechnique.

Appartenance au conseil et présences			Autres conseils de sociétés ouvertes			
Conseil d'administration	8 de 8	100 %	<b>Actuellement</b>			
<b>Total</b>	<b>8 de 8</b>	<b>100 %</b>	<b>Antérieurement</b>			
Titres détenus						
Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
11 juin 2014	106 786	248 651	355 437	5 221 369 \$	500 % du salaire	122 %
12 juin 2013	53 551	244 328	297 879	3 112 836 \$		

<sup>3</sup> M. Parent détient également 1 797 900 options d'acquisition d'actions ordinaires et, à titre de président et chef de la direction, ses objectifs en matière de propriété d'actions ou de DDVA sont plus élevés que ceux d'un administrateur indépendant. M. Parent a assisté à la totalité ou à une partie des réunions des comités du conseil sur invitation de ces comités.

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

Âge : 68 Administrateur depuis : 2009 (indépendant)  
Votes favorables à la dernière assemblée annuelle : 98,73 %



Le général Schoomaker est conseiller en matière de défense. C'est un général quatre étoiles retraité de l'Armée américaine qui, rappelé en service actif, est devenu le 35<sup>e</sup> 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 d'état-major dans les Forces d'opérations spéciales et traditionnelles. Il est administrateur de plusieurs sociétés ouvertes, fermées ou à but non lucratif ainsi que de la Special Operations Warrior Foundation et a été administrateur de CAE USA Inc. (de novembre 2007 à février 2009).

Appartenance au conseil et présences			Autres conseils de sociétés ouvertes			
Conseil d'administration	8 de 8	100 %	<b>Actuellement</b>			
Gouvernance	1 de 2	50 %	Aeroflex Incorporated 2010 à ce jour			
Ressources humaines	4 de 4	100 %	<b>Antérieurement</b>			
Comité directeur ad hoc	3 de 3	100 %	DynCorp International Inc. 2007 – 2010			
<b>Total</b>	<b>16 de 17</b>	<b>94 %</b>				
Titres détenus						
Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
11 juin 2014	-	51 885	51 885	762 190 \$	390 000 \$	195 %
12 juin 2013	-	39 754	39 754	415 429 \$		

## SECTION 3

# LES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

### ANDREW J. STEVENS

Âge : 57 Administrateur depuis : 2013 (indépendant)  
 Votes favorables à la dernière assemblée annuelle : 99,48 %



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

Appartenance au conseil et présences			Autres conseils de sociétés ouvertes			
Conseil d'administration	8 de 8	100 %	<b>Actuellement</b>			
Audit	2 de 2	100 %	Héroux-Devtek Inc.	2014 à ce jour		
Ressources humaines	2 de 2	100 %	De La Rue plc	2012 à ce jour		
<b>Total</b>	<b>12 de 12</b>	<b>100 %</b>	<b>Antérieurement</b>			
			Cobham plc	2003 – 2012		
Titres détenus						
Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
11 juin 2014	-	11 263	11 263	165 453 \$	390 000 \$	42 %
12 juin 2013	-	1 263	1 263	13 198 \$		

## SECTION 3 LES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

### KATHARINE B. STEVENSON

Âge : 51 Administratrice depuis : 2007 (indépendant)  
Votes favorables à la dernière assemblée annuelle : 99,07 %



Katharine B. Stevenson est administratrice de sociétés et siège au conseil de diverses sociétés et de divers organismes sans but lucratif. Elle a été l'ancienne trésorière de Corporation Nortel Networks. Avant d'entrer au service de Corporation Nortel Networks, elle a été vice-présidente de J.P. Morgan & Company, Inc. M<sup>me</sup> Stevenson siège au conseil de la Banque Canadienne Impériale de Commerce et à son comité d'audit. Elle est également administratrice de Valeant Pharmaceuticals International, Inc. et siège au comité d'audit et des risques et au comité des finances et des opérations de cette société. Elle est également administratrice d'Open Text Corporation et membre de son comité d'audit.

Le conseil d'administration de CAE a déterminé que ces activités simultanées ne nuisaient pas à la capacité de M<sup>me</sup> Stevenson d'accomplir efficacement ses tâches au sein du comité d'audit de CAE. De plus, elle a présidé le comité d'audit d'OSI Pharmaceuticals, Inc. jusqu'à la vente de la société. Elle est gouverneure et ancienne présidente du conseil de la Bishop Strachan School et vice-présidente du conseil de l'Université de Guelph (et présidente de son comité des finances). Elle possède le titre IAS.A conféré par l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS).

Appartenance au conseil et présences			Autres conseils de sociétés ouvertes			
Conseil d'administration	8 de 8	100 %	<b>Actuellement</b>			
Audit (présidente)	4 de 4	100 %	Banque Canadienne Impériale de Commerce 2011 à ce jour			
<b>Total</b>	<b>12 de 12</b>	<b>100 %</b>	Valeant Pharmaceuticals International, Inc. 2010 à ce jour			
			Open Text Corporation 2008 à ce jour			
			<b>Antérieurement</b>			
			Afexa Life Sciences Inc. 2011			
			OSI Pharmaceuticals Inc. 2005 – 2010			
Titres détenus						
Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
11 juin 2014	15 600	62 893	78 493	1 153 062 \$	390 000 \$	296 %
12 juin 2013	15 600	50 945	66 545	695 395 \$		

### KATHLEEN E. WALSH

Âge : 58 Administratrice depuis : 2013 (indépendante)  
Votes favorables à la dernière assemblée annuelle : 99,55 %



Kathleen E. Walsh<sup>1</sup> est actuellement présidente et chef de la direction du Boston Medical Center, un centre médical sans but lucratif comptant 496 lits à Boston, Massachusetts, qui emploie plus de 1 200 médecins et 1 500 infirmières. Elle est aussi professeure affiliée de la Boston University School of Medicine. Auparavant, elle a été première vice-présidente et directrice de l'exploitation du Brigham and Women's Hospital, directrice de l'exploitation du Novartis Institutes for BioMedical Research pour Novartis AG et a occupé différents postes jusqu'à vice-présidente principale, Services médicaux et Centre du cancer, au Massachusetts General Hospital et, auparavant, auprès de quatre autres hôpitaux. M<sup>me</sup> Walsh siège aussi au conseil d'administration de la Greater Boston Chamber of Commerce, du Emmanuel College et au conseil consultatif du Clinical Center du National Institutes of Health à Bethesda, MD.

Appartenance au conseil et présences			Autres conseils de sociétés ouvertes			
Conseil d'administration	7 de 7	100 %	<b>Actuellement</b>			
Audit	1 de 2	50 %	<b>Antérieurement</b>			
<b>Total</b>	<b>8 de 9</b>	<b>89 %</b>				
Titres détenus						
Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
11 juin 2014	-	7 599	7 599	111 629 \$	390 000 \$	28 %
12 juin 2013	S. O.	S.O.	S.O.	S.O.		

1 M<sup>me</sup> Walsh s'est jointe au conseil d'administration suivant le début de l'exercice 2014.

## SECTION 3

# LES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

## PROCESSUS DE SÉLECTION ET DE NOMINATION DES ADMINISTRATEURS

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

Pour remplir ce mandat, le comité de gouvernance :

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

Les membres du conseil doivent :

- démontrer un niveau d'éthique et d'intégrité élevé, incluant le respect du code d'éthique professionnelle du conseil;
- agir de façon honnête et de bonne foi en ce qui a trait aux meilleurs intérêts 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 de CAE;
- faire des efforts raisonnables pour assister aux réunions du conseil et des comités; et
- revoir les documents fournis à l'avance (le cas échéant) par la direction et se préparer consciencieusement avant chaque réunion du conseil.

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

## SECTION 3 LES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

### CARACTÉRISTIQUES DU CONSEIL

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

	ÂGE			DURÉE DU MANDAT à CAE			COMPÉTENCES					
	Moins de 60	60 à 69	70 et plus	1 à 5 ans	6 à 10 ans	Plus de 10 ans	Connaissance du secteur	Leadership et gestion stratégiques	Finances et comptabilité	Ressources humaines	R-D	Gouvernance/Conseil
Brian E. Barents			■		■		■	■		■		
Michael M. Fortier	■			■				■	■			■
Paul Gagné		■			■			■	■	■		
James F. Hankinson			■			■		■	■			■
John P. Manley		■			■				■	■		■
Marc Parent	■				■		■	■		■	■	
Peter J. Schoomaker		■		■			■	■		■		
Andrew J. Stevens	■			■			■	■				■
Katharine B. Stevenson	■							■	■			■
Kathleen E. Walsh	■			■			■	■		■		

*Tous les candidats non dirigeants sont indépendants (9 sur 10).*

*Tous les membres des comités du conseil sont indépendants.*



## NOUS EXERÇONS UNE SOLIDE GOUVERNANCE DEPUIS PLUS DE 65 ANS

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

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

### Respect de la réglementation

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

En tant que société non américaine, CAE n'est pas tenue de se conformer à la plupart des exigences d'inscription de la NYSE en matière de gouvernance. Toutefois, elle 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 ([www.cae.com](http://www.cae.com)), CAE se conforme aux exigences de la NYSE à tous égards importants. Elle se conforme également aux dispositions de la SOX et aux règles adoptées par la SEC aux termes de cette loi qui s'appliquent actuellement à elle.

### Meilleures pratiques 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

## SECTION 4

### GOUVERNANCE

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](http://www.computershare.com)) pour aider les actionnaires. Ces derniers peuvent aussi envoyer leurs commentaires par courriel à [investisseurs@cae.com](mailto:investisseurs@cae.com). En outre, CAE donne des renseignements sur ses activités sur son site Web ([www.cae.com](http://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](http://www.sedar.com) et [www.sec.gov/edgar](http://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-investir-dans-cae/gouvernance](http://www.cae.com/investisseurs/pourquoi-investir-dans-cae/gouvernance). Les renseignements affichés sur le site Web sont **également disponibles en version imprimée à la demande de tout actionnaire adressée au secrétariat général** à l'adresse indiquée à la présente circulaire de sollicitation de procurations.

- Lignes directrices concernant la 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
- Code d'éthique des membres du conseil
- Mandat des comités du conseil
- Descriptions de poste pour le chef de la direction, le président du conseil et les présidents des comités
- Code d'éthique professionnelle

#### 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 des commentaires éclairés à l'endroit de la direction. La direction doit s'assurer que CAE exerce ses activités en toute légalité et de manière responsable. Et le conseil d'administration s'engage en ce sens. Son rôle de gérance, ses responsabilités spécifiques et divers autres points sont énoncés à l'Annexe A de la présente circulaire, intitulée « **Mandat du conseil d'administration** ».

#### Rôle et responsabilités du président et chef de la direction

Le président et chef de la direction apporte son concours dans la formulation de la description du poste de président et chef de la direction, qui est approuvée par le comité de gouvernance et le conseil d'administration. La 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 porter au maximum la valeur de CAE. Elle prévoit également que 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 pour 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

## SECTION 4

### GOUVERNANCE

représentants gouvernementaux et des investisseurs, le développement et la mise en œuvre d'une stratégie de ressources humaines qui développe des capacités en matière de leadership et la création d'une structure organisationnelle et d'une culture qui optimisent et maintiennent de hauts niveaux de rendement.

#### **Le président du conseil est indépendant**

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

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

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

*La moyenne des présences aux réunions du conseil s'élève à 94,8 % pour l'exercice 2014.*

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

Les administrateurs indépendants se sont réunis séparément à chacune des réunions périodiques prévues du conseil d'administration au cours de l'exercice 2014 ainsi qu'à chaque réunion du comité des ressources humaines, du comité de gouvernance et du comité d'audit. Les réunions des administrateurs indépendants tenues à l'occasion des réunions du conseil d'administration sont présidées par le président du conseil non membre de la direction; celles tenues à l'occasion des réunions des comités, 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 rencontrer ces conseillers et consultants aux frais de CAE lorsque les circonstances le justifient. En fait, le conseil a régulièrement accès à des renseignements indépendants de la direction par l'entremise des auditeurs externes et internes, ainsi qu'en faisant appel à des conseillers en rémunération indépendants, et a la possibilité de consulter un expert-conseil juridique indépendant. Il est d'avis que des processus suffisants sont en place pour lui permettre de fonctionner indépendamment de la direction.

## SECTION 4 GOUVERNANCE

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

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

	Gouvernance	Audit	Ressources humaines
Brian E. Barents	■		■
Michael M. Fortier	■		
Paul Gagné		■	Président
James F. Hankinson			
John P. Manley	Président		■
Peter J. Schoomaker	■		■
Andrew J. Stevens		■	■
Katharine B. Stevenson		Présidente	
Kathleen E. Walsh		■	

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 intitulée « **Rapports des comités du conseil** ». Vous trouverez aussi ces derniers sur notre site Web, sous la rubrique « **Gouvernance** », de pair avec les descriptions de poste pour les présidents des comités.

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

## SECTION 4

### GOVERNANCE

#### Orientation et formation continue

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

#### Évaluation des administrateurs par le comité de gouvernance

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

#### Rémunération

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

## SECTION 5

### RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL

#### LE COMITÉ DE DIRECTION

Peut exercer tous les pouvoirs du conseil dans le cadre de la gestion et de la direction des activités de CAE, entre les réunions du conseil d'administration, sous réserve des restrictions imposées à l'occasion par le conseil d'administration et des limitations prévues par la loi et les règlements administratifs de CAE.

Le comité directeur n'a tenu aucune réunion à l'exercice 2014.





#### Dissolution du comité à l'exercice 2014

Le règlement de CAE a longtemps autorisé l'existence d'un comité de direction. Ainsi, au cours des dernières décennies, CAE a désigné un comité de direction, généralement composé de trois administrateurs. Au fil des ans, celui-ci s'est rarement réuni, ne serait-ce que pour approuver les derniers détails d'une question déjà traitée par l'ensemble du conseil.

Quelques analystes en matière de gouvernance désapprouvent la formation de comités de direction, qui favorise selon eux une structure d'administration dualiste, où certains administrateurs exercent plus d'influence que d'autres sur les décisions. Heureusement, grâce au progrès des communications électroniques, le comité de direction a pu éviter cet écueil. Cela dit, le comité de gouvernance et le conseil de CAE ont établi que le comité directeur n'était plus requis dans la prise de décisions de dernière minute et l'ont dissous.

## SECTION 5

### RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL

 J. MANLEY (PRÉSIDENT)	 BRIAN E. BARENTS	<h3>LE COMITÉ DE GOUVERNANCE</h3> <p>Aide le conseil à élaborer et à mettre en œuvre nos lignes directrices en matière de gouvernance, à identifier les personnes qualifiées pour devenir membres du conseil, à déterminer la composition du conseil et de ses comités, à veiller à la planification de la relève du conseil, à établir la rémunération des administrateurs, à élaborer et à superviser le processus d'évaluation du conseil ainsi qu'à examiner et à soumettre à l'approbation du conseil les politiques d'entreprise en matière de conduite professionnelle, de normes supérieures de gouvernance et d'éthique.</p> <p>Les quatre membres du comité de gouvernance sont tous des administrateurs indépendants. Le mandat du comité de gouvernance est décrit dans la section de notre site Web consacrée à la gouvernance, à CAE.com.</p> <p>Le comité de gouvernance a tenu trois réunions au cours de l'exercice 2014; taux de présence de 90 %.</p>
 M. FORTIER	 PETER J. SCHOOMAKER	

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

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

#### Faits saillants de l'exercice 2014

- Le comité d'administration de CAE est passé de 16 à 10 administrateurs.
- Deux nouveaux administrateurs sont entrés en fonction en 2014, renouvelant ainsi le conseil de façon substantielle.

#### *Adoption d'une politique anticouverture*

À moins d'indication contraire du comité de gouvernance du conseil d'administration, la politique anticouverture prévoit que les hauts dirigeants de CAE (y compris les administrateurs, 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 raison de croire qu'ils auront cet effet. Aucune demande n'a été faite ou approuvée par le comité de gouvernance.

## SECTION 5

# RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL

### *Adoption d'une politique sur l'appartenance aux mêmes conseils*

Faits saillants de la nouvelle politique en matière d'appartenance des administrateurs aux mêmes conseils :

- pas plus de deux administrateurs ne peuvent siéger à un conseil ou à un comité du conseil extérieur, à moins d'avis contraire du conseil.
- les administrateurs qui se trouvent dans cette situation ont fait l'objet d'une évaluation le 11 février 2014. Le conseil a établi que leur appartenance aux mêmes conseils ne nuit pas à leur capacité d'agir dans l'intérêt du conseil.
- les administrateurs qui sont aussi chefs de la direction de sociétés ouvertes ne devraient pas siéger aux conseils de plus de deux sociétés ouvertes, en dehors du conseil de CAE.
- tout administrateur ne travaillant pas comme employé ou occupant un emploi à temps plein dans une société non cotée ou dans une société ouverte, sans être chef de la direction, ne devrait pas siéger aux conseils de plus de quatre sociétés ouvertes, en dehors du conseil de CAE.
- le président et chef de la direction de CAE ne devrait pas siéger au conseil de plus d'une autre société ouverte, ni au conseil de toute autre société ouverte dont le président et chef de la direction est membre du conseil de CAE.

### *Formation continue*

Nous proposons, sur le site Web du conseil, une liste étendue de ressources actuelles, soit des recherches, des analyses, des nouvelles et des études universitaires sur les pratiques exemplaires en matière de gouvernance et de rémunération et d'autres aspects relatifs au conseil et aux responsabilités fiduciaires, et préconisons les outils de recherche et de formation de la National Association of Corporate Directors. En outre, nous avons tenu les activités suivantes au cours de l'exercice 2014 en vue d'offrir aux administrateurs toutes les ressources de formation nécessaires pour mener à bien leurs responsabilités :

- réunion du conseil à Dallas, au Texas, pour observer le plus grand centre de formation pour l'aviation d'affaires de CAE et d'autres activités connexes, ainsi que pour rencontrer des clients dans les domaines de l'aviation commerciale et d'affaires;
- compte rendu de M. Tom Jenkins au conseil d'un rapport intitulé [\*Canada First: Leveraging Defence Procurement Through Key Industrial Capabilities\*](#), préparé par un groupe d'experts sous la direction de M. Jenkins, conseiller spécial de la ministre canadienne des Travaux publics et des Services gouvernementaux;
- mises à jour bisannuelles de la direction sur la conformité de CAE concernant des questions comme le contrôle des exportations et l'enregistrement des lobbyistes auprès du gouvernement;
- diverses présentations sur CAE : marchés, technologie, développements au sein de l'industrie et autre matériel éducatif;

### *Examen de la rémunération des membres du conseil*

Avec l'aide de PCI-Perrault Conseil Inc., le comité a examiné le niveau de rémunération des administrateurs de CAE en se servant de la même liste de sociétés de référence que celle utilisée par le comité des ressources humaines pour les hauts dirigeants visés (voir « **Analyse de la rémunération – Étalonnage** » pour



## SECTION 5

### RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL

obtenir la liste détaillée) et a augmenté de 100 000 \$ à 130 000 \$ leur niveau de rémunération de base annuelle. La rémunération des administrateurs de CAE correspond maintenant à la référence du groupe de comparaison pour l'exercice 2014. Cela dit, le coût global du conseil n'a pas beaucoup changé puisque celui-ci regroupe un nombre moindre d'administrateurs. Il est important que la rémunération des membres du conseil d'administration soit suffisamment concurrentielle pour permettre à l'entreprise d'attirer de bons candidats de l'Amérique du Nord et d'ailleurs, de manière à tenir compte de la portée internationale des activités de CAE.

#### *Résolution des plaintes en vertu du code d'éthique professionnelle*

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

## SECTION 5 RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL

		<h3>LE COMITÉ D'AUDIT</h3> <p>Aide le conseil à superviser l'intégrité de nos états financiers, la conformité aux exigences applicables prévues par la loi et la réglementation, l'indépendance, les compétences et la nomination de l'auditeur externe, la performance des auditeurs externe et interne, la responsabilité de la direction quant à l'évaluation et le compte rendu de l'efficacité des contrôles internes et de nos processus de gestion des risques d'entreprise.</p> <p>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 également vous reporter aux sections 10 et 11 et à l'Annexe 1 – Information sur le comité d'audit de notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 mars 2014 (que vous pouvez également consulter sur notre site Web à CAE.com, sur SEDAR à sedar.com et sur EDGAR à sec.gov).</p> <p>Les quatre membres du comité d'audit sont des administrateurs indépendants. M<sup>me</sup> K. Stevenson et M. P. Gagné 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.</p> <p>Le comité d'audit a tenu quatre réunions au cours de l'exercice 2014; taux de présence de 80 %.</p>
<p>K. B. STEVENSON (PRÉSIDENTE)</p>	<p>P. GAGNÉ</p>	
		
<p>A. J. STEVENS</p>	<p>K. E. WALSH</p>	

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-bas les faits saillants des carrières des membres du comité d'audit qui font d'eux, des décideurs qualifiés et efficaces au sein de ce comité.

Mme Stevenson possède une vaste expérience financière et comptable, incluant son expérience comme trésorière chez Corporation Nortel Networks, son poste de vice-présidente, finances corporatives avec J. P. Morgan Chase & Co., une firme d'envergure mondiale, située principalement à New York, et, finalement, son ancien poste de présidente du comité d'audit de OSI Pharmaceuticals Inc. Elle siège également au comité d'audit d'Open Text Corporation, au comité d'audit et de risques de Valeant Pharmaceuticals International Inc. et au comité d'audit de la Banque Canadienne Impériale de Commerce.

M. Gagné est comptable agréé. En plus de ses activités en cours énumérées à la section 3, il siège également aux comités d'audit des conseils de Ainsworth Lumber Co. Ltd. et Texttron Inc., et siègeati anciennement à titre de président du comité d'audit de CAE.

M. Stevens détient une vaste expérience de direction au sein du secteur aérospatial. Son expérience décrite à la section 3 a permis à M. Stevens d'acquérir une grande compréhension des problèmes auxquels font face les entreprises oeuvrant dans ce secteur.

## SECTION 5

# RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL

**Mme Walsh est actuellement chef de la direction du Boston Medical Center, un des plus grands hôpitaux de la Nouvelle-Angleterre. Mme Walsh possède une vaste expertise financière et comptable acquise grâce à son expérience à divers postes de direction (énumérés à la section 3).**

### Faits saillants de l'exercice 2014

#### *Examen de l'indépendance de l'auditeur*

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

Le comité a examiné en profondeur les renseignements financiers trimestriels intermédiaires et les communiqués de presse concernant les résultats financiers avant leur publication. Le comité a également examiné le rapport de gestion trimestriel et les communiqués de presse annonçant les résultats trimestriels, puis a recommandé au conseil de les approuver. Le comité d'audit a examiné le rapport de gestion et les états financiers audités de CAE préparés par la direction pour l'exercice clos le 31 mars 2014 de pair avec PwC. Le comité a par la suite recommandé de les rendre publics et de les déposer auprès de l'Autorité des marchés financiers et de la SEC.

#### *Examen des contrôles internes*

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

## SECTION 5

### RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL

 P. GAGNÉ (président)	 BRIAN E. BARENTS	<h2>LE COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES</h2> <p>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 d'environnement, de santé et sécurité, l'administration et les investissements du régime de retraite, le perfectionnement des dirigeants ainsi que la planification de la relève.</p> <p>Les cinq membres du comité des ressources humaines sont des administrateurs indépendants. Le mandat du comité des ressources humaines est décrit dans la section de notre site Web consacrée à la gouvernance, à CAE.com.</p> <p>Le comité des ressources humaines a tenu quatre réunions au cours de l'exercice 2014; taux de présence de 95 %.</p>
 J. P. MANLEY	 P.J. SCHOOMAKER	
 A. J. STEVENS		

Le comité des ressources humaines est responsable des structures de rémunération de la Société et de la planification de la relève. 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 ancien et actuel d'autres comités des ressources humaines/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 supervisant la négociation de conventions collectives.
- M. Barents est membre du comité des ressources humaines de CAE depuis plusieurs années. Il a traité de questions de rémunération des hauts dirigeants et de ressources humaines en tant que chef de la direction et cofondateur de Galaxy Aerospace et brigadier-général de la Garde nationale aérienne des États-Unis. Il siège actuellement aux comités des ressources humaines d'une autre société ouverte et d'une société fermée, si bien qu'il a l'expérience et la formation nécessaires pour traiter les questions soulevées au sein des secteurs d'Aviation et Défense de CAE.

## SECTION 5

# RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL

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

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

### Faits saillants de l'exercice 2014

#### *Planification de la relève*

Le conseil d'administration a délégué à son comité des ressources humaines la responsabilité première d'examiner les processus de CAE en matière de planification de la relève, d'examen des plans de relève pour les hauts dirigeants clés et de surveillance du rendement des hauts dirigeants, à l'exception du président et chef de la direction.

CAE dispose d'un processus annuel de perfectionnement du leadership à l'échelle de la Société axé sur le perfectionnement rapide des dirigeants et la formation d'une relève solide aux postes de direction de la Société. Dans le cadre de ce processus, une liste permanente de candidats qualifiés est tenue à jour afin d'appuyer le plan de relève des postes de direction et de haute direction. Le comité des ressources humaines a pour mandat d'examiner périodiquement les résultats du processus de perfectionnement du leadership et de présenter un rapport annuel sur la planification de la relève des dirigeants et leur maintien en poste.

#### *Surveillance des risques liés à la rémunération*

Le comité des ressources humaines et le conseil d'administration observent les risques que les régimes de rémunération peuvent comporter et ont pris les mesures nécessaires afin que la conception générale des régimes de rémunération de CAE réduise ces risques.

## SECTION 5

### RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL

#### Faits saillants des principaux changements prévus quant à la rémunération des hauts dirigeants à l'exercice 2015

Au cours de l'exercice 2014, nous avons longuement analysé le rendement historique de nos régimes d'intéressement à long terme (RILT), la pertinence de nos mesures de rendement et de nos véhicules utilisés, de même que nos données de référence. Dans un effort soutenu d'arrimer les paiements au rendement et d'aligner la rémunération sur notre stratégie en évolution et nos résultats, nous comptons apporter les changements suivants à notre régime d'intéressement à long terme, dès l'exercice 2015 :

- nous passerons d'un régime de droits à la valeur d'actions de négociation restreinte fondés sur le résultat relatif du rendement total à un régime de droits fondés sur le rendement selon le RPA du plan stratégique (droits à la valeur d'actions liés au rendement);
- nous réduirons la pondération des options d'achat d'actions du RILT de 40 à 30 %, et augmenterons celle des droits à la valeur d'actions liés au rendement de 40 à 50 %;
- nous remplacerons les droits différés à la valeur d'actions (DDVA) par des droits à la valeur d'actions de négociation restreinte, acquis au fil du temps, dans une pondération de 20 %.

Ces changements sont décrits en détail à la rubrique « **Politique et objectifs en matière de rémunération** ». de la section 7.

## SECTION 5

### RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL

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

Réunion	Ordre du jour
Mai 2013	<p><b>Examen :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rémunération des hauts dirigeants</li> <li>• Circulaire de sollicitation de procurations</li> <li>• Rendement du président et chef de la direction à l'exercice 2013 et ses objectifs pour l'exercice 2014</li> <li>• Revue d'une stratégie alternative d'investissement pour le régime de retraite</li> <li>• Revue du mandat du comité, du plan de travail et des ordres du jour</li> <li>• Revue de l'environnement, de santé et sécurité</li> </ul> <p><b>Approbation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Attributions du RICT et RILT et augmentations au mérite des subordonnés directs du président et chef de la direction</li> </ul>
Août 2013	<p><b>Examen :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planification de la relève et processus annuel de perfectionnement du leadership</li> <li>• Information financière sur les régimes de retraite enregistrés et stratégie d'investissement</li> <li>• Mise à jour sur le RICT</li> <li>• Revue de l'environnement, de santé et sécurité</li> <li>• Compte rendu de 3 réunions tenues avec les investisseurs de CAE sur la rémunération des hauts dirigeants et la gouvernance</li> </ul> <p><b>Approbation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Objectifs du président et chef de la direction pour l'exercice 2014</li> </ul>
Novembre 2013	<p><b>Examen :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise à jour sur le RICT</li> <li>• Élaboration du RICT et du RILT pour l'exercice 2015</li> <li>• Revue de l'environnement, de santé et sécurité</li> <li>• Point sur les relations de travail</li> <li>• Revue du marché en matière de rémunération des hauts dirigeants</li> </ul> <p><b>Approbation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le groupe de référence pour la rémunération des hauts dirigeants</li> </ul>
Février 2014	<p><b>Examen :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Point sur les lignes directrices en matière d'actionnariat</li> <li>• Revue de l'environnement, de santé et sécurité</li> <li>• Évaluation de rendement annuelle du comité des ressources humaines</li> <li>• Mise à jour sur le RICT</li> </ul> <p><b>Approbation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaboration du RICT et du RILT pour l'exercice 2015</li> </ul>

## 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 membres de la direction.

Notre programme de rémunération à l'intention des administrateurs non membres de la direction vise les objectifs suivants :

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

Le conseil établit la rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction en fonction des recommandations du comité de gouvernance.

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

### *Même groupe de référence que pour les hauts dirigeants visés*

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

### *Rémunération des administrateurs révisée et ajustée à l'exercice 2014*

Au cours de l'exercice 2014, l'ensemble des honoraires des administrateurs était établi comme suit :

Poste	Honoraires annuels	Forme du paiement
Président du conseil	285 000 \$	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 125 000 \$ en DDVA</li> <li>• 160 000 \$ en espèces ou DDVA<sup>(2)</sup> au choix de l'administrateur</li> </ul>
Membre du conseil	130 000 \$	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 75 000 \$ en DDVA<sup>(2)</sup></li> <li>• 55 000 \$ en espèces ou DDVA<sup>(2)</sup> au choix de l'administrateur</li> </ul>
Président d'un comité du conseil <sup>(1)</sup>	25 000 \$	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DDVA à concurrence du seuil minimum d'actionnariat</li> <li>• Par la suite, en espèces ou DDVA au choix de l'administrateur</li> </ul>



## SECTION 6

# RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Membre d'un comité du conseil <sup>(1)</sup>	10 000 \$	<ul style="list-style-type: none"><li>• DDVA<sup>2</sup> à concurrence du seuil minimum d'actionariat</li><li>• Par la suite, en espèces ou DDVA<sup>2</sup> au choix de l'administrateur</li></ul>
Président du comité de direction ad hoc	25 000 \$	<ul style="list-style-type: none"><li>• Espèces ou DDVA au choix de l'administrateur</li></ul>
Membre du comité de direction ad hoc	15 000 \$	<ul style="list-style-type: none"><li>• Espèces ou DDVA au choix de l'administrateur</li></ul>

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

(2) Droits différés à la valeur d'actions.

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

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

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

### *Le seuil minimum d'actionariat concilie les intérêts des administrateurs et des actionnaires*

Les administrateurs de CAE sont tenus de posséder l'équivalent de trois ans d'honoraires annuels de base au conseil sous forme d'actions ordinaires ou de DDVA.

### *Les DDVA favorisent l'atteinte du seuil d'actionariat minimum par les administrateurs*

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

### *Réduction des risques*

Conformément au régime de DDVA, les droits et intérêts de l'administrateur en ce qui concerne les DDVA qu'il détient dans son compte de participant ne peuvent être transférés ni cédés, sauf dans des cas précis de succession. Les DDVA détenus par les administrateurs de CAE sont sujets à la politique anticouverture décrite dans le rapport du comité de gouvernance.

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.

## SECTION 6

# RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

### Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant résume la rémunération des administrateurs non membres de la direction de CAE au cours de l'exercice 2014 :

Nom	Total des honoraires (\$)	Versés en espèces (\$)	Versés sous forme de DDVA (\$)
Brian E. Barents	127 952	–	127 952
John A. (Ian) Craig <sup>2</sup>	39 032	8 871	30 161
H. Garfield Emerson <sup>2</sup>	42 580	21 290	21 290
Michael M. Fortier	121 500	55 750	65 750
Paul Gagné	181 500	–	181 500
James F. Hankinson	216 065	131 777	84 288
E. Randolph (Randy) Jayne II <sup>2</sup>	39 032	–	39 032
Robert Lacroix <sup>2</sup>	39 032	17 742	21 290
John P. Manley	162 629	–	162 629
Peter J. Schoomaker	142 952	–	142 952
Andrew J. Stevens	124 403	–	124 403
Katharine B. Stevenson	137 629	–	137 629
Lawrence N. Stevenson <sup>2</sup>	47 903	12 419	35 484
Lynton R. Wilson <sup>2</sup>	79 839	79 839	–
Kathleen E. Walsh <sup>3</sup>	97 883	–	97 883

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 des actions de CAE à la date de l'attribution.

2. A quitté le conseil d'administration au mois d'août de l'exercice 2014.

3. M<sup>me</sup> Walsh s'est jointe au conseil d'administration suivant le début de l'exercice 2014.

## 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 2014.

Au cours de l'exercice 2014, CAE a poursuivi sur sa lancée en dégageant de solides résultats financiers, ce qui lui a permis de renforcer son statut de « partenaire de choix » et d'atteindre des objectifs prioritaires en matière de répartition du capital. Compte tenu de quelques ratés à l'exercice 2013 au chapitre des résultats opérationnels et financiers, les hauts dirigeants avaient refusé le versement de la prime d'intéressement à court terme de l'exercice 2013. À l'exercice 2014, CAE a enregistré des revenus inégalés et vendu un nombre record de simulateurs de vol, tout en maintenant un excellent ratio valeur comptable des commandes/ventes et en surpassant ses objectifs de satisfaction des clients.

Le rendement de l'exercice 2014 a donné lieu à un paiement positif, basé sur un degré d'atteinte de la cible de 71 % aux termes du régime d'intéressement annuel. Plus important encore, CAE a devancé la plupart de ses concurrents en ce qui a trait au rendement pour les actionnaires, faisant passer l'acquisition au-delà des niveaux visés pour l'exercice, aux termes du régime de droits à la valeur d'actions de négociation restreinte.

### OBJECTIFS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

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

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

1. attirer, garder et motiver des hauts dirigeants compétents;
2. concilier les intérêts de la direction et des actionnaires en favorisant la création de valeur différentielle;
3. encourager le travail d'équipe et l'esprit d'entreprise;
4. créer un lien explicite et visible entre toutes les composantes de la rémunération et le rendement (de CAE et individuel); et
5. relier la rémunération à la conception et à la réussite de plans stratégiques et opérationnels.

## SECTION 7

# RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

## ÉTABLISSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

### Principes relatifs à la rémunération

Les politiques et les pratiques de rémunération de CAE sont structurées de façon équilibrée, de sorte qu'au cours des dernières années, elles n'ont pas engendré de risques ayant une incidence défavorable importante sur la Société.

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

#### Rémunération au rendement

La majeure partie de la rémunération est variable. Elle est alors subordonnée et directement liée à des paramètres de rendement financiers et opérationnels, ainsi qu'à l'évolution du cours des actions de CAE sur le marché.

#### Équilibre

La partie de la rémunération totale fondée sur le rendement augmente avec le niveau de responsabilité du haut dirigeant.

#### Vision à long terme

Pour nos plus hauts dirigeants, une rémunération à long terme à base d'actions est privilégiée sur les actions plutôt qu'une approche à court terme fondée sur des versements en espèces.

#### Alignement avec les actionnaires

Les intérêts financiers des hauts dirigeants sont alignés sur les intérêts de nos actionnaires. Cela se traduit par une rémunération à base d'actions et l'application de paramètres de rendement annuels et à long terme qui favorisent la croissance continue de la valeur actionnariale.

#### Caractère concurrentiel

La rémunération totale est suffisamment concurrentielle pour attirer, garder et motiver les hauts dirigeants au sein de CAE, et favoriser l'esprit d'entreprise. De fait, la rémunération offerte reflète la médiane du groupe de référence, mais la rémunération pour rendement supérieur peut atteindre le 75<sup>e</sup> percentile.

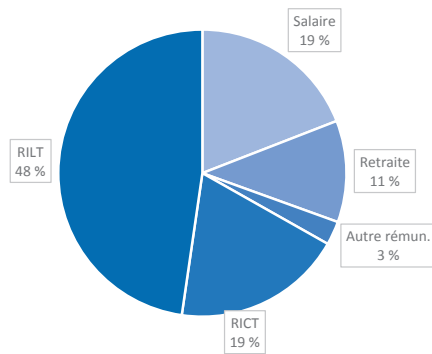
#### Responsabilité

La rémunération tient compte de la responsabilité de chaque haut dirigeant d'agir en tout temps dans le respect de nos objectifs en matière d'éthique, d'environnement et de santé et sécurité, en se conformant au code d'éthique professionnelle de CAE. Le dépassement des rendements financier et opérationnel ne doit pas compromettre ces valeurs. L'engagement envers l'éthique et la responsabilité d'entreprise est un principe fondamental qui sous-tend en tous points nos régimes de rémunération, qu'il s'agisse d'établir des objectifs, d'évaluer le rendement ou de planifier la relève.

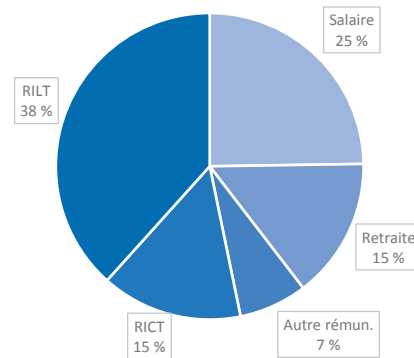
## SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

### *Accent sur une rémunération variable et à long terme*

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



**Chef de la direction**



**Moyenne des autres hauts dirigeants visés**

## SECTION 7

# RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

### 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 la Société;
- rencontrer les actionnaires importants de la Société pour discuter de la rémunération et des avantages sociaux;
- rendre compte au conseil des conséquences des changements apportés aux programmes de rémunération et d'avantages sociaux sur les obligations et le rendement financier de la Société;
- adresser des recommandations au conseil concernant la rémunération du président et chef de la direction;
- examiner et approuver les changements au régime de retraite, y compris la stratégie d'investissement;
- préparer 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., pour obtenir des conseils sur la rémunération des hauts dirigeants. L'équipe de Hugessen est chargée d'examiner tous les documents soumis au comité et de soutenir la Société dans la conception de ses programmes de rémunération. 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. pour aider la Société dans l'étalonnage des postes de haute direction. La direction ainsi que le conseil retiennent également leur service pour 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 de la rémunération des hauts dirigeants de CAE.

## SECTION 7

# RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Le tableau suivant indique les honoraires que CAE a versés à Hugessen Consulting et à PCI-Perrault Conseil pour les exercices 2014 et 2013.

Année	Honoraires versés à Hugessen Consulting		Honoraires versés à PCI-Perrault Conseil	
	Exercice 2014	Exercice 2013	Exercice 2014	Exercice 2013
Rémunération des hauts dirigeants	122 709 \$	156 530 \$	114 365 \$	152 090 \$
Autres mandats	-	-	-	-
Total	122 709 \$	156 530 \$	114 365 \$	152 090 \$

### Étalonnage du groupe de référence

#### *Révision tous les deux ans*

La rémunération des hauts dirigeants est révisée tous les deux ans avec l'aide de consultants en rémunération, qui préparent une analyse de la rémunération de CAE par rapport aux pratiques de rémunération d'un groupe de référence de sociétés. Une révision de la rémunération des hauts dirigeants a eu lieu au cours de l'exercice 2014.

- Les divisions de CAE font concurrence dans divers segments de marché et les concurrents de la Société ne sont pas tous présents dans les mêmes segments ou ne publient pas toujours les renseignements sur la rémunération relatifs à certains segments pouvant servir à CAE. Ainsi, CAE inclut dans son groupe de référence, 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.
- Les éléments qui suivent ont aussi été pris en compte dans l'évaluation 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 2014, trois des quatre subordonnés directs du président et chef de la direction qui dirigeaient un secteur d'activité venaient de l'extérieur du Canada
  - profils d'entreprise comparables :
    - taille
    - secteurs d'activité/industrie comparables
    - envergure des activités à l'étranger
    - talents recherchés/principaux concurrents en matière de talents

## SECTION 7

### RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

À la lumière des critères énumérés ci-dessus, le groupe de référence de CAE comprend une grande variété de sociétés américaines et canadiennes au profil pertinent.



## SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

- La liste des sociétés établie par le comité des ressources humaines au cours du dernier exercice de référence est :

	Aéro- spatiale	Matériel médical	Contrôles industriels	TI et logiciels	Formation et simulation	Constr. et ingénierie	Autres services
<b>Sous-groupe canadien</b>							
CGI Group				■		■	
Linamar Corp.							■
MacDonald Dettwiler				■			■
Manitoba Telecom Services				■			■
Nordion Inc.		■					■
ShawCor Ltd				■			■
SNC-Lavalin Group Inc.						■	
Stantec Inc.						■	■
Toromont Industries						■	■
Transat AT Inc.	■						
WestJet Airlines Ltd.	■						
<b>Sous-groupe américain</b>							
AECOM Technology					■	■	
AAR Corp.	■						
Alliant Techsystems Inc.	■						
AMETEK Inc.	■	■	■			■	
Autodesk Inc.				■			
BE Aerospace	■						
C.R. Bard Inc.		■					
Cadence Design Systems				■		■	
Cubic Corp.	■			■	■		
Curtiss-Wright Corp	■		■				
Gartner Inc.				■			
Hexcel Corporation	■		■			■	
Hologic Inc.		■					
Moog Inc.	■	■	■				
Rockwell Collins Inc.	■				■		
Roper Industries		■	■				
Steris Corp.		■					
Synopsys Inc.				■			
Teledyne Technologies		■		■			
Teleflex Inc.		■					
TransDigm Group	■						
Triumph Group	■					■	
Varian Medical Systems		■					
Woodward Inc.	■		■				

## SECTION 7 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 comprises dans le groupe de référence 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 <sup>1</sup>	Cap. boursière <sup>1</sup>	Revenus <sup>1</sup>	Cap. boursière <sup>1</sup>	Revenus <sup>1</sup>	Cap. boursière <sup>1</sup>
<b>P25</b>	1 495 millions \$	2 211 millions \$	1 863 millions \$	2 785 millions \$	1 586 millions \$	2 710 millions \$
<b>Médiane</b>	1 704 millions \$	2 796 millions \$	2 225 millions \$	4 242 millions \$	2 137 millions \$	3 730 millions \$
<b>P75</b>	3 538 millions \$	5 091 millions \$	3 016 millions \$	8 273 millions \$	3 278 millions \$	8 050 millions \$
<b>CAE</b>	<b>2 105 millions \$</b>	<b>3 658 millions \$</b>	<b>2 105 millions \$</b>	<b>3 658 millions \$</b>	<b>2 105 millions \$</b>	<b>3 658 millions \$</b>
<b>Position</b>	P53	P71	P40	P38	P45	P49

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

## SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

### POLITIQUE ET OBJECTIFS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

La rémunération des hauts dirigeants de CAE est composée de cinq principaux éléments : salaire de base, primes d'intéressement à court terme, prime d'intéressement à long terme (droits à la valeur d'actions de négociation restreinte, droits différés à la valeur d'actions et options d'achat d'actions), régime de retraite et avantages indirects. 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 et peut atteindre le 75<sup>e</sup> percentile en cas de rendement supérieur.

Tableau : Aperçu de la politique de rémunération

	Forme	Sommaire du régime	Objectifs	Politique
<b>Salaire de base</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Espèces</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taux salarial fixe</li> <li>Examen annuel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fournir une base de revenu stable pour attirer et garder des dirigeants qualifiés</li> <li>Reconnaître l'étendue et les responsabilités du poste ainsi que l'expérience de chaque dirigeant</li> <li>Récompenser le rendement individuel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fixé au 50<sup>e</sup> percentile du groupe de référence de sociétés</li> </ul>
<b>Régime d'intéressement à court terme (RICT)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Espèces</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prime annuelle fondée sur les objectifs de la Société (75 %) et les objectifs personnels (indicateurs de rendement clés) (25 %) pour le président et chef de la direction et ses subordonnés directs</li> <li>Les autres employés admissibles ont droit à une prime annuelle fondée sur les objectifs de la Société et de ses divisions, multipliée par le coefficient de rendement individuel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Récompenser l'atteinte des objectifs de rendement de la Société</li> <li>Récompenser l'atteinte d'objectifs personnels concordant avec le secteur de responsabilité du dirigeant ainsi que son rôle dans l'obtention des résultats opérationnels</li> <li>Favoriser le rendement supérieur de l'individu et de la Société</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fixé au 75<sup>e</sup> percentile du groupe de référence de sociétés pour un rendement supérieur</li> </ul>
<b>Intéressement à long terme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Options d'achat (pondération de 40 %)</li> <li>Droits à la valeur d'actions fondés sur le rendement (pondération de 40 %)</li> <li>Droits différés à la valeur d'actions (pondération de 20 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valeur du régime d'intéressement à long terme attribuée par divers véhicules à moyen et à long terme, selon des critères de temps et l'atteinte d'objectifs financiers à long terme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Harmoniser les intérêts de la direction avec la croissance de la valeur actionnariale</li> <li>Récompenser l'atteinte d'un rendement soutenu sur le marché</li> <li>Reconnaître la contribution et le potentiel individuels</li> <li>Attirer et garder les talents clés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fixé au 75<sup>e</sup> percentile du groupe de référence de sociétés pour un rendement supérieur</li> </ul>

## SECTION 7

# RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

<b>Retraite</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prestations mensuelles en espèces à la retraite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Régime enregistré à prestations déterminées pour les hauts dirigeants visés, représentant 2 % des gains moyens des cinq meilleures années (salaire majoré des primes) multipliés par les années de service ouvrant droit à pension</li> <li>▪ Régime complémentaire offert aux hauts dirigeants nommés pour les droits de pension supérieurs aux limites des régimes enregistrés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Favoriser le maintien en poste des hauts dirigeants clés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fixé au 50<sup>e</sup> percentile du groupe de référence de sociétés</li> </ul>
<b>Avantages indirects et autres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Régime d'achat d'actions des employés (RAAE)</li> <li>▪ Avantages indirects : incluant, mais ne se limitant pas à, des avantages liés à une automobile, adhésion à un club, bureau à domicile, conseils juridiques et fiscaux individuels et compte de frais pour soins de santé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ RAAE : Les employés et les dirigeants peuvent acheter des actions de CAE à concurrence de 18 % de leur salaire de base</li> <li>▪ CAE contribue à 50 % sur les cotisations des employés, à concurrence de 3 % du salaire de base</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fournir aux hauts dirigeants un moyen d'accroître leur avoir en actions</li> <li>▪ Doter les hauts dirigeants d'avantages indirects généralement liés aux postes supérieurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fixé pour être concurrentiel sur le marché</li> <li>▪ Fixé pour être concurrentiel sur le marché</li> </ul>

### Salaires de base

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

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

### Primes annuelles d'intéressement à court terme

#### *Encourager l'atteinte de résultats financiers et opérationnels précis*

Les primes d'intéressement à court terme (RICT) prévoient pour les hauts dirigeants et les gestionnaires une prime annuelle en espèces fondée sur les résultats financiers consolidés de CAE et le rendement individuel (indicateurs de rendement clés pour le président et chef de la direction et ses subordonnés

## SECTION 7

# RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

directs). Le conseil d'administration établit les objectifs de rendement financier, et individuel pour le chef de la direction au début de chaque exercice. Ces cibles financières s'appliquent globalement au RICT. Pour l'exercice 2014, les objectifs financiers et non financiers comportaient les quatre paramètres suivants : le résultat (RPA) par action<sup>1</sup>, le ratio valeur comptable des commandes/ventes<sup>2</sup>, le rendement du capital utilisé (RCU<sup>3</sup>) et la satisfaction des clients.

La pondération liée au rendement de la Société pour l'exercice 2014 a changé comme suit : le ratio valeur comptable des commandes/ventes et le rendement du capital utilisé ont été réduits de 5 % pour faire place à un autre critère de rendement, la satisfaction des clients, dont la pondération est de 10 %. Cet ajout renforce l'importance d'être un « partenaire de choix » dans tous les secteurs d'activité de CAE, en assurant l'évaluation de tous les hauts dirigeants en fonction de paramètres de satisfaction communs.

---

<sup>1</sup> Le RPA représente le résultat net de la Société divisé par le nombre d'actions ordinaires en circulation, avant dilution.

<sup>2</sup> Le ratio valeur comptable des commandes/ventes représente les prises de commandes divisées par le revenu.

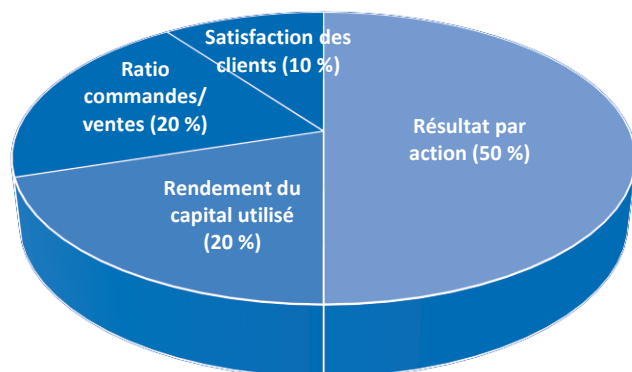
<sup>3</sup> Le rendement du capital utilisé représente le revenu net pour les porteurs de titres, à l'exclusion des frais de financement, déduction faite des impôts divisés par le capital moyen investi.

## SECTION 7

# RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

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

Pour l'exercice 2014, la répartition des paramètres de la Société et des indicateurs de rendement clés pour les hauts dirigeants visés était respectivement de 75 % et de 25 %. Formant 75 % de paramètres de la Société, les mesures se répartissent comme suit :



#### **Pourquoi tenir compte du résultat par action?**

Cette mesure amène la direction à se concentrer sur la croissance du résultat.

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

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 rendement du capital utilisé?**

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 le rendement et développements.

#### **Pourquoi tenir compte de la satisfaction des clients?**

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

Les primes d'intéressement à court terme sont versées sous forme de primes en espèces calculées en fonction d'un pourcentage du salaire et varient selon le niveau de responsabilité. Les primes réelles peuvent être jusqu'à deux fois plus élevées que les primes cibles si les paramètres de rendement et les objectifs individuels indiqués ci-dessus sont dépassés. Les primes payables au président et chef de la direction et à ses subordonnés directs sont approuvées par le comité des ressources humaines (et le conseil dans le cas du chef de la direction) dans le cadre d'une évaluation de fin d'année, qui tient compte du rendement global de la Société et du rendement individuel, de même que d'autres facteurs.

## SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

### *Limites du rendement financier global de la Société*

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

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

Conformément au régime d'intéressement à court terme (RICT), le paiement est plafonné à 100 % aux fins du multiplicateur de performance de la Société si le résultat par action n'atteint pas la cible approuvée par le conseil d'administration.

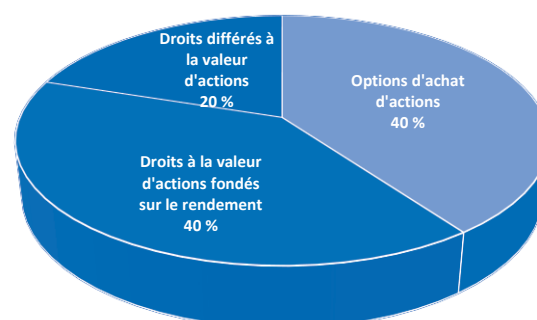
### Primes d'intéressement à long terme

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

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

Poste	Échelle du RILT (% du salaire de base)	
	Minimum	Maximum
Président et chef de la direction	200 %	300 %
Présidents de groupe et chef de la direction financière	100 %	250 %
Vice-président exécutif	40 %	150 %

En 2014, le régime d'intéressement à long terme (RILT) de CAE comprenait des options d'achat, les droits différés à la valeur d'actions et les droits à la valeur d'actions de négociation restreinte fondés sur le rendement. Tous les hauts dirigeants visés étaient admissibles à une attribution annuelle en vertu de ces régimes, qui était répartie comme suit :



## SECTION 7

# RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

### Options d'achat d'actions

Le régime autorise les attributions d'options d'achat d'actions assorties d'une durée d'au plus dix ans. 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 % à la date d'anniversaire de l'attribution.

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

Aux termes du régime d'options d'achat d'actions à l'intention des employés (le « **régime d'options des employés** »), le prix d'exercice des options correspond au cours moyen pondéré des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date de l'attribution des options. Au cours de l'exercice 2014, des options d'achat d'actions ont été attribuées aux hauts dirigeants visés et à d'autres employés clés de CAE et de ses filiales. Le comité des ressources humaines tient compte du nombre d'options en circulation et des autres éléments du régime d'intéressement à long terme au moment du calcul du nombre de nouvelles options qui seront attribuées pendant un exercice donné.

Au 11 juin 2014, le régime d'options des employés prévoit l'émission d'un maximum de 9 495 458 actions ordinaires à l'exercice d'options attribuées aux termes de 3 256 324 qui ne font pas l'objet d'attributions d'option (soit environ 1,23 % des actions ordinaires émises et en circulation à cette date). Le participant au régime d'options des employés ne peut détenir des options visant plus de 5 % (avant dilution) des actions ordinaires émises et en circulation. Le nombre d'actions ordinaires 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 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. Les options ne peuvent être cédées ni transférées, sauf par testament ou par effet du droit successoral.

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

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



## SECTION 7

# RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

- (a) (i) modifier les conditions d'attribution ou d'exercice d'options, y compris les conditions relatives à l'admissibilité (à l'exception de celle des administrateurs non membres de la direction), à la participation au régime, 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 paragraphe 6.06(4) du régime), à la cession (sauf pour des opérations sur dérivés ou de financement) et au rajustement d'options; (ii) ajouter ou modifier des conditions relatives à la prestation d'une assistance financière aux titulaires d'options ou des possibilités d'exercer des options autrement qu'en espèces;
- (b) modifier le régime 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 ou une option ou bien apporter des modifications d'ordre administratif;
- (e) modifier des conditions relatives à l'administration du régime;
- (f) apporter toute autre modification n'exigeant pas l'approbation des actionnaires aux termes du régime, des lois applicables ou d'exigences de bourses ou d'autorités de réglementation compétentes.

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

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

## SECTION 7

# RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

### Régime de rémunération à base d'actions

	Nombre de titres émis à l'exercice des options en circulation	Pourcentage du capital-actions de CAE en circulation que représentent ces titres	Prix d'exercice moyen pondéré des options en circulation	Nombre de titres restants qui sont disponibles pour des émissions éventuelles aux termes de régimes de rémunération en actions (sauf les titres décrits à la colonne 1)	Pourcentage du capital-actions de CAE en circulation que représentent ces titres
Régime d'options des employés	5 424 582	2,06 %	10,13 \$	4 492 638	1,70 %

Le tableau ci-dessus se fonde sur des renseignements au 31 mars 2014. À cette date, la durée contractuelle restante moyenne pondérée des options en circulation s'établissait à 4,42 ans. Le régime d'options des employés, qui a été approuvé par les actionnaires, est le seul régime de rémunération à base d'actions de CAE.

Le taux d'absorption de CAE durant l'exercice financier 2014 – le rapport entre les options octroyées et les actions émises et en circulation de CAE – a été de 0,79 %.

### Régime d'unités d'actions différées

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. Pour fixer le nombre de droits aux termes du RDLT (les « **DLT** ») à attribuer à un participant, on divise la valeur en dollars de l'attribution de DLT (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. Les DLT cumulent des dividendes payables en droits supplémentaires dont le montant est égal aux dividendes versés sur les actions ordinaires.

Les DLT attribués sont acquis à raison de 20 % sur cinq ans, à compter d'un an après la date de l'attribution. Ils sont uniquement rachetables en espèces, suivant la retraite ou la cessation d'emploi du porteur. Le texte portant sur le RDLT a été modifié à l'exercice 2014 pour clarifier la méthode de paiement applicable en cas de changement de contrôle.

### Régime d'unités d'actions de négociation restreinte

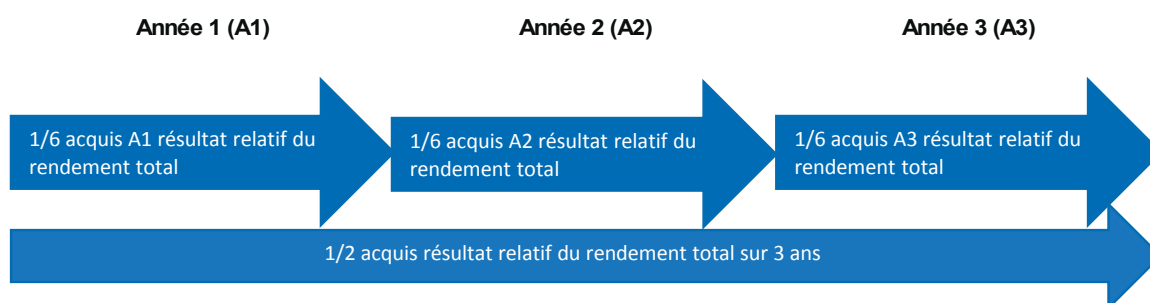
Au cours de l'exercice 2010, CAE a adopté un régime de droits à la valeur d'actions de négociation restreinte fondé sur le rendement (le « **RDNR** ») à l'intention des dirigeants et des hauts dirigeants de CAE et de ses filiales. Le RDNR permet de s'assurer que la prime d'intéressement à long terme des hauts dirigeants de CAE comprend un élément directement fondé sur le rendement des actions ordinaires.

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

## SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

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

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



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

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

## SECTION 7

# 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 ont droit de recevoir leurs DNR acquis à la juste valeur marchande moyenne établie pour les 20 jours de bourse précédant la date d'acquisition finale de l'attribution.

### Régimes inactifs fondés sur des titres avec anciens participants

Certains hauts dirigeants visés participent aux deux régimes de rémunération suivants, désormais inactifs (aucune autre attribution n'aura lieu aux termes de ces régimes). Ceux-ci n'ont pas encore été entièrement payés.

#### *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.

#### *Report de primes en espèces*

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

NOUVEAUTÉ

### Conception du RILT pour l'exercice 2015

Dans un effort soutenu d'arrimer les paiements au rendement et d'aligner la rémunération sur notre stratégie en évolution et nos résultats, nous comptons apporter les changements suivants au régime d'intéressement à long terme, dès l'exercice 2015 :

- nous passerons d'un régime de droits à la valeur d'actions de négociation restreinte fondé sur le résultat relatif du rendement total à un régime de droits fondés sur le rendement selon le RPA du plan stratégique (droits à la valeur d'actions liés au rendement). Ce changement vise à renforcer l'alignement stratégique, ainsi qu'à établir un juste équilibre en ce qui a trait aux décisions à court et à moyen terme;
- nous réduirons la pondération des options d'achat d'actions du RILT de 40 à 30 %, et augmenterons celle des droits à la valeur d'actions liés au rendement de 40 à 50 %. Les

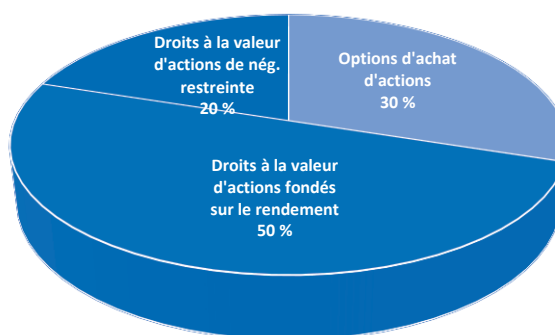
## SECTION 7

# RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

pondérations ont été revues en fonction du principe de la rémunération au rendement. Ce changement tient compte des pratiques du marché, qui consistent à réduire le nombre d'options d'achat d'actions et à augmenter les attributions liées au rendement;

- nous remplacerons les droits différés à la valeur d'actions (DLT) par des droits à la valeur d'actions de négociation restreinte (DNR), acquis au fil du temps, dans une pondération de 20 %. Nous délaissions les DLT au profit des DNR acquis au fil du temps afin de favoriser la rétention par l'acquisition sur trois ans, écartant ainsi le versement de DLT au moment de quitter l'entreprise seulement. Encore ici, nous suivons les pratiques du marché, où les DLT font rarement partie de la prime d'intéressement à long terme des hauts dirigeants.

À l'exercice 2015, le régime d'intéressement à long terme de CAE comprendra des options d'achat d'actions, des droits à la valeur d'actions fondés sur le rendement et des droits à la valeur d'actions de négociation restreinte. Tous les hauts dirigeants visés seront admissibles à une attribution annuelle en vertu de ces régimes, répartie comme suit :



Selon nous, les changements susmentionnés contribueront à maintenir un bel équilibre entre la rétention, la rémunération au rendement ainsi que notre vision à moyen et à long terme, compte tenu de la variété des véhicules utilisés.

## Retraite, avantages sociaux et indirects

### Prestations de retraite

#### *Promouvoir l'emploi à long terme au sein de la Société*

Au Canada, les employés admissibles participent au régime de retraite des employés de CAE inc. et de ses sociétés liées. Les vice-présidents et hauts dirigeants participent au régime de retraite des hauts dirigeants désignés de CAE inc. et de ses sociétés liées (le « régime de retraite désigné ») et au régime de retraite complémentaire de CAE inc. et de ses sociétés liées (le « régime de retraite complémentaire »). Le régime de retraite désigné est un régime à prestations déterminées auquel CAE cotise, ainsi que les participants, depuis le début de l'exercice 2014. Les prestations de retraite payables aux termes du régime de retraite complémentaire sont versées directement par CAE. Voir « Rémunération des hauts dirigeants – Conventions de retraite » pour de plus amples renseignements sur la valeur des prestations constituées de chacun des hauts dirigeants visés. Sous réserve de la rubrique « Contrats en cas de changement de contrôle » ci-après, CAE n'accorde généralement pas d'années décomptées supplémentaires aux termes de ses régimes de retraite. La réception de prestations de retraite aux termes du régime de retraite complémentaire est conditionnelle au respect d'un engagement de non-concurrence et de non-sollicitation.

### Régime d'achat d'actions des employés

## SECTION 7

# RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

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

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

## SECTION 7

# RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

### Contrats en cas de changement de contrôle

#### *Protéger le cours normal des activités de la Société en cas de changement de contrôle*

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

### Avantages indirects

#### *Doter les hauts dirigeants d'avantages indirects généralement liés aux postes supérieurs*

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

## SEUILS D'ACTIONNARIAT DES HAUTS DIRIGEANTS

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

- 500 % du salaire de base pour le président et chef de la direction;
- 250 % du salaire de base pour les présidents de groupe et le chef de la direction financière;
- 200 % du salaire de base pour les autres hauts dirigeants qui relèvent directement du chef de la direction.

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. À compter de février 2014, les seuils d'actionnariat seront évalués sur une base mensuelle jusqu'à ce qu'ils soient atteints. Une fois le seuil d'actionnariat atteint, le nombre minimum d'actions/de droits devant être détenus par le haut dirigeant est gelé. Celui-ci devra détenir ce nombre minimum d'actions/de droits jusqu'à la retraite ou à la cessation d'emploi.

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

## SECTION 7

# RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Au 31 mars 2014, tous les hauts dirigeants visés détenaient des actions ou des droits de CAE aux termes du RDDVA et du RDLT dont la valeur dépassait celle prescrite par la politique d'actionnariat, à l'exception de M. Colabatistto et de M. Cormier, qui sont en train d'acquérir leurs quantités d'actions respectives. Le tableau ci-après indique le minimum d'actions/de droits devant être détenus par les hauts dirigeants visés qui ont atteint le seuil applicable, ainsi que la valeur en dollars requise pour satisfaire aux lignes directrices en matière d'actionnariat.

Haut dirigeant visé	Avoir en actions	Date limite	Minimum de DDVA/d'actions à détenir une fois le seuil atteint (N <sup>bres</sup> )	Valeur nécessaire <sup>1</sup> pour satisfaire aux lignes directrices (\$)	Atteinte (en %) des lignes directrices (%)
M. Parent	Seuil atteint	S.O.	286 858	4 300 000	100 %
S. Lefebvre	Seuil atteint	S.O.	61 708	925 000	100 %
N. Leontidis	Seuil atteint	S.O.	65 044	975 000	100 %
G. Colabatistto	En cours	Juin 2017	S.O.	1 012 500	94 %
B. Cormier	En cours	Juillet 2015	S.O.	760 000	62 %

<sup>1</sup> Si le seuil est atteint, valeur qui était requise au moment où le haut dirigeant visé a satisfait aux exigences.

## 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, par rapport aux 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. En 2014, notre programme de rémunération présente les caractéristiques suivantes, qui sont reconnues pour atténuer le risque :

- **la pondération 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 18 à 22 % de la rémunération globale d'un haut dirigeant visé (salaire de base, RICT cible, plus RILT réel) est liée aux résultats à court terme tandis que 50 % à 60 % est liée à des mesures incitatives à long terme (DDVA, DNR et options);
- **le plafonnement des primes annuelles d'intéressement à court terme pour les hauts dirigeants visés** est directement lié au rendement financier global de la Société (mesuré par les cibles financières du RICT) et le rendement individuel, de sorte qu'un haut dirigeant visé ne peut obtenir de récompense excessive uniquement en fonction de son rendement par rapport à des cibles financières ou autres;
- **le niveau du seuil de rendement minimal de la Société et le plafonnement des primes annuelles d'intéressement** font en sorte que le paiement de la prime annuelle d'intéressement à court terme peut être nul, si les seuils minimaux du rendement individuel et de la Société ne sont pas atteints, et il



## SECTION 7

# RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

est plafonné à 200 % si les objectifs de rendement individuels et de la Société sont dépassés, pour empêcher les paiements excessifs et décourager les prises de risques excessives;

- **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;
- le président et chef de la direction accepte de conserver, et les présidents de groupe et le chef de la direction financière doivent **conserver la propriété ou le contrôle d'actions de CAE pour une valeur correspondant à 25 % du profit net tiré de tout exercice d'options** jusqu'à leur retraite ou à leur cessation d'emploi, ce qui réduit le risque de manœuvres à court terme destinées à accroître temporairement le cours des actions de CAE, au détriment de résultats durables;
- **les politiques et procédures d'entreprise de CAE** interdisent à chacun des hauts dirigeants d'agir unilatéralement sans approbation dans le cas d'opérations importantes visées par ces politiques;
- **le seuil d'actionnariat applicable**, qui oblige les hauts dirigeants visés à être propriétaires de multiples de leur salaire de base annuel en actions de CAE (voir « **Seuils d'actionnariat des hauts dirigeants** » ci-dessus pour de plus amples renseignements), décourage les prises de risques à court terme excessives étant donné l'exposition des hauts dirigeants aux fluctuations du cours des actions de CAE à plus long terme par l'intermédiaire de leur actionnariat direct et des éléments du RILT qu'ils détiennent.

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 2014

### 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. Le comité des ressources humaines examine les données de référence pour s'assurer que la rémunération directe totale du président et chef de la direction et de ses subordonnés directs (salaire de base, intéressement à court terme et à long terme et autre rémunération) est conforme aux principes de rémunération de CAE.

### Régime d'intéressement à court terme – rendement individuel et de la Société

75 % des primes annuelles d'intéressement à court terme destinées au président et chef de la direction et aux autres hauts dirigeants visés étaient basées sur le rendement par rapport aux paramètres de la Société, soit le résultat par action (RPA), le ratio valeur comptable des commandes/ventes, le RCU et la satisfaction des clients, comme il est décrit sous « **Primes annuelles d'intéressement à court terme** ». La subordination des trois quarts 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

## SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

réaliser pleinement, au profit de toute l'organisation. Le tableau ci-après présente, pour chacune des cibles du rendement financier de la Société de l'exercice 2014, la pondération qui y est attribuée, les résultats réels et les paiements effectués :

	POND.	SEUIL	CIBLE	MAXIMUM	RÉSULTAT ATTEINT	PAIEMENT
<b>VERSEMENT DE PRIME</b>		0 %	100 %	200 %		
<b>RATIO VALEUR COMPTABLE DES COMMANDES/VENTES</b>	20 %	1,04	1,10	1,16	1,125	142 %
<b>RENDEMENT DU CAPITAL UTILISÉ</b>	20 %	11,21 %	11,95 %	12,68 %	11,445 %	32 %
<b>RÉSULTAT PAR ACTION<sup>1</sup></b>	50 %	0,70 \$	0,76 \$	0,82 \$	0,73 \$	50 %
<b>SATISFACTION DES CLIENTS</b>	10 %	<i>Divers indices de satisfaction des clients</i>				115 %
<b>RICT MOYEN PONDÉRÉ</b>						<b>71 %</b>

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

Les 25 % restants de la prime annuelle sont tributaires du rendement de chacun des hauts dirigeants visés par rapport à leurs objectifs préétablis de division ou de fonction donnée. Comme pour les autres mesures, le niveau de rendement se traduit par un multiplicateur pouvant atteindre le double de la pondération cible (25 % x 2). Pour l'exercice 2014, le multiplicateur de rendement individuel applicable dans le cas du président et chef de la direction était de 170 %, alors que le multiplicateur moyen pour les autres hauts dirigeants visés était de 130 %. Le comité des ressources humaines a défini le multiplicateur de rendement individuel du président et chef de la direction, et a approuvé les recommandations de ce dernier quant au multiplicateur de rendement individuel applicable à ses subordonnés directs, au terme d'une analyse détaillée du rendement individuel et de la Société (tel que décrit dans la prochaine section).

Le tableau ci-après indique les maximums et les primes cibles, ainsi que le paiement réel obtenu par les hauts dirigeants visés pour l'exercice 2014, exprimé en pourcentage du salaire :

Poste	Cible	Max.	Paiement réel
Président et chef de la direction	100 %	200 %	96 %
Chef de la direction financière	65 %	130 %	56 %
Président de groupe, Défense et sécurité	65 %	130 %	56 %
Président de groupe, Produits de simulation, formation et services – Civil	65 %	130 %	59 %
Vice-président, Ressources humaines	45 %	90 %	40 %

Le tableau ci-après indique les valeurs minimales et maximales du RILT, ainsi que la valeur des attributions réelles aux hauts dirigeants visés pour l'exercice 2014, exprimées en pourcentage du salaire :

Poste	Min.	Max.	Attribution réelle
Président et chef de la direction	200 %	300 %	260 %
Chef de la direction financière	100 %	250 %	200 %
Président de groupe, Défense et sécurité	100 %	250 %	180 %
Président de groupe, Produits de simulation, formation et services – Civil	100 %	250 %	250 %
Vice-président, Ressources humaines	40 %	150 %	100 %

## SECTION 7

# RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

### Président et chef de la direction – Réalisations de l'exercice 2014

Les cibles et les objectifs principaux du président et chef de la direction pour l'exercice 2014 et les résultats connexes sont présentés ci-dessous :

1. Atteindre ou dépasser les objectifs financiers liés au régime d'intéressement à court terme (75 % du RICT cible) :
  - a. A dépassé l'objectif relatif au ratio valeur comptable des commandes/ventes
  - b. A atteint en partie les cibles de RPA et de RCU
  
2. Aligner la culture d'entreprise sur la vision stratégique pour se positionner comme partenaire de choix auprès de la clientèle :
  - a. A réduit les coûts de non-qualité par 82% de l'objectif de réduction
  - b. A surpassé l'objectif visant à améliorer la fidélisation de la clientèle au sein des divisions Formation pour l'aviation commerciale et Formation pour l'aviation d'affaires
  - c. A surpassé l'objectif visant à améliorer de 10 % les résultats du sondage sur la satisfaction des clients dans l'ensemble du secteur Civil
  
3. Renforcer la position de CAE dans un contexte plus concurrentiel grâce à une gamme de solutions variées
  - a. A fidélisé de nouveaux clients dans le domaine des solutions
  - b. A finalisé le déploiement de nouvelles technologies clés qui amélioreront grandement l'expérience client de même que le rapport coût-efficacité
  - c. A élaboré des stratégies et une approche de gouvernance pour mieux positionner CAE au chapitre des solutions intégrées dans le secteur Civil
  
4. Assurer avec succès la transition de la direction du secteur Civil et poursuivre le développement de la division Défense et sécurité :
  - a. A assuré une transition sans heurt, en préservant les clients et partenaires clés
  - b. A acquis une bonne part du marché dans le secteur Civil, enregistrant une vente record de 48 simulateurs de vol pour l'exercice, malgré une forte concurrence
  - c. A dépassé l'objectif relatif au ratio valeur comptable des commandes/ventes, mais n'a pas atteint les cibles établies en ce qui concerne la rentabilité et le rendement du capital utilisé (RCU) dans l'ensemble du secteur Civil
  - d. A réalisé la moitié de l'objectif en ce qui a trait à l'augmentation des heures de formation sur simulateur avec instructeur dans le secteur Civil
  - e. A dégagé un solide rendement dans le secteur Défense et sécurité, affichant une croissance de 2 % du côté des revenus et de 13 % sur le plan de la rentabilité, malgré un marché très difficile

## SECTION 7

# RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

5. Réaliser les priorités en matière de répartition du capital :
  - a. A mené à bien les plans de dépenses en immobilisations et de développement des investissements pour l'exercice
  - b. A réduit de 12 % le ratio d'endettement net
  - c. A augmenté le dividende de 20 % (0,20 \$ par action à l'exercice 2013 contre 0,24 \$ par action à l'exercice 2014)
6. A réalisé d'importants progrès en matière de perfectionnement du leadership, d'innovation technologique et d'amélioration continue

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 atteints ou surpassés, comme il est indiqué ci-dessus. Pour l'exercice 2014, M. Parent a reçu une prime d'intéressement à court terme de 823 450 \$, basée sur le rendement financier global de la Société par rapport aux objectifs du régime et sur ses autres réalisations. Le degré de rendement s'établit à 71 % par rapport aux objectifs du régime d'intéressement à court terme, qui comptent pour 75 % du RICT. Le conseil a attribué au président et chef de la direction un taux de rendement de 170 % par rapport à ses objectifs personnels, qui comptent pour 25 % du RICT. Ainsi, le paiement total qui a été versé représente 95,75 % de la prime cible. Voir « **Analyse de la rémunération – Éléments de la rémunération – Primes annuelles d'intéressement à court terme** ».

## SECTION 7

# RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

### Autres hauts dirigeants visés – Réalisations de l'exercice 2014

Comme mentionné précédemment, cette section brosse un portrait des principales réalisations attribuables à chaque haut dirigeant visé pour l'exercice 2014. Considérées comme indicateurs de rendement clé, elles ont largement servi à définir le multiplicateur de rendement individuel applicable dans le cas des primes annuelles d'intéressement.

#### *Stéphane Lefebvre – Chef de la direction financière*

- Rôle actif dans l'abaissement du niveau d'endettement net de CAE sous les 40 %
- Solide gestion des flux de trésorerie; taux de conversion du résultat en trésorerie de 105 % et dépenses en immobilisations/R-D capitalisée en deçà du budget
- Rôle prépondérant en matière d'initiatives de réduction des coûts et contribution soutenue au resserrement de l'équipe financière
- Conclusion de l'entente d'externalisation portant sur la mise en œuvre et la maintenance d'Oracle
- Gestion de la transition vers les IFRS (International Finance Reporting Standards) et des échanges qui en résultent avec les organismes de réglementation et les investisseurs

#### *Gene Colabatistto – Président de groupe, Défense et sécurité*

- Dégagement de revenus de 822 millions \$ et d'un résultat d'exploitation sectoriel de 107,8 millions \$, malgré un marché difficile
- Repositionnement du groupe Défense et sécurité grâce au leadership régional renforcé et à la gestion des programmes au plan international
- Positionnement de l'entreprise pour la croissance grâce à des ententes stratégiques avec de nouveaux partenaires importants
- Économies de 15 millions \$ attribuables à des gains d'efficacité, à la réduction des coûts et à la gestion améliorée des programmes
- Implication dans les programmes liés à l'engagement, au perfectionnement et à la reconnaissance des employés

#### *Nick Leontidis – Président de groupe, Produits de simulation, formation et services – Civil*

- Vente record de produits (48), solide ratio valeur comptable des commandes/ventes et gains significatifs dans le cadre de comptes majeurs
- Rendement accru d'actifs et d'installations sous-performants dans la deuxième moitié de l'exercice 2014

## SECTION 7

# RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

- Dépassement des objectifs en matière de satisfaction et de fidélisation de la clientèle
- Crédibilité accrue auprès d'intervenants clés comme les clients, les investisseurs et les employés, et stabilisation de la division dans un contexte difficile
- Rationalisation des coûts indirects et simplification organisationnelle

### *Bernard Cormier – Vice-président, Ressources humaines*

- Dépassement de l'objectif en matière de rétention des talents clés, mise en œuvre du programme de perfectionnement du leadership et coordination du processus de planification de la relève de l'entreprise
- Réussite des négociations quant au renouvellement des conventions collectives dans l'ensemble des sites de l'entreprise
- Finalisation du plan de cheminement et d'encadrement de carrière en ingénierie et de l'inventaire des compétences techniques
- Présidence de la meilleure campagne CAE-Centraide à ce jour ayant permis d'amasser quelque 815 000 \$

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 2014, en plus d'avoir été observé par le chef de la direction au cours de l'exercice.

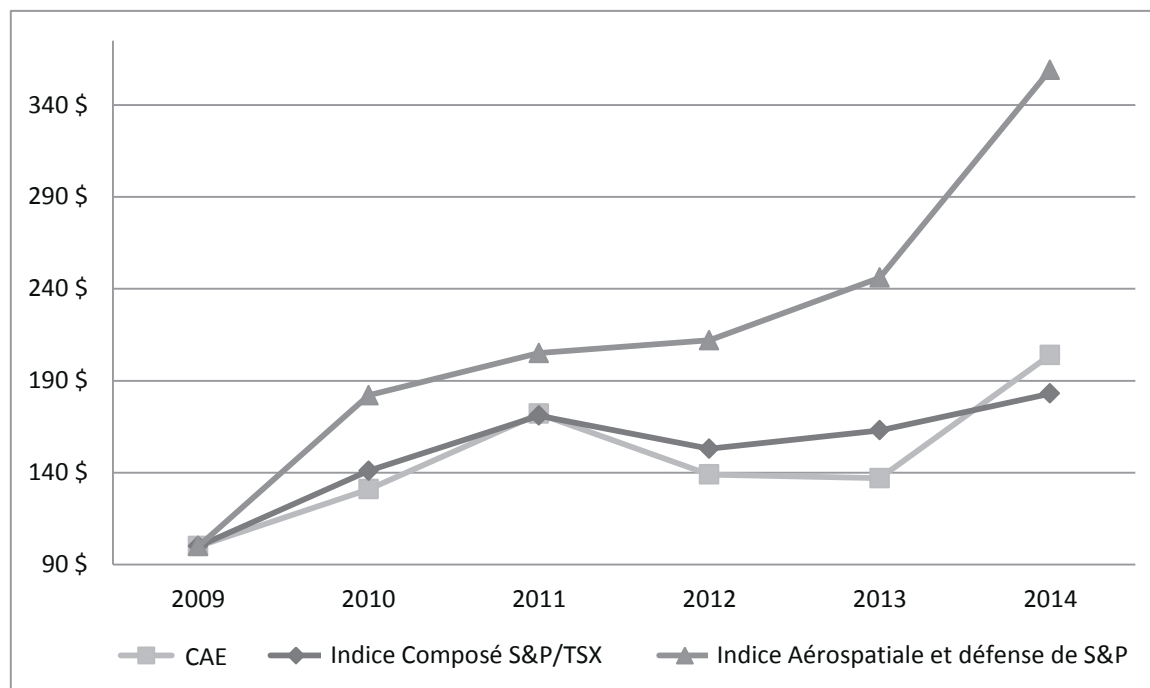
## SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

### GRAPHIQUE DU RENDEMENT

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 (un indice regroupant des sociétés américaines cotées à la bourse qui exercent leurs activités dans les secteurs de marché de CAE) sur la période de cinq ans débutant le 31 mars 2009.

RENDEMENT GLOBAL CUMULATIF SUR 5 ANS DE CAE INC. PAR RAPPORT À L'INDICE COMPOSÉ S&P/TSX ET À L'INDICE AÉROSPATIALE ET DÉFENSE DE S&P

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
CAE inc.	100 \$	131 \$	172 \$	139 \$	137 \$	204 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	141 \$	171 \$	153 \$	163 \$	183 \$
Indice Aérospatiale et défense de S&P	100 \$	182 \$	205 \$	212 \$	246 \$	359 \$

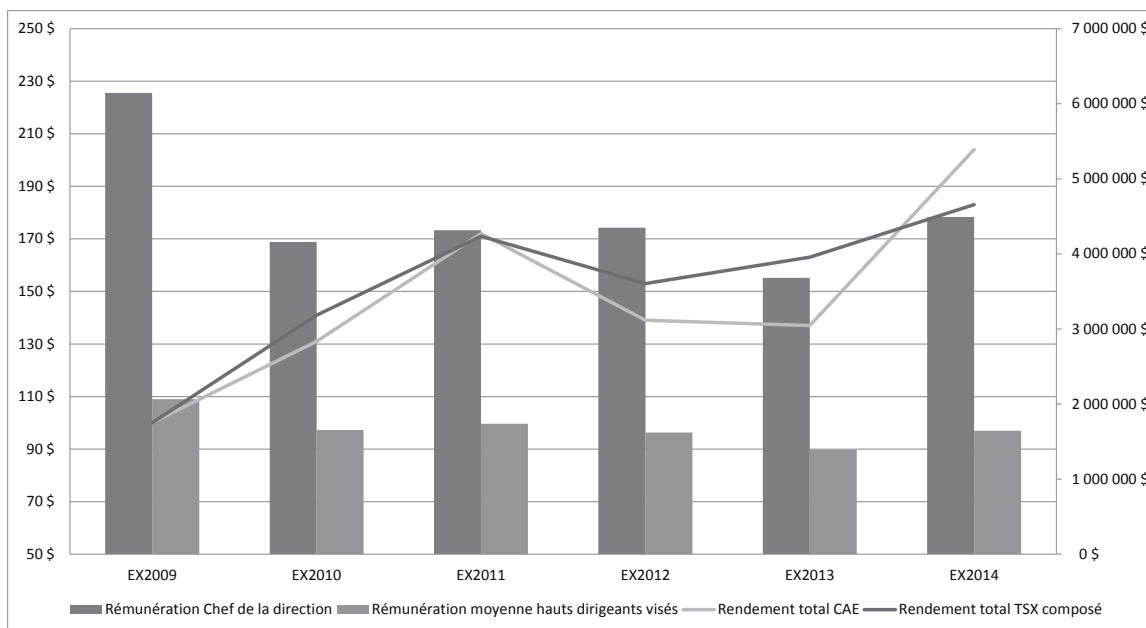


On pose l'hypothèse d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires échangées à la Bourse de Toronto le 31 mars 2009. Les valeurs sont calculées en date du dernier jour de bourse du mois de mars au cours des années indiquées et tirées de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice Aérospatiale et défense de S&P, qui sont fondés sur l'hypothèse du réinvestissement des dividendes.

## SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

### CORRÉLATION AVEC LA RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT

Le tableau suivant compare l'évolution du rendement total pour les actionnaires de CAE à celle de la rémunération des hauts dirigeants (comme indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération), soit pour le président et chef de la direction et les autres hauts dirigeants visés. Le rendement total de l'actionnaire suppose un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires échangées à la Bourse de Toronto le 31 mars 2009. Les valeurs sont en date du dernier jour du mois de mars au cours des années indiquées et suppose du réinvestissement des dividendes.



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 étant donné les faits suivants : (i) les salaires de base sont rajustés pour refléter l'étendue respective des responsabilités, de l'expérience et de la contribution des hauts dirigeants visés au succès de CAE, ainsi que l'évolution des pratiques de rémunération des sociétés canadiennes et américaines des groupes de comparaison; (ii) les primes annuelles sont attribuées en fonction du rendement des paramètres financiers de CAE qui déterminent la valeur actionnariale; (iii) les attributions aux termes du RILT sont exprimées en pourcentage du salaire de base établi selon le niveau du poste. En plus du rendement opérationnel de CAE, le cours des actions ordinaires dépend de facteurs externes indépendants de la volonté de CAE et des hauts dirigeants visés. Au cours de l'exercice 2010, la rémunération totale des hauts dirigeants visés inclut une période de chevauchement entre les deux chefs de la direction, et le nouveau chef de la direction a reçu une attribution d'options et de DDVA sur trois ans que nous avons normalisée pour les besoins de ce graphique en répartissant la valeur de l'attribution sur la période de trois ans. 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. 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.



## SECTION 7

# RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

	2014	2013 <sup>1</sup>	2012
<b>Corrélation avec la rémunération au rendement</b>			
Capitalisation boursière (au 31 mars)	3 838 milliards \$	2 582 milliards \$	2 642 milliards \$
Rendement des capitaux propres	14,2 %	12,9 %	18,2 %
Rendement total moyen pour les actionnaires – taux de croissance annuel composé triennal	3,5 %	-1,8 %	9,7 %
Résultat dilué par action	0,73 \$	0,53 \$	0,70 \$
Résultat dilué par action compte non tenu de la restructuration	0,73 \$	0,73 \$	0,70 \$

1 Les chiffres sont reformulés pour refléter l'adoption des nouvelles normes comptables IFRS11 et normes amendées IAS19

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

NOM ET POSTE PRINCIPAL	ANNÉE	RÉMUNÉRATION	RÉMUNÉRATION
		DIVULGUÉE MOINS LA VALEUR DU RÉGIME DE RETRAITE <sup>1</sup>	RÉALISÉE RÉELLE <sup>2</sup>
			au 31 mars 2014
M. Parent Président et chef de la direction	2014	3 962 819 \$	5 818 422 \$
	2013	1 856 373 \$	930 212 \$
	2012	2 607 190 \$	1 771 576 \$
	2011	2 607 582 \$	1 708 435 \$
	2010	6 697 262 \$	3 106 955 \$
	<b>Total</b>	<b>17 731 226 \$</b>	<b>13 335 600 \$</b>
S. Lefebvre Chef de la direction financière	2014	1 349 224 \$	684 067 \$
	2013	976 096 \$	433 267 \$
	2012	979 543 \$	598 888 \$
	2011	461 832 \$	389 118 \$
	2010	420 522 \$	445 248 \$
	<b>Total</b>	<b>4 187 217 \$</b>	<b>2 550 588 \$</b>
N. Leontidis Président de groupe, Produits de simulation, formation et services – Civil	2014	1 631 849 \$	1 234 437 \$
	2013	916 391 \$	455 096 \$
	2012	1 059 153 \$	653 647 \$
	2011	1 039 653 \$	740 120 \$
	2010	892 578 \$	984 711 \$
	<b>Total</b>	<b>5 539 624 \$</b>	<b>4 068 011 \$</b>
G. Colabatistto	2014	1 514 632 \$	813 329 \$

## SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Président de groupe, Défense et sécurité	2013	1 242 859 \$	686 508 \$
	<b>Total</b>	<b>2 757 491 \$</b>	<b>1 499 837 \$</b>
B. Cormier	2014	995 225 \$	707 026 \$
Vice-Président exécutif, Ressources humaines	2013	797 356 \$	468 976 \$
	2012	795 399 \$	667 273 \$
	<b>Total</b>	<b>2 587 980 \$</b>	<b>1 843 275 \$</b>

1. Total du salaire de base, des primes annuelles versées, 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 primes annuelles versées, des autres éléments de rémunération, du gain tiré de l'exercice d'options pendant la période, de la valeur de paiement des DNR et de la valeur marchande actuelle des DDVA acquis associés à l'octroi de l'année d'exercice en question.

## 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 2014 par le chef de la direction, le chef de la direction financière et les trois hauts dirigeants les mieux rémunérés qui agissaient à titre de hauts dirigeants de CAE ou de ses filiales au 31 mars 2014 (collectivement, les « **hauts dirigeants visés** »).

NOM ET POSTE PRINCIPAL	Année	Salaire	Attrib. à base d'actions <sup>1</sup>	Attrib. à base d'options <sup>2</sup>	RÉMUNÉRATION SELON UN RÉGIME D'INTÉRESSEMENT AUTRE QU'À BASE D'ACTIONS		Valeur du régime de retraite <sup>4</sup>	Autre rémun. <sup>5</sup>	Rémun. totale
					Régime d'intér. annuel <sup>3</sup>	Régime d'intér. à long terme			
		\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
<b>M. Parent</b> Président et chef de la direction	2014	854 167	1 319 879	830 496	823 450	0	528 000	134 827	4 490 819
	2013	817 500	926 161	0	0	0	514 000	112 712	2 370 373
	2012	770 833	835 614	0	900 900	0	431 000	99 843	3 038 190
<b>S. Lefebvre</b> Chef de la direction financière	2014	365 000	436 961	274 782	206 229	0	238 000	66 252	1 587 224
	2013	333 333	386 640	192 400	0	0	222 000	63 723	1 198 096
	2012	288 300	284 519	141 168	210 600	0	168 000	54 957	1 147 543
<b>N. Leontidis<sup>6</sup></b> Président de groupe, Produits de simulation, formation et services – Civil	2014	382 750	574 046	353 468	230 051	0	521 000	91 534	2 152 849
	2013	343 750	328 534	163 540	0	0	218 000	82 067	1 135 891
	2012	327 368	302 969	150 510	209 633	0	121 000	68 673	1 180 153
<b>G. Colabattisto<sup>7</sup></b> Président de groupe, Défense et sécurité	2014	401 667	430 457	270 846	225 737	0	197 000	185 925	1 711 632
	2013	319 375	385 034	287 040	85 000	0	138 000	166 410	1 380 859
<b>B. Cormier</b> Vice-président exécutif, Ressources humaines	2014	378 333	224 388	141 204	150 908	0	126 000	100 392	1 121 225
	2013	368 500	233 807	116 480	0	0	141 000	78 569	938 356
	2012	359 167	68 241	87 884	197 783	0	120 000	82 324	915 398

## SECTION 7

# RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

1 Représente la valeur des attributions à base d'actions effectuées dans le cadre du régime de droits à la valeur d'actions de négociation restreinte et du RDLT, valeur établie à la juste valeur à la date de l'attribution conformément au IFRS2. À noter que la valeur réelle reçue, le cas échéant, sera différente. La valeur de chaque DLT se fonde sur le cours moyen pondéré des actions de CAE pendant les cinq jours de bourse précédant la date de l'attribution. La valeur de chaque DNR est calculée au moyen de simulations stochastiques du rendement du cours des actions et se fonde sur le cours de clôture des actions à la date de l'attribution, selon le critère de rendement de l'attribution d'après les hypothèses suivantes. Le modèle Black-Scholes ajusté sert à évaluer correctement les dispositions particulières des DNR. Il est bien connu et accepté, et est couramment utilisé dans l'industrie pour évaluer la valeur des DNR grâce à sa méthode simple et à la précision des résultats. Le modèle Black-Scholes prévoit implicitement que le cours d'une action (et la fluctuation de la valeur de l'indice dans le cas des DDVA-ILT de CAE) varie de manière stochastique, c'est-à-dire de manière aléatoire.

	2014	2013	2012
<b>Volatilité prévue du titre CAE</b>	22,93 %	24,75 %	36,13 %
<b>Volatilité prévue de l'indice</b>	17,73 %	19,16 %	S.O.
<b>Taux d'intérêt sans risque</b>	1,11 %	0,75 %	2,25 %
<b>Corrélation entre le titre CAE et l'indice</b>	0,43	0,40	S.O.

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

	Exercice 2014 – juin	Exercice 2014 – mai	Exercice 2013 – juin	Exercice 2013 – mai	Exercice 2012
<b>Taux de dividende</b>	1,88 %	1,83 %	1,64 %	1,58 %	1,28 %
<b>Volatilité prévue</b>	29,61 %	29,88 %	33,59 %	33,62 %	34,0 %
<b>Taux d'intérêt sans risque</b>	1,42 %	1,34 %	1,10 %	1,31 %	2,32 %
<b>Durée prévue des options</b>	5	5	5	5	5
<b>Valeur Black-Scholes</b>	21,63 %	22,32 %	31,26 %	31,26 %	36,32 %

3 Représente la prime du régime d'intéressement à court terme acquise au cours de chaque exercice et payée au premier trimestre de l'exercice suivant. Le montant indiqué pour M. Colabatistto en 2013 inclut une prime d'embauche de 85 000 \$ en guise d'indemnisation pour perte de rémunération à son lieu d'emploi précédent. En outre, le montant indiqué pour l'exercice 2014 comprend la somme de 55 000 \$ attribuable au premier anniversaire d'embauche, destinée à compenser tout manque à gagner quant au régime d'intéressement à long terme offert par l'ancien employeur.

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

5 Autre rémunération représente les autres frais liés aux avantages et allocations payés par CAE, et comprend entre autres : les locations ou les allocations de voiture ainsi que les frais d'utilisation de voiture, un compte de frais pour soins de santé, des frais d'adhésion à des clubs ainsi que les montants versés à l'égard de la participation des hauts dirigeants visés au régime d'achat d'actions des employés de CAE. Voici les détails :

	Automobile	Cotisations de l'employeur au RAAE	Équivalents de dividendes	Coûts de relogement/allocation de subsistance	Bureau à domicile	Autre	Total
<b>M. Parent</b>	16 959 \$	25 625 \$	54 139 \$	–	7 658 \$	30 446 \$	<b>134 827 \$</b>
<b>S. Lefebvre</b>	17 624 \$	10 950 \$	12 739 \$	–	115 \$	24 824 \$	<b>66 252 \$</b>

## SECTION 7

### RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

<b>N. Leontidis</b>	23 976 \$	11 483 \$	43 049 \$	–	–	13 026 \$	<b>91 534 \$</b>
<b>G. Colabatistto</b>	9 959 \$	12 050 \$	11 592 \$	66 000 \$	5 620 \$	80 704 <sup>a</sup> \$	<b>185 925 \$</b>
<b>B. Cormier</b>	7 821 \$	11 350 \$	5 942 \$	48 000 \$	4 971 \$	22 308 \$	<b>100 392 \$</b>

<sup>a</sup> Pour M. Colabatistto, ce montant comprend un paiement de péréquation fiscale (incluant la majoration applicable) de 51 690 \$, attribuable à son déménagement au Canada depuis les États-Unis pour se joindre à CAE.

- 6 M. Leontidis a été nommé président de groupe, Produits de simulation, formation et services – Civil le 1<sup>er</sup> juin 2013. Auparavant, il était vice-président exécutif, Stratégie et développement des affaires.
- 7 M. Colabatistto a été nommé président de groupe, Défense et sécurité le 4 juin 2012. La valeur des attributions à base d'options et d'actions en 2012 tient compte d'une attribution spéciale à la date d'embauche dont 50 % en options et 50 % en DLT.

## SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

### ATTRIBUTIONS EN VERTU DE RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT

Les tableaux qui suivent fournissent des renseignements concernant les options et les unités d'actions en circulation au 31 mars 2014 pour chaque haut dirigeant visé, ainsi que la valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice 2014 pour ces attributions en vertu des régimes d'intéressement.

#### Attributions à base de titres de participation au cours de l'exercice 2014

Le tableau suivant indique les attributions aux termes des régimes de participation par actions de CAE :

NOM	TYPE D'ATTRIBUTION	DATE DE L'ATTRIBUTION	NOMBRE DE TITRES, D'UNITÉS OU D'AUTRES DROITS	DATE DE PAIEMENT OU D'EXPIRATION	COURS DE L'ACTION À LA DATE D'ATTRIBUTION <sup>c</sup>
M. Parent	DNR <sup>a</sup>	21/05/2013	81 170	21/05/2016	11,02 \$
	DLT <sup>b</sup>	21/05/2013	40 590	Fin d'emploi/Retraite	11,02 \$
S. Lefebvre	DNR <sup>a</sup>	21/05/2013	26 870	21/05/2016	11,02 \$
	DLT <sup>b</sup>	21/05/2013	13 440	Fin d'emploi/Retraite	11,02 \$
N. Leontidis	DNR <sup>a</sup>	21/05/2013	19 820	21/05/2016	11,02 \$
	DNR <sup>a</sup>	06/06/2013	15 940	06/06/2016	10,77 \$
	DLT <sup>b</sup>	21/05/2013	9 910	Fin d'emploi/Retraite	11,02 \$
	DLT <sup>b</sup>	06/06/2013	7 970	Fin d'emploi/Retraite	10,77 \$
G. Colabattisto	DNR <sup>a</sup>	21/05/2013	26 470	21/05/2016	11,02 \$
	DLT <sup>b</sup>	21/05/2013	13 240	Fin d'emploi/Retraite	11,02 \$
B. Cormier	DNR <sup>a</sup>	21/05/2013	13 800	21/05/2016	11,02 \$
	DLT <sup>b</sup>	21/05/2013	6 900	Fin d'emploi/Retraite	11,02 \$

a Attributions de droits à la valeur d'actions de négociation restreinte aux termes du RDNR fondé sur le rendement (voir « **Analyse de la rémunération** » à la section 7 pour plus de détails). Aux termes de ce régime, 1/6 des droits attribués peuvent être acquis en mai 2014, en mai 2015 et en mai 2016, respectivement, et 1/2 des droits attribués peuvent être acquis en mai 2016, sous réserve du rendement total pour les actionnaires de CAE par rapport au rendement total de l'IDA de S&P (le « **résultat relatif du rendement total pour les actionnaires** ») pour une période d'un an ou de trois ans, selon le cas. Selon le résultat relatif du rendement total pour les actionnaires, le taux cible des droits attribués sera multiplié par un pourcentage variant de 50 % à 150 % pour le rendement commençant au deuxième quartile et jusqu'à l'atteinte du quatrième quartile. Les droits à la valeur d'actions de négociation restreinte acquis seront versés en fonction du cours de l'action moyen pendant les 20 jours de bourse précédant la date d'acquisition finale des droits visés par l'attribution.

b Attributions de droits différés à la valeur d'actions aux termes du RDLT (voir « **Analyse de la rémunération** » à la section 7 pour plus de détails). Aux termes de ce régime, les droits acquis seront payés après la cessation d'emploi du haut dirigeant en fonction du cours des actions ordinaires à cette étape. Les droits sont acquis sur cinq ans; l'acquisition par anticipation est rare (invalidité à long terme, retraite, changement de contrôle ou décès). Des équivalents de dividendes sont versés sous forme de droits supplémentaires.

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

## SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

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

NOM	ATTRIBUTIONS À BASE D'OPTIONS				ATTRIBUTIONS À BASE D' ACTIONS		
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options <sup>1</sup>	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées <sup>2</sup>	Nombre d'actions ou d'unités de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis <sup>3</sup>	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis <sup>4</sup>	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions non payées ni distribuées <sup>5</sup>
	N <sup>bre</sup>	\$		\$	N <sup>bre</sup>	\$	\$
<b>M. Parent</b>	337 600	11,02	20/05/2020	1 191 728			
	1 194 300	7,60	11/08/2015	8 300 385			
<b>Total</b>				<b>9 492 113</b>	<b>178 747</b>	<b>2 600 769</b>	<b>3 762 037</b>
<b>S. Lefebvre</b>	111 700	11,02	20/05/2020	394 301			
	74 000	10,20	27/05/2019	321 900			
	40 800	12,65	24/05/2018	77 520			
	12 000	9,55	17/05/2016	60 000			
	14 200	7,29	18/05/2015	103 092			
<b>Total</b>				<b>956 813</b>	<b>69 356</b>	<b>1 009 130</b>	<b>651 966</b>
<b>N. Leontidis</b>	64 600	10,77	05/06/2020	244 188			
	82 500	11,02	20/05/2020	291 225			
	62 900	10,20	27/05/2019	273 615			
	43 500	12,65	24/05/2018	82 650			
	12 525	9,55	17/05/2016	62 625			
<b>Total</b>				<b>954 303</b>	<b>85 649</b>	<b>1 246 193</b>	<b>2 534 710</b>
<b>G. Colabatistto</b>	110 100	11,02	20/05/2020	388 653			
	119 600	10,04	03/06/2019	539 396			
<b>Total</b>				<b>928 049</b>	<b>67 346</b>	<b>979 884</b>	<b>186 339</b>
<b>B. Cormier</b>	57 400	11,02	20/05/2020	202 622			
	44 800	10,20	27/05/2019	194 880			
	25 400	12,65	24/05/2018	48 260			
	5 175	9,39	04/07/2016	26 703			
<b>Total</b>				<b>472 465</b>	<b>40 278</b>	<b>586 045</b>	<b>266 362</b>

1. Les options attribuées aux termes du régime d'options des employés avant l'exercice 2009 l'ont été avec un prix d'exercice égal au cours de clôture par action ordinaire à la TSX le jour de bourse précédant la date de l'attribution et les options attribuées aux termes du régime d'options des employés depuis l'exercice 2009 l'ont été avec un prix d'exercice égal au cours moyen pondéré des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant l'attribution des options.

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 le 31 mars 2014 (14,55 \$) 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.

## SECTION 7

# RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

- La valeur du paiement est établie d'après le cours de clôture des actions ordinaires le 31 mars 2014 (14,55 \$) pour les DLT et d'après la valeur de 14,55 \$ pour les attributions de DNR payables respectivement en mai 2015 et en mai 2016.
- Représente la tranche des droits qui sont attribués aux termes du RDLT acquis à la fin de l'exercice financier et pour lesquels le paiement est reporté à la date de cessation d'emploi et la tranche des DNR attribués au cours des trois derniers exercices qui ont été acquis en fonction du résultat relatif du rendement total pour les actionnaires de l'exercice 2012 (56 %), de l'exercice 2013 (0 %) et de l'exercice 2014 (110 %) sur un an et du résultat relatif du rendement total pour les actionnaires de l'exercice 2014 (52 %) sur trois ans.

### 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 2014 dans le cadre des régimes d'intéressement.

Nom	Attributions à base d'options Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice <sup>1</sup>	Attributions à base d'actions Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice <sup>2</sup>	Rémunération selon un régime d'intéressement autre qu'à base de titres de participation – Valeur gagnée <sup>3</sup> au cours de l'exercice
	\$	\$	\$
<b>M. Parent</b>	1 549 538	1 073 370	823 450
<b>S. Lefebvre</b>	27 172	300 661	206 229
<b>N. Leontidis</b>	72 272	392 377	230 051
<b>G. Colabattisto</b>	27 209	157 699	225 737
<b>B. Cormier</b>	15 941	178 924	150 908

- La valeur des gains éventuels tirée des options acquises au cours de l'exercice 2014, 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 chacune des dates d'acquisition des droits liés aux options au cours de l'exercice 2014 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.
- La valeur des droits acquis au cours de l'exercice 2014 est calculée en fonction du cours de clôture des actions ordinaires à chacune des dates d'acquisition des droits relatifs au régime de droits différés à la valeur d'actions pour intéressement à long terme et le 31 mars 2014, soit la date du résultat du rendement, pour les DNR. Cela comprend généralement la tranche des droits qui ont été attribués, aux termes du régime de droits différés à la valeur d'actions pour intéressement à long terme, au cours des cinq derniers exercices qui ont été acquis dans l'année où le paiement est reporté à la cessation d'emploi et le nombre de DNR dont les droits auront été acquis au 24 mai 2014, lorsque les critères de rendement ont été remplis.
- La valeur payée au haut dirigeant visé aux termes du RICT pour l'exercice 2014.

## 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.

## SECTION 7

# RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Le régime de retraite complémentaire prévoit le versement de prestations de retraite à l'âge normal de retraite de 65 ans, de sorte que le total des prestations payables aux termes des régimes de retraite de CAE donne droit à une prestation annuelle égale à 2 % de la moyenne du revenu annuel (soit les montants moyens les plus élevés sur cinq ans du salaire et de la rémunération réelle d'intéressement à court terme, pour les hauts dirigeants visés autres que le chef de la direction, de chaque année de service ouvrant droit à pension, dans la mesure où les lois fiscales canadiennes ne limitent pas les montants versés à partir d'un régime de retraite enregistré). La rémunération d'intéressement à court terme du président et chef de la direction utilisée pour déterminer son revenu annuel moyen correspond à la prime cible. Sa prestation de retraite annuelle maximale se limite à 1 050 000 \$. Les hauts dirigeants peuvent prendre leur retraite de la Société à partir de l'âge de 60 ans et ont droit à la totalité des prestations. Aux fins du régime complémentaire, un haut dirigeant est considéré comme retraité en vertu du régime complémentaire si, au moment de quitter CAE, il est âgé d'au moins 55 ans et a participé à ce régime pendant au moins cinq ans. Les prestations figurant dans le tableau ne sont pas assujetties à des déductions aux fins des prestations de sécurité sociale ou des sommes compensatoires comme les prestations provenant du Régime de pensions du Canada ou de la Régie des rentes du Québec.

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

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

### Tableau des régimes à prestations déterminées

Le tableau qui suit décrit les années décomptées ouvrant droit à pension et la valeur actualisée des prestations accumulées des hauts dirigeants visés au 31 mars 2014 aux termes des régimes de retraite désigné complémentaire dans le cadre de leur retraite.



## SECTION 7

# RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Nom	Nombre d'années décomptées  N <sup>bre</sup>	Prestations annuelles payables		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice \$	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs <sup>1</sup> \$	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs <sup>2</sup> \$	Obligation au titre des prestations à la fin de l'exercice <sup>3</sup> \$
		Au 31 mars 2014 \$	À 65 ans \$				
M. Parent	9,17	258 900	362 000	4 598 000	528 000	217 000	5 343 000
S. Lefebvre	9,00	74 800	204 000	1 289 000	238 000	36 000	1 563 000
N. Leontidis	14,00	155 800	207 000	2 084 000	521 000	97 000	2 702 000
G. Colabatistto	1,83	17 600	109 000	158 000	197 000	13 000	368 000
B. Cormier	3,75	31 100	78 000	449 000	126 000	18 000	593 000

- 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 hausse du taux d'actualisation permettant d'évaluer la valeur des régimes de retraite ayant réduit l'obligation au titre des prestations constituées.
- 3 Les valeurs actualisées des prestations accumulées indiquées dans le tableau ci-dessus sont calculées conformément aux hypothèses employées aux fins de communication de l'information financière. Voir la note 15 des états financiers consolidés de CAE pour l'exercice terminé le 31 mars 2014. La valeur actualisée totale des prestations accumulées indiquée dans nos états financiers est calculée conformément aux IFRS.

Pour de plus amples renseignements sur le régime de retraite désigné et le régime de retraite complémentaire, voir « **Analyse de la rémunération – Indemnités de départ en cas de changement de contrôle** » ci-bas.

## INDEMNITÉS DE DÉPART ET INDEMNITÉS EN CAS DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

### Indemnités de départ et en cas de changement de contrôle

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

CAE a conclu avec sept hauts dirigeants, dont les hauts dirigeants visés, 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 (congétiement 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, régime d'intéressement à court terme, prime 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.

## SECTION 7 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

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 <sup>1</sup>
Intéressement à court terme annuel	Perdu	Paiement partiel en fonction du rendement	Paiement partiel en fonction du rendement	Deux fois la prime cible ou la prime moyenne sur trois ans, selon la plus élevée
Options d'achat d'actions	30 jours pour exercer les options dont les droits sont acquis	30 jours pour exercer les options dont les droits sont acquis	Exercice des options dont les droits sont acquis jusqu'à la date d'expiration; l'acquisition des droits liés aux options se poursuit et ces options doivent être exercées dans les 30 jours après la date d'acquisition	Tous les droits liés aux options deviennent acquis
Droits à la valeur d'actions de négociations restreinte	Tous les droits sont perdus	Les droits acquis sont payés dans les 20 jours	Tous les droits sont payés comme prévu, sous réserve des critères de rendement	Les droits non acquis seront acquis à 100 % ou, s'il est plus élevé, selon le multiple découlant du résultat relatif du rendement total pour les actionnaires à la date de changement de contrôle. Tous les droits acquis seront payables au cours de clôture à pareille date
Droits différés à la valeur d'actions attribués depuis avril 2004	Les droits acquis sont payés	Les droits acquis sont payés	Tous les droits deviennent acquis	Tous les droits deviennent acquis

## SECTION 7

# RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

PROGRAMMES DE RÉMUNÉRATION	DÉMISSION ET CESSATION POUR UN MOTIF VALABLE	CESSATION D'EMPLOI INVOLONTAIRE	RETRAITE	CHANGEMENT DE CONTRÔLE <sup>1</sup>
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 <sup>2</sup>
Indemnités de départ	–	Indemnité de départ <sup>3</sup> en cas de cessation d'emploi <sup>2</sup>	–	Indemnité de départ <sup>4</sup> en cas de cessation d'emploi <sup>2</sup>

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

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

3 En cas de cessation d'emploi involontaire lorsque l'indemnité de départ est payable, le montant de celle-ci est établi au moment de la cessation d'emploi, compte tenu des facteurs pertinents et de la législation en vigueur et de la jurisprudence. En cas de cessation d'emploi autrement que pour un motif valable, l'indemnité de départ de M. Parent est égale à deux ans de salaire, majoré des primes, prestations et frais cibles. M. Parent aurait également droit à deux ans de service ouvrant droit à pension aux termes du régime de retraite complémentaire. 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 à chacun de nos hauts dirigeants visés à la survenance des événements précisés comme si chacun de ces événements était survenu le 31 mars 2014. Le tableau n'indique pas les prestations aux termes des régimes auxquels peuvent généralement participer les salariés ni ne comporte de composantes réservées aux hauts dirigeants, notamment le régime de retraite des employés de CAE inc. et de ses sociétés liées, le régime DDVA ordinaire et le régime d'achat d'actions des employés. En outre, le tableau n'indique pas la valeur des attributions à base de titres de participation impayées dont les droits sont déjà acquis, comme les options d'achat d'actions, ces attributions étant indiquées plus haut à la rubrique « **Établissement de la rémunération des hauts**

## SECTION 7

# RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

**dirigeants – Attributions en vertu de régimes d'intéressement** ». Pour de plus amples renseignements sur les régimes et ententes de rémunération qui prévoient les paiements supplémentaires indiqués dans le tableau qui suit, notamment nos contrats en cas de changement de contrôle, voir « **Analyse de la rémunération – Éléments de la rémunération – Indemnités de départ et en cas de changement de contrôle** ».

	M. Parent \$	S. Lefebvre \$	N. Leontidis \$	G. Colabatistto \$	B. Cormier \$
<b>Cessation d'emploi</b>					
<b>involontaire</b>					
Salaire/Indemnité de départ <sup>1</sup>	3 550 128	Non déterminé	Non déterminé	1 002 375	Non déterminé <sup>2</sup>
DLT	0	0	0	0	0
DNR <sup>3</sup>	0	0	0	0	0
Options d'achat d'actions	0	0	0	0	0
Régime complémentaire	559 000	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>4 109 128</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1 002 375</b>	<b>0</b>
<b>Retraite</b>					
Salaire/Indemnité de départ	Non admissible	Non admissible	Non admissible	Non admissible	0
DLT					0
DNR					0
Options d'achat d'actions					0
Régime complémentaire					0 <sup>4</sup>
<b>Total</b>					
<b>Cessation d'emploi après un</b>					
<b>changement de contrôle</b>					
Salaire/Indemnité de départ	3 540 000	1 321 000	1 387 000	1 436 500	Non déterminé <sup>2</sup>
DLT <sup>5</sup>	800 618	450 529	614 812	658 943	277 949
DNR <sup>6</sup>	1 800 150	558 599	631 373	320 949	308 082
Options d'achat d'actions <sup>7</sup>	1 191 728	689 486	844 574	793 200	399 615
Régime complémentaire <sup>8</sup>	559 000	117 000	207 000	185 000	0
<b>Total</b>	<b>7 891 496</b>	<b>3 136 614</b>	<b>3 684 759</b>	<b>3 394 592</b>	<b>985 646</b>

- En cas de cessation d'emploi involontaire lorsque l'indemnité de départ est payable, le montant de celle-ci est établi au moment de la cessation d'emploi, compte tenu des facteurs pertinents et de la législation en vigueur et de la jurisprudence. En cas de cessation d'emploi autrement que pour un motif valable, l'indemnité de départ de M. Parent est égale à deux ans de salaire, majoré des primes, prestations et frais cibles. M. Parent aurait également droit à deux ans de service ouvrant droit à pension aux termes du régime de retraite complémentaire. En cas de cessation d'emploi autrement que pour un motif valable, l'indemnité de départ de M. Colabatistto est égale à dix-huit mois de salaire, majoré des primes cibles. M. Cormier n'est pas couvert par le contrat en cas de changement de contrôle. Ainsi, les pratiques courantes s'appliquent en matière d'indemnités de départ.
- Depuis le 31 mars 2014, et en vertu de son contrat de travail, M. Cormier était aussi admissible à une période d'acquisition supplémentaire de douze mois touchant ses attributions RILT en circulation, ainsi qu'à un délai de six mois pour exercer ses options d'achat d'actions acquises. Ses coûts de logement locatif (suivant sa réinstallation à l'embauche) seront couverts jusqu'au terme du bail en cours. Toute portion inutilisée des avantages indirects est payable au prorata de la durée d'emploi.
- En cas de cessation d'emploi involontaire, l'emploi est réputé avoir cessé le 31 mars 2014. Les attributions de DNR payables en mai 2015 seront calculées proportionnellement, selon le nombre d'années complètes travaillées à compter de la date d'attribution jusqu'à la date de cessation d'emploi et seront versées uniquement si le critère de rendement a été rempli. Puisque le paiement ne peut être réglé par anticipation et qu'il varie selon le rendement, comme pour tous les participants, la cessation d'emploi involontaire ne donne pas droit à des prestations supplémentaires et aucune valeur n'est donnée aux présentes.

## SECTION 7

# RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

4. Si M. Cormier avait pris sa retraite au 31 mars 2014, il aurait reçu la valeur commuée de ses droits accumulés en vertu du régime sous forme de paiement forfaitaire en espèces, dans l'année suivant sa retraite.
5. La valeur des DLT a été calculée en multipliant le nombre de droits qui auraient été acquis si un changement de contrôle survenait d'ici le 31 mars 2014 et qui seront rachetables au cours de l'année suivant la cessation de l'emploi du haut dirigeant. La valeur a été calculée à 14,55 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de CAE le 31 mars 2014. Il faut noter que la valeur réelle sera différente.
6. La valeur des DNR correspond au produit du nombre de droits qui auraient été acquis si un changement de contrôle survenait le 31 mars 2014, d'après le cours de clôture des actions ordinaires de CAE établi à 14,55 \$. Il faut noter que la valeur réelle sera différente.
7. 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 2014, d'après le cours de clôture des actions ordinaires de CAE établi à 14,55 \$, déduction faite du prix d'exercice de l'option visée. Il faut 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. Alors qu'aucun haut dirigeant visé n'est admissible à la retraite, nous avons donc pris pour hypothèse que chaque haut dirigeant visé prendra sa 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 ni n'ont d'intérêt important, direct ou indirect, dans une opération conclue depuis le début du dernier exercice de CAE ni dans une opération projetée qui a eu ou aura une incidence importante sur CAE ou ses filiales.

#### Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants

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

#### Propositions des actionnaires

Si vous souhaitez soumettre une proposition au vote des actionnaires à une assemblée annuelle de CAE, vous devez la faire parvenir à l'avocat général, Chef de la conformité et secrétaire, au bureau de CAE situé au 8585, chemin de la Côte-de-Liesse, Saint-Laurent (Québec) H4T 1G6 au moins 90 jours avant la date anniversaire de l'avis de convocation à l'assemblée annuelle de l'année précédente. Les propositions pour l'assemblée annuelle de 2015 doivent être reçues au plus tard le 16 mars 2015. 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 à l'avocat général, Chef de la conformité et secrétaire de CAE, à CAE inc., 8585, chemin de la Côte-de-Liesse, Saint-Laurent (Québec) H4T 1G6 (numéro de téléphone : 514-734-5779 et numéro de télécopieur : 514-340-5530) :

1. un exemplaire de la dernière notice annuelle de CAE avec la copie de tout document complet ou de toute partie de document qui y est intégré par renvoi;
2. un exemplaire du rapport annuel 2014 contenant les états financiers comparatifs de CAE pour l'exercice 2014, de même que le rapport des auditeurs s'y rapportant et le rapport de gestion;
3. un exemplaire de la présente circulaire.

Il est également possible de consulter ces documents sur le site Web de CAE ([www.cae.com](http://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](http://www.sedar.com).

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

Hartland J. A. Paterson (*signé*)  
Avocat général, Chef de la conformité et secrétaire

Montréal (Québec)  
Le 12 juin 2014

## 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 autres questions qui requièrent l'approbation du conseil.

## SECTION 9

### ANNEXE A – MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

#### Audit, finances et gestion des risques

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

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

#### Planification de la relève

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

#### Évaluation et rémunération de la direction

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

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

Le conseil communique au 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 chef de la direction de même que son rendement par rapport à ces objectifs.

#### Questions relatives à l'environnement et à la sécurité

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

#### Compétences, rémunération, formation et orientation des administrateurs

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



## SECTION 9

### ANNEXE A – MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

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

#### Évaluation de l'efficacité du conseil et des comités

Le conseil tient compte des recommandations du comité de gouvernance à l'égard de l'élaboration et de la surveillance de la marche à suivre pour évaluer l'efficacité du conseil et de ses comités, et l'apport de chaque administrateur. Les évaluations sont effectuées sur une base annuelle. Les résultats sont analysés par le président du conseil ou le président du comité de gouvernance, ou les deux, et sont présentés au conseil dans son ensemble, 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 avocat général, Chef de la conformité.





[cae.com](http://cae.com)