

## LETTRE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL ET DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

Chers actionnaires,

Nous sommes heureux de vous inviter à l'assemblée annuelle des actionnaires 2013 de CAE (l'« **assemblée** ») qui se tiendra le jeudi 8 août 2013 à 10 h 30 (heure de l'Est) au Centre Sheraton Montréal, 1201, boul. René-Lévesque Ouest, 4<sup>e</sup> étage, Montréal (Québec).

À titre d'actionnaires, vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions sur toutes les questions soumises à l'assemblée, notamment la nomination des auditeurs et l'élection des administrateurs. Votre vote est important pour nous et nous vous encourageons à exercer votre droit à l'assemblée en personne ou par procuration.

De plus, CAE tiendra un vote consultatif auprès de ses actionnaires concernant son approche en matière de rémunération des hauts dirigeants. Cette circulaire de sollicitation de procurations (la « **circulaire** ») décrit notre philosophie et nos programmes de rémunération des hauts dirigeants ainsi que la manière dont le conseil d'administration de CAE cherche à obtenir l'avis des actionnaires sur ces questions.

La 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 accrue 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 et nous serons heureux de vous compter parmi nous à l'assemblée de cette année.

Lynton R. Wilson (*signé*)  
Président du conseil

Marc Parent (*signé*)  
Président et chef de la direction

Le 13 juin 2013

## AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2013

Avis est par les présentes donné que l'assemblée annuelle des actionnaires (l'« **assemblée** ») de CAE inc. (« **CAE** ») se tiendra le jeudi **8 août 2013** à 10 h 30 (heure de l'Est) au **Centre Sheraton Montréal, 1201, boul. René-Lévesque Ouest, 4<sup>e</sup> étage**, Montréal (Québec), aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers consolidés, y compris le rapport des auditeurs s'y rapportant, pour l'exercice clos le 31 mars 2013;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les auditeurs et autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération;
4. examiner la résolution consultative (non exécutoire) sur la rémunération des hauts dirigeants;
5. approuver un règlement révisé précisant que tout actionnaire de CAE doit donner un préavis pour tout candidat proposé à l'élection au conseil d'administration de CAE;
6. traiter toute autre question dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci.

Le détail des questions que l'on se propose de soumettre à l'assemblée est donné dans la circulaire de sollicitation de procurations ci-jointe.

Le conseil d'administration a précisé que les procurations devant servir à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci doivent être déposées à Montréal, auprès de CAE ou de la Société de fiducie Computershare du Canada, mandataire de CAE, au plus tard à 10 h 30 (heure de l'Est) le 7 août 2013.

Par ordre du conseil d'administration,

Hartland J. A. Paterson (*signé*)  
Vice-président, Services juridiques,  
Avocat général et secrétaire

Montréal (Québec)  
Le 13 juin 2013

**Remarque** : Si vous ne pouvez assister à l'assemblée, veuillez signer le formulaire de procuration et nous le retourner dans l'enveloppe affranchie ci-jointe.

**CONTENU**

LETRE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL ET DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION... 1  
AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2013.....2  
INFORMATION SUR LE VOTE .....4  
DÉLIBÉRATIONS DE L'ASSEMBLÉE .....6  
1. RÉCEPTION DE NOS ÉTATS FINANCIERS.....6  
2. ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS.....6  
3. NOMINATION DES AUDITEURS.....6  
4. VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS.....7  
5. AMENDEMENT DE RÈGLEMENT .....7  
LES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION.....9  
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS..... 15  
GOUVERNANCE ET RAPPORTS DES COMITÉS..... 17  
RAPPORT DU COMITÉ D'AUDIT ..... 17  
RAPPORT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE ..... 17  
RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES..... 19  
RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS .....21  
LETRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AUX ACTIONNAIRES .....22  
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION ..... 24  
RÉMUNÉRATION DE NOS HAUTS DIRIGEANTS VISÉS.....42  
AUTRES RENSEIGNEMENTS IMPORTANTS..... 51  
ANNEXE A – PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE .....52  
ANNEXE B – MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION .....59  
ANNEXE C – AMENDEMENT DE RÈGLEMENT ..... 61

## INFORMATION SUR LE VOTE

SAUF INDICATION CONTRAIRE, LES RENSEIGNEMENTS DONNÉS DANS LA PRÉSENTE CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS SONT ARRÊTÉS AU 12 JUIN 2013, ET LES MONTANTS SONT EN DOLLARS CANADIENS.

## INFORMATION SUR LE VOTE

### SOLLICITATION DE PROCURATIONS

La présente circulaire de sollicitation de procurations (la « **circulaire** ») vous est remise dans le cadre de la sollicitation par la direction de CAE inc. (« **CAE** ») de procurations en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires de CAE (l'« **assemblée** ») 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 et les administrateurs de CAE à peu de frais. Les frais de la sollicitation seront payés par CAE.

### NOMINATION DES FONDÉS DE POUVOIR ET RÉVOCATION DES PROCURATIONS

Les candidats aux postes d'administrateur dont le nom figure dans le formulaire de procuration ci-joint sont actuellement des administrateurs de CAE. L'actionnaire qui souhaite se faire représenter à l'assemblée par une autre personne inscrit le nom du fondé de pouvoir de son choix dans l'espace réservé à cette fin ou il remplit un autre formulaire de procuration. Le formulaire de procuration 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 10 h 30 (heure de l'Est) le 7 août 2013.

L'actionnaire qui a donné une procuration en réponse à la présente sollicitation peut la révoquer par écrit; il peut le faire, notamment, en transmettant un acte qu'il signe ou fait signer par son mandataire autorisé par écrit au secrétaire de CAE, au 8585, chemin de la Côte-de-Liesse, Saint-Laurent (Québec) H4T 1G6, au plus tard le jour ouvrable précédant l'assemblée ou la reprise d'assemblée à laquelle la procuration doit être utilisée, ou encore en le remettant au président de l'assemblée le jour où elle a lieu ou que la reprise a lieu.

### EXERCICE DU DROIT DE VOTE

Lors d'un scrutin, les personnes désignées dans le formulaire de procuration exercent les droits de vote rattachés aux actions ordinaires de CAE (les « **actions ordinaires** ») à l'égard desquelles elles ont été nommées, ou s'abstiennent de les exercer, selon les directives de l'actionnaire qui les a nommées. En l'absence de directives, elles voteront : a) **EN FAVEUR** de l'élection des candidats au conseil d'administration indiqués dans la présente circulaire; b) **EN FAVEUR** de la nomination du cabinet de comptables agréés PricewaterhouseCoopers s.r.l., à titre d'auditeurs, et en faveur de l'autorisation donnée aux administrateurs de fixer la rémunération de ces derniers; c) **EN FAVEUR** de l'approbation de la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction.

La procuration ci-jointe confère aux personnes qui y sont nommées le pouvoir de voter selon leur jugement quant aux modifications apportées aux questions mentionnées dans l'avis de convocation et quant à toute autre question dont l'assemblée pourrait être dûment saisie. Au moment de mettre sous presse, la direction de CAE n'avait connaissance d'aucune modification de cette nature ni d'aucune autre question à soumettre à l'assemblée.

Les actionnaires qui ne peuvent pas assister à l'assemblée peuvent exercer leur droit de vote de quatre façons : par téléphone, par la poste, sur Internet ou par l'entremise d'une autre personne qui assistera à l'assemblée en leur nom. Toutefois, certains actionnaires devront exercer leur droit de vote par la poste. Veuillez consulter les directives dans le formulaire de procuration ci-joint.

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

Nous offrons à nos actionnaires la possibilité d'obtenir sur Internet les circulaires de sollicitation de procurations ainsi que les rapports annuels et trimestriels au lieu de les recevoir sur papier par la poste. Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez choisir cette option en suivant les instructions figurant sur votre formulaire de procuration. Si vous détenez vos actions ordinaires par l'entremise d'un intermédiaire (comme une banque ou un courtier), veuillez vous reporter aux renseignements donnés par celui-ci pour savoir comment obtenir sur Internet nos circulaires de sollicitation de procurations ainsi que nos rapports annuels et trimestriels.

### **ACTIONS COMPORTANT DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS**

En date du 12 juin 2013, 260 371 382 actions ordinaires étaient en circulation. Chaque actionnaire a un droit de vote par action ordinaire inscrite à son nom dans la liste des actionnaires, que l'on peut consulter 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. La liste des actionnaires sera arrêtée au 12 juin 2013, soit la date (la « **date de référence** ») servant à établir quels actionnaires auront le droit de recevoir l'avis de convocation.

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

### **ACTIONNAIRES HABILITÉS À VOTER**

Seuls les porteurs d'actions ordinaires inscrits à la fermeture des bureaux à la date de référence pourront être convoqués et pourront assister et voter à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci.

### DÉLIBÉRATIONS DE L'ASSEMBLÉE

#### 1. RÉCEPTION DE NOS ÉTATS FINANCIERS

Nous inscrivons nos états financiers à l'ordre du jour, y compris le rapport des auditeurs, pour l'exercice clos le 31 mars 2013. Les états financiers font partie de notre rapport annuel de 2013 et ont été postés à nos actionnaires. 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)).

#### 2. ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Vous élirez un conseil d'administration (le « **conseil d'administration** ») composé de 10 membres. Pour de plus amples renseignements, voir la rubrique « *Les candidats au conseil d'administration* ». Tous les candidats à l'élection des administrateurs sont actuellement membres du conseil d'administration et chacun a été soit élu par au moins la majorité des voix exprimées à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2012 qui s'est tenue le 9 août 2012, soit élu par le vote du conseil d'administration de CAE.

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 peut tirer profit régulièrement de nouvelles compétences et perspectives. Par suite de l'établissement de nouvelles limites, six administrateurs actuels de CAE ont accepté de quitter leurs fonctions et ne seront pas candidats à l'élection au conseil d'administration conformément à la résolution sur la durée du mandat. M. James F. Hankinson n'est pas tenu, 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, M. Lynton R. Wilson, qui ne se présente pas comme candidat à l'élection cette année.

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.

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

Le candidat à un poste d'administrateur qui, dans un scrutin non contesté, récolte un plus grand nombre d'abstentions que de voix pour son élection devra remettre sa démission au président du comité de gouvernance après authentification du vote des actionnaires. 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.

#### 3. NOMINATION DES AUDITEURS

Sur recommandation du comité d'audit, le conseil propose le renouvellement du mandat de PricewaterhouseCoopers s.r.l. (« **PwC** »), comptables agréés, de Montréal, au Québec, à titre d'auditeurs 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'auditeurs de CAE depuis 1991.

**INDÉPENDANCE DES AUDITEURS**

PwC offre à CAE et à ses filiales des services consultatifs en matière d'impôt et de finance ainsi que d'autres services liés à l'audit. Après examen, le comité d'audit du conseil d'administration de CAE a conclu que PwC garde son indépendance même en offrant ces services. La politique du comité d'audit exige l'approbation préalable de tous les services d'audit et 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     | 2013<br>(EN MILLIONS<br>DE DOLLARS) | 2012<br>(EN MILLIONS<br>DE DOLLARS) |
|----------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. Services d'audit        | 2,9                                 | 2,5                                 |
| 2. Services liés à l'audit | 0,3                                 | 0,3                                 |
| 3. Services fiscaux        | 0,6                                 | 0,3                                 |
| <b>Total</b>               | <b>3,8</b>                          | <b>3,1</b>                          |

1. Les honoraires d'audit comprennent les 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 *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis (la « **SOX** ») et par les règles équivalentes adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières.
2. Les honoraires liés à l'audit comprennent les honoraires facturés pour les services rendus dans le cadre d'acquisitions, de services de traduction et d'autres services divers liés à la comptabilité de CAE.
3. Les honoraires fiscaux sont facturés pour les services rendus en matière de conformité fiscale.

**4. VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS**

Conformément aux rubriques « Lettre du conseil d'administration aux actionnaires » et « Analyse de la rémunération », 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 seront fortement incités à accroître la valeur actionnariale de CAE de façon durable. À titre d'actionnaire, vous êtes invité à examiner la résolution suivante :

« 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 surveillera un processus visant à communiquer avec les actionnaires en vue de leur donner la possibilité d'exprimer leurs préoccupations particulières. Le conseil d'administration et le comité des ressources humaines étudieront les résultats de ce processus et, s'il y a lieu, examineront l'approche de la Société en matière de rémunération des hauts dirigeants dans le contexte des préoccupations particulières des actionnaires.

**5. AMENDEMENT DE RÈGLEMENT**

Le 13 juin 2013, le conseil d'administration a adopté l'article 10.14 du règlement général de CAE qui énonce qu'un préavis doit être donnée à CAE lorsque les nominations des candidats à l'élection au poste d'administrateur de CAE sont faites par les

actionnaires, sauf dans le cas : (i) d'une convocation d'une assemblée en vertu des dispositions de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (« **LCSA** ») ou (ii) d'une proposition d'un actionnaire en vertu des dispositions de la LCSA.

Entre autres choses, l'article 10.14 du règlement général de CAE établit une date limite à laquelle les actionnaires doivent présenter un avis de nomination d'administrateur à CAE avant toute assemblée annuelle ou assemblée extraordinaire des actionnaires au cours de laquelle on doit élire des administrateurs et indique les renseignements que l'actionnaire doit inscrire dans l'avis pour qu'il soit valide.

Dans le cas d'une assemblée annuelle des actionnaires, l'avis doit être donné à CAE 30 jours au minimum et 65 jours au maximum avant la date de l'assemblée annuelle. Toutefois, si l'assemblée annuelle doit avoir lieu moins de 50 jours après la date à laquelle la première annonce publique de la date de l'assemblée annuelle a été faite, l'avis doit être donné au plus tard à la fermeture des bureaux du dixième jour suivant la date de l'annonce publique.

Dans le cas d'une assemblée extraordinaire des actionnaires (qui n'est pas une assemblée annuelle), l'avis doit être donné à CAE au plus tard à la fermeture des bureaux du 15<sup>e</sup> jour suivant la date à laquelle la première annonce publique de la date de l'assemblée extraordinaire a été faite.

L'article 10.14 du règlement général de CAE permet à CAE de recevoir un préavis adéquat concernant la nomination des administrateurs et des renseignements suffisants sur les candidats. Par conséquent, CAE sera en mesure d'évaluer les compétences et les aptitudes des candidats proposés comme administrateurs. Cela permet aussi de mettre en place un processus efficace et organisé pour les assemblées.

Pendant l'assemblée, on demandera aux actionnaires d'examiner et, s'il y a lieu, d'adopter la résolution des actionnaires ci-après en vue de ratifier l'article 10.14 du règlement général de CAE. Pour être adoptée, la résolution doit être approuvée à la majorité des voix des porteurs d'actions ordinaires.

### « IL EST RÉSOLU :

**QUE** l'article 10.14 du règlement général de CAE, adopté par le conseil d'administration de la société, dont le texte intégral se trouve à l'Annexe C de la circulaire de sollicitation de procurations de la société du 13 juin 2013, soit ratifié.

**QUE** tout administrateur ou dirigeant de la société soit autorisé par les présentes, pour le compte de la société, à prendre toute mesure qu'il considère comme nécessaire ou utile pour donner effet à la présente résolution. »

La direction et le conseil d'administration recommandent que les actionnaires votent en faveur de l'approbation de la présente résolution. **Sauf indication contraire dans le formulaire de procuration ou dans les instructions relatives au vote, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou dans les instructions relatives au vote désirent voter en faveur de la présente résolution et de la ratification de l'article 10.14 du règlement général de CAE.**

### **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.

## LES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

### LES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les tableaux suivants indiquent le nom de chaque candidat proposé au poste d'administrateur par la direction, toutes les autres fonctions qu'il exerce au sein de CAE, le cas échéant, sa profession ou ses fonctions principales, l'année de sa première élection au poste d'administrateur de CAE, s'il siège à des comités du conseil d'administration, sa présence aux réunions de ces comités et à celles du conseil d'administration pendant le dernier exercice et s'il a siégé au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années. Le tableau de la rémunération des administrateurs indique plus précisément la rémunération que CAE a accordée à ces derniers au cours de l'exercice 2013 (« EX2013 »).

|   |  |
|---|--|
| <b>Brian E. Barents<sup>1</sup></b><br>Âge : 69<br>Andover, Kansas, É.-U.<br>Administrateur depuis : 2005<br>Indépendant <sup>2</sup> | Brian E. Barents 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 aux comités | Présences |       | Administrateur des sociétés ouvertes suivantes au cours des cinq dernières années  | Durée   |
|--|-----------|-------|--|---|
| Conseil d'administration               | 10 de 10  | 100 % | <b>Actuellement</b><br>Kaman Corporation<br>Aerion Corporation<br>The NORDAM Group, Inc.<br><b>Antérieurement</b><br>Hawker Beechcraft Corporation | 1996 à ce jour<br>2002 à ce jour<br>2003 à ce jour<br><br>2007 – 2013 |
| Ressources humaines                    | 5 de 5    | 100 % |  |   |

#### Titres détenus

| Année        | Actions ordinaires <sup>3</sup> | DDVA <sup>4</sup> | Total des actions ordinaires et des DDVA | Total de la valeur marchande des actions ordinaires et des DDVA <sup>5</sup> | Exigence minimale <sup>6</sup> |
|--------------|---------------------------------|-------------------|--|--|--------------------------------|
| 12 juin 2013 | –                               | 65 971            | 65 971                                   | 689 937 \$   | 300 000 \$                     |
| 13 juin 2012 | –                               | 55 361            | 55 361                                   | 546 967 \$   |                                |

|   |   |
|---|---|
| <b>Hon. Michael M. Fortier, PC<sup>7</sup></b><br>Âge : 51<br>Ville Mont-Royal (Québec), Canada<br>Administrateur depuis : 2010<br>Indépendant <sup>2</sup> | Michael M. Fortier est entré au service de RBC Marchés des capitaux (RBCMC) à titre de vice-président du conseil en 2010. Avant d'entrer au service de RBCMC, M. Fortier était associé d'Ogilvy Renault S.E.N.C.R.L., s.r.l. (aujourd'hui Norton Rose Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l.) et conseiller principal de Morgan Stanley au Canada depuis 2009. 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 aux comités | Présences |       | Administrateur des sociétés ouvertes suivantes au cours des cinq dernières années | Durée          |
|--|-----------|-------|---|----------------|
| Conseil d'administration <sup>7</sup>  | 8 de 10   | 90 %  | <b>Actuellement</b><br>Aimia Inc.   | 2009 à ce jour |
| Gouvernance                            | 3 de 3    | 100 % |   |                |

#### Titres détenus

| Année       | Actions ordinaires <sup>3</sup> | DDVA <sup>4</sup> | Total des actions ordinaires et des DDVA | Total de la valeur marchande des actions ordinaires et des DDVA <sup>5</sup> | Exigence minimale <sup>6</sup> |
|-------------|---------------------------------|-------------------|--|--|--------------------------------|
| 2 juin 2013 | 10 000                          | 17 892            | 27 892                                   | 291 471 \$   | 300 000 \$                     |
| 3 juin 2012 | 10 000                          | 13 117            | 23 117                                   | 228 396 \$   |                                |

## LES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

### Paul Gagné<sup>8</sup>

Âge : 66

Senneville, Québec, Canada

Administrateur depuis : 2005

Indépendant<sup>2</sup>

Paul Gagné 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 au Canada.

| Appartenance au conseil et aux comités | Présences |       | Administrateur des sociétés ouvertes suivantes au cours des cinq dernières années     | Durée  |
|--|-----------|-------|---|--|
| Conseil d'administration               | 9 de 10   | 90 %  | <b>Actuellement</b><br>Textron Inc.<br>Wajax Corporation<br>Ainsworth Lumber Co. Ltd. | 1995 à ce jour<br>1996 à ce jour<br>2011 à ce jour |
| Audit (président)                      | 4 de 4    | 100 % |   |  |
| Ressources humaines                    | 5 de 5    | 100 % |   |  |
|  |           |       | <b>Antérieurement</b><br>Inmet Mining Corporation<br>Fraser Papers Inc.               | 1996 – 2013<br>2004 – 2011                         |

#### Titres détenus

| Année        | Actions ordinaires <sup>3</sup> | DDVA <sup>4</sup> | Total des actions ordinaires et des DDVA | Total de la valeur marchande des actions ordinaires et des DDVA <sup>5</sup> | Exigence minimale <sup>6</sup> |
|--------------|---------------------------------|-------------------|--|--|--------------------------------|
| 12 juin 2013 | –                               | 71 797            | 71 797                                   | 750 279 \$   | 300 000 \$                     |
| 13 juin 2012 | –                               | 57 624            | 57 624                                   | 569 325 \$   |                                |

### James F. Hankinson

Âge : 69

Toronto, Ontario, Canada

Administrateur depuis : 1995

Indépendant<sup>2</sup>

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.

| Appartenance au conseil et aux comités | Présences |       | Administrateur des sociétés ouvertes suivantes au cours des cinq dernières années | Durée                    |
|--|-----------|-------|---|--------------------------|
| Conseil d'administration               | 9 de 10   | 90 %  | <b>Actuellement</b><br>Shoppers Drug Mart Corporation                             | 2009 à ce jour           |
| Gouvernance (président)                | 3 de 3    | 100 % |   |                          |
| Comité de direction                    | 1 de 1    | 100 % |   |                          |
|  |           |       | <b>Antérieurement</b><br>Maple Leaf Foods Inc.<br>Ontario Power Generation Inc.   | 1995 – 2012<br>2003–2009 |

#### Titres détenus

| Année        | Actions ordinaires <sup>3</sup> | DDVA <sup>4</sup> | Total des actions ordinaires et des DDVA | Total de la valeur marchande des actions ordinaires et des DDVA <sup>5</sup> | Exigence minimale <sup>6</sup> |
|--------------|---------------------------------|-------------------|--|--|--------------------------------|
| 12 juin 2013 | 4 018                           | 99 423            | 103 441                                  | 1 080 958 \$   | 300 000 \$                     |
| 13 juin 2012 | 4 018                           | 88 927            | 92 945                                   | 918 297 \$   |                                |

### Hon. John P. Manley, P. C., O. C.<sup>9, 10</sup>

Âge : 63

Ottawa, Ontario, Canada

Administrateur depuis : 2008

Indépendant<sup>2</sup>

John P. Manley 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. 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 aux comités | Présences |       | Administrateur des sociétés ouvertes suivantes au cours des cinq dernières années | Durée          |
|--|-----------|-------|---|----------------|
| Conseil d'administration               | 9 de 10   | 90 %  | <b>Actuellement</b><br>Banque Canadienne Impériale de Commerce                    | 2005 à ce jour |
| Ressources humaines                    | 4 de 5    | 80 %  |   |                |
| Audit                                  | 4 de 4    | 100 % |   |                |
|  |           |       | <b>Antérieurement</b><br>Chemin de fer Canadien Pacifique                         |                |

## LES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

|  |  |  |   |   |
|--|--|--|---|---|
|  |  |  | Limitée<br>Nortel Networks Limitée<br>Nortel Networks Corporation | 2006 – 2013<br>2004 – 2009<br>2004 – 2009 |
|--|--|--|---|---|

### Titres détenus

| Année        | Actions ordinaires <sup>3</sup> | DDVA <sup>4</sup> | Total des actions ordinaires et des DDVA | Total de la valeur marchande des actions ordinaires et des DDVA <sup>5</sup> | Exigence minimale <sup>6</sup> |
|--------------|---------------------------------|-------------------|--|--|--------------------------------|
| 12 juin 2013 | –                               | 43 540            | 43 540                                   | 454 933 \$   | 300 000 \$                     |
| 13 juin 2012 | –                               | 32 363            | 32 363                                   | 319 746 \$   |                                |

#### Marc Parent<sup>11</sup>

Âge : 52  
Lorraine, Québec, Canada  
Administrateur depuis : 2008  
Non indépendant  
(Direction)

Marc Parent 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 presque 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).

| Appartenance au conseil et aux comités | Présences |       | Administrateur des sociétés ouvertes suivantes au cours des cinq dernières années | Durée |
|--|-----------|-------|---|-------|
| Conseil d'administration               | 10 de 10  | 100 % | –   | –     |
| Comité de direction                    | 1 de 1    | 100 % |   |       |

### Titres détenus

| Année        | Actions ordinaires <sup>3</sup> | DDVA <sup>4</sup> | Total des actions ordinaires et des DDVA | Total de la valeur marchande des actions ordinaires et des DDVA <sup>5</sup> | Exigence minimale <sup>6</sup>     |
|--------------|---------------------------------|-------------------|--|--|------------------------------------|
| 12 juin 2013 | 53 551                          | 244 328           | 297 879                                  | 3 112 836 \$   | 500 % du salaire<br>(4 125 000 \$) |
| 13 juin 2012 | 45 675                          | 199 173           | 244 848                                  | 2 419 098 \$   |                                    |

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

Âge : 67  
Tampa, Florida, É.-U.  
Administrateur depuis : 2009  
Indépendant<sup>2</sup>

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 de l'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 aux comités | Présences |       | Administrateur des sociétés ouvertes suivantes au cours des cinq dernières années                   | Durée                             |
|--|-----------|-------|---|-----------------------------------|
| Conseil d'administration               | 8 de 10   | 80 %  | <b>Actuellement</b><br>Aeroflex Incorporated<br><b>Antérieurement</b><br>DynCorp International Inc. | 2010 à ce jour<br><br>2007 – 2010 |
| Ressources humaines                    | 5 de 5    | 100 % |   |                                   |

### Titres détenus

| Année        | Actions ordinaires <sup>3</sup> | DDVA <sup>4</sup> | Total des actions ordinaires et des DDVA | Total de la valeur marchande des actions ordinaires et des DDVA <sup>5</sup> | Exigence minimale <sup>6</sup> |
|--------------|---------------------------------|-------------------|--|--|--------------------------------|
| 12 juin 2013 | –                               | 39 754            | 39 754                                   | 415 429 \$   | 300 000 \$                     |
| 13 juin 2012 | –                               | 29 634            | 29 634                                   | 292 784 \$   |                                |

## LES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

### Andrew J. Stevens

Âge : 56  
Gloucestershire, R.-U.  
Administrateur depuis : 2013  
Indépendant<sup>2</sup>

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 aux comités | Présences |       | Administrateur des sociétés ouvertes suivantes au cours des cinq dernières années | Durée                             |
|--|-----------|-------|---|-----------------------------------|
| Conseil d'administration               | 2 de 2    | 100 % | <b>Actuellement</b><br>De La Rue plc<br><b>Antérieurement</b><br>Cobham plc       | 2012 à ce jour<br><br>2003 – 2012 |

#### Titres détenus

| Année        | Actions ordinaires <sup>3</sup> | DDVA <sup>4</sup> | Total des actions ordinaires et des DDVA | Total de la valeur marchande des actions ordinaires et des DDVA <sup>5</sup> | Exigence minimale <sup>6</sup> |
|--------------|---------------------------------|-------------------|--|--|--------------------------------|
| 12 juin 2013 | –                               | 1 263             | 1 263                                    | 13 198 \$  | 300 000 \$                     |

### Katharine B. Stevenson

Âge : 50  
Toronto, Ontario, Canada  
Administratrice depuis : 2007  
Indépendante<sup>2</sup>

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 aux comités | Présences |       | Administratrice des sociétés ouvertes suivantes au cours des cinq dernières années   | Durée  |
|--|-----------|-------|--|--|
| Conseil d'administration               | 10 de 10  | 100 % | <b>Actuellement</b><br>Banque Canadienne Impériale de Commerce<br>Valeant Pharmaceuticals International, Inc.<br>Open Text Corporation<br><b>Antérieurement</b><br>Afexa Life Sciences Inc.<br>OSI Pharmaceuticals, Inc. | 2011 à ce jour   |
| Audit                                  | 4 de 4    | 100 % |  | 2010 à ce jour<br><br>2008 à ce jour<br><br>2011 – 2011<br>2005 – 2010 |

#### Titres détenus

| Année        | Actions ordinaires <sup>3</sup> | DDVA <sup>4</sup> | Total des actions ordinaires et des DDVA | Total de la valeur marchande des actions ordinaires et des DDVA <sup>5</sup> | Exigence minimale <sup>6</sup> |
|--------------|---------------------------------|-------------------|--|--|--------------------------------|
| 12 juin 2013 | 15 600                          | 50 945            | 66 545                                   | 695 395 \$   | 300 000 \$                     |
| 13 juin 2012 | 15 600                          | 40 617            | 56 217                                   | 555 424 \$   |                                |

### Kathleen E. Walsh

Âge : 58  
Boston, Massachusetts, É.-U.  
Administratrice depuis : 13 juin 2013  
Indépendante

Kathleen E. Walsh 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 et 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 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 aux comités | Présences |  | Administratrice des sociétés ouvertes suivantes au cours des cinq dernières années | Durée |
|--|-----------|--|--|-------|
|--|-----------|--|--|-------|

## LES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

| comités                  |  | cinq dernières années |      |      |  |
|--------------------------|--|-----------------------|------|------|--|
| Conseil d'administration |  | S.O.                  | S.O. | S.O. |  |

| Titres détenus |                                 |                   |  |  |                                |
|----------------|---------------------------------|-------------------|--|--|--------------------------------|
| Année          | Actions ordinaires <sup>3</sup> | DDVA <sup>4</sup> | Total des actions ordinaires et des DDVA | Total de la valeur marchande des actions ordinaires et des DDVA <sup>5</sup> | Exigence minimale <sup>6</sup> |
| 12 juin 2013   | S.O.                            | S.O.              | S.O.                                     | S.O.   | 300 000 \$                     |

- Le 3 mai 2012, lorsque M. Barents était directeur, 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 cela M. Barents a quitté ses fonctions au sein du conseil d'administration de Hawker Beechcraft.
- « **indépendant** » au sens des lignes directrices concernant la 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.
- « **action ordinaire** » désigne le nombre d'actions ordinaires de CAE dont l'administrateur a la propriété véritable ou sur lesquelles il exerce un contrôle.
- « **DDVA** » désigne le nombre de droits différés à la valeur d'actions de CAE détenus par l'administrateur.
- Le total de la valeur marchande des actions ordinaires et des DDVA correspond au cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto (la « **TSX** ») le 12 juin 2013 (10,45 \$) et le 13 juin 2012 (9,88 \$) respectivement, multiplié par le nombre d'actions ordinaires et de DDVA détenus à ces dates.
- Tous les administrateurs sont tenus d'acquiescer une participation (en actions ordinaires ou en DDVA) dans CAE représentant au moins trois ans de leurs honoraires annuels de base d'administrateurs (à l'heure actuelle, 300 000 \$). Les administrateurs reçoivent leur rémunération sous forme de DDVA jusqu'à ce que le seuil minimum soit atteint (voir « Rémunération des administrateurs »).
- 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 2013 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. M. Fortier s'est abstenu de participer à une réunion du conseil d'administration concernant le financement de l'exercice financier 2013 au moyen d'un placement de billets de premier rang à cause d'un éventuel conflit d'intérêts, car RBCMC fait partie d'un consortium de conseillers financiers consultés par CAE au sujet de ce placement de billets de premier rang.
- 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.
- 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.
- 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.
- M. Parent détient également 1 869 440 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. Il a jusqu'au 30 septembre 2014 pour atteindre la cible de 500 % de son salaire de base (un seuil élevé par rapport aux points de référence). M. Parent a assisté à la totalité ou à une partie des réunions des comités du conseil sur invitation de ces comités.

### Présences aux réunions

Le tableau suivant présente un sommaire des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil et des comités au cours de l'exercice 2013 :

| ADMINISTRATEURS                 | CONSEIL<br>(10 RÉUNIONS) | COMITÉ D'AUDIT<br>(4 RÉUNIONS) | COMITÉ DES<br>RESSOURCES<br>HUMAINES<br>(5 RÉUNIONS) | COMITÉ DE<br>GOUVERNANCE<br>(3 RÉUNIONS) | COMITÉ DE<br>DIRECTION<br>(1 RÉUNION) | TOTAL DES<br>PRÉSENCES AUX<br>RÉUNIONS DU<br>CONSEIL/DES<br>COMITÉS |
|---------------------------------|--------------------------|--------------------------------|--|--|---------------------------------------|---|
| Brian E. Barents                | 10/10                    |                                | 5/5  |  |                                       | 100 %   |
| Michael M. Fortier <sup>1</sup> | 8/10                     |                                |  | 3/3                                      |                                       | 85 %  |
| Paul Gagné                      | 9/10                     | 4/4                            | 5/5  |  |                                       | 95 %  |

## LES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

| ADMINISTRATEURS                | CONSEIL<br>(10 RÉUNIONS) | COMITÉ D'AUDIT<br>(4 RÉUNIONS) | COMITÉ DES<br>RESSOURCES<br>HUMAINES<br>(5 RÉUNIONS) | COMITÉ DE<br>GOUVERNANCE<br>(3 RÉUNIONS) | COMITÉ DE<br>DIRECTION<br>(1 RÉUNION) | TOTAL DES<br>PRÉSENCES AUX<br>RÉUNIONS DU<br>CONSEIL/DES<br>COMITÉS |
|--------------------------------|--------------------------|--------------------------------|--|--|---------------------------------------|---|
| James F. Hankinson             | 9/10                     |                                |  | 3/3                                      | 1/1                                   | 93 %  |
| John P. Manley                 | 9/10                     | 4/4                            | 4/5  |  |                                       | 90 %  |
| Marc Parent                    | 10/10                    | 4/4                            | 5/5  | 3/3                                      | 1/1                                   | 100 %   |
| Peter J. Schoomaker            | 8/10                     |                                | 5/5  |  |                                       | 87 %  |
| Andrew J. Stevens <sup>2</sup> | 2/2                      |                                |  |  |                                       | 100 %   |
| Katharine B. Stevenson         | 10/10                    | 4/4                            |  |  |                                       | 100 %   |

1. M. Fortier s'est abstenu de participer à une réunion du conseil d'administration concernant le financement de l'exercice financier 2013 au moyen d'un placement de billets de premier rang à cause d'un éventuel conflit d'intérêts, car RBCCM a fait partie d'un consortium de conseillers financiers consultés par CAE au sujet de ce placement de billets de premier rang.
2. M. Stevens s'est joint au conseil d'administration deux mois avant la fin de l'exercice 2013.

M<sup>me</sup> Walsh s'est jointe au conseil d'administration après la fin de l'exercice 2013.

## RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

### 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 2013 :

| NOM                            | HONORAIRES | ATTRIBUTIONS À<br>BASE D'ACTIONS <sup>1</sup> | TOTAL   |
|--------------------------------|------------|---|---------|
|                                | \$         | \$  | \$      |
| Brian E. Barents               | –          | 95 000  | 95 000  |
| John A. (Ian) Craig            | 25 000     | 70 000  | 95 000  |
| H. Garfield Emerson            | 60 000     | 45 000  | 105 000 |
| Michael M. Fortier             | 50 000     | 45 000  | 95 000  |
| Paul Gagné                     | –          | 130 000                                       | 130 000 |
| James F. Hankinson             | 33 500     | 87 500  | 121 000 |
| E. Randolph (Randy) Jayne II   | 37 500     | 57 500  | 95 000  |
| Robert Lacroix                 | 42 033     | 52 967  | 95 000  |
| John P. Manley                 | –          | 105 000                                       | 105 000 |
| Peter J. Schoomaker            | –          | 95 000  | 95 000  |
| Andrew J. Stevens <sup>2</sup> |            | 12 603  | 12 603  |
| Katharine B. Stevenson         | –          | 95 000  | 95 000  |
| Lawrence N. Stevenson          | 35 000     | 85 000  | 120 000 |
| Lynton R. Wilson               | 225 000    | –   | 225 000 |

1. Représente la valeur des DDVA qui est fixée d'après la juste valeur à la date de l'attribution conformément au chapitre 3870 du Manuel de l'Institut Canadien des Comptables Agréés. La valeur de chaque droit est fixée au cours de clôture des actions de CAE à la date de l'attribution. Il faut noter que la valeur réelle reçue, le cas échéant, sera différente.

2. M. Stevens s'est joint au conseil d'administration deux mois avant la fin de l'exercice 2013.

M<sup>me</sup> Walsh s'est jointe au conseil d'administration après la fin de l'exercice 2013.

Les administrateurs de CAE touchent des honoraires annuels de 100 000 \$, dont 60 000 \$ sont versés sous forme de DDVA. Les administrateurs touchent des honoraires supplémentaires de 10 000 \$ pour chaque comité (sauf le comité de direction) auquel ils siègent. Chaque membre du comité de direction (sauf le président du conseil et le chef de la direction) a droit à des jetons de présence de 1 000 \$ par réunion, mais n'a pas droit à des honoraires annuels. Les présidents des comités d'audit, de gouvernance et des ressources humaines touchent des honoraires annuels supplémentaires de 25 000 \$. Le président du conseil d'administration reçoit 225 000 \$ par année pour ses services à titre de président du conseil, d'administrateur et de membre de comités. Les frais directs des administrateurs qui assistent aux réunions sont remboursés.

Dans le cadre du régime de droits différés à la valeur d'actions à l'intention des administrateurs non salariés, un administrateur non salarié qui détient des actions ordinaires ou des droits aux termes de ce régime 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 que ce minimum est atteint, l'administrateur non salarié peut choisir de participer au régime pour la totalité ou une partie des honoraires annuels qu'il touche pour siéger au conseil d'administration et aux comités. Une fois qu'il a atteint son objectif minimal en matière de propriété d'actions ou de DDVA, l'administrateur non salarié n'est pas tenu d'acquiescer davantage d'actions ou de DDVA si la valeur de son investissement dans CAE chute à cause des fluctuations des marchés boursiers. 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 sont rachetables après la fin des services. Un paiement en espèces fondé sur la valeur marchande du nombre équivalent d'actions ordinaires, déduction faite des retenues applicables, est alors

## RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

versé. Conformément au régime de DDVA, les droits et intérêts de l'administrateur en ce qui concerne les DDVA qu'il détient dans son compte de participant ne peuvent être transférés ni cédés, sauf dans des cas précis de succession. CAE ne favorise pas les opérations de monétisation relatives aux DDVA détenues par ses administrateurs. Ces opérations doivent être approuvées au préalable par le chef de la direction financière et le vice-président, Services juridiques, avocat général et secrétaire; il n'y a pas eu d'avis ni d'approbation à cet égard.

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.

### GOVERNANCE ET RAPPORTS DES COMITÉS

L'annexe A de la présente circulaire décrit les pratiques en matière de gouvernance de CAE, et l'annexe B décrit le mandat du conseil d'administration.

Le conseil d'administration s'acquiesce de ses responsabilités à la fois directement et par l'entremise de ses comités. Le conseil compte trois comités réguliers : le comité d'audit, le comité de gouvernance et le comité des ressources humaines. Certaines activités des comités d'audit, de gouvernance et des ressources humaines sont décrites ci-après dans leurs rapports, y compris le rapport du comité des ressources humaines qui figure à la rubrique « Analyse de la rémunération ».

#### RAPPORT DU COMITÉ D'AUDIT

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

Le comité d'audit a examiné en profondeur les renseignements financiers trimestriels intermédiaires et les communiqués 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 et 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 2013 avec la direction et PwC. Le comité a par la suite recommandé au conseil de rendre publics les états financiers consolidés audités et le rapport de gestion et de les déposer auprès de l'Autorité des marchés financiers et de la SEC.

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

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. Le comité est avisé chaque année de la résolution de telles plaintes et des résultats du processus de certification annuel des gestionnaires et des employés de CAE en vertu du Code d'éthique.

*Rapport présenté par le comité d'audit : P. Gagné (président), J. A. Craig, H. G. Emerson, J. P. Manley et K. B. Stevenson.*

#### RAPPORT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE

Le comité de gouvernance a recommandé au conseil d'administration d'adopter une résolution précisant la durée des mandats des administrateurs 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 comité considère que ces limites, sous réserve d'exceptions raisonnables, sont nécessaires pour s'assurer que CAE peut tirer profit régulièrement de nouvelles compétences et perspectives. Le conseil d'administration a approuvé les conclusions du comité de gouvernance et a adopté la résolution proposée à l'unanimité. Par suite de l'établissement de nouvelles limites, six administrateurs actuels de CAE ont accepté de quitter leurs fonctions et ne seront pas candidats à l'élection au conseil d'administration conformément à la résolution sur la durée du mandat. M. James F. Hankinson n'est pas tenu, 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, M. Lynton R. Wilson, qui ne se présente pas comme candidat à l'élection cette année.

Le comité de gouvernance a effectué un sondage annuel portant sur l'efficacité du conseil, auquel tous les administrateurs ont répondu et dont les résultats ont été examinés par le président du comité avec le conseil. Une rubrique du sondage portant

## GOUVERNANCE ET RAPPORTS DES COMITÉS

sur l'efficacité du conseil permet aux membres du conseil d'évaluer l'apport personnel de chaque administrateur au conseil d'administration. Le comité a considéré et a recommandé deux nouveaux candidats à des postes d'administrateurs de CAE (les candidats ont été acceptés au conseil d'administration à l'unanimité) et a évalué la taille et la composition actuelles du conseil et de ses comités en tenant compte des compétences, de l'expérience et de l'apport de chacun des administrateurs

Le tableau suivant mentionne certaines des compétences actuelles et d'autres facteurs dont le conseil tient compte pour passer en revue sa composition et indique le nom de chacun des candidats à l'élection au conseil qui possède les compétences recherchées :

|                        | CONNAISSANCE<br>DU SECTEUR | LEADERSHIP ET<br>GESTION<br>STRATÉGIQUES | FINANCES ET<br>COMPTABILITÉ | RESSOURCES<br>HUMAINES | R-D | GOUVERNANCE<br>/ CONSEIL |
|------------------------|----------------------------|--|-----------------------------|------------------------|-----|--------------------------|
| Brian E. Barents       | ✓                          | ✓  |                             | ✓                      |     |                          |
| Michael M. Fortier     | ✓                          |  | ✓                           |                        |     | ✓                        |
| Paul Gagné             |                            | ✓  | ✓                           | ✓                      |     |                          |
| James F. Hankinson     |                            | ✓  | ✓                           |                        |     | ✓                        |
| John P. Manley         |                            |  | ✓                           | ✓                      |     | ✓                        |
| Marc Parent            | ✓                          | ✓  |                             | ✓                      | ✓   |                          |
| Peter J. Schoomaker    | ✓                          | ✓  |                             | ✓                      |     |                          |
| Katharine B. Stevenson |                            | ✓  | ✓                           |                        |     | ✓                        |
| Andrew J. Stevens      | ✓                          | ✓  | ✓                           |                        | ✓   |                          |
| Kathleen E. Walsh      | ✓                          | ✓  |                             | ✓                      |     |                          |

Le conseil ne limite pas le nombre d'administrateurs qui siègent au même conseil d'une autre société ouverte, mais il examine les relations d'interdépendance entre les membres du conseil. Il n'existe aucune relation d'interdépendance entre les membres du conseil, sauf entre M. Manley et M<sup>me</sup> Stevenson, qui sont tous deux membres du conseil d'administration de la Banque Canadienne Impériale de Commerce. Le comité de gouvernance a examiné ces relations d'interdépendance et conclu qu'elles n'empêchaient pas les administrateurs d'agir dans l'intérêt de CAE.

Le comité de gouvernance a examiné les plans annuels du conseil et des comités et a établi qu'ils permettaient à ces entités de s'acquitter des responsabilités leur incombant du fait de leur mandat.

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 » pour obtenir la liste détaillée) et a augmenté de 80 000 \$ à 100 000 \$ leur niveau de rémunération de base (voir « Rémunération des administrateurs »). Le niveau de rémunération de certains administrateurs de CAE est demeuré au-dessous du niveau de référence durant l'exercice 2013, en partie à cause du nombre, supérieur à la moyenne, d'administrateurs faisant partie du conseil d'administration de CAE, mais au fur et à mesure que ce dernier sera allégé de façon à ce qu'il reflète davantage la taille moyenne du groupe de référence, nous nous attendons à ce que la rémunération de ses membres augmente et soit plus proche des résultats de référence. 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 du Canada, des États-Unis et du Royaume-Uni et d'autres pays de manière à tenir compte de la portée internationale des activités de CAE.

Le comité est avisé chaque année de la résolution des plaintes déposées en vertu du Code d'éthique professionnelle de CAE et des résultats du processus de certification annuel des gestionnaires et des employés de CAE en vertu du Code d'éthique.

*Rapport présenté par le comité de gouvernance : J. F. Hankinson (président), H. G. Emerson, M. M. Fortier, E. R. Jayne, R. Lacroix et L. R. Wilson.*

## RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Le comité des ressources humaines, dont chaque membre est indépendant, étudie et approuve la conception et l'administration des régimes et politiques de rémunération et d'avantages sociaux des hauts dirigeants de CAE, sauf ceux du président et chef de la direction, dont le rendement et la rémunération sont étudiés et approuvés par les membres indépendants du conseil d'administration selon les recommandations du comité des ressources humaines. Le comité des ressources humaines et le conseil d'administration observent les risques que les régimes de rémunération peuvent comporter et ont pris des mesures pour que, comme l'indiquent la rubrique « Lettre du conseil d'administration aux actionnaires » et la rubrique « Éléments de la rémunération » ci-après, la conception générale des régimes de rémunération de CAE réduise ces risques.

Le comité des ressources humaines a retenu les services d'un consultant indépendant, Hugessen Consulting Inc., afin qu'il fournisse des conseils sur la rémunération des hauts dirigeants de CAE. Pour s'assurer de son indépendance, Hugessen Consulting ne touche aucun autre revenu de CAE, et d'autres aspects de l'indépendance de Hugessen Consulting vis-à-vis de CAE et des membres du comité des RH ont été examinés attentivement par le Comité. Pour l'exercice 2013, la somme de 156 530 \$ a été versée à Hugessen Consulting pour ses services professionnels. Hugessen Consulting relève du président du comité des ressources humaines et conseille ce comité sur la structure et le caractère concurrentiel du programme de rémunération des hauts dirigeants et sur ses résultats annuels. En formulant ses recommandations sur la rémunération des hauts dirigeants, le comité des ressources humaines a pris en compte, parmi d'autres facteurs, l'information et les conseils fournis par Hugessen Consulting. Le conseil d'administration a pris ses décisions finales en ce qui concerne la rémunération des hauts dirigeants après avoir examiné les recommandations du comité des ressources humaines.

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 du chef de la direction et d'autres 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.

Aucun membre du comité des ressources humaines de CAE n'a été dirigeant ni employé de CAE ou de ses filiales au cours de l'exercice 2013. Aucun haut dirigeant de CAE ne siège au conseil d'administration ni au comité de rémunération d'une autre entité ayant ou ayant eu un ou plusieurs de ses hauts dirigeants qui ont siégé au conseil d'administration de CAE.

Le comité des ressources humaines examine et approuve également l'« Analyse de la rémunération » de la présente circulaire.

M. Stevenson, président du comité des ressources humaines, a une grande expérience en ressources humaines et en rémunération. Ancien chef de la direction d'une grande société ouverte et chef de la direction, haut dirigeant ou directeur principal de plusieurs autres entreprises, il a traité de questions de rémunération aussi bien pour la haute direction que pour les employés. Il a siégé au comité de rémunération du conseil d'administration de Sobeys et préside aussi un autre comité de la rémunération. Ses années d'expérience en tant que chef de la direction et membre du comité de la rémunération lui ont donné la possibilité d'étudier différentes questions de rémunération dans diverses circonstances. Ainsi, il a pu comparer et opposer les approches de différents émetteurs.

M. Barents est membre du comité de la rémunération 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 Aviation et Défense de CAE.

M. Gagné, ancien chef de la direction et président du conseil d'une autre société ouverte ainsi que membre de deux autres comités des ressources humaines ou de la rémunération du conseil de sociétés ouvertes américaines ou canadiennes, possède une grande expérience directe en gestion des ressources humaines et de la rémunération. Il a traité des questions de gestion, de relève et de rémunération aussi bien au Canada qu'aux États-Unis. Il a aussi traité avec la main-d'œuvre syndiquée, notamment en surveillant la négociation de conventions collectives.

M. 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 au comité de la rémunération de CAE depuis plusieurs années. Il a traité de questions de ressources humaines en tant que général quatre étoiles de l'Armée américaine ainsi que dans le cadre de son service au conseil d'autres sociétés ouvertes et fermées, ce qui lui a donné l'expérience et la formation nécessaires pour traiter des questions de ressources humaines et des pratiques de rémunération de CAE.

M. Wilson, ancien chef de la direction, président ou vice-président du conseil de différentes sociétés ouvertes, administrateur de sociétés canadiennes et internationales et ancien sous-ministre de l'Industrie et du Tourisme (Ontario), a une grande expérience des questions de rémunération aussi bien pour les employés que pour les hauts dirigeants dans des sociétés ouvertes et des sociétés d'État.

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.

Rapport présenté par le comité des ressources humaines : L. N. Stevenson (président), B. E. Barents, P. Gagné, J. P. Manley, P. J. Schoomaker et L. R. Wilson.

# RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

## RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

La présente rubrique décrit notre philosophie, nos politiques et nos programmes de rémunération et donne des précisions sur la rémunération de nos hauts dirigeants visés. Voici les principaux points traités :

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Lettre du conseil d'administration aux actionnaires</b> .....         | <b>22</b> |
| <b>Analyse de la rémunération</b> .....                                  | <b>24</b> |
| Objectif général en matière de rémunération.....                         | 24        |
| - Établissement de la rémunération des hauts dirigeants.....             | 24        |
| - Groupes de référence .....   | 25        |
| Éléments de la rémunération.....   | 26        |
| - Salaires de base .....   | 29        |
| - Primes annuelles d'intéressement à court terme .....                   | 29        |
| - Primes d'intéressement à long terme.....                               | 29        |
| - Retraite, prestations et avantages indirects.....                      | 33        |
| Seuils d'actionariat des hauts dirigeants .....                          | 33        |
| Réduction des risques .....  | 34        |
| Établissement de la rémunération des hauts dirigeants visés en 2012..... | 35        |
| Graphique du rendement .....   | 38        |
| Corrélation avec la rémunération au rendement .....                      | 39        |
| <b>Rémunération de nos hauts dirigeants visés</b> .....                  | <b>41</b> |
| Tableau sommaire de la rémunération .....                                | 41        |
| Attributions en vertu de régimes d'intéressement.....                    | 43        |
| Conventions de retraite .....  | 46        |
| Indemnités de départ et en cas de changement de contrôle .....           | 47        |

## LETTRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AUX ACTIONNAIRES

### Chers actionnaires :

Au nom du comité des ressources humaines et du conseil, nous sommes heureux de vous présenter notre approche en matière de rémunération des hauts dirigeants, notamment l'examen du rendement de la Société pour l'exercice 2013, la structure que nous avons utilisée pour prendre nos décisions pour l'exercice 2013 et les motifs de ces décisions, ainsi que les points essentiels de nos décisions réelles prises pour l'exercice 2013 et les changements apportés pour l'exercice 2014.

### NOTRE APPROCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Votre conseil a adopté une approche de rémunération fondée sur le rendement pour les hauts dirigeants. Cette approche favorise la réalisation de notre plan d'affaires ainsi que notre engagement à atteindre des rendements solides pour nos actionnaires. Les programmes et politiques de rémunération des hauts dirigeants de CAE reposent sur le principe fondamental selon lequel la valeur actionnariale peut être augmentée par le maintien d'un équilibre convenable entre les éléments de rémunération fixe et variable et les incitatifs à court et à long terme ainsi que le risque et la rétribution. La plus grande partie de la rémunération des hauts dirigeants consiste en primes d'intéressement, les attributions à court terme étant liées à l'atteinte d'objectifs financiers annuels (p. ex. RPA) et d'objectifs opérationnels, et les attributions à long terme étant liées au rendement des actions absolu et relatif (par rapport à des sociétés comparables).

Nous reconnaissons que nos programmes et pratiques de rémunération des membres de la direction ne doivent pas inciter ces derniers à prendre des risques inutiles. Nos pratiques, comme les exigences d'actionnariat, la conservation minimale d'actions à l'exercice d'options, les restrictions relatives à la négociation des titres, les dispositions de récupération, un régime de droits à la valeur d'actions de négociation restreinte et un régime de droits différés à la valeur d'actions, qui sont décrits à la rubrique « Analyse de la rémunération », visent à réduire ces risques.

### RENDEMENT DE L'EXERCICE 2013 – REVUE DE L'EXERCICE

Pendant l'exercice 2013, la Société a affiché une croissance des revenus de 16 % par suite de l'acquisition d'Oxford Aviation Academy, ce qui a renforcé son rôle de chef de file dans le secteur civil. Les profits n'ont pas connu une croissance en raison de l'intégration de cette acquisition et de la restructuration des activités du secteur militaire. La société a aussi enregistré une hausse de son RPA de 6 % sur une base normalisée, qui, toutefois, en raison des coûts de restructuration, d'intégration et d'acquisition, a affiché une diminution importante par rapport à l'exercice précédent à 0,54 \$ sur une base absolue, ce qui était nettement inférieur aux attentes de la société et des actionnaires. Pendant l'exercice, il y a eu plusieurs éléments positifs puisque les prises de commande ont dépassé 4 milliards \$ pour la première fois depuis l'existence de CAE, nous avons vendu 35 simulateurs de vol dans le secteur Civil et le secteur Nouveaux marchés principaux a atteint le seuil de rentabilité pour la première fois.

### HARMONISATION AVEC LES ACTIONNAIRES

Le cours des actions de la Société a baissé d'environ 3 % pendant l'exercice et le rendement total pour les actionnaires était inférieur au point médian du rendement dans notre groupe de référence et inférieur à l'indice composé de la TSX.

Par suite de cette baisse de la valeur des actions, la valeur des attributions aux hauts dirigeants visés à base de titres en circulation des années précédentes a baissé de 6 %, passant de 16,7 millions \$ au début de l'exercice 2013 à 15,7 millions \$ à la fin de l'exercice pour les quatre hauts dirigeants visés présents pendant l'exercice complet.

Les droits aux DNR de 2010, qui ont été attribués lorsque le cours des actions était de 9,55 \$ acquis à 66 % qui indique la position du rendement total pour les actionnaires de CAE par opposition au rendement total pour les actionnaires des sociétés de l'indice aérospatiale et défense de S&P pour la période de trois ans, ont été payés à 10,81 \$ en mai 2013.

### RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS POUR L'EXERCICE 2013

Les décisions de paiement du conseil au cours de l'exercice 2013 sont indiquées ci-dessous et reflètent le rendement financier de la Société pendant l'exercice.

#### *Primes d'intéressement annuelles pour l'exercice 2013*

Au cours de l'exercice 2013, la Société n'a pas atteint les objectifs du régime d'intéressement à court terme (RICT) établis relativement au RPA (20 % inférieur aux cibles en raison des coûts d'acquisition, d'intégration et de restructuration) et au rendement du capital utilisé (9,93 % par rapport à un objectif de 12 %). Toutefois, le ratio valeur comptable des

## LETTRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AUX ACTIONNAIRES

commandes/ventes a été supérieur au niveau prévu (1,07 par rapport à un objectif de 1,10). Compte tenu du rendement relatif par rapport aux trois paramètres ci-dessus et à l'atteinte des objectifs par rapport aux indicateurs de rendement clés, le président et chef de la direction et ses subordonnés directs étaient admissibles à un paiement partiel dans le cadre du RICT pour l'exercice 2013. Toutefois, le président et chef de la direction et ses subordonnés directs ont volontairement pris la décision de recommander au comité des ressources humaines et au conseil d'administration de refuser le paiement des primes annuelles d'intéressement à court terme de manière à améliorer le RICT pour les autres employés de CAE. Le comité des ressources humaines et le conseil d'administration ont accepté cette recommandation.

### ***Intéressement à long terme***

Des primes d'intéressement à long terme ont été attribuées conformément à la politique établie de la Société. La valeur totale attribuée aux cinq hauts dirigeants visés a été de 3,9 millions \$ au cours de l'exercice 2013, soit une hausse de 16 % par rapport à l'exercice précédent, tel que décrit plus en détail à la rubrique « Analyse de la rémunération ».

### **APERÇU POUR L'EXERCICE 2014**

Au cours de l'exercice 2014, nous n'avons pas apporté de grandes modifications structurelles à nos programmes de rémunération. Toutefois, le conseil a continué de prendre des décisions et d'apporter des modifications qui, à notre avis, créeront un rapport plus étroit entre la rémunération et le rendement :

- La hausse soutenue du RPA au cours de l'exercice 2014 doit permettre d'obtenir les primes annuelles d'intéressement cibles.
- L'accent est davantage mis sur l'atteinte du RPA ciblé dans le cadre de sa grille de rendement équilibré en plafonnant le multiplicateur de rendement financier applicable aux paiements à un maximum de 100 % si la cible du RPA n'est pas atteinte.
- À partir de l'exercice 2014, pour mettre davantage l'accent sur la satisfaction des clients et l'établissement de partenariats, 10 % de l'attribution se fondera sur les objectifs par rapport à ce paramètre.

Nous continuerons d'examiner nos programmes de rémunération pour veiller à leur harmonisation avec les stratégies de CAE à court terme et à long terme ainsi que la valeur actionnariale.

### **CONCLUSION**

À notre avis, notre approche en matière de rémunération des hauts dirigeants favorise la réalisation de la stratégie de la Société sans encourager des risques inutiles; nous sommes résolu à élaborer des politiques et des programmes de rémunération qui continueront de donner des résultats et de créer de la valeur pour nos actionnaires. Les membres du conseil seront présents à l'assemblée annuelle des actionnaires qui se tiendra le 8 août 2013 pour répondre aux questions que vous pourriez avoir au sujet de la rémunération des hauts dirigeants. Nous vous invitons à lire la rubrique « Analyse de la rémunération ».

Lynton R. Wilson (*signé*)  
Président du conseil

Lawrence N. Stevenson (*signé*)  
Président du comité des ressources humaines

### ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

#### Objectif général 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 motivée et caractérisée par son esprit d'entreprise. 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 ont droit à des avantages indirects et à 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 des hauts dirigeants et ceux des actionnaires;
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 (consolidé ou non) et des hauts dirigeants;
5. relier la rémunération à la conception et à la réussite de plans stratégiques et opérationnels.

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 qui avaient une incidence défavorable importante sur la Société. Chacun des cinq secteurs d'activité de CAE (Produits de simulation – Civil, Formation et services – Civil, Produits de simulation – Militaire, Formation et services – Militaire et Nouveaux marchés principaux) possède une structure de rémunération en grande partie semblable aux autres; aucun des secteurs ne possède une charge de rémunération qui correspond à un pourcentage disproportionné des revenus du secteur.

#### ÉTABLISSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

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

- Le salaire de base annuel cible (salaire, régimes d'intéressement à court et à long terme, avantages indirects et prestations de retraite) est fixé au point médian (50<sup>e</sup> percentile) du groupe de référence de sociétés et la rémunération totale annuelle du rendement supérieur est fixée au troisième quartile (75<sup>e</sup> percentile) du groupe de référence. Les membres de la direction peuvent atteindre le 75<sup>e</sup> percentile de la rémunération totale grâce aux régimes d'intéressement à court terme et à long terme.
- La proportion de l'élément en espèces de la rémunération annuelle globale diminue à mesure que l'échelon de rémunération augmente. Plus les dirigeants ont de l'expérience et exercent davantage d'influence sur le rendement de CAE, plus la proportion de leur rémunération globale à risque est élevée.
- La proportion des primes d'intéressement à long terme par rapport aux primes d'intéressement à court terme de la rémunération annuelle globale augmente à mesure que l'échelon de rémunération augmente. De cette façon, les hauts dirigeants ayant plus d'expérience sont encouragés à se concentrer sur les objectifs et les intérêts à plus long terme de CAE.
- La proportion de la rémunération à base de titres de participation (droits à la valeur d'actions de négociation restreinte, droits différés à la valeur d'actions et options d'achat d'actions) de la rémunération annuelle globale augmente à mesure que l'échelon de rémunération augmente, ce qui permet d'harmoniser les intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires de CAE.
- Pour demeurer concurrentielle en ce qui a trait aux autres éléments de la rémunération des hauts dirigeants, CAE offre également aux hauts dirigeants visés un programme flexible d'avantages indirects et un régime de retraite à prestations déterminées.
- CAE a un seuil d'actionariat de 500 % du salaire pour le chef de la direction, de 250 % pour le chef de la direction financière et les présidents de groupe et de 200 % pour certains autres hauts dirigeants ainsi qu'une politique de récupération pour nos hauts dirigeants de manière à ce que CAE puisse exiger le remboursement de la prime

d'intéressement à long terme pour les exercices au cours desquels les résultats financiers sont rajustés en raison de quelque omission, fraude ou inconduite intentionnelle.

#### GROUPES DE RÉFÉRENCE

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. CAE a retenu les services de PCI Perrault Conseil Inc. afin qu'elle lui fournisse des services-conseils professionnels en matière de rémunération de hauts dirigeants. Le comité des ressources humaines a retenu les services de Hugessen Consulting Inc. pour lui fournir des conseils sur la rémunération des hauts dirigeants.

- Les divisions de CAE se font concurrence dans divers segments de marché et ses concurrents ne sont pas tous présents dans les mêmes segments. Certains concurrents ne publient pas les renseignements sur la rémunération qui pourraient servir à CAE. La rémunération de CAE est, par conséquent, comparée à des données provenant d'un ensemble de sociétés américaines et canadiennes qui sont pertinentes pour CAE en termes de :
  - a. Lieu du siège social
  - b. Segment de marché ou secteurs d'activité, comme aéronautique, matériel médical, contrôles industriels, TI et logiciels, formation et simulation, consultation, ingénierie, autres services, etc.
  - c. Dimension de la société (critères financiers)
    - i. Revenus
    - ii. Capitalisation boursière.
- En outre, le profil d'entreprise de CAE (taille, secteurs d'activité, envergure des activités à l'étranger) et les talents dont la société a besoin pour mettre en œuvre sa stratégie d'affaires sont pris en considération lorsqu'on examine les groupes de référence de sociétés. Les entreprises dans notre groupe de référence sont choisies en fonction des similarités et nous font concurrence pour les talents.
- L'inclusion de sociétés américaines qui font de la concurrence dans des domaines d'activité similaires aux secteurs d'activité de CAE reflète la nature mondiale des activités de CAE. Quatre-vingt-dix pour cent des revenus de CAE proviennent d'activités à l'extérieur du Canada. En tant qu'entreprise multinationale, CAE puise ses dirigeants dans un réservoir de talents international et diversifié incluant des étrangers recrutés à l'extérieur du Canada qui ont décidé de se joindre à CAE, y compris tous les subordonnés directs du président et chef de la direction qui dirigeaient un secteur d'activité en 2013.
- La liste des sociétés formant le groupe de référence adopté par le comité des ressources humaines au cours du dernier exercice de référence est la suivante :

#### GRUPE DE RÉFÉRENCE CANADIEN – EXERCICE 2013 – 2013

|                           |                  |                     |                     |
|---------------------------|------------------|---------------------|---------------------|
| SNC-Lavalin Group         | CGI Group        | Transat A.T.        | Linamar Corp.       |
| Manitoba Telecom Services | Westjet Airlines | Nordion Inc.        | Toromont Industries |
| ShawCor Ltd.              | Stantec Inc.     | MacDonald Dettwiler | –                   |

#### GRUPE DE RÉFÉRENCE AMÉRICAIN – EXERCICE 2013 – 2013

|                       |                          |                  |                        |
|-----------------------|--------------------------|------------------|------------------------|
| Rockwell Collins Inc. | Alliant Techsystems Inc. | AECOM Technology | Teleflex Inc.          |
| Autodesk Inc.         | C.R. Bard Inc.           | AMETEK Inc.      | Varian Medical Systems |
| Roper Industries      | BMC Software Inc.        | MOOG Inc.        | Cadence Design Systems |
| Teledyne Technologies | Curtiss-Wright Corp.     | AAR Corp.        | Hexcel Corporation     |
| BE Aerospace          | Synopsys Inc.            | Woodward Inc.    | Transdigm              |
| Steris Corp.          | Hologic Inc.             | Gartner Inc.     | Triumph Group          |
| Cubic Corp.           | –                        | –                | –                      |

Les revenus médians des sociétés du groupe, d'après leur plus récent rapport annuel disponible au cours de l'exercice 2013, s'élevaient à 2,1 milliards \$ et leur capitalisation boursière médiane au 31 mars 2013 s'élevait à 3,4 milliards \$, comparativement à 2,1 milliards \$ et à 2,6 milliards \$, respectivement, à la fin de l'exercice 2013 pour CAE. CAE utilise les nombres médians et ceux du 75<sup>e</sup> percentile dérivés 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 égale et la rémunération des deux groupes de référence est comparée à sa valeur nominale.

## Éléments de la rémunération

La rémunération des hauts dirigeants de CAE est composée de cinq principaux éléments : un salaire de base, une prime d'intéressement à court terme, une 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), des droits de pension et des avantages indirects. Le tableau suivant résume chacun de ces éléments, ainsi que leurs objectifs et mesures de réduction des risques respectifs. Chacun de ces éléments est décrit ci-après.

| ÉLÉMENT                                     | FORME  | SOMMAIRE DU RÉGIME  | OBJECTIFS   | POSSIBILITÉ   | RÉDUCTION DU RISQUE   |
|---|--|---|---|---|---|
| <b>SALAIRE DE BASE</b>                      | Espèces  | Taux salarial fixe<br><br>Examen annuel   | Fournir une base de revenu stable pour attirer et garder des dirigeants qualifiés<br><br>Reconnaître l'étendue et les responsabilités du poste ainsi que l'expérience de chaque dirigeant<br><br>Récompenser le rendement individuel  | Fixé au 50 <sup>e</sup> percentile du groupe de référence de sociétés   | Maintenir l'équilibre entre le salaire fixe et le salaire variable<br><br>Recours à des conseillers externes et à une analyse du groupe de référence  |
| <b>INTÉRESSEMENT À COURT TERME</b>          | Espèces  | Prime annuelle fondée sur les paramètres de la Société (75 %) et les objectifs personnels (25 %)  | Récompenser l'atteinte des paramètres de rendement de la Société<br><br>Récompenser l'atteinte d'objectifs personnels concordant avec le secteur de responsabilité du dirigeant ainsi que son rôle dans l'obtention des résultats opérationnels<br><br>Entraîne un rendement supérieur pour le dirigeant et pour la société | Fixé au 75 <sup>e</sup> percentile pour un rendement supérieur<br><br>La cible est égale à 100 % du salaire de base pour le chef de la direction, à 65 % pour le chef de la direction financière et les présidents de groupe et à 45 %-55 % pour le vice-président exécutif<br><br>Possibilité d'atteindre jusqu'à deux fois la prime annuelle ciblée | Application de paramètres de rendement diversifiés<br><br>Cibles du régime examinées et approuvées tous les ans d'après une étude approfondie du plan d'affaires annuel<br><br>Le paiement sur chaque paramètre est plafonné à deux fois la cible. Si le seuil du RPA n'est pas atteint, le paiement est limité à 100 % sur les autres paramètres de l'entreprise<br><br>Pas de paiement minimal garanti  |
| <b>RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME</b> | Options d'achat d'actions<br><br><br><br><br><br><br><br><br><br>Droits à la valeur d'actions fondés sur le rendement payés en espèces | Les attributions du RILT varient en fonction du poste du haut dirigeant et sont effectuées dans les limites du poste<br><br><b>Options d'achat d'actions :</b><br><br>Les droits aux options d'achat d'actions sont acquis sur quatre ans, à 25 % par an<br><br>L'option a une durée de sept ans<br><br>Les options d'achat d'actions représentent 40 % du total des attributions du RILT<br><br><b>Droits à la valeur d'actions de négociation restreinte :</b><br><br>Rendement pour l'acquisition des droits en fonction de rendement relatif du | Harmoniser les intérêts de la direction avec la croissance de la valeur actionnariale<br><br>Récompenser l'atteinte du rendement financier soutenu<br><br>Reconnaître la contribution et le potentiel individuels<br><br>Attirer et garder les talents clés   | Fixé au 75 <sup>e</sup> percentile pour un rendement supérieur<br><br><br><br><br><br><br><br><br><br>Le facteur de rendement pour l'acquisition des droits aux DNR peut atteindre jusqu'à 150 %  | L'intéressement à long terme représente une pondération considérable de la rémunération globale<br><br>Différents calendriers d'acquisition des droits aident à veiller à ce que le rendement à moyen terme et à long terme concorde avec les intérêts des actionnaires<br><br>Combinaison de mesures financières et du marché<br><br>Pas de paiement sur les DNR si le seuil n'est pas atteint<br><br>Le seuil des DNR est établi par le rendement total pour les actionnaires de CAE par rapport au rendement total pour les actionnaires de son groupe de référence<br><br>Le paiement de DNR est plafonné à 150 % |

## ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

| ÉLÉMENT | FORME | SOMMAIRE DU RÉGIME  | OBJECTIFS | POSSIBILITÉ | RÉDUCTION DU RISQUE  |
|---------|-------|---|-----------|-------------|--|
|         |       | <p>rendement total pour les actionnaires par opposition au rendement total pour les actionnaires des pairs de l'indice Aérospatiale et défense de S&amp;P</p> <p>Le rendement pour l'acquisition des droits est déterminé chaque année et sur une période de trois ans</p> <p>Le paiement est effectué si le haut dirigeant est actif à la fin de la période d'acquisition des droits de trois ans. Le paiement partiel est effectué en cas de cessation d'emploi non volontaire.</p> <p>La pondération des DNR représente 40 % du total des attributions du RILT</p> <p><b>Droits différés à la valeur d'actions :</b></p> <p>Les droits aux DDVA sont acquis sur cinq ans, à 20 % par an</p> <p>Le paiement est effectué à la cessation d'emploi ou au départ à la retraite</p> <p>Les DDVA représentent 20 % du total des attributions du RILT</p> |           |             | <p>et il n'y a pas de minimum garanti</p> <p>Les paiements sont assujettis à une politique de récupération</p> |

## ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

| ÉLÉMENT                                       | FORME   | SOMMAIRE DU RÉGIME  | OBJECTIFS   | POSSIBILITÉ  | RÉDUCTION DU RISQUE  |
|---|---|---|---|--|--|
| <b>RÉGIME D'ACHAT D' ACTIONS DES EMPLOYÉS</b> | Actions de CAE                                    | Les employés et les dirigeants peuvent acheter des actions de CAE à concurrence de 18 % de leur salaire de base<br><br>CAE verse l'équivalent de la première tranche de 500 \$ à 100 % et contribue à 50 % sur les cotisations des employés, à concurrence de 3 %   | Offrir aux hauts dirigeants et aux employés un programme de rémunération intéressant et concurrentiel | Le participant bénéficie de l'équivalent avant impôts de 50 % de son placement initial et de toute augmentation du cours des actions   | Cotisations de CAE plafonnées à 3 % du salaire de base de l'employé  |
| <b>PRESTATIONS DE RETRAITE</b>                | Paiement en espèces après le départ à la retraite | <p><b>Régime enregistré :</b></p> <p>Régime à prestations déterminées</p> <p>Les prestations représentent 2 % des gains moyens des cinq meilleures années (salaire de base majoré des primes) multipliés par les années de service ouvrant droit à pension</p> <p>Sous réserve des limites fixées par l'Agence du revenu du Canada</p> <p><b>Régime non enregistré (régime spécial de retraite anticipée) :</b></p> <p>Complément du régime enregistré qui offre des prestations supérieures aux limites fixées par l'Agence du revenu du Canada</p> <p>Retraite anticipée et droit à la totalité des prestations à l'âge de 60 ans</p> | Offrir aux hauts dirigeants un programme de rémunération intéressant et concurrentiel                 | <p>Attribution d'une prime réelle annuelle pour établir le revenu moyen (à l'exception du chef de la direction)</p> <p>La participation au régime complémentaire prévoit des prestations supérieures aux limites de l'Agence du revenu du Canada</p> | <p>Les prestations de retraite que le chef de la direction tire du régime complémentaire sont assujetties à un maximum de 1 050 000 \$</p> <p>La prime du chef de la direction servant à fixer le revenu moyen est limitée à la prime cible</p> <p>La participation au régime spécial de retraite anticipée pendant cinq ans est nécessaire pour que le haut dirigeant ait droit à des prestations en cas de démission</p> |
| <b>AVANTAGES INDIRECTS</b>                    | Attribution en espèces                            | Entre autres, 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   | Offrir aux hauts dirigeants un programme de rémunération intéressant et concurrentiel                 | Concurrentiel  | Plafond annuel selon le poste occupé   |

Le tableau qui suit indique la pondération relative des différents éléments de rémunération en fonction des postes occupés par les hauts dirigeants visés :

|                         | M. Parent <sup>1</sup>            | S. Lefebvre  | J. Roberts  | G. Colabatistto <sup>2</sup>  | M. Gagné   | N. Leontidis   |
|-------------------------|-----------------------------------|--|---|---|--|--|
|                         | Président et chef de la direction | Vice-président, Finances, et chef de la direction financière | Président de groupe, Produits de simulation, formation et services associés – Civil | Président de groupe, Produits de simulation, formation et services associés – Militaire | Ancien président de groupe, Produits de simulation, formation et services associés – Militaire | Vice-président exécutif, Stratégie et Développement des affaires |
| Salaire de base         | 22 %                              | 28 %   | 24 %  | 23 %  | 17 %   | 30 %   |
| Prestations de retraite | 14 %                              | 19 %   | 14 %  | 10 %  | 39 %   | 19 %   |

## ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

|                                      | M. Parent <sup>1</sup><br>Président et chef<br>de la direction | S. Lefebvre<br>Vice-président,<br>Finances, et chef<br>de la direction<br>financière | J. Roberts<br>Président de<br>groupe, Produits<br>de simulation,<br>formation et<br>services associés<br>– Civil | G. Colabatistto <sup>2</sup><br>Président de<br>groupe, Produits<br>de simulation,<br>formation et<br>services associés<br>– Militaire | M. Gagné<br>Ancien président<br>de groupe,<br>Produits de<br>simulation,<br>formation et<br>services associés<br>– Militaire | N. Leontidis<br>Vice-président<br>exécutif, Stratégie<br>et Développement<br>des affaires |
|--------------------------------------|--|--|--|--|--|---|
| Autre rémunération                   | 3 %  | 5 %  | 5 %  | 12 %   | 4 %  | 7 %   |
| <b>Rémunération fixe totale</b>      | <b>39 %</b>  | <b>52 %</b>  | <b>43 %</b>  | <b>45 %</b>  | <b>60 %</b>  | <b>56 %</b>   |
| Intéressement à court terme          | 0 %  | 0 %  | 0 %  | 6 %  | 0 %  | 0 %   |
| Régimes d'intéressement à long terme | 61 %   | 48 %   | 57 %   | 49 %   | 40 %   | 44 %  |
| <b>Rémunération variable totale</b>  | <b>61 %</b>  | <b>48 %</b>  | <b>57 %</b>  | <b>55 %</b>  | <b>40 %</b>  | <b>44 %</b>   |
| <b>Rémunération totale</b>           | <b>100 %</b>   | <b>100 %</b>   | <b>100 %</b>   | <b>100 %</b>   | <b>100 %</b>   | <b>100 %</b>  |

1 La rémunération variable de M. Parent pour 2013 a été rajustée puisqu'en devenant chef de la direction au cours de l'exercice 2010, il a reçu une attribution initiale de 1 465 400 options, au lieu de trois ans d'attributions d'options et de DLT 2005, que nous avons normalisée pour les besoins du tableau en répartissant la valeur de l'attribution sur sa durée de trois ans. Par suite de l'attribution initiale, aucune option supplémentaire ni aucun DLT 2005 ne sera attribué à M. Parent jusqu'à la prime annuelle d'intéressement à long terme de l'exercice 2014. (voir « Établissement de la rémunération des hauts dirigeants visés – Président et chef de la direction »).

2 La prime d'intéressement à court terme de M. Colabatistto est une prime d'embauche de 85 000 \$.

### SALAIRES DE BASE

Le salaire de base des hauts dirigeants de CAE est concurrentiel par rapport à 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, de l'expérience et du nombre d'années de service. Les salaires de base sont révisés annuellement 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

Les primes d'intéressement à court terme prévoient pour les hauts dirigeants et les gestionnaires une prime annuelle en espèces fondée sur les résultats financiers consolidés de CAE, les indicateurs de rendement clés et le rendement individuel. Le conseil d'administration établit les objectifs de rendement financier, non financier et individuel au début de chaque exercice. Pour l'exercice 2013, les objectifs financiers comportaient les trois paramètres suivants : le résultat par action, le ratio valeur comptable des commandes/ventes et le rendement du capital utilisé (voir « Établissement de la rémunération des hauts dirigeants visés » pour plus de détails). Le critère du résultat par action vise à faire en sorte que la direction se concentre sur la croissance du résultat par action et représente le résultat net de la Société divisé par le nombre d'actions ordinaires en circulation, avant dilution. Le ratio valeur comptable des commandes/ventes représente les prises de commandes divisées par le revenu. 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.

Les indicateurs de rendement clés sont des cibles de rendement quantifiables ou qualitatives fixées pour les divisions et leurs sous-divisions, et les services généraux. Ils comprennent notamment la satisfaction et la fidélisation de la clientèle, le respect de la réglementation, l'efficacité opérationnelle, la gestion du rendement des employés, les prises de commandes, la durée des cycles et d'autres critères applicables aux services généraux et aux activités de CAE.

Pour l'exercice 2013, la répartition du rendement financier de la société et des indicateurs de rendement clés pour les hauts dirigeants visés était respectivement de 75 % et de 25 %. 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 poste du participant. Les primes cibles sont de 55 % à 65 % du salaire pour les hauts dirigeants visés et de 100 % du salaire pour le chef de la direction. Les primes réelles peuvent être jusqu'à 2 fois plus élevées que les primes cibles si les résultats financiers, les indicateurs de rendement clés et les objectifs de rendement individuel indiqués ci-dessus sont atteints.

Conformément au régime d'intéressement à court terme, le paiement est plafonné à 100 % des autres mesures financières si le résultat par action n'atteint pas le seuil minimum fixé par le conseil d'administration.

### PRIMES D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME

Le régime d'intéressement à long terme est conçu de manière à récompenser les hauts dirigeants qui contribuent à augmenter la valeur de l'investissement des actionnaires. Ces primes sont révisées chaque année dans le cadre de l'examen

## ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

de la rémunération globale. La valeur de la prime d'intéressement à long terme varie selon le poste du haut dirigeant et se situe dans l'échelle suivante en fonction du rendement individuel de chaque haut dirigeant.

|   | Échelle du RILT<br>(en pourcentage du salaire) |         |
|---|--|---------|
|   | 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 %   |

Le régime d'intéressement à long terme de CAE comprend les options (voir « Options d'achat d'actions »), les droits différés à la valeur d'actions pour intéressement à long terme (voir « Régimes de droits différés à la valeur d'actions pour intéressement à long terme ») et les droits à la valeur d'actions de négociation restreinte (voir « Régime de droits à la valeur d'actions de négociation restreinte »). Tous les hauts dirigeants visés sont admissibles à une attribution annuelle en vertu de ces régimes, qui est répartie comme suit :

| OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS | DROITS À LA VALEUR D'ACTIONS DE<br>NÉGOCIATION RESTREINTE | DROITS DIFFÉRÉS À LA VALEUR<br>D'ACTIONS |
|---------------------------|---|--|
| 40 %                      | 40 %  | 20 %                                     |

### **Options d'achat d'actions**

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'établissement du prix des options de Black-Scholes; ces dernières années, CAE a utilisé une évaluation de Black-Scholes d'un an mais, pour l'exercice 2013, une valeur moyenne de trois ans a été utilisée 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 2013, 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. CAE prend en charge le coût des attributions d'options d'achat d'actions.

Au 13 juin 2013, le régime d'options des employés prévoit l'émission d'un maximum de 11 912 448 actions ordinaires à l'exercice d'options attribuées aux termes de celui-ci qui ne font pas l'objet d'attributions d'options (soit environ 1,51 % des actions ordinaires émises et en circulation à cette date). Le régime d'options des employés autorise les attributions d'options assorties d'une durée d'au plus 10 ans. Les options émises dans le cadre du régime d'options des employés à la fin de l'exercice 2011 ont une durée de six ans tandis que celles émises au cours de l'exercice 2012 ont une durée de sept ans. 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 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 :

- (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 suivant celle-ci, l'option prend fin à la dernière des dates suivantes, soit la date d'expiration originale, soit la date tombant 10 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 suivant celle-ci.

### 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 | 7 311 967   | 2,81 %   | 10,2445 \$   | 4 992 809   | 1,92 %   |

Le tableau ci-dessus se fonde sur des renseignements au 31 mars 2013. À cette date, la durée contractuelle restante moyenne pondérée des options en circulation s'établissait à 3,29 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 2013 – le rapport entre les options octroyées et les actions émises et en circulation de CAE – a été de 0,68 %.

### Régimes de droits différés à la valeur d'actions pour intéressement à long terme

#### Régime pour l'exercice 2012

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. Le RDLT a été modifié et mis à jour au cours de l'exercice 2009 afin qu'il soit conforme à l'article 409-A applicable aux participants américains et afin de relativiser les répercussions du paiement de DDVA aux termes de ce régime.

#### *Régime pour 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.

#### **Régime de droits à la valeur 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 sur le marché. Pour établir le nombre de 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 attribués aux termes du RDNR au cours de l'exercice 2010 sont acquis trois ans après la date de leur attribution de la façon suivante :

1. 100 % des droits, si le cours de clôture moyen des actions ordinaires au cours des 20 derniers jours de bourse de l'exercice de CAE connaît une croissance composée annuelle minimum égale au taux de rendement sans risque sur dix ans de la Banque du Canada à la date de l'attribution majoré de 3,5 % au cours de la période d'acquisition;
2. 50 % des droits, si le cours de clôture moyen des actions ordinaires au cours des 20 derniers jours de bourse de l'exercice de CAE atteint ou dépasse le rendement de l'indice Aérospatiale et défense de Standard & Poor's (l'« **IAD de S&P** »), rajusté au titre des dividendes, au cours de la période d'acquisition.

Les DNR attribués aux termes du RDNR 2011 à compter de l'exercice 2011 sont acquis sur trois ans de la façon suivante :

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'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 % - 98 %   |
| 3 <sup>e</sup> quartile (51 <sup>e</sup> à 75 <sup>e</sup> percentile)  | 100 % - 148 % |
| 4 <sup>e</sup> quartile (76 <sup>e</sup> à 100 <sup>e</sup> percentile) | 150 %         |

L'acquisition des droits entre les quartiles du rendement de l'IAD de S&P est calculée au prorata selon une progression linéaire allant de 0 % 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.

### **Régime de droits différés à la valeur d'actions**

CAE a un régime de droits différés à la valeur d'actions (le « **RDDVA** ») à l'intention des hauts dirigeants aux termes duquel ces derniers peuvent choisir de recevoir une prime en espèces sous forme de droits différés à la valeur d'actions (les « **DDVA** »). CAE vise ainsi à mieux concilier les intérêts de ses hauts dirigeants et ceux de ses actionnaires, ainsi qu'à fournir une autre méthode pour permettre aux hauts dirigeants d'atteindre les niveaux d'actionnariat prescrits. La valeur d'un DDVA est égale à celle d'une action ordinaire de CAE. Les droits sont 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 ont 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.

### **RETRAITE, PRESTATIONS ET AVANTAGES INDIRECTS**

#### *Prestations de retraite*

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 seule CAE cotise. 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*

Aux termes du régime d'achat d'actions des employés de CAE, les employés et les dirigeants 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.

#### *Contrats en cas de changement de contrôle*

CAE a conclu avec huit hauts dirigeants, dont les hauts dirigeants visés, des contrats aux termes desquels ils 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*

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 (se reporter aux notes de la colonne « Autre rémunération » du tableau sommaire de la rémunération).

### **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 correspondait à 500 % du salaire annuel pour le président et chef de la direction, à 250 % du salaire annuel pour les présidents de groupe et le chef de la direction financière et à 200 % du salaire annuel pour les autres hauts dirigeants qui relèvent 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. 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 % des profits nets tirés 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.

Au 31 mars 2013, 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. Parent, de M. Lefebvre et de M. Colabatistto, qui sont en train d'acquérir leurs quantités d'actions respectives; le montant a été établi pour M. Parent à sa nomination à titre de chef de la direction en octobre 2009, pour M. Lefebvre à sa nomination à titre de chef de la direction financière en mai 2011 et pour M. Colabatistto à sa nomination à titre de président de groupe, Produits de simulation, formation et services associés – Militaire en juin 2012. Le tableau ci-après indique le nombre et la valeur des actions/droits détenus, la valeur des actions/droits nécessaires pour satisfaire aux lignes directrices en matière d'actionnariat et la valeur des actions/droits détenus exprimée en multiple du salaire de base du haut dirigeant visé.

| HAUT DIRIGEANT VISÉ | NOMBRE DE DDVA ACQUIS DÉTENUS | NOMBRE D' ACTIONS DÉTENUES | VALEUR DES ACTIONS/DROITS DÉTENUS | VALEUR NÉCESSAIRE POUR SATISFAIRE AUX LIGNES DIRECTRICES | VALEUR DÉTENUE EXPRIMÉE EN MULTIPLE DU SALAIRE |
|---------------------|-------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|--|--|
| M. Parent           | 170 572                       | 51 899                     | 2 209 137 \$                      | 4 125 000 \$   | 2,7  |
| S. Lefebvre         | 21 672                        | 21 785                     | 431 528 \$                        | 850 000 \$   | 1,3  |
| J. Roberts          | 260 585                       | 42 238                     | 3 007 032 \$                      | 1 307 500 \$   | 5,7  |
| G. Colabatistto     | –                             | 2 138                      | 21 230 \$                         | 962 500 \$   | 0,1  |
| N. Leontidis        | 144 929                       | 26 296                     | 1 700 264 \$                      | 693 000 \$   | 4,9  |

Conformément au RDDVA et au RDLT, les droits et intérêts du participant au régime en ce qui concerne les droits qu'il détient dans son compte de participant ne peuvent être transférés ni cédés, sauf dans les cas précis de succession. CAE ne favorise pas les opérations de monétisation relatives aux DDVA et aux DLT détenus par ses hauts dirigeants. Ces opérations doivent être approuvées au préalable par le chef de la direction financière et le vice-président, Services juridiques, avocat général et secrétaire; il n'y a pas eu d'avis ni d'approbation à cet égard.

### Réduction des risques

Le programme de rémunération des hauts dirigeants de CAE comporte des éléments de longue date qui aident à garantir que nos pratiques de rémunération n'encouragent pas des prises de risques inutiles. Par exemple (voir aussi « Éléments de rémunération » ci-dessus pour connaître d'autres éléments de réduction des risques) :

- la composition de la rémunération à court, à moyen et à long terme encourage les hauts dirigeants de CAE à adopter une perspective équilibrée et diminue les prises de risques excessives ainsi que les comportements trop prudents;
- la cible est une tranche de 16 à 22 % du salaire d'un haut dirigeant visé (salaire de base, RICT ciblé, plus RILT réel) qui est liée aux résultats à court terme et une tranche de 50 % à 60 % qui est liée à des mesures incitatives à long terme (DDVA, DNR et options);
- la prime annuelle d'intéressement à court terme pour les hauts dirigeants visés est directement liée au rendement financier global de la Société (mesuré par les cibles financières du chef de la direction) 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;
- les attributions RILT sont assujetties à la politique de récupération de CAE à l'intention de nos hauts dirigeants de sorte que CAE puisse exiger le remboursement de la prime d'intéressement à long terme 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 a accepté de conserver, et le chef de la direction financière ainsi que les présidents de groupe doivent conserver, la propriété ou le contrôle d'actions de CAE d'une valeur équivalente à 25 % du profit net tiré de l'exercice d'options jusqu'à leur retraite ou leur cessation d'emploi, ce qui réduit le risque de manœuvres à court terme conçues pour accroître temporairement le cours des actions de CAE, étant donné que ces hauts dirigeants visés sont généralement plus à risque pour leur actionnariat et d'autres éléments RILT que pour un seul exercice d'options;
- 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 est plafonné à 200 % si les objectifs de rendement individuels et

de la Société sont dépassés, pour empêcher les paiements excessifs et pour décourager les prises de risques excessives;

- 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 procédures;
- CAE exige que les hauts dirigeants visés soient 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), ce qui 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 global, 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 en 2013

#### PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

Le salaire du président et chef de la direction est établi conformément aux principes et à la politique de rémunération de CAE. Les membres indépendants du conseil d'administration révisent et approuvent ce salaire chaque année. Les données de référence montrent que la rémunération directe totale du président et chef de la direction (salaire de base, intéressement à court terme et à long terme et autres avantages) est conforme à la politique de rémunération de CAE. Voir aussi « Rémunération » à l'annexe A.

#### Régime d'intéressement à court terme

CAE a instauré un régime d'intéressement à court terme à l'intention de la haute direction. Voir « Primes annuelles d'intéressement à court terme ». Dans le cas du président et chef de la direction, le régime d'intéressement à court terme met l'accent sur l'atteinte d'objectifs de résultat par action, de ratio valeur comptable des commandes/ventes et de rendement du capital utilisé déterminés au préalable en ce qui a trait à CAE dans son ensemble. Le montant réel de toute prime d'intéressement à court terme accordée au président et chef de la direction est déterminé en fonction du degré d'atteinte des objectifs du plan annuel, des indicateurs de rendement clés et au gré du conseil d'administration.

Les cibles et les objectifs principaux du président et chef de la direction pour l'exercice 2013 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) :

Hausse des revenus (16 %) par rapport à l'exercice précédent et ratio valeur comptable des commandes/ventes positif (1,07), ainsi qu'un RPA et un rendement du capital utilisé inférieurs aux objectifs.

Le tableau suivant présente, pour chacune des cibles du rendement financier de la Société de 2013, la pondération qui y est attribuée, les résultats réels et les paiements effectués :

|   | PONDÉRATION | SEUIL   | CIBLE   | MAXIMUM | CIBLE ATTEINTE | PAIEMENT |
|---|-------------|---------|---------|---------|----------------|----------|
| RATIO VALEUR COMPTABLE<br>DES COMMANDES/VENTES          | 25 %        | 1,03    | 1,10    | 1,17    | 1,07           | 54 %     |
| RENDEMENT DU CAPITAL<br>UTILISÉ                         | 25 %        | 10,75 % | 12,00 % | 13,25 % | 9,93 %         | 0 %      |
| RÉSULTAT PAR ACTION <sup>1</sup>                        | 50 %        | 0,67 \$ | 0,74 \$ | 0,82 \$ | 0,54 \$        | 0 %      |
| PAIEMENT AU TITRE DU<br>RICT MOYEN PONDÉRÉ <sup>2</sup> |             |         |         |         |                | 13 %     |

<sup>1</sup> Le multiplicateur du rendement financier est plafonné à 100 % des autres mesures financières de la Société si le résultat par action n'atteint pas le seuil minimum.

2. Mettre en place une nouvelle organisation axée sur une stratégie de commercialisation et sur les clients dans le secteur Civil avec des objectifs poussés.
  - a. Réorganisé le secteur Civil sous le contrôle du président de groupe – Civil en trois groupes P&L qui correspondent aux segments de la clientèle;
  - b. Produits de simulation – Civil; vendre des simulateurs aux compagnies aériennes et aux fabricants d'équipements;

- c. Formation pour l'aviation commerciale; vendre les cours de formation et les services associés aux compagnies aériennes;
  - d. Formation pour les avions d'affaires et les hélicoptères; vendre de la formation et des services associés aux clients qui utilisent les avions d'affaires et les hélicoptères;
  - e. Cette réorganisation a amélioré notre approche financière et notre stratégie vis-à-vis de la clientèle.
3. Intégrer avec succès Oxford afin d'atteindre des synergies de coûts et d'identifier des synergies de revenus ainsi que les mesures nécessaires prises :
    - a. Les objectifs pour les synergies de coûts ont été dépassés de plus de 20 %;
    - b. On commence à obtenir des résultats relativement aux synergies de revenus, surtout grâce à une plus grande part de marché de nos clients existants qui ont adopté les nouvelles solutions de CAE, soit les services de placement de membres d'équipage et la formation initiale;
    - c. CAE Parc Aviation, société de placement de membres d'équipage, a vu le nombre de professionnels de l'aviation sous contrat augmenter de 17 % pendant cet exercice et les inscriptions aux cours de formation au pilotage d'Oxford ont augmenté de 20 %.
  4. Améliorer les relations avec les fabricants d'équipements :
 

CAE a conclu un accord avec Boeing portant sur une licence de formation de tiers. CAE a signé un protocole d'entente avec COMAC (Chine), un contrat de développement avec AVIC (Chine) et un accord élargi sur la formation autorisée avec Bombardier.
  5. Assurer une transition efficace du leadership en ce qui concerne le secteur Militaire, afficher une croissance et mieux communiquer les occasions d'affaires dans le secteur Militaire dans l'environnement actuel :
    - a. L'intégration de Gene Colabatistto, un candidat externe, en tant que président de groupe – Militaire, a été un succès. Gene a établi un haut niveau de crédibilité au sein de CAE et auprès des intervenants externes;
    - b. L'objectif de croissance n'a pas été atteint, principalement en raison de la détérioration des conditions du marché de la défense, surtout aux États-Unis par suite de la séquestration et en Europe en raison de la transformation drastique de la structure de forces;
    - c. Nous avons élaboré et communiqué aux investisseurs la thèse d'investissement pour le secteur Militaire.
  6. Atteindre le seuil de rentabilité et plus de 100 millions \$ de revenus pour les Nouveaux marchés principaux :
 

Nous avons atteint notre objectif visant à dépasser 100 millions \$ de revenus (atteint 112 millions \$) et à atteindre le seuil de rentabilité pendant cet exercice (marge de 6 %).
  7. Mettre en place un plan d'économie de coûts visant 20 millions \$ d'économies supplémentaires en plus des coûts de restructuration déterminés, y compris l'optimisation de l'organisation Ingénierie et Technologie mondiales :
 

Grâce aux efforts en vue de réduire les coûts, nous avons obtenu 23,7 millions \$ d'économies de coûts récurrents.
  8. Communiquer aux actionnaires de CAE la nouvelle thèse d'investissement :
 

Communiqué efficacement la thèse d'investissement afin d'attirer et de fidéliser des actionnaires institutionnels à long terme et d'augmenter le nombre d'actionnaires des marchés des États-Unis et du Royaume-Uni (le nombre d'actionnaires non canadiens a augmenté de ~20 %).

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 a atteint partiellement un objectif financier, comme il est indiqué ci-dessus, et a atteint partiellement les autres objectifs de rendement pour l'exercice 2013. Toutefois, le président et chef de la direction et ses subordonnés directs ont volontairement pris la décision de recommander au comité des ressources humaines et au conseil d'administration de refuser le paiement des primes annuelles d'intéressement à court terme de manière à améliorer le RICT pour les autres employés de CAE. Le comité des ressources humaines et le conseil d'administration ont accepté cette recommandation. Voir « Analyse de la rémunération – Éléments de la rémunération – Primes annuelles d'intéressement à court terme ».

#### *Régime d'intéressement à long terme*

Le chef de la direction a droit à des attributions d'options d'achat d'actions et peut participer tant au régime de droits différés à la valeur d'actions qu'au régime de droits à la valeur d'actions de négociation restreinte, selon un ratio établi à 40 % d'options, à 40 % de DNR et à 20 % de DLT.

À l'exercice 2013, M. Parent s'est vu attribuer 84 120 DNR. L'attribution initiale d'options au moment de la nomination de M. Parent à titre de président et chef de la direction à l'exercice 2010 couvre une période de trois ans et équivaut à trois fois la valeur annuelle maximale de l'attribution d'options d'achat d'actions plus trois fois la valeur annuelle maximale de l'attribution de DLT. En raison de cette attribution initiale, aucune autre option ni aucun autre DLT 2005 ne sera attribué à M. Parent

jusqu'à ce que la prime annuelle d'intéressement à long terme 2014 lui soit versée. La prime de M. Parent a été établie afin d'harmoniser au mieux ses intérêts avec l'appréciation de la valeur des actions, et elle comporte davantage de risques pour lui en raison de sa renonciation pour trois ans aux attributions de DLT. De l'exercice 2010 jusqu'à l'exercice 2013, les DNR ont été attribués chaque année au président et chef de la direction selon une pondération de 40 % de sa valeur cible du régime d'intéressement à long terme.

#### AUTRES HAUTS DIRIGEANTS VISÉS

La rémunération totale des autres hauts dirigeants visés est établie conformément à la philosophie et à la politique des salaires de CAE et est examinée et approuvée tous les ans par le comité des ressources humaines du conseil d'administration, sur recommandation du chef de la direction. Les données de référence montrent que la rémunération totale directe (salaire de base, intéressement à court et à long terme et autre rémunération) entre dans le cadre de la politique de rémunération de CAE et se situe généralement entre le point médian et le troisième quartile (75<sup>e</sup> percentile) du groupe de référence indiquant le rendement de la Société et de ces hauts dirigeants visés. Le comité des ressources humaines approuve aussi la prime d'intéressement à court terme cible et la prime d'intéressement à long terme cible, notamment le montant précis des options qui seront émises aux hauts dirigeants visés aux termes du régime d'options des employés. Pour plus de détails sur les facteurs pris en considération pour le calcul de la rémunération des hauts dirigeants visés, notamment en ce qui concerne les attributions à base d'options, voir « Analyse de la rémunération – Objectif général en matière de rémunération » et « Analyse de la rémunération – Éléments de la rémunération ». Voir aussi « Rémunération » à l'Annexe A.

Les objectifs de chacun des hauts dirigeants visés ont été fixés au début de l'exercice 2013. Tous les hauts dirigeants visés et les autres hauts dirigeants de CAE partagent les mêmes cibles financières indiquées dans les objectifs financiers du régime d'intéressement à court terme du chef de la direction (75 % de la cible RICT). Parmi les autres cibles des hauts dirigeants visés, on trouve :

M. Roberts :

- N'a pas atteint les objectifs financiers clés du secteur Civil;
- A dépassé les objectifs relativement aux prises de commandes pour les Produits de simulation et aux commandes de Formation aéronautique de plus de 1,3 milliard \$;
- A dépassé les objectifs relatifs aux synergies de coûts relativement à l'intégration d'Oxford Aviation Academy;
- A déployé 16 simulateurs pour appuyer la croissance du réseau de formation de CAE.

M. Lefebvre :

- A fourni son leadership en matière d'initiatives de réduction des coûts à l'exercice 2013;
- A mis en œuvre le système de gestion intégré (ERP) conformément au budget et dans les délais prévus;
- A dirigé des initiatives qui ont permis d'améliorer les comptes débiteurs et l'encaissement et de réduire les dépenses d'investissement en immobilisations;
- A refusé la prolongation de l'accord de crédit renouvelable et le placement de la dette privée de 350 millions \$.

M. Colabatistto

- N'a pas atteint les objectifs relatifs aux prises de commande, aux revenus et au résultat opérationnel pendant une année de transition du leadership;
- A mis en œuvre l'initiative du modèle d'exploitation mondiale et a atteint les objectifs relatifs aux économies;
- A positionné l'entreprise pour des occasions d'affaires à l'échelle mondiale relativement aux centres, aux produits et aux services de formation;
- A établi sa crédibilité auprès des intervenants et a stabilisé la division dans un environnement difficile.

M. Leontidis

- A dirigé avec succès les acquisitions d'Oxford Aviation Academy et de Blue Phantom;
- A dépassé les objectifs relatifs aux prises de commandes de simulateurs civils en Chine de 50 %, et établi un partenariat stratégique avec China Eastern Airlines;
- N'a pas atteint les objectifs financiers du secteur Mines, mais les revenus et les profits ont augmenté considérablement;
- A assuré le leadership relativement à la croissance soutenue de nos coentreprises avec China Southern Airlines;
- A dirigé des initiatives stratégiques relativement aux relations avec les fabricants d'équipement d'origine (OEM) et a modernisé le plan stratégique après l'acquisition d'Oxford.

## ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

Tous les détails des cibles des hauts dirigeants visés ne sont pas indiqués étant donné l'effet négatif possible que cela pourrait avoir pour CAE sur plan concurrentiel. En plus d'avoir été régulièrement examiné par le chef de la direction au cours de l'exercice, le rendement des hauts dirigeants visés a été comparé à ces objectifs à la fin de l'exercice 2013. L'évaluation du rendement a été faite par le chef de la direction et examinée en détail par le comité des ressources humaines. Pour l'exercice 2013, il a été établi que MM. Roberts, Lefebvre, Colabatistto et Leontidis avaient atteint, n'avaient pas atteint ou avaient dépassé leurs objectifs respectifs. Nonobstant ce qui précède, le président et chef de la direction et ses subordonnés directs ont pris la décision, approuvée par le conseil d'administration, de refuser le paiement des primes annuelles d'intéressement à court terme.

Le tableau suivant présente les diverses primes cibles et les divers maximums pour les hauts dirigeants visés. Les maximums et primes cibles, ainsi que le paiement réel obtenu pour l'exercice 2013, sont présentés en pourcentage du salaire :

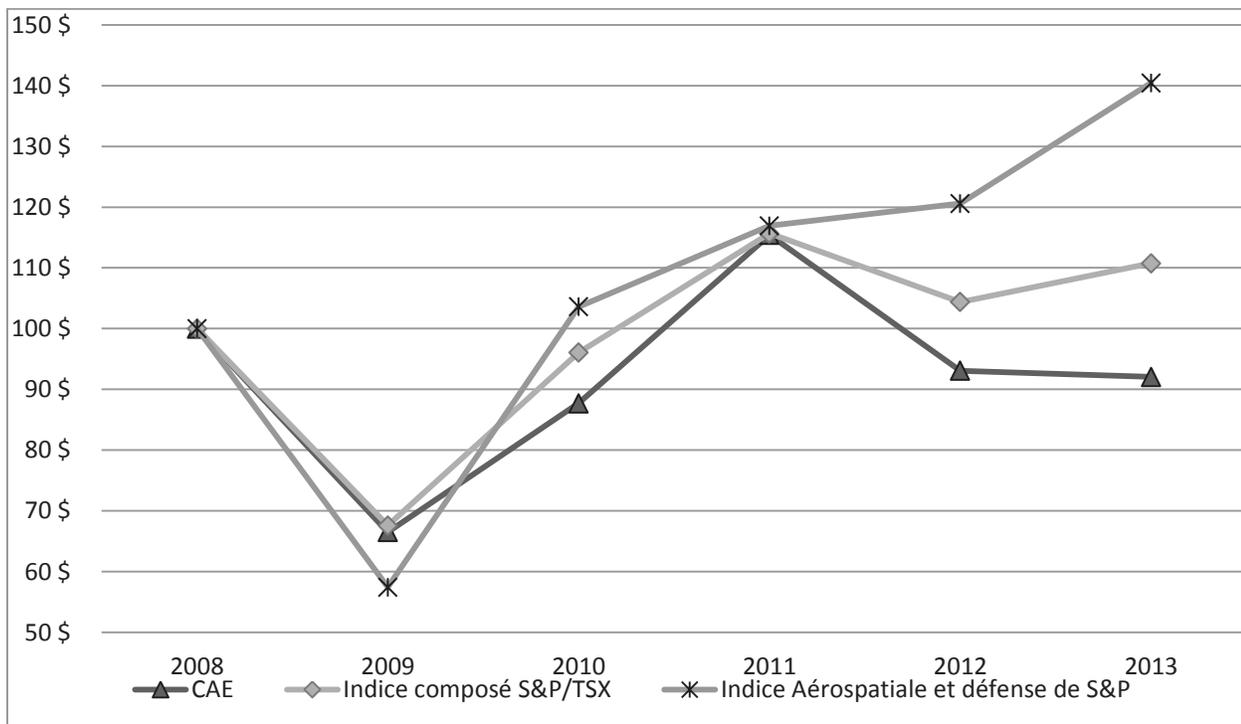
| FONCTION   | CIBLE % | MAXIMUM % | RÉSULTAT RÉEL % |
|--|---------|-----------|-----------------|
| Président et chef de la direction  | 100     | 200       | 0               |
| Chef de la direction financière  | 65      | 130       | 0               |
| Président de groupe, Produits de simulation, formation et services associés – Civil            | 65      | 130       | 0               |
| Président de groupe, Produits de simulation, formation et services associés – Militaire        | 65      | 130       | 0               |
| Ancien président de groupe, Produits de simulation, formation et services associés – Militaire | 65      | 130       | 0               |
| Vice-président exécutif  | 55      | 110       | 0               |

### Graphique du rendement

Le graphique qui suit compare le rendement cumulé des actions ordinaires et les rendements cumulés 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 2008.

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

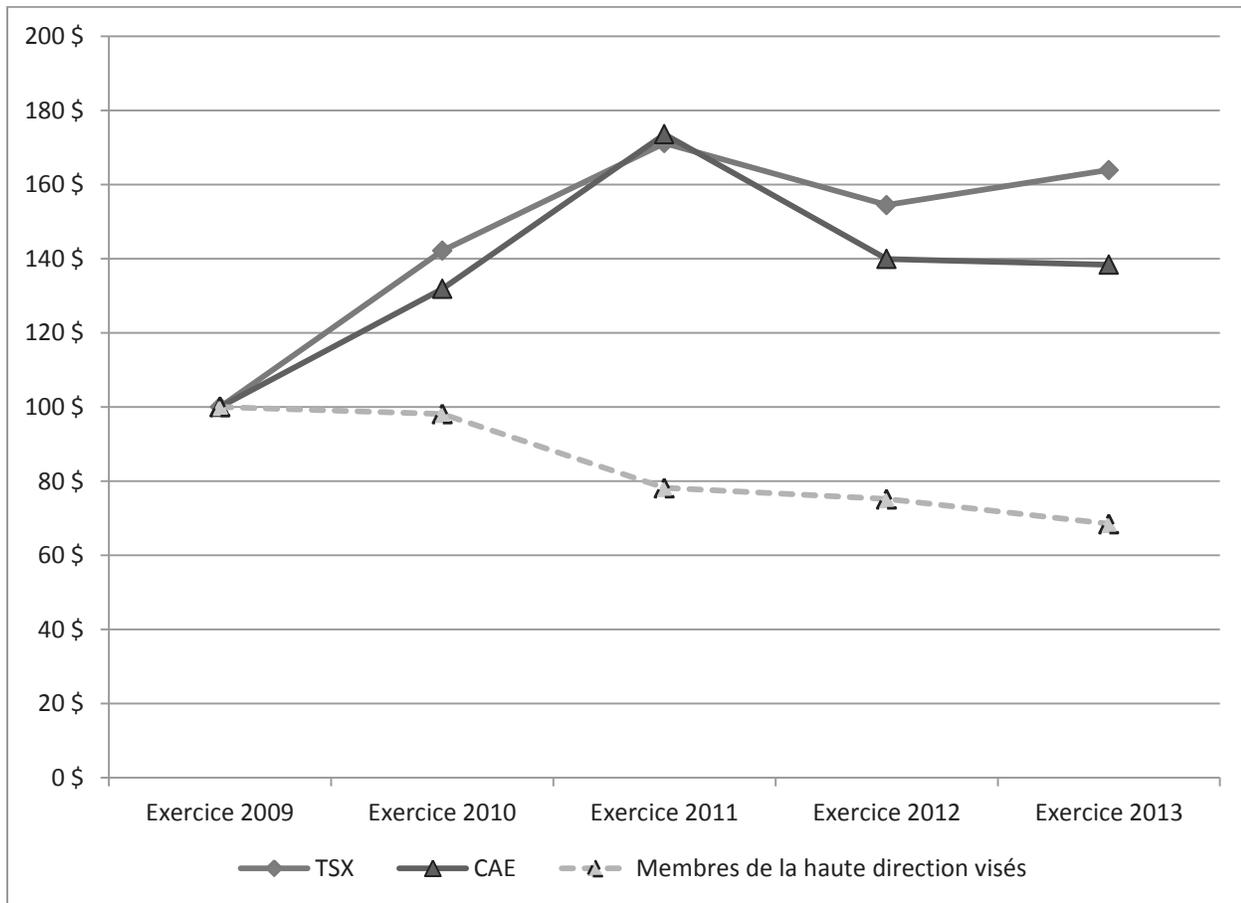
|  | 2008          | 2009         | 2010          | 2011          | 2012          | 2013          |
|--|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>CAE inc.</b>                                  | <b>100 \$</b> | <b>67 \$</b> | <b>88 \$</b>  | <b>115 \$</b> | <b>93 \$</b>  | <b>92 \$</b>  |
| <b>Indice composé S&amp;P/TSX</b>                | <b>100 \$</b> | <b>68 \$</b> | <b>96 \$</b>  | <b>116 \$</b> | <b>104 \$</b> | <b>111 \$</b> |
| <b>Indice Aérospatiale et défense de S&amp;P</b> | <b>100 \$</b> | <b>57 \$</b> | <b>104 \$</b> | <b>117 \$</b> | <b>121 \$</b> | <b>140 \$</b> |



On pose l'hypothèse d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires échangées à la Bourse de Toronto le 31 mars 2008. Les valeurs sont calculées en date du dernier jour de bourse du mois de mars au cours des années indiquées et tirées de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice Aérospatiale et défense de S&P, qui sont fondés sur l'hypothèse du réinvestissement des dividendes.

#### CORRÉLATION AVEC LA RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT

Le tableau suivant compare la rémunération des hauts dirigeants visés avec le rendement des actions ordinaires de CAE et le graphique du rendement global cumulatif ci-dessus (du 1<sup>er</sup> avril 2008 au 31 mars 2013), compte tenu de la rémunération totale des hauts dirigeants visés figurant à la rubrique « Rémunération des hauts dirigeants – Tableau sommaire de la rémunération ».



La rémunération totale 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 M. Raquepas a été incluse jusqu'au 26 mai 2011, à l'exclusion de son indemnité de départ. Au cours de l'exercice 2013, la rémunération de M. Gagné a été incluse jusqu'au 28 septembre 2012, à l'exclusion des trois années de service supplémentaires crédités au régime spécial de retraite anticipée.

| Corrélation avec la rémunération au rendement                                      | 2013               | 2012               | 2011               |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|
| Capitalisation boursière (au 31 mars)  | 2 582 milliards \$ | 2 642 milliards \$ | 3 310 milliards \$ |
| Rendement des capitaux propres   | 13,2 %             | 18,2 %             | 13,8 %             |
| Rendement total pour les actionnaires – taux de croissance annuel composé triennal | -1,8 %             | 9,7 %              | 5,2 %              |
| Résultat dilué par action  | 0,54 \$            | 0,70 \$            | 0,66 \$            |
| Résultat dilué par action compte non tenu de la restructuration                    | 0,74 \$            | 0,70 \$            | 0,66 \$            |

Étant donné la pondération considérable des primes d'intéressement à long terme et la nature de ces primes, c'est seulement avec le temps que nous pouvons évaluer l'efficacité de notre approche en matière de rémunération au rendement et mesurer l'harmonisation entre la rémunération des hauts dirigeants visés et le rendement obtenu par nos actionnaires. Le

## ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

tableau suivant compare la rémunération totale des hauts dirigeants visés, présentée historiquement, avec la valeur réelle réalisée au fil des années.

| NOM ET POSTE PRINCIPAL   | ANNÉE                | RÉMUNÉRATION<br>DIVULGUÉE MOINS<br>LA VALEUR DU<br>RÉGIME DE<br>RETRAITE <sup>1</sup> | RÉMUNÉRATION<br>RÉALISÉE RÉELLE <sup>2</sup> |
|--|----------------------|---|--|
|  |                      | au 28 mars 2013   |  |
| M. Parent  | 2013                 | 1 856 373 \$  | 930 212 \$                                   |
|  | 2012                 | 2 607 190 \$  | 1 771 576 \$                                 |
| Président et chef de la direction  | 2011                 | 2 607 582 \$  | 1 708 435 \$                                 |
|  | 2010                 | 6 697 262 \$  | 2 700 645 \$                                 |
|  | 2009                 | 2 312 696 \$  | 1 526 631 \$                                 |
|  | 2008                 | 2 148 875 \$  | 1 410 232 \$                                 |
|  | <b>Total</b>         | <b>18 229 978 \$</b>  | <b>10 047 730 \$</b>                         |
| S. Lefebvre  | 2013                 | 976 096 \$  | 397 056 \$                                   |
|  | 2012                 | 979 543 \$  | 568 956 \$                                   |
| Chef de la direction financière  | 2011                 | 461 832 \$  | 369 081 \$                                   |
|  | 2010                 | 420 521 \$  | 414 775 \$                                   |
|  | <b>Total</b>         | <b>2 837 992 \$</b>   | <b>1 749 868 \$</b>                          |
| J. Roberts   | 2013                 | 1 879 749 \$  | 642 568 \$                                   |
|  | 2012                 | 1 946 723 \$  | 1 058 143 \$                                 |
| Président de groupe,<br>Produits de simulation, formation<br>et services associés – Civil            | 2011                 | 2 135 401 \$  | 1 153 223 \$                                 |
|  | 2010                 | 2 722 496 \$  | 2 669 522 \$                                 |
|  | 2009                 | 2 241 068 \$  | 1 455 003 \$                                 |
|  | 2008                 | 2 170 272 \$  | 1 431 629 \$                                 |
| <b>Total</b>   | <b>13 095 709 \$</b> | <b>8 410 088 \$</b>   |  |
| M. Gagné   | 2013                 | 980 928 \$  | 346 375 \$                                   |
|  | 2012                 | 1 509 811 \$  | 824 502 \$                                   |
| Ancien président de groupe,<br>Produits de simulation, formation<br>et services associés – Militaire | 2011                 | 1 724 313 \$  | 1 548 883 \$                                 |
|  | 2010                 | 1 317 467 \$  | 2 191 784 \$                                 |
|  | 2009                 | 1 063 626 \$  | 800 081 \$                                   |
|  | 2008                 | 977 880 \$  | 744 457 \$                                   |
|  | <b>Total</b>         | <b>7 574 025 \$</b>   | <b>6 456 081 \$</b>                          |
| N. Leontidis   | 2013                 | 916 391 \$  | 424 317 \$                                   |
|  | 2012                 | 1 059 153 \$  | 621 760 \$                                   |
| Vice-président exécutif<br>Stratégie et Développement des affaires                                   | 2011                 | 1 039 653 \$  | 656 233 \$                                   |
|  | 2010                 | 892 578 \$  | 875 110 \$                                   |
|  | 2009                 | 932 754 \$  | 674 557 \$                                   |
|  | 2008                 | 1 007 494 \$  | 763 666 \$                                   |
|  | <b>Total</b>         | <b>5 848 023 \$</b>   | <b>4 015 642 \$</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 dont les droits sont acquis durant l'année.

## RÉMUNÉRATION DE NOS HAUTS DIRIGEANTS VISÉS

### 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 2013 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 2013 et l'ancien président de groupe, Produits de simulation, formation et services associés – Militaire (collectivement, les « hauts dirigeants visés »).

| NOM ET POSTE PRINCIPAL   | ANNÉE | SALAIRE | ATTRIBUTIONS<br>À BASE<br>D'ACTIONS <sup>1</sup> | ATTRIBUTIONS<br>À BASE<br>D'OPTIONS <sup>2</sup> | RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN<br>RÉGIME D'INTÉRESSEMENT<br>AUTRE QU'À BASE D'ACTIONS |   | VALEUR DU<br>RÉGIME DE<br>RETRAITE <sup>4</sup> | AUTRE<br>RÉMUNÉRATION <sup>5</sup> | RÉMUNÉRATION<br>TOTALE |
|--|-------|---------|--|--|---|---|---|------------------------------------|------------------------|
|  |       |         |  |  | RÉGIMES<br>D'INTÉRESSE-<br>MENT<br>ANNUELS <sup>3</sup>                           | RÉGIMES<br>D'INTÉRESSE-<br>MENT À LONG<br>TERME |   |                                    |                        |
|  |       | \$      | \$   | \$   | \$  | \$  | \$  | \$                                 | \$                     |
| M. Parent<br>Président et chef de la<br>direction  | 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              |
|  | 2011  | 714 167 | 899 147  | 0  | 900 000   | 0   | 396 000   | 94 268                             | 3 003 582              |
| S. Lefebvre<br>Chef de la direction financière <sup>6</sup>  | 2013  | 333 333 | 386 640  | 192 400  | 0   | 0   | 222 000   | 63 723                             | 1 198 000              |
|  | 2012  | 288 300 | 284 519  | 141 168  | 210 600   | 0   | 168 000   | 54 957                             | 1 147 543              |
|  | 2011  | 222 600 | 76 623   | 32 329   | 91 741  | 0   | 61 000  | 38 539                             | 522 832                |
| J. Roberts<br>Président de groupe, Produits<br>de simulation, formation et<br>services associés – Civil                          | 2013  | 519 667 | 826 121  | 411 060  | 0   | 0   | 298 000   | 122 901                            | 2 177 749              |
|  | 2012  | 499 667 | 615 746  | 305 518  | 418 496   | 0   | 175 000   | 107 296                            | 2 121 723              |
|  | 2011  | 479 167 | 810 300  | 345 653  | 393 664   | 0   | 153 000   | 106 617                            | 2 288 401              |
| G. Colabatisto <sup>7</sup><br>Président de groupe, Produits<br>de simulation, formation et<br>services associés – Militaire     | 2013  | 319 375 | 385 034  | 287 040  | 85 000  | 0   | 138 000   | 166 410                            | 1 380 859              |
| M. Gagné <sup>8</sup><br>Ancien président de groupe,<br>Produits de simulation,<br>formation et services associés<br>– Militaire | 2013  | 273 637 | 423 693  | 210 860  | 0   | 0   | 625 000   | 72 695                             | 1 605 885              |
|  | 2012  | 426 667 | 475 876  | 236 318  | 296 244   | 0   | 217 000   | 74 706                             | 1 726 811              |
|  | 2011  | 393 333 | 671 058  | 286 383  | 298 848   | 0   | 210 000   | 74 691                             | 1 934 313              |
| N. Leontidis<br>Vice-président exécutif,<br>Stratégie et Développement<br>des affaires   | 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              |
|  | 2011  | 312 191 | 316 274  | 134 974  | 213 408   | 0   | 85 000  | 62 806                             | 1 124 653              |

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 chapitre 3870 du Manuel de l'Institut Canadien des Comptables Agréés. Il faut 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 des options. 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.

|  | 2013    | 2012    | 2011   |
|--|---------|---------|--------|
| Volatilité prévue du titre CAE             | 24,75 % | 36,13 % | 38,4 % |
| Volatilité prévue de l'indice              | 19,16 % | S.O.    | S.O.   |
| Taux d'intérêt sans risque                 | 0,75 %  | 2,25 %  | 2,0 %  |
| Corrélation entre le titre CAE et l'indice | 0,40    | S.O.    | 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 chapitre 3870 du Manuel de l'Institut Canadien des Comptables Agréés. Il faut 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 :

|                   | 2013 – Juin | 2013 – Mai | 2012   | 2011   |
|-------------------|-------------|------------|--------|--------|
| Taux de dividende | 1,64 %      | 1,58 %     | 1,28 % | 1,26 % |
| Volatilité prévue | 33,59 %     | 33,62 %    | 34,0 % | 35,3 % |

## RÉMUNÉRATION DE NOS HAUTS DIRIGEANTS VISÉS

|                            |         |         |         |         |
|----------------------------|---------|---------|---------|---------|
| Taux d'intérêt sans risque | 1,10 %  | 1,31 %  | 2,32 %  | 2,38 %  |
| Durée prévue des options   | 5       | 5       | 5       | 4       |
| Valeur Black-Scholes       | 31,26 % | 31,26 % | 36,32 % | 35,29 % |

- 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.
- 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. La variation de la rémunération comprend un montant de 535 700 \$ pour M. Gagné en raison de trois années décomptées au régime spécial de retraite anticipée au moment de son départ à la retraite.
- 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. Pour M. Parent, le montant indiqué en 2013 comprend 16 708 \$ en frais d'automobile, 24 525 \$ en cotisations de l'employeur au régime d'achat d'actions des employés et 38 258 \$ en équivalents de dividendes réinvestis dans des DDVA-ILT. Pour M. Lefebvre, le montant indiqué en 2013 comprend 22 694 \$ en frais d'automobile, 10 000 \$ en cotisations de l'employeur au régime d'achat d'actions des employés et 8 272 \$ en équivalents de dividendes réinvestis dans des DDVA-ILT. Pour M. Roberts, le montant indiqué en 2013 comprend 26 588 \$ en frais d'automobile, 15 590 \$ en cotisations de l'employeur au régime d'achat d'actions des employés et 65 869 \$ en équivalents de dividendes réinvestis dans des DDVA-ILT. Pour M. Colabatistto, le montant indiqué en 2013 comprend 8 595 \$ en frais d'automobile, 7 950 \$ en cotisations de l'employeur au régime d'achat d'actions des employés, 7 338 \$ en équivalents de dividendes réinvestis dans des DDVA-ILT, 64 167 \$ en coûts de réinstallation et 55 841 \$ en allocation de subsistance. Pour M. Gagné, le montant indiqué en 2013 comprend 13 293 \$ en frais d'automobile, 10 934 \$ en frais de bureau à domicile, 13 223 \$ en cotisations de l'employeur au régime d'achat d'actions des employés et 22 267 \$ en équivalents de dividendes réinvestis dans des DDVA-ILT. Pour M. Leontidis, le montant indiqué en 2013 comprend 25 147 \$ en frais d'automobile, 10 313 \$ en cotisations de l'employeur au régime d'achat d'actions des employés et 33 124 \$ en équivalents de dividendes réinvestis dans des DDVA-ILT.
- 6 M. Lefebvre a été nommé chef de la direction financière le 27 mai 2011.
- 7 M. Colabatistto a été nommé président de groupe, Produits de simulation, formation et services associés – Militaire le 4 juin 2012. La valeur des attributions à base d'options tient compte d'une attribution spéciale à la date d'embauche dont 50 % en options et 50 % en DLT.
- 8 M. Gagné a pris sa retraite le 28 septembre 2012.

### SALAIRE

Le salaire gagné par chaque haut dirigeant visé au cours de l'exercice 2013 correspond aux politiques de rémunération de CAE énoncées à la rubrique « Analyse de la rémunération – Éléments de la rémunération ».

### ATTRIBUTIONS DE DNR, DE DLT ET D'OPTIONS

Pour de plus amples renseignements sur les formules utilisées pour calculer les attributions de DNR, de DLT et d'options aux termes de notre régime de droits à la valeur d'actions de négociation restreinte, de notre régime de droits différés à la valeur d'actions pour intéressement à long terme et le régime d'options des employés, voir « Régime de droits à la valeur d'actions de négociation restreinte », « Régimes de droits différés à la valeur d'actions pour intéressement à long terme » et « Options d'achat d'actions » à la rubrique « Analyse de la rémunération ».

### RÉMUNÉRATION AUX TERMES DU RÉGIME D'INTÉRESSEMENT ANNUEL

Les montants indiqués dans la colonne « Régimes d'intéressement annuels » du tableau sommaire de la rémunération correspondent à ceux versés aux termes du régime d'intéressement annuel en ce qui concerne l'exercice 2013. Le montant de la prime versée à chaque haut dirigeant visé est de 75 % selon le pourcentage de prime, qui est établi en fonction de l'atteinte par CAE d'objectifs financiers liés au résultat par action, au ratio valeur comptable des commandes/ventes et au rendement du capital utilisé, multiplié par son salaire et 25 % selon ses objectifs individuels de rendement. Voir « Analyse de la rémunération – Primes annuelles d'intéressement à court terme » pour de plus amples renseignements.

### Attributions en vertu de régimes d'intéressement

Les tableaux qui suivent fournissent des renseignements concernant les options et les actions attribuées aux hauts dirigeants visés au cours de l'exercice 2013 et en circulation le 31 mars 2013, ainsi que la valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de cet exercice pour ces attributions en vertu de régimes d'intéressement.

## RÉMUNÉRATION DE NOS HAUTS DIRIGEANTS VISÉS

### ATTRIBUTIONS À BASE DE TITRES DE PARTICIPATION AU COURS DE L'EXERCICE 2013

| 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 DE L'ATTRIBUTION <sup>4</sup> | RENDEMENT OU ACQUISITION |
|-----------------|---------------------------------------|-----------------------|---|----------------------------------|---|--------------------------|
| M. Parent       | DNR <sup>1</sup>                      | 28/05/2012            | 84 120  | 28/05/2015                       | 10,20   | Note 1                   |
|                 | DLT <sup>2</sup>                      | –                     | Néant   | –                                | –   | –                        |
|                 | Option d'achat d'actions <sup>3</sup> | –                     | Néant   | –                                | –   | –                        |
| S. Lefebvre     | DNR <sup>1</sup>                      | 28/05/2012            | 24 000  | 28/05/2015                       | 10,20   | Note 1                   |
|                 | DLT <sup>2</sup>                      | 28/05/2012            | 12 000  | Expiration                       | 10,20   | Note 2                   |
|                 | Option d'achat d'actions <sup>3</sup> | 28/05/2012            | 74 000  | 27/05/2019                       | 10,20   | Note 3                   |
| J. Roberts      | DNR <sup>1</sup>                      | 28/05/2012            | 51 280  | 28/05/2015                       | 10,20   | Note 1                   |
|                 | DLT <sup>2</sup>                      | 28/05/2012            | 25 640  | Expiration                       | 10,20   | Note 2                   |
|                 | Option d'achat d'actions <sup>3</sup> | 28/05/2012            | 158 100                                       | 27/05/2019                       | 10,20   | Note 3                   |
| G. Colabattisto | DNR <sup>1</sup>                      | –                     | Néant   | –                                | –   | Note 1                   |
|                 | DLT <sup>2</sup>                      | 04/06/2012            | 38 350  | Expiration                       | 10,20   | Note 2                   |
|                 | Option d'achat d'actions <sup>3</sup> | 04/06/2012            | 119 600                                       | 03/06/2019                       | 10,20   | Note 3                   |
| M. Gagné        | DNR <sup>1</sup>                      | 28/05/2012            | 26 300  | 28/05/2015                       | 10,20   | Note 1                   |
|                 | DLT <sup>2</sup>                      | 28/05/2012            | 13 150  | Expiration                       | 10,20   | Note 2                   |
|                 | Option d'achat d'actions <sup>3</sup> | 28/05/2012            | 81 100  | 27/05/2019                       | 10,20   | Note 3                   |
| N. Leontidis    | DNR <sup>1</sup>                      | 28/05/2012            | 20 390  | 28/05/2015                       | 10,20   | Note 1                   |
|                 | DLT <sup>2</sup>                      | 28/05/2012            | 10 200  | Expiration                       | 10,20   | Note 2                   |
|                 | Option d'achat d'actions <sup>3</sup> | 28/05/2012            | 62 900  | 27/05/2019                       | 10,20   | Note 3                   |

- Attributions de droits à la valeur d'actions de négociation restreinte aux termes du RDNR fondé sur le rendement (voir « Analyse de la rémunération » pour plus de détails). Aux termes de ce régime, 1/6 des droits attribués peuvent être acquis en mai 2013, en mai 2014 et en mai 2015, respectivement, et 1/2 des droits attribués peuvent être acquis en mai 2015, 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 0 % 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.
- Attributions de droits différés à la valeur d'actions aux termes du RDLT (voir « Analyse de la rémunération » 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, offre publique d'achat ou décès). Des équivalents de dividendes sont versés sur les DLT 2004 et 2005 sous forme de droits supplémentaires.
- Attributions d'options d'achat d'actions aux termes du régime d'options des employés (voir « Analyse de la rémunération » pour plus de détails). Aux termes de ce régime, des options, dont le prix d'exercice est égal au cours moyen pondéré par action ordinaire à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date de l'attribution, ont été attribuées. À chacun des quatre premiers anniversaires de l'attribution, 25 % de l'attribution est acquise et peut être exercée.
- 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.

### 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 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>                                       | \$                                       |                               | \$   | #   | \$   | \$  |
| M. Parent    | 1 465 400  | 7,60                                     | 11/08/2015                    | 3 414 382  |   |  |   |
|              | 189 600  | 7,29                                     | 18/05/2015                    | 500 544  |   |  |   |
|              | 117 800  | 13,18                                    | 19/05/2014                    | –  |   |  |   |
|              | 96 640   | 14,10                                    | 03/06/2013                    | –  |   |  |   |
| <b>Total</b> |  |  |                               | <b>3 914 926</b>   | <b>146 019</b>  | <b>1 449 968</b>   | <b>2 353 281</b>  |

## RÉMUNÉRATION DE NOS HAUTS DIRIGEANTS VISÉS

| NOM             | ATTRIBUTIONS À BASE D'OPTIONS                          |  |                               |  | ATTRIBUTIONS À BASE D' ACTIONS  |  |   |
|-----------------|--|--|-------------------------------|--|---|--|---|
|                 | NOMBRE DE TITRES SOUS-JACENTS AUX OPTIONS NON EXERCÉES | PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS <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 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>                                       | \$                                       |                               | \$   | #   | \$   | \$  |
| S. Lefebvre     | 74 000   | 10,20                                    | 27/05/2019                    | –  |   |  |   |
|                 | 40 800   | 12,65                                    | 24/05/2018                    | –  |   |  |   |
|                 | 12 000   | 9,55                                     | 17/05/2016                    | 4 560  |   |  |   |
|                 | 14 200   | 7,29                                     | 18/05/2015                    | 37 488   |   |  |   |
|                 | 10 800   | 13,18                                    | 19/05/2014                    | –  |   |  |   |
|                 | 8 740  | 14,10                                    | 03/06/2013                    | –  |   |  |   |
| Total           |  |  |                               | 42 048   | 53 145  | 527 732  | 244 858   |
| J. Roberts      | 158 100  | 10,20                                    | 27/05/2019                    | –  |   |  |   |
|                 | 88 300   | 12,65                                    | 24/05/2018                    | –  |   |  |   |
|                 | 128 300  | 9,55                                     | 17/05/2016                    | 48 754   |   |  |   |
|                 | 155 800  | 7,29                                     | 18/05/2015                    | 411 312  |   |  |   |
|                 | 117 800  | 13,18                                    | 19/05/2014                    | –  |   |  |   |
|                 | 96 640   | 14,10                                    | 03/06/2013                    | –  |   |  |   |
| Total           |  |  |                               | 460 066  | 157 833   | 1 567 284  | 2 855 201   |
| G. Colabattisto | 119 600  | 10,04                                    | 03/06/2019                    | –  |   |  |   |
| Total           |  |  |                               | –  | 39 076  | 388 023  | –   |
| M. Gagné        | 81 100   | 10,20                                    | 27/06/2013 – 27/06/2016       | –  |   |  |   |
|                 | 68 300   | 12,65                                    | 23/06/2013- 24/05/2018        | –  |   |  |   |
|                 | 53 150   | 9,55                                     | 16/06/2013- 17/05/2016        | 20 197   |   |  |   |
|                 | 24 375   | 7,29                                     | 18/06/2013- 19/05/2015        | 64 350   |   |  |   |
|                 | 40 300   | 13,18                                    | 19/05/2014                    | –  |   |  |   |
|                 | 31 300   | 14,10                                    | 03/06/2013                    | –  |   |  |   |
| Total           |  |  |                               | 84 547   | 99 608  | 989 107  | 250 404   |
| N. Leontidis    | 62 900   | 10,20                                    | 27/05/2019                    | –  |   |  |   |
|                 | 43 500   | 12,65                                    | 24/05/2018                    | –  |   |  |   |
|                 | 50 100   | 9,55                                     | 17/05/2016                    | 19 038   |   |  |   |
|                 | 51 200   | 7,29                                     | 18/05/2015                    | 135 168  |   |  |   |
|                 | 38 700   | 13,18                                    | 19/05/2014                    | –  |   |  |   |
|                 | 31 900   | 14,10                                    | 03/06/2013                    | –  |   |  |   |
| Total           |  |  |                               | 154 206  | 63 854  | 634 069  | 1 511 680   |

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 28 mars 2013 (9,93 \$) sur le prix d'exercice de l'option. La valeur réelle réalisée sera fondée sur la valeur dans le cours réelle à l'exercice des options, le cas échéant. Les droits liés aux options sont acquis à raison de 25 % par an, à compter d'un an après la date de l'attribution.
3. Représente le nombre total de droits qui n'ont pas atteint toutes les conditions de rendement ou d'emploi pour le paiement.
4. La valeur du paiement est établie d'après le cours de clôture des actions ordinaires le 28 mars 2013 (9,93 \$) pour les DLT et d'après la valeur de 9,93 \$ pour les attributions de DNR payables respectivement en mai 2014 et en mai 2015.
5. Représente la tranche des droits qui ont été attribués aux termes du RDLT acquis pendant l'année 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 2011 (150 %), de l'exercice 2012 (56 %) et de l'exercice 2013 (0 %) sur un an et du résultat relatif du rendement total pour les actionnaires de l'exercice 2013 (64 %) sur trois ans.

## RÉMUNÉRATION DE NOS HAUTS DIRIGEANTS VISÉS

### 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 2013 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 EN VERTU D'UN RÉGIME D'INTÉRESSEMENT AUTRE QU'À BASE DE TITRES DE PARTICIPATION – VALEUR GAGNÉE AU COURS DE L'EXERCICE <sup>3</sup> |
|-----------------|---|--|--|
|                 | \$  | \$   | \$   |
| M. Parent       | 1 074 842   | 544 181  | 0  |
| S. Lefebvre     | 11 910  | 56 976   | 0  |
| J. Roberts      | 130 207   | 484 508  | 0  |
| G. Colabattisto | 0   | 0  | 85 000   |
| M. Gagné        | 85 060  | 318 363  | 0  |
| N. Leontidis    | 43 881  | 178 345  | 0  |

- 1 La valeur des gains éventuels tirée des options acquises au cours de l'exercice 2013, 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 2013 sur le prix d'exercice. La valeur réelle réalisée, le cas échéant, sera différente et fondée sur le cours des actions ordinaires à la date d'exercice réelle.
- 2 La valeur des droits acquis au cours de l'exercice 2013 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 2013, 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 17 mai 2013, lorsque les critères de rendement ont été remplis.

### 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. Le régime de retraite désigné est un régime à prestations déterminées auquel seule CAE cotise. Les sommes payables en vertu de ces régimes sont établies en fonction de la « moyenne du revenu annuel », qui est basée sur la période de 60 mois consécutifs où la rémunération en salaire de base et en primes d'intéressement à court terme a été la plus élevée.

Le régime de retraite complémentaire prévoit le versement de prestations de retraite à l'âge normal de retraite de 65 ans, de sorte que le total des prestations payables aux termes des régimes de retraite de CAE donne droit à une prestation annuelle égale à 2 % de la moyenne du revenu annuel (soit les montants moyens les plus élevés sur cinq ans du salaire et de la rémunération réelle d'intéressement à court terme, pour les hauts dirigeants visés autres que le chef de la direction, de chaque année de service ouvrant droit à pension, dans la mesure où les lois fiscales canadiennes ne limitent pas les montants versés à partir d'un régime de retraite enregistré). La rémunération d'intéressement à court terme du président et chef de la direction utilisée pour déterminer son revenu annuel moyen correspond à la prime cible. Sa prestation de retraite annuelle maximale se limite à 1 050 000 \$. Les hauts dirigeants peuvent prendre leur retraite de la Société à partir de l'âge de 60 ans et ont droit à la totalité des prestations. 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 est obligée de financer le régime de retraite complémentaire pour les hauts dirigeants, ou de 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.

## RÉMUNÉRATION DE NOS HAUTS DIRIGEANTS VISÉS

### 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 2013 aux termes du régime de retraite désigné et du régime de retraite complémentaire dans le cadre de leur retraite.

| NOM                   | NOMBRE D'ANNÉES DÉCOMPTÉES | PRESTATIONS ANNUELLES PAYABLES |          | OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES AU DÉBUT DE L'EXERCICE | VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS RÉMUNÉRATOIRES <sup>1</sup> | VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS NON RÉMUNÉRATOIRES <sup>2</sup> | OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES À LA FIN DE L'EXERCICE <sup>3</sup> |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------|--|--|--|---|
|                       |                            | AU 31 MARS 2013                | À 65 ANS |  |  |  |   |
|                       | N <sup>bre</sup>           | \$                             | \$       | \$   | \$   | \$   | \$  |
| M. Parent             | 8,17                       | 238 500                        | 694 000  | 3 478 000  | 514 000  | 606 000  | 4 598 000   |
| S. Lefebvre           | 8,00                       | 65 500                         | 310 000  | 867 000  | 222 000  | 200 000  | 1 289 000   |
| J. Roberts            | 9,92                       | 193 700                        | 385 000  | 1 941 000  | 298 000  | 328 000  | 2 567 000   |
| G. Colabatissto       | 0,83                       | 9 500                          | 154 000  | 0  | 138 000  | 20 000   | 158 000   |
| M. Gagné <sup>4</sup> | 11,58                      | 192 400                        | 192 400  | 1 979 000  | 625 000  | 569 000  | 3 173 000   |
| N. Leontidis          | 13,00                      | 144 600                        | 285 000  | 1 590 000  | 218 000  | 276 000  | 2 084 000   |

- 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 28 mars 2013. La valeur actualisée totale des prestations accumulées indiquée dans nos états financiers est calculée conformément aux PCGR canadiens.
- 4 La variation de la rémunération comprend un montant de 535 700 \$ pour M. Gagné en raison de trois (3) années décomptées au régime spécial de retraite anticipée au moment de son départ à la retraite, en vertu d'une entente selon laquelle il devait rester pendant une période de transition prolongée pour veiller à ce que la cession à son successeur se passe bien.

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 ».

### Indemnités de départ et 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 neuf hauts dirigeants, dont les hauts dirigeants visés, des contrats aux termes desquels elle leur versera une prestation de cessation d'emploi par suite d'un changement de contrôle de CAE s'il est expressément ou implicitement mis fin à l'emploi du haut dirigeant (congédiement déguisé) sans motif valable dans les deux ans suivant le changement de contrôle. Dans un tel cas, le haut dirigeant a droit à 24 mois de rémunération annuelle (salaire, 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.

Aux fins qui précèdent, on entend par changement de contrôle tout événement par suite duquel ou après lequel une personne a la propriété véritable ou le contrôle de titres conférant 35 % ou plus des droits de vote rattachés à tous les titres comportant droit de vote en circulation de CAE; certains événements qui occasionnent un changement dans la composition de la majorité du conseil d'administration; et la vente d'éléments d'actif à une partie non membre du groupe de CAE à un prix supérieur ou égal à 50 % de la capitalisation boursière de CAE.

## RÉMUNÉRATION DE NOS HAUTS DIRIGEANTS VISÉS

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   | CESSATION D'EMPLOI INVOLONTAIRE   | RETRAITE  | CHANGEMENT DE CONTRÔLE <sup>1</sup>   | CESSATION POUR UN MOTIF VALABLE                               |
|--|---|---|---|---|---|
| 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  | Perdu   |
| Options d'achat d'actions<br>Acquisition de 25 % des droits liés aux options à chaque anniversaire   | 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  | 30 jours pour exercer les options dont les droits sont acquis |
| Droits à la valeur d'actions de négociation restreinte (attribués avant mai 2010)<br>Acquisition de la totalité des droits à la fin de la troisième année  | Tous les droits sont perdus                                   | Les droits proportionnels au nombre d'années travaillées sont payés comme prévu, sous réserve des critères de rendement | Tous les droits sont payés comme prévu, sous réserve des critères de rendement  | Tous les droits deviennent acquis et payables au cours de clôture à la date de changement de contrôle   | Tous les droits sont perdus                                   |
| Droits à la valeur d'actions de négociation restreinte (attribués depuis mai 2010)<br>Acquisition de 1/6 de ces droits à chaque anniversaire et de la moitié des droits à la fin de la troisième année | 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 | Tous les droits sont perdus                                   |
| Droits différés à la valeur d'actions attribués avant avril 2004<br>Acquisition de 25 % de ces droits à chaque anniversaire  | Tous les droits sont perdus                                   | Les droits acquis sont payés  | Tous les droits deviennent acquis   | Tous les droits deviennent acquis   | Tous les droits sont perdus                                   |
| Droits différés à la valeur d'actions attribués depuis avril 2004<br>Acquisition de 20 % de ces droits à chaque anniversaire   | Les droits acquis sont payés                                  | Les droits acquis sont payés  | Tous les droits deviennent acquis   | Tous les droits deviennent acquis   | Les droits acquis sont payés                                  |
| Régime de retraite complémentaire  | –   | –   | –   | 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 conclu 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 conclu 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.

## RÉMUNÉRATION DE NOS HAUTS DIRIGEANTS VISÉS

### PRESTATIONS PAYABLES AUX HAUTS DIRIGEANTS VISÉS DANS DES CAS PRÉCIS DE CESSATION D'EMPLOI

Le tableau qui suit présente les sommes estimatives payables à chacun de nos hauts dirigeants visés à la survenance des événements précisés comme si chacun de ces événements était survenu le 28 mars 2013. 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 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<br>\$  | S. Lefebvre<br>\$          | J. Roberts<br>\$           | G. Colabatistto<br>\$ | N. Leontidis               |
|---|------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------|----------------------------|
| <b>Cessation d'emploi involontaire</b>                    |                  |                            |                            |                       |                            |
| Salaire/Indemnité de départ <sup>1</sup>                  | 3 396 026        | Non déterminé <sup>1</sup> | Non déterminé <sup>1</sup> | 952 875               | Non déterminé <sup>1</sup> |
| DLT   | 0                | 0                          | 0                          | 0                     | 0                          |
| DNR <sup>2</sup>  | 0                | 0                          | 0                          | 0                     | 0                          |
| Options d'achat d'actions                                 | 0                | 0                          | 0                          | 0                     | 0                          |
| Régime complémentaire                                     | 518 000          | 0                          | 0                          | 0                     | 0                          |
| <b>Total</b>  | <b>3 914 026</b> | <b>0</b>                   | <b>0</b>                   | <b>952 875</b>        | <b>0</b>                   |
| <b>Retraite</b>   | Non admissible   | Non admissible             | Non admissible             | Non admissible        | Non admissible             |
| DLT <sup>3</sup>  |                  |                            |                            |                       |                            |
| DNR   |                  |                            |                            |                       |                            |
| Options d'achat d'actions                                 |                  |                            |                            |                       |                            |
| Régime complémentaire                                     |                  |                            |                            |                       |                            |
| <b>Total</b>  |                  |                            |                            |                       |                            |
| <b>Cessation d'emploi après un changement de contrôle</b> |                  |                            |                            |                       |                            |
| Salaire/Indemnité de départ                               | 3 396 026        | 1 212 903                  | 1 808 783                  | 1 332 729             | 1 148 410                  |
| DLT <sup>4</sup>  | 329 334          | 231 818                    | 932 360                    | 388 023               | 361 739                    |
| DNR <sup>5</sup>  | 1 120 634        | 295 914                    | 634 924                    | 0                     | 272 330                    |
| Options d'achat d'actions <sup>6</sup>                    | 978 732          | 11 652                     | 127 205                    | 0                     | 43 311                     |
| Régime complémentaire <sup>7</sup>                        | 518 000          | 111 000                    | 353 000                    | 204 000               | 192 000                    |
| <b>Total</b>  | <b>6 342 726</b> | <b>1 863 287</b>           | <b>3 856 272</b>           | <b>1 924 752</b>      | <b>2 017 790</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.
- En cas de cessation d'emploi involontaire, l'emploi est réputé avoir cessé le 28 mars 2013. Les attributions de DNR payables en mai 2014 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.
- La valeur des DLT a été calculée en multipliant le nombre de droits qui seront acquis après la date de retraite, si celle-ci est le 28 mars 2013, et qui seront rachetables au cours de l'année suivant celle du départ à la retraite du haut dirigeant. La valeur a été calculée à 9,93 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de CAE le 28 mars 2013.
- La valeur des DLT a été calculée en multipliant le nombre de droits qui auraient été acquis si un changement de contrôle survenait au 28 mars 2013 et qui seront rachetables au cours de l'année suivant la cessation de l'emploi du haut dirigeant. La valeur a été calculée à 9,93 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de CAE le 28 mars 2013. Il faut noter que la valeur réelle sera différente.
- La valeur des DNR correspond au produit du nombre de droits qui auraient été acquis si un changement de contrôle survenait d'ici le 28 mars 2013 par le cours de clôture des actions ordinaires de CAE le 28 mars 2013, qui s'établissait à 9,93 \$. Conformément à la politique de changement de contrôle, comme le rendement relatif total pour les actionnaires en date du 28 mars 2013 était inférieur au point médian, 100 % des droits non acquis attribués en mai 2011 et en mai 2012 auraient été acquis à cette date. Il faut noter que la valeur réelle sera différente.
- 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 28 mars 2013 par le cours de clôture des actions ordinaires de CAE le 28 mars 2013, qui s'établissait à 9,93 \$, déduction faite du prix d'exercice de l'option visée. Il faut noter que la valeur réelle sera différente.

## RÉMUNÉRATION DE NOS HAUTS DIRIGEANTS VISÉS

7. 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.

## AUTRES RENSEIGNEMENTS IMPORTANTS

### 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 au vice-président, Services juridiques, avocat général 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 2014 doivent être reçues au plus tard le 17 mars 2014. CAE peut omettre votre proposition de sa circulaire de sollicitation de procurations et de l'assemblée annuelle pour bon nombre de raisons aux termes des lois canadiennes applicables régissant les sociétés par actions, y compris la réception de la proposition par CAE après l'échéance indiquée ci-dessus.

### INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE

CAE remettra les documents suivants à quiconque en fait la demande écrite au vice-président, Services juridiques, avocat général 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 2013 contenant les états financiers comparatifs de CAE pour l'exercice 2013, 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)  
Vice-président, Services juridiques,  
avocat général et secrétaire

Montréal (Québec)  
Le 13 juin 2013

### ANNEXE A – PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

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 les règles applicables adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) et par la Securities and Exchange Commission (SEC), de même que les dispositions des règles de la NYSE et de la Sarbanes-Oxley Act of 2002 (SOX). 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.

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.

Depuis plus de 65 ans, CAE maintient des normes de gouvernance rigoureuses. Le Conseil est d'avis que de bonnes pratiques de gouvernance peuvent contribuer à la création et au maintien de la valeur de l'investissement des actionnaires. Le comité de gouvernance du conseil d'administration et la direction de CAE continuent de surveiller de près les changements à la réglementation régissant la gouvernance et ils prendront les mesures pertinentes en fonction des nouvelles normes qui seront établies.

Le conseil d'administration de CAE a établi qu'il était, sauf pour ce qui est du chef de la direction, composé d'administrateurs indépendants, au sens où l'entendent les exigences d'inscription de la NYSE et, dans la mesure décrite aux présentes, aux termes des règles des ACVM, compte tenu de tous les faits et de toutes les circonstances pertinentes. Le président du conseil d'administration ne fait pas partie de la haute direction. Le chef de la direction ne siège pas aux comités du Conseil, sauf au comité de direction du Conseil, et ces comités, sauf le comité de direction, sont composés uniquement d'administrateurs indépendants.

Les administrateurs sont informés des activités de CAE par, entre autres, des rapports réguliers du chef de la direction, et par des documents qui leur sont fournis à titre d'information pour qu'ils les examinent en vue des réunions du conseil d'administration et de ses comités.

Les comités du conseil d'administration de CAE sont les suivants :

- le comité d'audit (qui a tenu quatre réunions au cours de l'exercice 2013; taux de présence de 95 %);
- le comité de direction (qui a tenu une réunion au cours de l'exercice 2013; taux de présence de 100 %);
- le comité de gouvernance (qui a tenu trois réunions au cours de l'exercice 2013; taux de présence de 95 %);
- le comité des ressources humaines (qui a tenu cinq réunions au cours de l'exercice 2013; taux de présence de 97 %).

Au cours de l'exercice 2013, le conseil d'administration a tenu dix réunions (taux de présence de 93 %).

On peut obtenir les documents et les renseignements mentionnés dans la présente annexe sur le site Web de CAE à [www.cae.com/Gouvernance-entreprise](http://www.cae.com/Gouvernance-entreprise). En outre, les renseignements affichés sur le site Web sont également disponibles en version imprimée à tout actionnaire qui en fait la demande auprès du secrétariat général à l'adresse énoncée à la présente circulaire de sollicitation de procurations.

#### **Le conseil d'administration**

Le conseil d'administration de CAE est responsable du choix du chef de la direction de CAE et de la supervision de la gestion des activités et des affaires internes de celle-ci. Chacun de ses comités a adopté un mandat décrivant ses responsabilités. Le Conseil examine, discute et approuve diverses questions liées à l'orientation stratégique, aux activités, à l'exploitation et à la

structure organisationnelle de CAE, notamment l'approbation des acquisitions, des aliénations, des placements et des financements qui dépassent certaines limites prévues.

Le processus de planification stratégique fait partie des fonctions du conseil d'administration. Il comporte l'examen annuel d'un plan d'affaires stratégique pluriannuel qui repère les occasions d'affaires dans le contexte de l'environnement des affaires et des objectifs de CAE, l'approbation de budgets d'exploitation annuels et l'examen des risques liés aux activités de CAE.

Le conseil d'administration supervise l'identification des principaux risques liés aux activités de CAE et la mise en œuvre par la direction de systèmes et de contrôles pertinents pour gérer ces risques. Le comité d'audit examine le caractère adéquat des processus d'identification et de gestion du risque financier.

En plus de se conformer aux exigences légales, le conseil d'administration supervise et révisé (i) les plans et stratégies d'exploitation, les budgets et le rendement réel par rapport à ces plans et budgets; (ii) les principaux risques et la pertinence des systèmes et des procédés utilisés pour gérer ces risques; (iii) les politiques en matière de rémunération et d'avantages sociaux; (iv) le perfectionnement des dirigeants et la planification de la relève; (v) les mesures d'expansion des affaires; (vi) les activités et les politiques en matière de communication, notamment avec les actionnaires; (vii) l'intégrité des systèmes de contrôle internes et d'information de gestion; (viii) la surveillance du système de régie d'entreprise et (ix) le rendement du président et chef de la direction. Le Conseil a un rôle de supervision et s'attend à ce que la direction se charge des activités quotidiennes de CAE et mette en œuvre les objectifs de cette dernière ainsi que le plan d'affaires stratégique approuvés dans le contexte de budgets autorisés, de délégations précises de pouvoir pour diverses questions et de politiques et procédures d'entreprise. Il s'attend aussi à ce que la direction lui rende régulièrement des comptes en temps voulu, avec exactitude et de manière exhaustive, sur les activités et les affaires internes de CAE. Une responsabilité qui n'est pas déléguée à la haute direction ou à un comité du Conseil demeure celle du conseil d'administration. Ce dernier examine les rapports et les recommandations qu'il reçoit régulièrement de ses comités et, au besoin, de conseillers externes.

Les administrateurs doivent assister à chaque réunion du Conseil et de comités en personne, quoique la présence par téléphone soit permise lorsque les circonstances s'y prêtent. Les administrateurs doivent également se préparer consciencieusement avant chaque réunion afin de pouvoir participer activement aux délibérations et aux décisions.

### **Composition et indépendance du conseil d'administration**

Le Conseil a établi que 9 des 10 candidats au conseil d'administration de CAE étaient indépendants au sens du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*, de l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* et des règles de gouvernance de la NYSE; M. Parent (à titre de président et chef de la direction de CAE) n'est pas considéré comme indépendant en ce sens. Le comité de gouvernance ne croit pas que le fait pour deux administrateurs de CAE (M. Manley et M<sup>me</sup> Stevenson sont tous deux administrateurs de la Banque Canadienne Impériale de Commerce) de siéger à d'autres conseils puisse compromettre leur capacité d'agir dans l'intérêt de CAE.

### **Réunions des administrateurs indépendants**

Les administrateurs indépendants se sont réunis séparément à chacune des réunions périodiques en personne du conseil d'administration au cours de l'exercice 2013 ainsi qu'à chaque réunion du comité des ressources humaines 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 a 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.

#### **PRÉSIDENT INDÉPENDANT DU CONSEIL**

M. L. R. Wilson, 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. L. R. Wilson, à l'adresse de CAE énoncée dans la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Le Conseil et ses comités peuvent aussi retenir les services de conseillers et de consultants externes et rencontrer ces conseillers et consultants.

### TAILLE DU CONSEIL

Le conseil d'administration est d'avis qu'un conseil de 10 à 12 membres est favorable à des prises de décision efficaces.

### MANDAT DU CONSEIL

Le Conseil est responsable, directement ou indirectement par l'entremise de ses comités, de la supervision de la gestion des activités et des affaires internes de CAE et a pour objectif l'augmentation de la valeur de CAE.

Le mandat du Conseil, dont le texte se trouve à l'annexe B de la présente circulaire, prévoit les responsabilités dont le Conseil doit s'acquitter.

### Descriptions de poste

Les descriptions de poste pour le président du Conseil et les présidents des comités peuvent être consultées sur le site Web de CAE ([www.cae.com](http://www.cae.com)).

La description du poste de président de comité énonce les responsabilités et les fonctions du président de chaque comité, ce qui permet au comité de s'orienter dans l'accomplissement de ses tâches.

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, l'établissement et l'entretien d'un réseau de liens d'affaires stratégiques avec des chefs de file du monde des affaires, des représentants gouvernementaux et des investisseurs, le développement et la mise en œuvre d'une stratégie de ressources humaines qui 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.

En outre, le comité des ressources humaines passe en revue les buts et les objectifs de CAE que le président et chef de la direction a la responsabilité d'atteindre chaque année, et le Conseil les approuve. Le comité des ressources humaines procède aussi à l'évaluation annuelle du rendement du président et chef de la direction en fonction de ces objectifs et fait rapport des résultats de l'évaluation au Conseil.

### Orientation et formation continue

Le comité de gouvernance est chargé de surveiller l'orientation des nouveaux administrateurs et de formuler des recommandations au Conseil à cet égard, ainsi que d'établir des procédures visant l'établissement d'un programme adéquat d'orientation des nouveaux administrateurs, et d'approuver et de garantir un tel programme. 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 ainsi que des séances d'information de 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 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.

Bien que le Conseil n'ait pas adopté de lignes directrices officielles en ce qui concerne la présence des administrateurs aux programmes de formation continue externe, le comité de gouvernance doit veiller à ce que CAE offre des possibilités de formation continue aux administrateurs en fonction. Ainsi, 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.

Voici des exemples de différentes séances de formation auxquelles les administrateurs de CAE ont participé l'an dernier :

- Mises à jour sur la gouvernance pour le comité de gouvernance
- Mises à jour juridiques sur les questions pertinentes de conformité
- Visites des bureaux de CAE Mines et de CAE Santé

Les membres du conseil ont tenu l'une des leurs réunions régulières de 2013 dans un établissement de CAE situé à l'étranger et ils ont profité de l'occasion pour rencontrer la direction de la division CAE Santé. Cet exercice devrait se renouveler tous les ans.

### Rémunération

Le comité de gouvernance du Conseil examine tous les ans le caractère adéquat et le mode de la rémunération (en espèces ou en actions) des administrateurs pour veiller à ce que la rémunération de ceux-ci soit concurrentielle et qu'elle reflète bien les risques et responsabilités associés au fait d'être un administrateur efficace. Le Comité examine 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 » pour obtenir la liste détaillée).

Comme il est indiqué ci-dessus, le comité des ressources humaines étudie et approuve la conception et l'administration des régimes et politiques de rémunération et d'avantages de la haute direction de CAE, sauf en ce qui concerne le président et chef de la direction, dont les ententes de rémunération sont étudiées et approuvées par le conseil d'administration selon les recommandations du comité des ressources humaines. Le comité des ressources humaines est aussi responsable de l'administration des régimes de retraite à l'intention de la haute direction de CAE et du contrôle des investissements des régimes de retraite, du perfectionnement des dirigeants et de la planification de la relève de CAE. Le comité des ressources humaines est composé de L. N. Stevenson (président), B. E. Barents, Paul Gagné, J. P. Manley, P. J. Schoomaker et L. R. Wilson, tous considérés par le conseil d'administration comme étant des administrateurs indépendants.

### Éthique professionnelle

CAE dispose 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. Le code d'éthique professionnelle et le code d'éthique des membres du Conseil sont affichés sur le site Web de CAE ([www.cae.com](http://www.cae.com)) et sont également disponibles en version imprimée à la demande de tout actionnaire adressée au vice-président, Services juridiques, avocat général et secrétaire de CAE. Voir aussi « Comité – Comité de gouvernance ». 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 annuel portant sur le respect du code d'éthique professionnelle par la direction de CAE.

### Comités

Chaque comité du conseil d'administration est actuellement composé entièrement d'administrateurs indépendants, à l'exception du comité de direction (dont deux des trois membres sont des administrateurs indépendants).

#### COMITÉ DE DIRECTION

Entre les réunions du conseil d'administration, le comité de direction peut, 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, exercer tous les pouvoirs du Conseil dans le cadre de la gestion et de la direction des activités de CAE. Le comité de direction est composé de M. Parent, J. F. Hankinson et L. R. Wilson (président).

Les mandats actuels des comités de même que les lignes directrices concernant la gouvernance de CAE sont affichés sur le site Web de CAE ([www.cae.com](http://www.cae.com)) et sont également disponibles en version imprimée à la demande de tout actionnaire adressée au vice-président, Services juridiques, avocat général et secrétaire de CAE.

#### COMITÉ DE GOUVERNANCE

Le comité de gouvernance est responsable de vérifier l'efficacité du Conseil et du système de gouvernance de CAE. Dans le cadre de ce mandat étendu, le comité de gouvernance s'acquitte notamment des tâches suivantes : (i) avec le président du Conseil, examiner tous les ans le rendement du conseil d'administration et de ses comités; (ii) veiller à ce qu'il n'y ait pas de conflits d'intérêts, réels ou apparents, au sein du conseil d'administration et de la direction et veiller au respect du code

## ANNEXE A – PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

d'éthique professionnelle de CAE au sein de celle-ci; (iii) réviser les méthodes et les procédés qu'emploie le conseil d'administration pour remplir ses fonctions, notamment le nombre de réunions et leur ordre du jour ainsi que le plan annuel des questions que le Conseil et ses comités doivent examiner; (iv) revoir la taille et la composition du conseil d'administration; (v) établir les critères de sélection des membres du Conseil; (vi) évaluer l'apport des administrateurs et, tous les ans, recommander au Conseil les administrateurs (y compris les nouveaux candidats) à soumettre à l'approbation des actionnaires; (vii) évaluer le caractère adéquat et le mode de la rémunération des administrateurs; (viii) examiner et approuver la politique de CAE en matière de dons. Le comité de gouvernance emploie la procédure suivante pour choisir des administrateurs et proposer leur nomination : il repère des ensembles de compétences, d'expérience dans le secteur 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. Bien que la Société n'ait pas de politique de retraite officielle pour ses administrateurs, le comité de gouvernance 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 avoir une partie ou la totalité de ces caractéristiques. Le président du Conseil et d'autres administrateurs peuvent alors pressentir 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 passent en entrevue les candidats intéressés afin d'établir la pertinence de leur candidature. Par la suite, la candidature éventuelle d'un nouvel administrateur est passée en revue avec d'autres membres du conseil d'administration avant la prise de décision finale de les désigner. Le comité de gouvernance est responsable de l'examen de tous les aspects de la gouvernance, notamment l'efficacité du Conseil et de ses comités, de faire rapport au Conseil à cet égard et de formuler des recommandations en vue d'apporter des améliorations. Ce comité est responsable de l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance qui figure dans la présente circulaire. Le comité de gouvernance surveille les meilleures pratiques parmi les sociétés nord-américaines importantes afin de s'assurer que CAE continue de respecter des normes supérieures en matière de gouvernance.

Le comité de gouvernance est aussi chargé de fournir au conseil d'administration un plan de relève adéquat pour les membres du Conseil et un programme d'orientation pour les nouveaux membres du Conseil et de contrôler le respect du code d'éthique des membres du Conseil.

Le comité de gouvernance encadre un système permettant à chacun des administrateurs d'engager des conseillers externes aux frais de CAE lorsque les circonstances le justifient. Tous les comités peuvent engager des conseillers externes aux frais de CAE.

Le comité de gouvernance du Conseil est composé de J. F. Hankinson (président), H. G. Emerson, M. M. Fortier, E. R. Jayne, R. Lacroix et L. R. Wilson, tous des administrateurs indépendants.

### COMITÉ D'AUDIT

Le comité d'audit est chargé de surveiller la fiabilité et l'intégrité des principes et pratiques comptables, des états financiers et d'autres informations financières, ainsi que des pratiques de communication suivies par la direction. Il doit surveiller l'établissement par la direction d'un système adéquat de contrôles internes et le maintien de pratiques et de processus pour assurer le respect de la législation applicable.

Les règles de la SEC exigent que CAE indique chaque année si son conseil d'administration a établi que son comité d'audit comptait au moins un expert financier membre du comité d'audit (au sens de l'expression « audit committee financial expert ») et, le cas échéant, son nom. D'après les règles, un expert financier membre du comité d'audit possède les compétences suivantes :

- une compréhension des états financiers et, dans le cas de CAE, des principes comptables généralement reconnus au Canada;
- la capacité d'évaluer l'application générale de ces principes relativement à la comptabilité des estimations, des comptes de régularisation et des réserves;
- le savoir-faire à l'égard de la préparation, de l'audit, de l'analyse et de l'évaluation d'états financiers qui présentent des questions comptables d'une ampleur et d'un degré de complexité comparables, dans l'ensemble, à celles dont on peut raisonnablement croire qu'elles seront soulevées lors de la lecture des états financiers de CAE; ou l'expérience en supervision active d'une ou de plusieurs personnes prenant part à des activités de cette nature;
- une compréhension des contrôles internes et des procédures en matière de communication de l'information financière;
- une compréhension des fonctions d'un comité d'audit.

M. P. Gagné, membre du comité d'audit, a été désigné par le Conseil comme étant expert financier membre du comité d'audit. En outre, le Conseil a établi que chaque autre membre du comité d'audit possède des compétences financières.

## ANNEXE A – PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

En outre, les règles de la SEC exigent que chaque membre du comité d'audit soit indépendant. Pour être considéré indépendant aux termes de ces règles, un membre ne peut, sauf en sa qualité de membre du comité d'audit, du conseil d'administration ou d'un autre comité :

- accepter des honoraires d'expert-conseil ou autres de CAE ou d'une filiale de celle-ci;
- être un membre du groupe de CAE ou d'une filiale de celle-ci.

Le Conseil a établi que tous les membres du comité d'audit sont indépendants au sens des règles de la SEC, du Règlement 58-101 et de l'Instruction générale 58-201.

Le comité d'audit passe en revue les éléments suivants, en fait rapport et, au besoin, fait les recommandations qui s'imposent au conseil d'administration : (i) le plan d'audit interne et le caractère adéquat du système de contrôles internes; (ii) le plan d'audit externe, les conditions des mandats et les honoraires, et l'indépendance des auditeurs externes; (iii) le caractère adéquat des processus d'identification et de gestion des risques financiers; (iv) l'intégrité du processus d'information financière; (v) les documents financiers publics importants de CAE, y compris les états financiers consolidés annuels et intermédiaires, le rapport de gestion intermédiaire, la notice annuelle et le rapport de gestion figurant au rapport annuel.

Le comité d'audit supervise les compétences, l'indépendance et le rendement des auditeurs externes, les mandats non liés à l'audit donnés aux auditeurs externes et le maintien de pratiques et de processus assurant le respect de la législation applicable. Il examine l'indépendance des auditeurs externes et en fait la confirmation au Conseil conformément aux règlements applicables.

Les auditeurs externes doivent rendre des comptes au comité d'audit et au Conseil, en tant que représentants des actionnaires. Sans que soit présente la direction, le comité d'audit rencontre périodiquement les auditeurs internes et externes pour examiner des questions précises au besoin et en discuter.

Le comité d'audit est composé de P. Gagné (président), J. A. Craig, H. G. Emerson, J. P. Manley et K. B. Stevenson.

### COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Le comité des ressources humaines étudie et approuve la conception et l'administration des régimes et politiques de rémunération et d'avantages de la Société, sauf en ce qui concerne le président et chef de la direction, dont les ententes de rémunération sont étudiées et approuvées par le conseil d'administration selon les recommandations du comité des ressources humaines. Dans l'exécution de son mandat, le comité des ressources humaines travaille en étroite collaboration avec les hauts dirigeants, les employés et les consultants indépendants externes, dans la mesure nécessaire pour traiter toutes les questions de rémunération et dans le but de concilier les intérêts des actionnaires avec la faculté que possède la Société d'attirer, de retenir et de rémunérer convenablement ses dirigeants. Le comité des ressources humaines est aussi responsable de l'administration des régimes de retraite à l'intention de la haute direction de la Société et de la supervision des investissements du fonds de retraite de la Société de même que du perfectionnement des dirigeants et de la planification de la relève. Le comité des ressources humaines prépare l'analyse de la rémunération qui fait partie intégrante de la circulaire de sollicitation de procurations annuelle de CAE.

Le conseil a établi que tous les membres du comité des ressources humaines sont indépendants au sens attribué à ce terme par la SEC, le Règlement 58-101 et l'Instruction générale 58-201.

Le comité des ressources humaines est composé de L. N. Stevenson (président), B. E. Barents, Paul Gagné, J. P. Manley, P. J. Schoemaker et L. R. Wilson.

### Évaluation des administrateurs

Le comité de gouvernance a le mandat et la responsabilité de passer en revue périodiquement le rendement et l'efficacité des administrateurs.

Le comité de gouvernance évalue annuellement l'efficacité des comités et l'apport des administrateurs, et formule des recommandations au Conseil à cet égard. Le comité enquête annuellement auprès des administrateurs afin de formuler des commentaires sur l'efficacité du Conseil et de ses comités. Le comité de gouvernance peut, par la suite, recommander des modifications en se fondant sur ces commentaires afin d'améliorer le rendement du Conseil et de ses comités.

### Politique de communication

La politique et les méthodes de communication de CAE sont examinées périodiquement par le conseil d'administration. La politique a notamment pour objectif que les renseignements importants transmis aux investisseurs soient communiqués en temps voulu, soient exacts et soient largement diffusés conformément aux lois sur les valeurs mobilières et aux règles des

## ANNEXE A – PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

bourses applicables. Composé du chef de la direction financière, de l'avocat général, de la vice-présidente, Affaires publiques et communications mondiales ainsi que du vice-président, Relations avec les investisseurs et stratégie, le comité interne de l'information de CAE examine les rapports de gestion trimestriels et annuels de CAE ainsi que les états financiers intermédiaires et annuels, les communiqués de presse connexes et les autres communications publiques de la Société. CAE a un service des Communications mondiales et un service des Relations avec les investisseurs qui répondent aux demandes des investisseurs. L'agent des transferts de CAE, la Société de fiducie Computershare du Canada, a un numéro sans frais (1-800-564-6253) et un site Web ([www.computershare.com](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).

## ANNEXE B – MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

#### Responsabilités du conseil d'administration de CAE inc.

La direction est responsable 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.

#### 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 élabore un plan de la relève des hauts dirigeants de la Société sur la recommandation du comité des ressources humaines 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.

Le Conseil, par l'entremise du comité de gouvernance, élabore un programme pour l'orientation et la formation des nouveaux administrateurs, et pour s'assurer que chaque candidat pressenti pour participer 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, laquelle reflète 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 vice-président, Services juridiques et avocat général.

## ANNEXE C – AMENDEMENT DE RÈGLEMENT

### ANNEXE C – AMENDEMENT DE RÈGLEMENT

#### Amendement du règlement général de CAE par l'ajout de l'article 10.14 concernant le préavis qui doit être donné pour la nomination des administrateurs de CAE inc. (la « société »)

##### **10.14 NOMINATION DES ADMINISTRATEURS**

1. Sous réserve de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (la « **Loi** ») et des statuts, seules les personnes qui sont nommées conformément aux procédures suivantes peuvent être proposées comme candidats à l'élection des administrateurs de la société. Les nominations de candidats à l'élection au conseil d'administration (le « **conseil** ») peuvent être faites pendant toute assemblée annuelle des actionnaires ou pendant toute assemblée extraordinaire des actionnaires si l'assemblée extraordinaire a été convoquée pour, entre autres choses, l'élection des administrateurs. Les nominations peuvent être faites de la manière suivante :
  - a. par le conseil ou selon ses directives, y compris par suite d'un avis de convocation;
  - b. par un ou plusieurs actionnaires de la société ou selon leurs directives par suite d'une proposition conforme aux dispositions de la Loi ou d'une convocation d'une assemblée des actionnaires de la société conformément aux dispositions de la Loi;
  - c. par toute personne (un « **actionnaire qui peut proposer des candidats** ») : (A) qui, à la fermeture des bureaux à la date à laquelle l'avis, indiqué au présent article 10.14 ci-après, a été donné et à la date de référence pour l'avis de réunion, est inscrite au registre des valeurs mobilières de la société en tant que porteur d'une ou plusieurs actions avec droit de vote à l'assemblée ou qui a la propriété véritable d'actions avec droit de vote à l'assemblée et (B) qui respecte les modalités de l'avis indiquées ci-après au présent article 10.14.
2. En plus des exigences applicables, pour qu'un actionnaire qui peut proposer des candidats puisse proposer un candidat, l'actionnaire doit avoir donné un avis en temps opportun par écrit au secrétaire de la société au siège social de la société.
3. Pour qu'un avis d'un actionnaire qui peut proposer des candidats au secrétaire de la société soit considéré comme avoir été donné en temps opportun :
  - a. dans le cas d'une assemblée annuelle des actionnaires, l'avis doit être donné 30 jours au minimum et 65 jours au maximum avant la date de l'assemblée annuelle des actionnaires. Toutefois, si l'assemblée annuelle doit avoir lieu moins de 50 jours suivant la date à laquelle la première annonce publique (la « **date de l'annonce** ») de la date de l'assemblée annuelle a été faite, l'avis de l'actionnaire doit être donné au plus tard à la fermeture des bureaux le dixième jour suivant la date de l'annonce;
  - b. dans le cas d'une assemblée extraordinaire des actionnaires (qui n'est pas une assemblée annuelle), convoquée aux fins de l'élection des administrateurs (même si l'assemblée a été convoquée à d'autres fins), l'avis doit être donné au plus tard à la fermeture des bureaux le 15<sup>e</sup> jour suivant la date à laquelle la première annonce publique de la date de l'assemblée extraordinaire a été faite.
  - c. En aucun cas, une reprise ou un ajournement d'une assemblée des actionnaires ou l'annonce à cet égard ne peut constituer le début d'une nouvelle période pendant laquelle un avis d'un actionnaire qui peut proposer des candidats peut être donné, comme susmentionné.
4. Pour être acceptable, l'avis d'un actionnaire qui peut proposer des candidats au secrétaire de la société doit indiquer :
  - a. pour chaque personne proposée par l'actionnaire comme candidat à l'élection au poste d'administrateur : (A) le nom, l'âge, l'adresse commerciale et l'adresse domiciliaire, (b) la profession ou l'emploi, (C) la

catégorie ou l'émission et le nombre d'actions du capital-actions de la société dont la personne a la propriété véritable ou le contrôle à la date de référence de l'assemblée des actionnaires (si la date a été annoncée publiquement et l'assemblée sera tenue) et à la date de l'avis et (D) tout autre renseignement sur la personne qui doit être divulgué dans une circulaire de procurations émanant d'un opposant relativement à des sollicitations de procurations pour l'élection des administrateurs en vertu de la Loi et des lois sur les valeurs mobilières applicables (conformément à la définition ci-après);

- b. pour l'actionnaire qui peut proposer un candidat qui donne un avis, tout contrat, procuration, entente, protocole ou relation dans le cadre duquel l'actionnaire a le droit de vote relativement aux actions de la société et tout autre renseignement relatif à l'actionnaire qui doit être divulgué dans une circulaire de procuration émanant d'un opposant relativement à des sollicitations de procurations pour l'élection des administrateurs en vertu de la Loi et des lois sur les valeurs mobilières (conformément à la définition ci-après).

La société peut demander à tout candidat proposé de fournir les renseignements que la société peut raisonnablement exiger pour déterminer si le candidat est admissible au poste d'administrateur et s'il peut remplir les fonctions d'administrateur indépendant de la société ou qui peut être important pour un actionnaire raisonnable de la société pour comprendre si le candidat proposé au poste d'administrateur est indépendant ou non.

5. Aucune personne n'est admissible à l'élection au poste d'administrateur de la société, sauf si elle a été proposée conformément aux dispositions du présent article 10.14, pourvu que rien dans le présent article 10.14 ne sera censé empêcher un actionnaire (séparément de la nomination des administrateurs) lors d'une assemblée des actionnaires de la société de discuter toute question pour laquelle il peut présenter une proposition en vertu des dispositions de la Loi. Le président de l'assemblée a le pouvoir de déterminer si une nomination a été faite conformément aux procédures énoncées aux dispositions susmentionnées et, si une proposition n'est pas conforme aux dispositions susmentionnées, de déclarer qu'une telle nomination est rejetée.
6. Aux fins du présent article 10.14 :
  - a. « **annonce publique** » désigne la communication au moyen d'un communiqué de presse dans un média national au Canada ou dans un document déposé publiquement par la société dans son profil dans le Système électronique de données, d'analyse et de recherche à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).
  - b. « **lois sur les valeurs mobilières applicables** » désigne les dispositions législatives applicables sur les valeurs mobilières de chaque province du Canada pertinente, avec ses modifications successives, les règles, les règlements et les formulaires publiés ou promulgués en vertu des lois et les instruments nationaux, les instruments multilatéraux, les politiques, les bulletins et les avis publiés par les commissions des valeurs mobilières et des organismes de réglementation similaires de chaque province du Canada.
7. Nonobstant toute autre disposition du présent article 10.14, un avis donné au secrétaire de la société doit être livré personnellement ou transmis par télécopieur ou par courriel (à l'adresse de courriel indiquée par le secrétaire de la société aux fins du présent avis) et est réputé avoir été reçu lorsqu'il est donné en personne, lorsqu'il est envoyé par courriel (à l'adresse susmentionnée) ou lorsqu'il est transmis par télécopieur (si la confirmation de la transmission a été reçue) au secrétaire de la société au siège social de la société. Toutefois, si la livraison en personne ou la communication électronique a lieu pendant un jour férié ou après 17 h (heure de Montréal) pendant un jour ouvrable, la livraison en personne ou la communication électronique est réputée avoir été reçue le jour ouvrable suivant.
8. Nonobstant ce qui précède, le conseil peut, à sa discrétion, renoncer à toute exigence du présent article 10.14.

Adopté par le conseil d'administration le 13 juin 2013.



