



**Avis de convocation à
l'Assemblée annuelle
des actionnaires
et
circulaire de
sollicitation de
procurations de 2018**

Votre partenaire de choix
en formation
partout dans le monde



Table des matières

Lettre aux actionnaires du président du conseil et du président et chef de la direction	i
Sommaire de la circulaire de sollicitation de procurations	ii
À propos de CAE	iii
Définitions	1
Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2018	3
Section 1 Exercice des droits de vote rattachés à vos actions	5
Section 2 Délibérations de l'assemblée	8
Section 3 Les candidats au conseil d'administration	14
Section 4 Gouvernance	22
Section 5 Rapports des comités du conseil	26
Section 6 Rémunération des administrateurs	35
Section 7 Rémunération des hauts dirigeants	39
Analyse de la rémunération	39
Faits saillants du rendement de CAE à l'exercice 2018	39
Objectifs en matière de rémunération	41
Établissement de la rémunération des hauts dirigeants	42
Groupe de référence	43
Politique et objectifs en matière de rémunération	45
Seuils d'actionnariat des hauts dirigeants	58
Réduction des risques	59
Établissement de la rémunération des hauts dirigeants visés à l'exercice 2018	61
Graphique du rendement pour les actionnaires	66
Corrélation avec la rémunération au rendement	67
Rémunération au rendement par rapport au groupe de référence	69
Rémunération de nos hauts dirigeants visés	71
Tableau sommaire de la rémunération	71
Attributions en vertu de régimes d'intéressement	72
Conventions de retraite	74
Indemnités de départ et en cas de changement de contrôle	76
Section 8 Autres renseignements importants	79
Section 9 Annexe A – Charte du conseil d'administration	80
Section 10 Annexe B – Résumé des principales modalités du régime de droits	83
Section 11 Annexe C – Résolution visant à approuver le renouvellement du régime de droits	87

Lettre aux actionnaires du président du conseil et du président et chef de la direction

Chers actionnaires,

C'est avec plaisir que nous vous invitons à l'assemblée annuelle des actionnaires 2018 de CAE. Comme chaque année, nous nous réunirons pour aborder d'importantes questions touchant la société. Que vous assistiez ou non à l'assemblée, nous vous invitons à lire les renseignements contenus aux présentes, à prendre connaissance des résolutions mises de l'avant par le conseil, ainsi qu'à exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

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

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

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

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

James F. Hankinson (signé)
Président du conseil

Marc Parent (signé)
Président et chef de la direction

Le 15 juin 2018

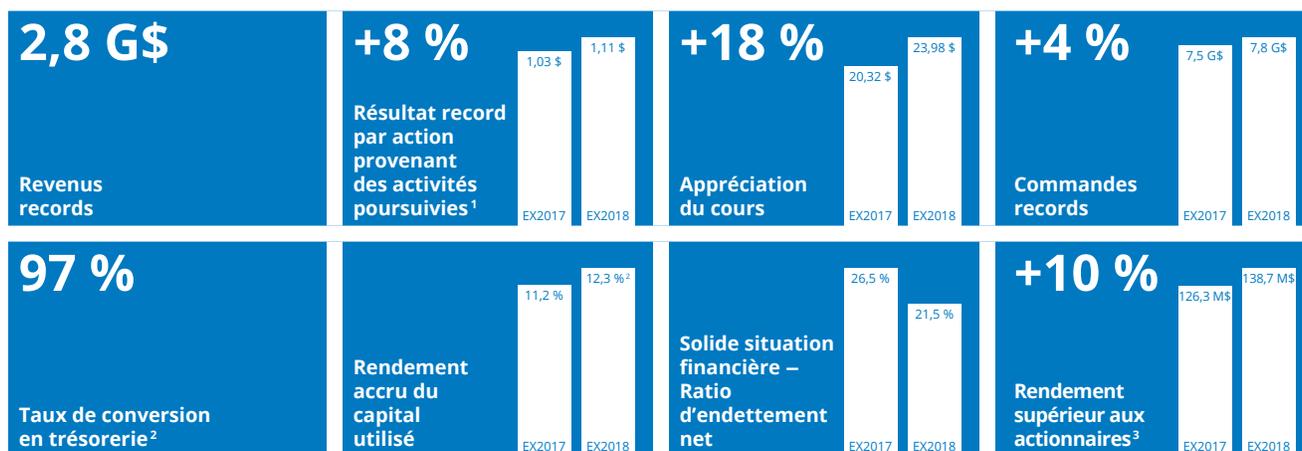
Sommaire de la circulaire de sollicitation de procurations

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

Questions soumises au vote des actionnaires

Questions soumises au vote	Recommandation de vote du conseil	Page de référence pour obtenir plus de détails
Élection de 10 administrateurs	EN FAVEUR de chaque candidat	8
Nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l. à titre d'auditeur	EN FAVEUR	9
Vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants	EN FAVEUR	10
Approbation du renouvellement du régime de droits	EN FAVEUR	11

Faits saillants du rendement à l'exercice 2018



1. Avant les éléments particuliers de l'exercice 2017 ainsi que l'incidence de la réforme fiscale américaine et les gains nets sur des opérations stratégiques liées à des coentreprises asiatiques.
 2. Avant la réforme fiscale américaine et les gains nets sur des opérations stratégiques liées à des coentreprises asiatiques.
 3. Dividendes en espèces et en actions et rachats combinés.
 Remarque : Le RPA des activités poursuivies avant les éléments particuliers, le carnet de commandes et le rendement du capital utilisé sont tous des mesures financières hors PCGR définies dans le rapport de gestion et les états financiers de la CAE pour l'exercice 2018.

Voter par procuration, la façon la plus simple de voter

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

Passez en revue cette circulaire de sollicitation de procurations et choisissez l'une des quatre façons de voter :



À propos de CAE

CAE est un chef de file mondial en formation dans les domaines de l'aviation civile, de la défense et sécurité, et des soins de santé. Appuyés par plus de 70 ans d'innovations, nous participons à la définition des normes mondiales en formation. Nos solutions innovatrices, qui vont de la formation virtuelle à l'entraînement en vol, rendent le transport aérien plus sécuritaire, gardent nos forces de défense prêtes pour leurs missions et améliorent la sécurité des patients. Nous avons la plus vaste présence mondiale de l'industrie, avec plus de 8 500 employés et 160 emplacements et centres de formation dans plus de 35 pays. Nous assurons chaque année la formation de plus de 120 000 membres d'équipage du secteur civil et du secteur de la défense et de milliers de professionnels de la santé dans le monde.

Nos solutions de formation regroupent une combinaison de produits et services. La prestation de services compte pour près de 60 % de nos activités.

Fondée en 1947 et établie à Montréal (Canada), CAE s'est bâti une excellente réputation. Elle entretient des relations durables avec ses clients en s'appuyant sur sa longue expérience, ses solides compétences techniques, son personnel hautement qualifié et son envergure mondiale.

Notre stratégie

Partenaire de choix en formation

CAE aspire à être un partenaire de choix en formation partout dans le monde en vue de renforcer la sécurité, l'efficacité et la préparation de ses clients.

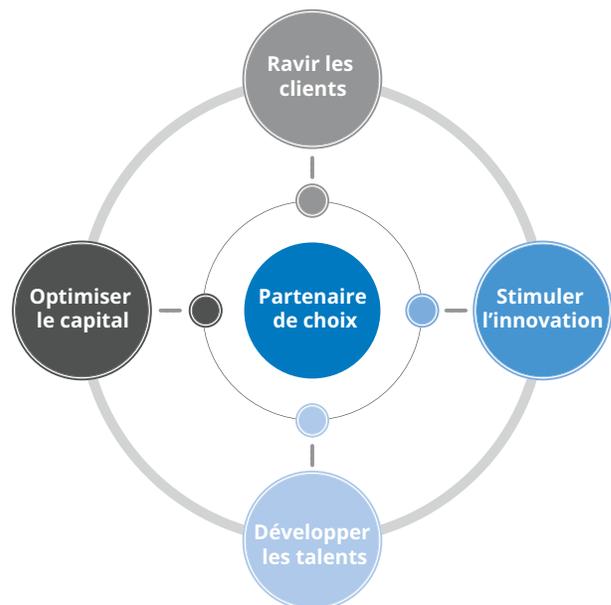
Cet objectif passe par la mise en œuvre réussie de quatre priorités stratégiques qui l'aideront à maintenir sa position de chef de file et à accroître sa part de marché.

Notre leadership mondial repose sur les éléments suivants :

- Solutions de formation complètes
- Employés hautement qualifiés et passionnés
- Solide expérience et crédibilité en matière d'instruction en classe, de formation sur simulateur et d'entraînement en vol
- Réseau de formation mondial en tête de l'industrie
- Engagement envers l'excellence et l'innovation depuis plus de 70 ans
- Collaboration étroite avec les organismes de réglementation et d'autres décideurs pour contribuer à façonner l'avenir de la formation
- Capacité à réduire l'impact environnemental grâce à la formation fondée sur la simulation

Quatre priorités stratégiques

Quatre priorités stratégiques pour protéger notre position de chef de file, atteindre une croissance supérieure et, ultimement, être reconnu mondialement comme le partenaire de choix en formation :



Six piliers

Nous croyons que six grandes forces sous-tendent notre stratégie et nous positionnent judicieusement pour enregistrer une croissance durable à long terme :



Haut niveau d'activités récurrentes

Nous exerçons nos activités dans un domaine hautement réglementé qui comprend des exigences de formation obligatoires et récurrentes pour le maintien de la certification des professionnels. Nos ententes à long terme avec de nombreuses compagnies aériennes, des exploitants d'avions d'affaires et des forces de défense sont également une importante source d'activités récurrentes.



Espace pour croître dans les grands marchés

D'importantes occasions d'affaires inexploitées existent dans nos trois principaux secteurs d'activité. Alors que nous sommes le chef de file du marché des produits de simulation, nous sommes également très présents dans le marché de la formation qui est beaucoup plus important et vaste que le marché des produits.



Possibilité de rendements supérieurs

À CAE, nous croyons que nous avons le potentiel de croître plus rapidement que les marchés sous-jacents et que notre important carnet de commandes et nos revenus périodiques nous donnent une plus grande visibilité sur ce qui nous attend.



Fossé concurrentiel solide

Notre réseau mondial de centres de formation, nos solutions uniques de formation d'élève-pilote à commandant de bord, notre savoir-faire en intégration des systèmes de formation (TSI), nos relations inégalées avec les clients et notre marque reconnue nous confèrent un net avantage concurrentiel.



Tendances favorables constantes

Les secteurs de l'aviation civile et de la défense profitent de tendances favorables solides. Les budgets des marchés de défense et de sécurité sont appelés à augmenter partout dans le monde au cours des dix prochaines années.



Culture d'innovation

L'innovation fait partie de notre ADN, et ce sont nos employés qui la créent. En collaboration avec nos clients, nous concevons et livrons les solutions de formation les plus perfectionnées au monde.

Faits saillants de la rémunération des hauts dirigeants

- Les primes versées aux hauts dirigeants sont basées sur un degré d'atteinte de la cible de CAE de 167 % de même que des objectifs personnels, témoignant de la rentabilité de CAE au cours de l'exercice 2018.
- Paiement de 200 % des droits à la valeur d'actions liés au rendement (DAR) acquis au cours de l'exercice 2018, fondé sur le rendement relatif au RPA de l'exercice 2017 par rapport à la cible.

Nos pratiques exemplaires quant à la rémunération des hauts dirigeants

- Seuils minimaux du rendement de la société à atteindre pour permettre les paiements aux termes des régimes d'intéressement annuel et à long terme ✓
- Plafonnement des primes annuelles et des paiements de DAR ✓
- Rémunération équilibrée répartie à court, à moyen et à long terme ✓
- Pondération de 50 % des attributions RILT de l'exercice 2018 fondée sur le rendement et directement liée à la réalisation du plan stratégique de CAE ✓
- Gains ouvrant droit à des prestations de retraite fondées sur les années décomptées (et certaines périodes d'indemnité dans des cas particuliers) ✓
- Indemnité de départ suivant un changement de contrôle limitée à deux fois le salaire et les primes annuelles ✓

- Politique de récupération ✓
- Seuil minimum d'actionnariat et lignes directrices concernant la rétention de profit lié aux options ✓
- Politique anti-couverture ✓

Faits saillants de la gouvernance

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

- Nombre de candidats aux postes d'administrateur 10
- Nombre de candidats indépendants non-salariés 9
- Les membres des comités du conseil (incluant le comité de gouvernance, chargé de recommander des administrateurs pour le conseil) sont tous indépendants ✓
- Âge moyen des administrateurs 60
- Élection annuelle des administrateurs ✓
- Élection individuelle des administrateurs (et non un scrutin de liste) ✓
- Lignes directrices concernant le vote majoritaire pour les administrateurs ✓
- Politique sur les autres engagements des administrateurs et l'interdépendance du conseil ✓
- Président du conseil et chef de la direction distincts ✓
- Limitation de durée des mandats et d'âge des administrateurs ✓
- Exigences en matière d'actionnariat pour les administrateurs et les hauts dirigeants ✓
- Programme d'orientation/de formation du conseil ✓
- Nombre de réunions du conseil à l'exercice 2018 7
- Nombre d'experts financiers membres du comité d'audit 2
- Code d'éthique professionnelle ✓
- Vote consultatif annuel sur la rémunération des hauts dirigeants ✓
- Processus formels d'évaluation du conseil et des comités ✓
- Absence de deux catégories d'actions ✓

Nos candidats aux postes d'administrateur

Nom	Âge	Admin. depuis	Poste	Indépendant(e)	Comités du conseil ¹	Présence aux réunions du conseil et des comités à l'exercice 2018	Autres conseils de sociétés ouvertes	Trois compétences principales
Margaret S. (Peg) Billson	56	2015	Administratrice de sociétés	OUI	Audit	100 %	S. O.	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance du secteur • Leadership et gestion stratégiques • Ressources humaines
Hon. Michael M. Fortier	56	2010	Vice-président du conseil, RBC Marchés des capitaux	OUI	Ressources humaines (président)	83 %	S. O.	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance du secteur • Finances et comptabilité • Gouvernance et conseil
Alan N. MacGibbon	62	2015	Administrateur de sociétés	OUI	Audit (président) Ressources humaines	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Finances et comptabilité • Ressources humaines • Leadership et gestion stratégiques
Hon. John P. Manley	68	2008	Président et chef de la direction, Conseil canadien des affaires	OUI	Gouvernance Ressources humaines	87 %	2	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership et gestion stratégiques • Ressources humaines • Gouvernance et conseil
François Olivier	53	2017	Président et chef de la direction, Transcontinental inc.	OUI	Audit	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership et gestion stratégiques • Finances et comptabilité • Ressources humaines
Marc Parent	57	2008	Président et chef de la direction, CAE	NON	S. O.	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance du secteur • Leadership et gestion stratégiques • R-D
Michael E. Roach	66	2017	Administrateur de sociétés	OUI	Audit	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Finances et comptabilité • Leadership et gestion stratégiques • Ressources humaines
Gén. Norton A. Schwartz, États-Unis (à la retraite)	66	S. O.	Administrateur de sociétés	OUI	S. O.	S. O.	2	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance du secteur • Leadership et gestion stratégiques • Gouvernance et conseil
Andrew J. Stevens	61	2013	Administrateur de sociétés	OUI	Gouvernance (président) Ressources humaines	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership et gestion stratégiques • Connaissance du secteur • R-D
Katharine B. Stevenson	55	2007	Administratrice de sociétés	OUI	Audit Gouvernance	100 %	3	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership et gestion stratégiques • Finances et comptabilité • Gouvernance et conseil

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

Définitions

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

\$ Dollars canadiens.

ACVM Autorités canadiennes en valeurs mobilières.

Actions ordinaires ou actions Désigne les actions ordinaires de CAE.

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

Assemblée L'assemblée annuelle des actionnaires de CAE qui doit avoir lieu le 14 août 2018.

Circulaire La présente circulaire de sollicitation de procurations.

Civil Solutions de formation pour l'aviation civile.

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

Comité de gouvernance Le comité de gouvernance de notre conseil.

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

Conseil Notre conseil d'administration.

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

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

Défense Défense et sécurité.

DLT Désigne les droits différés à la valeur d'actions du RILT. La valeur d'un DLT équivaut à la valeur d'une action.

DNR (ou DNR-temps) Désigne les droits à la valeur d'actions de négociation restreinte de CAE. La valeur d'un DNR équivaut à la valeur d'une action.

Exercice Désigne l'année financière pour CAE, qui s'étend du 1^{er} avril au 31 mars de l'année civile suivante. Par exemple, l'exercice 2018 désigne la période de douze mois terminée le 31 mars 2018.

Définitions

Hauts dirigeants visés	Le président et chef de la direction, la chef de la direction financière et les trois hauts dirigeants les mieux rémunérés au 31 mars 2018.
NYSE	La Bourse de New York (acronyme de New York Stock Exchange).
PwC	PricewaterhouseCoopers s.r.l., comptables professionnels agréés, de Montréal, au Québec
RAAE	Régime d'achat d'actions des employés.
Rapport de gestion	Désigne la section consacrée au rapport de gestion du rapport annuel de CAE pour l'exercice clos le 31 mars 2018.
RCU	Rendement du capital utilisé.
RICT	Régime d'intéressement à court terme.
RILT	Régime d'intéressement à long terme.
Régime de droits	Contrat relatif au régime de protection des droits des actionnaires entre CAE et la société de fiducie Computershare du Canada, à titre d'agent chargé des droits, daté du 7 mars 1990, tel que modifié et mis à jour de temps à autre.
Régime d'options des employés	Régime d'achat d'options des employés.
Santé	CAE Santé
SEC	Securities and Exchange Commission des États-Unis.
SOX	Loi Sarbanes-Oxley de 2002 (Sarbanes-Oxley Act of 2002).
TSX	Bourse de Toronto (Toronto Stock Exchange).

Monnaie, change et cours des actions

Tous les montants indiqués dans la présente circulaire sont en dollars canadiens, sauf indication contraire. Dans la présente circulaire, notamment quand il s'agit d'établir la valeur dans le cours des options d'achat d'actions libellées en dollars canadiens, les données relatives au cours de nos actions sont calculées en fonction du dollar canadien.

Exactitude des renseignements

Les renseignements présentés dans cette circulaire sont à jour au 8 juin 2018, sauf indication contraire.

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2018

Quand

Mardi 14 août 2018 à 11 h (heure de l'Est)

Où

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

Objet de l'assemblée

1. Recevoir les états financiers consolidés de CAE et le rapport d'auditeur indépendant pour l'exercice financier clos le 31 mars 2018;
2. Élire les administrateurs, dont le mandat expirera à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires;
3. Renouveler le mandat de PricewaterhouseCoopers s.r.l. à titre d'auditeur indépendant jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires et autoriser le comité d'audit à fixer la rémunération de l'auditeur indépendant;
4. Participer à un vote consultatif et non contraignant sur l'approche de CAE en matière de rémunération des hauts dirigeants, telle que décrite dans la circulaire ci-jointe;
5. Approuver la résolution de renouveler le régime de droits, comme décrit à l'annexe C – Résolution visant à approuver le renouvellement du régime de droits, dont les principales modalités sont décrites à l'annexe B – Résumé des principales modalités du régime de droits – de la présente circulaire; et
6. Traiter toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Vous avez le droit de voter

En tant que porteur d'actions ordinaires inscrit à la fermeture des bureaux le 15 juin 2018, vous avez le droit de recevoir un avis de convocation à l'assemblée et de voter à cette assemblée.

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

Si vous ne pouvez pas assister à l'assemblée, mais tenez à exercer les droits de vote rattachés à vos actions, veuillez soumettre vos votes par procuration, comme indiqué sous « **Exercice des droits de vote rattachés à vos actions** » dans la circulaire de sollicitation de procurations ci-jointe (la « **circulaire** »). La procuration sera considérée comme admissible si notre agent des transferts, la Société de fiducie Computershare du Canada, la reçoit au plus tard à 11 h (heure de l'Est) le 13 août 2018. En cas d'ajournement ou de report de l'assemblée, Computershare doit recevoir votre procuration au plus tard 24 heures (à l'exclusion du samedi, du dimanche et des jours fériés) avant la reprise de celle-ci.

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

Notification et accès

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

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2018

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

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

Des copies physiques de ces documents sont toujours disponibles si une demande particulière est soumise à cet égard.

Comment consulter les documents relatifs à l'assemblée

Sur le site Web de Services aux investisseurs Computershare inc. (« **Computershare** ») : www.envisionreports.com/CAE2018f

Sur SEDAR : www.sedar.com

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

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

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

Avant l'assemblée

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

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

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

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

Après l'assemblée

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

Par ordre du conseil d'administration,

Le 15 juin 2018
Montréal, Québec

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

Section 1

Exercice des droits de vote rattachés à vos actions

Date de référence

Le 15 juin 2018 est la date de référence de l'assemblée.

Actionnaires habilités à voter

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

Actions et votes

Au 14 juin 2018, 267 744 105 actions ordinaires sont émises et en circulation. Chaque action ordinaire donne droit à un vote.

Actionnaires principaux

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

Au 14 juin 2018, l'ensemble des administrateurs et des hauts dirigeants (17 personnes) détenaient la propriété véritable ou exerçaient un contrôle à l'égard de 370 086 actions ordinaires, soit 0,14 % de cette catégorie.

Votre vote est important

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

Comment voter

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

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

- a) un **actionnaire inscrit**; vous n'avez pas à remplir et à nous retourner le formulaire de procuration ci-joint. À votre arrivée à l'assemblée, un représentant de Computershare notera votre présence avant votre entrée dans la salle.
- b) un **actionnaire non inscrit** (y compris un participant au régime des employés) ET souhaitez voter en personne; vous DEVEZ remplir et nous retourner le formulaire d'instructions relatives au vote au plus tard à 11 h (heure de l'Est) le 13 août 2018.

2. Par procuration :



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



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



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



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

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

Exercice des droits de vote rattachés à vos actions

Nomination d'un fondé de pouvoir

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

Les procurations sont sollicitées par la direction

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

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

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

Fondés de pouvoir autres que les dirigeants

L'actionnaire qui souhaite **se faire représenter par une autre personne que James F. Hankinson, Marc Parent et Andrew J. Stevens** à l'assemblée peut **inscrire le nom du fondé de pouvoir de son choix dans l'espace réservé à cette fin ou remplir un autre formulaire de procuration en conséquence**. Dans tous les cas, le formulaire dûment rempli doit être reçu par le secrétaire de CAE au 8585, Côte-de-Liesse, Saint-Laurent (Québec), H4T 1G6 ou par la société de fiducie Computershare du Canada au 100, av. University, 8^e étage, Toronto (Ontario), M5J 2Y1 **au plus tard à 11 h (heure de l'Est) le 13 août 2018** (ou au plus tard à 11 h (heure de l'Est) le dernier jour ouvrable précédant l'assemblée en cas de reprise ou d'ajournement).

Exercice du droit de vote

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

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

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

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

- a) **EN FAVEUR** de l'élection des candidats aux postes d'administrateur énumérés dans la circulaire;
- b) **EN FAVEUR** de la nomination de PwC à titre d'auditeur et en faveur de l'autorisation des administrateurs de fixer sa rémunération;
- c) **EN FAVEUR** de l'approbation de la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction; et
- d) **EN FAVEUR** de l'approbation de la résolution visant à approuver le renouvellement du régime de droits décrit à l'annexe C – Résolution visant à approuver le renouvellement du régime de droits – de la présente circulaire.

Exercice des droits de vote rattachés à vos actions

Révocation des procurations

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

- a) En votant à nouveau par téléphone ou sur Internet au plus tard à 11 h (heure de l'Est) le 13 août 2018 (ou au plus tard à 11 h le jour ouvrable précédant l'assemblée, en cas de reprise ou d'ajournement);
- b) En faisant parvenir au secrétaire de CAE un autre formulaire de procuration dûment rempli et signé, portant une date ultérieure à celle du premier formulaire de procuration, par courrier ou télécopieur. Celui-ci doit être reçu par le secrétaire au 8585, Côte-de-Liesse, Saint-Laurent (Québec) H4T 1G6, ou par la société de fiducie Computershare du Canada, au 100, av. University, 8^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, au plus tard à 11 h (heure de l'Est) le 13 août 2018 (ou au plus tard à 11 h le jour ouvrable précédant l'assemblée, en cas de reprise ou d'ajournement); ou
- c) En faisant parvenir un avis écrit et signé de révocation de procuration aux scrutateurs de l'assemblée, à l'attention du président de l'assemblée, avant ou au moment de commencer l'assemblée (y compris dans le cas d'une reprise ou d'un ajournement).

Accès électronique aux documents relatifs aux procurations et aux rapports annuels et trimestriels

Nous offrons à nos actionnaires la possibilité de consulter les circulaires de sollicitation de procurations ainsi que les rapports annuels et trimestriels sur Internet au lieu de les recevoir sur papier par la poste. Vous trouverez plus d'information à ce sujet à la rubrique Notification et accès qui précède.

Section 2

Délibérations de l'assemblée

1 Recevoir les états financiers de CAE

Les états financiers de CAE, y compris le rapport de l'auditeur, pour l'exercice clos le 31 mars 2018 seront présentés aux actionnaires à l'assemblée. Ils peuvent aussi être consultés sur le site Web de CAE (www.cae.com), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov). **Aucun vote des actionnaires n'est requis à l'égard des états financiers.**

2 Élire 10 administrateurs



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

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

Tous les candidats suivants, à l'exception du général Norton A. Schwartz, sont actuellement membres du conseil d'administration; le comité de gouvernance et le conseil recommandent leur élection à l'assemblée :

- Margaret S. (Peg) Billson
- L'honorable Michael M. Fortier, P.C.
- Alan N. MacGibbon
- L'honorable John P. Manley, P.C., O.C.
- François Olivier
- Marc Parent
- Michael E. Roach
- Gén. Norton A. Schwartz, États-Unis (à la retraite)
- Andrew J. Stevens
- Katharine B. Stevenson

M. James F. Hankinson et le général Peter J. Schoomaker, États-Unis (à la retraite) ne sont pas candidats à une réélection lors de l'assemblée, car ils prendront leur retraite le 14 août 2018.

Chaque candidat a été élu lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2017 qui s'est tenue le 10 août 2017, par la majorité des voix exprimées, à l'exception de M. Roach, élu au conseil le 10 novembre 2017 et du général Norton A. Schwartz, anciennement administrateur de CAE USA inc. et candidat pour la première fois.

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

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

Le conseil a adopté une résolution précisant la durée des mandats selon les termes suivants :

- maximum de deux périodes de service de six ans, jusqu'à concurrence de douze ans;
- candidatures de personnes de moins de 72 ans.

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

Section 2 (suite)

Délibérations de l'assemblée

Lignes directrices concernant le vote majoritaire

Chaque administrateur doit être élu à la majorité (50 % + 1 vote) des voix exprimées en faveur de son élection, sauf en cas d'assemblée contestée (« **exigences concernant le vote majoritaire** »).

Conformément à la politique en matière de vote majoritaire, tout candidat à un poste d'administrateur qui, dans un scrutin non contesté, récolte un plus grand nombre d'abstentions que de voix en faveur de son élection (un « vote avec majorité d'**abstentions** ») doit remettre sa démission immédiatement au président du comité de gouvernance après certification du vote des actionnaires.

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

Le conseil donnera suite à la recommandation du comité de gouvernance dans un délai maximum de 90 jours suivant la date de tenue de l'assemblée des actionnaires lors de laquelle se sera tenu le scrutin. Pour décider d'accepter ou non la démission présentée, le conseil tiendra compte des facteurs pris en considération par le comité de gouvernance ainsi que de tels renseignements ou facteurs supplémentaires qu'il jugera pertinents. Le conseil doit accepter la démission en l'absence de circonstances exceptionnelles.

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

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

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

Le résultat détaillé des votes sera communiqué suivant l'assemblée

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

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

3 Nomination des auditeurs

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

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

Délibérations de l'assemblée

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

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

Indépendance des auditeurs

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

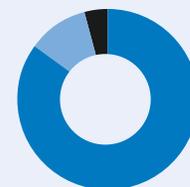
De plus, conformément à sa politique, le comité d'audit passe en revue et approuve préalablement tous les services non liés à l'audit excédant un certain montant qui sont rendus par les auditeurs externes.

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

CATÉGORIE D'HONORAIRES	2018 (en millions de dollars)	2017 (en millions de dollars)
1. Services d'audit	4,6	4,1
2. Services liés à l'audit	0,2	0,2
3. Services fiscaux	0,6	0,9
Total	5,4	5,2

Honoraires payés par CAE à PwC à l'exercice 2018

● Services d'audit	85 %
● Services fiscaux	11 %
● Services liés à l'audit	4 %



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

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

4 Vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants

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

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

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

Délibérations de l'assemblée

Le texte de la résolution visée se lit comme suit :

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

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

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

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

Notre approche en matière de rémunération des hauts dirigeants a été approuvée par 92,5 % de voix favorables à la résolution lors de l'assemblée annuelle des actionnaires du 10 août 2017.

5 Approbation du renouvellement du régime de droits

CAE est partie au régime de droits adopté initialement le 7 mars 1990 et reconduit pour la dernière fois suivant l'approbation des actionnaires exprimée le 12 août 2015. Le régime de droits viendra à échéance le 15 août 2018, à moins que les actionnaires votent à l'assemblée en faveur de son renouvellement pour une période supplémentaire se terminant le lendemain de l'assemblée annuelle des actionnaires de CAE en 2021. Le conseil d'administration a décidé de recommander le renouvellement du régime de droits actuel, sous réserve de modifications visant à refléter celles apportées au régime des offres publiques d'achat en mai 2016, conformément à la législation canadienne sur les valeurs mobilières, et de légers changements visant à tenir compte des pratiques courantes sur le marché.

CAE estime que le régime de droits assure un traitement équitable pour les actionnaires, est conforme aux pratiques exemplaires de gouvernance en vigueur au Canada et répond aux lignes directrices des investisseurs institutionnels. Le régime de droits n'a pas été adopté en réaction à une offre publique d'achat réelle ou pressentie ni à aucune autre offre de tiers visant la prise de contrôle de CAE. Il n'altère en rien le devoir du conseil d'agir honnêtement, de bonne foi et dans l'intérêt supérieur de CAE, et d'agir selon ces principes advenant toute offre à l'égard des actions ordinaires de la société. Le régime de droits ne vise pas à maintenir les administrateurs en poste et ne le fera pas.

Objet du régime de droits

Les modifications apportées au régime des offres publiques d'achat en 2016 répondent à certaines préoccupations ayant initialement mené à l'établissement de régimes de droits, notamment en offrant aux actionnaires et aux conseils d'administration suffisamment de temps pour examiner et évaluer toute offre publique d'achat non sollicitée portant sur les actions ordinaires ainsi qu'en offrant aux conseils d'administration qui le jugent approprié le temps de trouver, d'élaborer et de négocier des solutions de rechange à valeur ajoutée, le cas échéant. Les modifications visent en grande partie à permettre aux actionnaires de prendre des décisions éclairées et coordonnées relatives au dépôt.

Délibérations de l'assemblée

Toutefois, les modifications législatives de 2016 ne traitent pas du risque lié à une « prise de contrôle progressive » (lorsqu'une personne peut acquérir une position de contrôle dans une société en s'appuyant sur les dispenses des règles applicables aux offres publiques, sans avoir à présenter une offre publique d'achat à tous les actionnaires et sans avoir à verser une prime de contrôle). Plus précisément, le conseil continue de croire qu'un régime de droits sert l'intérêt supérieur de CAE en offrant une protection contre certaines mesures susceptibles d'entraîner un traitement inéquitable des actionnaires en vertu de la législation canadienne sur les valeurs mobilières, notamment comme suit : i) une personne pourrait acquérir le contrôle effectif de la société aux termes d'une ou de plusieurs conventions privées moyennant une prime par rapport au cours du marché, ce qui donnerait lieu à une opération de changement de contrôle sans versement de prime à tous les actionnaires; ii) une personne pourrait accumuler peu à peu des actions de la société acquises sur les marchés boursiers, donnant ainsi lieu à l'acquisition du contrôle effectif sans jamais payer la juste valeur relative au contrôle; iii) une personne cherchant à acquérir le contrôle de la société pourrait conclure des ententes avec des actionnaires en vue de détenir avec eux plus de 20 % des actions ordinaires en circulation, ce qui engagerait irrévocablement ces porteurs à déposer leurs actions ordinaires en cas d'offre publique d'achat et entraverait de façon importante, voire annulerait toute possibilité raisonnable pour le conseil de recourir à une procédure d'enchères pour rehausser la valeur; et iv) une personne pourrait réaliser des opérations hors du Canada sans tenir compte des protections relatives aux offres publiques d'achat prévues dans la législation canadienne sur les valeurs mobilières.

Sommaire des modifications au régime de droits

Le nouveau régime de droits comprend un certain nombre des modifications mineures proposées afin de clarifier certaines dispositions et de tenir compte des pratiques actuelles du marché. Les modifications plus importantes vont comme suit (reportez-vous aux définitions de l'annexe B – Résumé des principales modalités du régime de droits) :

- la période minimale durant laquelle une offre publique d'achat doit demeurer ouverte afin de constituer une « offre permise » n'entraînant pas la libération des droits aux termes du régime est passée de 60 à 105 jours (ou à toute période plus courte autorisée par la loi) pour assurer le respect des modifications législatives liées aux offres publiques d'achat;
- la période minimale durant laquelle une « offre permise concurrente » doit demeurer ouverte a été modifiée pour correspondre à la période applicable prévue dans la nouvelle législation sur les offres publiques d'achat;
- la définition « d'acquisition dispensée » a été élargie pour couvrir les fusions, les plans d'arrangement et les opérations comparables nécessitant l'approbation du conseil et des actionnaires ainsi que les acquisitions qui représentent une étape intermédiaire dans une série d'opérations connexes, pourvu que les actions ordinaires soient alors distribuées aux porteurs de titres de l'acquéreur dans les dix jours suivant l'acquisition; et
- des modifications ont été faites pour permettre l'inscription en compte des droits.

Renouvellement du régime de droits

Lors de l'assemblée, les actionnaires seront appelés à se pencher et à se prononcer sur le renouvellement du régime de droits, résumé ci-après à l'annexe B – Résumé des principales modalités du régime de droits. Ce résumé est présenté sous réserve du texte intégral du régime de droits qui peut être obtenu sur demande en s'adressant au chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire de CAE, à CAE inc., 8585, Côte-de-Liesse, Saint-Laurent (Québec) H4T 1G6; téléphone : 514 734-5779; télécopieur : 514 340-5530. Le régime de droits se trouve aussi sur le site Web de CAE (www.cae.com). Les termes clés utilisés dans le résumé sans y être expressément définis ont le sens qui leur est attribué dans le régime de droits.

Section 2 (suite)

Délibérations de l'assemblée

Le régime de droits restera en vigueur seulement s'il est approuvé au moyen d'une résolution ordinaire adoptée par les porteurs d'actions ordinaires de CAE lors de l'assemblée. Le texte de la résolution permettant d'approuver le régime de droits (la « **Résolution relative au régime de droits** ») se trouve ci-après, à l'annexe C – Résolution visant à approuver le renouvellement du régime de droits. S'il n'est pas approuvé, le régime de droits expirera et les droits émis en vertu de celui-ci deviendront caducs.

Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter **EN FAVEUR** de la Résolution relative au régime de droits.

Autres questions

Après la conclusion des questions officielles traitées lors de l'assemblée :

- nous vous informerons de nos activités récentes; et
- nous accueillerons les questions et les commentaires des actionnaires.

Section 3

Les candidats au conseil d'administration

Cette section expose le profil biographique, l'évolution au sein du conseil (c.-à-d. la présence aux réunions du conseil et des comités entre les 1^{er} avril 2017 et 31 mars 2018) ainsi que l'actionnariat de tous les candidats EN FAVEUR desquels le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter à l'assemblée. Suivant les tableaux individuels, vous trouverez une description des critères de sélection, du processus de nomination et des caractéristiques des candidats concourant au bon fonctionnement du conseil. « Valeur marchande » désigne le produit de la somme des actions ordinaires et des DDVA détenus par un administrateur multipliée par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX au 7 juin 2017 et au 7 juin 2018. Les notes relatives à chaque candidat suivent immédiatement la biographie.



¹ Pour les administrateurs non dirigeants.

Les candidats au conseil d'administration

**Margaret S. (Peg) Billson**

M^{me} Billson est une dirigeante chevronnée du domaine de l'aviation, détenant plus de 30 ans d'expérience dans la direction d'entreprises axées sur la technologie. Elle a notamment agi comme présidente et chef de la direction de BBA Aviation Aftermarket Services, une division de BBA Aviation plc., comme présidente et directrice générale de la division aéronef d'Eclipse Aviation et comme vice-présidente et directrice générale de la division Airframe Systems à Honeywell International inc. M^{me} Billson a une maîtrise en ingénierie aérospatiale et, en guise de reconnaissance de ses réalisations au sein de l'industrie, a été intronisée au « temple de la renommée » de l'Université Embry Riddle Aeronautical. Elle est également pilote IFR.

Âge : 56
Albuquerque,
Nouveau-Mexique, États-Unis

Administratrice depuis : 2015
(indépendante)

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

Appartenance au conseil et présences

Conseil d'administration	7 de 7	100 %
Comité d'audit	4 de 4	100 %
Total	11 de 11	100 %

Titres détenus

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
7 juin 2018	–	22 377	22 377	618 500 \$	501 000 \$	123 %
7 juin 2017	–	15 015	15 015	332 582 \$	435 000 \$	76 %

Autres conseils de sociétés ouvertes

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

**L'honorable Michael M. Fortier, P.C.**

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

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

De 1985 à 1999, M. Fortier a également exercé le droit au sein du cabinet Ogilvy Renault s.r.l. dans les secteurs du financement des sociétés et des fusions et acquisitions. Il a été basé plusieurs années à Londres (Royaume-Uni) durant cette période.

Âge : 56
Mont-Royal,
Québec, Canada

Administrateur depuis : 2010
(indépendant)

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

Appartenance au conseil et présences

Conseil d'administration	5 de 7	71 %
Ressources humaines	5 de 5	100 %
Total	10 de 12	83 %

Titres détenus

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
7 juin 2018	10 000	58 382	68 382	1 890 078 \$	501 000 \$	377 %
7 juin 2017	10 000	49 886	59 886	1 326 475 \$	435 000 \$	305 %

Autres conseils de sociétés ouvertes

Actuellement	S. O.	
Antérieurement	Aimia Inc.	'09-'18

Les candidats au conseil d'administration



Alan N. MacGibbon

M. MacGibbon a été vice-président non dirigeant du conseil du cabinet d'avocats Osler, Hoskin & Harcourt LLP de juillet 2014 à décembre 2017. Il a été directeur général mondial, qualité, stratégie et communications de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (de 2011 à 2013). Il a également agi comme conseiller principal de Deloitte LLP (Canada) (de 2012 à 2013), ayant été associé directeur et chef de la direction de Deloitte avant juin 2012.

M. MacGibbon détient un diplôme universitaire de premier cycle en administration des affaires ainsi qu'un doctorat honorifique de l'Université du Nouveau-Brunswick. M. MacGibbon porte les titres de comptable professionnel agréé, de comptable agréé et de Fellow de l'Institut des comptables professionnels agréés de l'Ontario.

Âge : 62
Toronto, Ontario,
Canada

Administrateur depuis : 2015
(indépendant)

Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 98,56 %

Appartenance au conseil et présences

Conseil d'administration	7 de 7	100 %
Audit (président)	4 de 4	100 %
Ressources humaines ¹	2 de 2	100 %
Total	13 de 13	100 %

Titres détenus

Date	Actions ordinaires ²	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
7 juin 2018	4 088	26 729	30 817	851 782 \$	501 000 \$	170 %
7 juin 2017	4 074	18 036	22 110	489 737 \$	435 000 \$	113 %

¹ M. MacGibbon s'est joint au comité des ressources humaines en novembre 2017.

² 1 011 de ces actions sont la propriété véritable de l'épouse de M. MacGibbon, sous la direction de ce dernier.

Autres conseils de sociétés ouvertes

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



L'honorable John P. Manley, P.C., O.C.

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

Âge : 68
Ottawa, Ontario,
Canada

Administrateur depuis : 2008
(indépendant)

Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 99,14 %

Appartenance a conseil et présences

Conseil d'administration	7 de 7	100 %
Ressources humaines	4 de 5	80 %
Gouvernance	2 de 3	67 %
Total	13 de 15	87 %

Titres détenus

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
7 juin 2018	—	106 550	106 550	2 945 042 \$	501 000 \$	588 %
7 juin 2017	—	97 462	97 462	2 158 783 \$	435 000 \$	496 %

¹ M. Manley était administrateur de Nortel Networks Corporation et de Nortel Networks Limitée lorsque ces sociétés ont obtenu la protection contre leurs créanciers en vertu de la LACC, le 14 janvier 2009, et de lois comparables sur la faillite en vigueur aux États-Unis et dans d'autres territoires.

Autres conseils de sociétés ouvertes

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

Section 3 (suite)

Les candidats au conseil d'administration



François Olivier

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

Âge : 53
Montréal, Québec,
Canada

Administrateur depuis : 2017
(indépendant)

Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 99,04 %

Appartenance au conseil et présences

Conseil d'administration	7 de 7	100 %
Comité d'audit ¹	2 de 2	100 %
Total	9 de 9	100 %

Titres détenus

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif ²
7 juin 2018	—	7 874	7 874	217 637 \$	501 000 \$	43 %
7 juin 2017	—	897	897	19 869 \$	435 000 \$	5 %

¹ M. Olivier s'est joint au comité d'audit en août 2017.

² M. Olivier s'est joint au conseil d'administration le 14 février 2017 et doit recevoir sa rémunération sous forme de DDVA de CAE jusqu'à concurrence du seuil minimum d'actionariat.

Autres conseils de sociétés ouvertes

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



Marc Parent

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

Âge : 57
Montréal, Québec,
Canada

Administrateur depuis : 2008

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

Appartenance au conseil et présences¹

Conseil d'administration	7 de 7	100 %
Total	7 de 7	100 %

Titres détenus²

Date	Actions ordinaires	DDVA 2004	DDVA	Total	Valeur marchande
7 juin 2018	245 103	41 719	225 273	512 095	14 154 306 \$
7 juin 2017	237 888	41 086	221 857	500 831	11 093 407 \$

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

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

Autres conseils de sociétés ouvertes

Actuellement	Telus '17 à ce jour Corporation
Antérieurement	S. O.

Section 3 (suite)

Les candidats au conseil d'administration



Michael E. Roach

Dirigeant chevronné du milieu des affaires et des technologies, M. Roach a occupé le poste de président et chef de la direction de Groupe CGI inc. jusqu'à son départ à la retraite (2006 à 2016). Il préside le conseil d'administration de la société fermée Interac Corp. (depuis février 2018). Il a déjà agi à titre de président et chef de l'exploitation de Groupe CGI inc. et comme président et chef de la direction de Bell Sygma inc., une filiale technologique de Bell Canada. M. Roach détient un baccalauréat ès arts en économie et en sciences politiques ainsi qu'un doctorat honorifique en administration des affaires de l'Université Laurentienne de Sudbury en Ontario.

Âge : 66
Montréal, Québec,
Canada

Administrateur depuis : 2017
(indépendant)

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

Appartenance au conseil et présences¹

Conseil d'administration	3 de 3	100 %
Audit	1 de 1	100 %
Total	4 de 4	100 %

Titres détenus

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif ²
7 juin 2018	—	2 806	2 806	77 558 \$	501 000 \$	15 %

1 M. Roach s'est joint au conseil d'administration et a été nommé au comité d'audit le 10 novembre 2017.

2 M. Roach s'est joint au conseil d'administration le 10 novembre 2017 et doit recevoir sa rémunération sous forme de DDVA de CAE jusqu'à concurrence du seuil minimum d'actionariat.

Autres conseils de sociétés ouvertes

Actuellement	Groupe CGI inc.	'06 à ce jour
Antérieurement	S. O.	



Général Norton A. Schwartz, États-Unis (à la retraite)

Le général Schwartz est président et chef de la direction de Business Executives for National Security depuis 2013. Il a pris sa retraite à titre de général des Forces aériennes des États-Unis, ayant servi comme chef d'état-major au sein de l'USAF de 2008 à 2012. En tant que membre de l'état-major interarmées américain (Joint Chiefs of Staff), le général Schwartz a agi comme conseiller militaire du secrétaire de la Défense au Conseil de sécurité nationale et du président des États-Unis d'Amérique. Pendant cette période, il assumait les fonctions d'officier supérieur en uniforme de la Force aérienne chargé de l'organisation, de la formation et de l'équipement des forces en service actif, de la garde et de la force de réserve ainsi que de la main-d'œuvre civile en poste aux États-Unis et à l'étranger. Auparavant, il avait été commandant de la USTRANSCOM (de septembre 2005 à août 2008), de même que directeur de la Division des opérations et directeur de l'état-major interarmées (de 2002 à 2005). Le général Schwartz a notamment siégé au conseil d'administration de CAE, USA Inc. de 2014 à 2018.

Âge : 66
McLean, Virginie, États-Unis

Administrateur depuis : S. O.
Candidat pour la
première fois
(indépendant)

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

Appartenance au conseil et présences

Conseil d'administration	S. O.
--------------------------	-------

Autres conseils de sociétés ouvertes

Actuellement	Wesco Aircraft Holdings Inc.	'13 à ce jour
	Cobham, plc	'18 à ce jour
Antérieurement	S. O.	

Les candidats au conseil d'administration



Andrew J. Stevens

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

M. Stevens est ingénieur agréé. Il détient un diplôme en ingénierie de produits (avec mention très bien) de l'Université Aston. Fellow de la société royale d'aéronautique et membre associé de l'Institution des ingénieurs électrotechniques, il a aussi reçu un doctorat honorifique en sciences en 2013.

Âge : 61

Cheltenham, Gloucestershire, Royaume-Uni

Administrateur depuis : 2013 (indépendant)

Votes favorables à la dernière assemblée annuelle : 99,33 %

Appartenance au conseil et présences

Conseil d'administration	7 de 7	100 %
Ressources Humaines	5 de 5	100 %
Gouvernance (président)	3 de 3	100 %
Total	15 de 15	100 %

Titres détenus

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
7 juin 2018	–	52 955	52 955	1 463 676 \$	501 000 \$	292 %
7 juin 2017	–	43 749	43 749	969 040 \$	435 000 \$	223 %

Autres conseils de sociétés ouvertes

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



Katharine B. Stevenson

M^{me} Stevenson est administratrice de sociétés et siège au conseil de diverses sociétés au Canada et aux États-Unis. Elle a déjà été trésorière mondiale de Nortel Networks Corporation (Nortel). Avant d'entrer au service de Nortel, elle a occupé de façon progressive des rôles de dirigeante en finances dans les domaines de l'investissement et des services bancaires aux entreprises à J.P. Morgan and Company, inc. Elle siège au conseil des sociétés ouvertes mentionnées ci-dessous et préside le comité de gouvernance de la Banque Canadienne Impériale de Commerce.

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

Âge : 55

Toronto, Ontario, Canada

Administratrice depuis : 2007 (indépendante)

Votes favorables à la dernière assemblée annuelle : 98,76 %

Appartenance au conseil et présences

Conseil d'administration	7 de 7	100 %
Audit	4 de 4	100 %
Gouvernance	3 de 3	100 %
Total	14 de 14	100 %

Titres détenus

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
7 juin 2018	600	109 153	109 753	3 033 573 \$	501 000 \$	606 %
7 juin 2017	600	100 025	100 625	2 228 844 \$	435 000 \$	512 %

Autres conseils de sociétés ouvertes

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

Processus de sélection et de nomination des administrateurs

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

Pour remplir ce mandat, le comité de gouvernance :

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

Les membres du conseil doivent :

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

Selon les statuts de CAE, le conseil d'administration peut être composé d'un minimum de trois administrateurs et d'un maximum de vingt et un. Le règlement de CAE prévoit que les administrateurs 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 dix le nombre d'administrateurs à élire à l'assemblée.

Les candidats au conseil d'administration

Caractéristiques du conseil

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

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

	Âge			Durée du mandat à CAE			Compétences					
	Moins de 60	60 à 69	70 et +	0 à 5 ans	6 à 10 ans	Plus de 10 ans	Connaissance du secteur	Leadership et gestion stratégiques	Finances et comptabilité	Ressources humaines	R-D	Gouvernance/conseil
Margaret S. (Peg) Billson	●			●			●	●		●	●	
Hon. Michael M. Fortier	●				●		●		●	●		●
Alan N. MacGibbon		●		●				●	●	●		
Hon. John P. Manley		●			●			●	●	●		●
François Olivier	●			●				●	●	●		
Marc Parent	●					●	●	●		●	●	
Michael E. Roach		●		●			●	●	●			●
Gén. Norton A. Schwartz, États-Unis (à la retraite)		●		●			●	●		●		●
Andrew J. Stevens		●		●			●	●		●	●	
Katharine B. Stevenson	●					●		●	●			●

Section 4

Gouvernance

Nous exerçons une solide gouvernance

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

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

Respect de la réglementation

À titre d'émetteur assujéti canadien dont les actions ordinaires sont inscrites à la TSX et à la NYSE, CAE est tenue d'exercer une gouvernance qui respecte, voire surpasse, les règles applicables adoptées par les ACVM et par la SEC et est conforme aux dispositions des règles de la NYSE et de la SOX.

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

Pratiques exemplaires et amélioration continue

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

Transparence et communication continue

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

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

- Lignes directrices concernant la gouvernance de CAE (incluant la politique en matière de vote majoritaire);
- Résumé des différences importantes entre les pratiques de CAE inc. en matière de gouvernance et celles qui doivent être suivies à cet égard par les émetteurs américains selon les normes de la Bourse de New York;
- Règlement intérieur (incluant la politique sur les préavis);
- Certificat et statuts de fusion;
- Régime de droits;

Gouvernance

- Chartes des comités du conseil;
- Descriptions des fonctions de président et chef de la direction, de président du conseil et de présidents des comités;
- Code d'éthique professionnelle; et
- Régime d'options des employés.

Rôles du conseil et de la direction

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

Rôle et responsabilités du président et chef de la direction

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

Le président du conseil est indépendant

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

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

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

La moyenne des présences aux réunions du conseil s'élève à 97,4 % pour l'exercice 2018.

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

Les administrateurs indépendants se sont réunis indépendamment du président et chef de la direction lors de chaque réunion du conseil d'administration au cours de l'exercice 2018 et de chaque réunion des comités des ressources humaines, de gouvernance et d'audit. Les réunions des administrateurs indépendants tenues lors des réunions du conseil sont présidées par le président du conseil non membre

Section 4 (suite)

Gouvernance

de la direction, tandis que les réunions de comité sont présidées par le président du comité visé. Le conseil et ses comités, de même que tous les administrateurs, peuvent aussi retenir les services de conseillers et de consultants externes et les rencontrer aux frais de CAE lorsque les circonstances le justifient. En fait, le Conseil a régulièrement accès à des renseignements indépendants de la direction par l'entremise des auditeurs externes et internes, ainsi qu'en faisant appel à des conseillers en rémunération indépendants, et a la possibilité de consulter un expert-conseil juridique indépendant. Il est d'avis que les processus appropriés sont en place pour lui permettre de fonctionner indépendamment de la direction.

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

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

	Gouvernance	Audit	Ressources humaines
Margaret S. (Peg) Billson		●	
Hon. Michael M. Fortier			Président
Alan N. MacGibbon		Président	●
Hon. John P. Manley	●		●
François Olivier		●	
Michael E. Roach		●	
Gén. Peter J. Schoomaker, États-Unis (à la retraite) ¹	●		●
Andrew J. Stevens	Président		●
Katharine B. Stevenson	●	●	

¹ M. Schoomaker est actuellement un administrateur, mais il prendra sa retraite le 14 août 2018 et n'est pas candidat à une réélection lors de l'assemblée.

La nature et l'étendue de l'autorité et des responsabilités conférées à chaque comité permanent sont décrites dans le cadre des Chartes des comités du conseil présentées à la section 5 « **Rapports des comités du conseil** ». Ces dernières sont aussi disponibles sur notre site Web, sous la rubrique « Gouvernance », de pair avec les descriptions de poste des présidents de comité.

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

Orientation et formation continue

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

Le comité de gouvernance encourage les administrateurs de CAE à assister à des conférences, à des séminaires ou à des cours, qu'ils soient propres à l'industrie au sein de laquelle œuvre CAE ou liés à leur rôle d'administrateur, les frais étant assumés par CAE. Compte tenu du milieu concurrentiel et technologique en évolution rapide et des marchés émergents dans notre secteur, le conseil exige qu'aux réunions prévues, la direction procède à un examen approfondi des secteurs dans lesquels nous exerçons nos activités, ainsi que

Gouvernance

de notre industrie en général. Le conseil et ses comités sont régulièrement tenus informés par la direction des développements concernant la gouvernance, les responsabilités fiduciaires des administrateurs, les changements à la législation, les nouveautés du secteur et tout autre matériel éducatif.

Éthique professionnelle

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

Supervision de la gestion du risque

La gestion du risque d'entreprise relève d'un processus essentiel à CAE étant donné la portée, la nature et la complexité de ses activités. CAE a instauré une politique de gestion du risque d'entreprise décrivant le cadre et les processus qui assurent le repérage, l'évaluation, la gestion et le signalement proactif des risques, dans le respect des attentes du conseil et des intérêts des parties prenantes internes et externes de CAE, notamment les employés, les actionnaires, les clients et les fournisseurs.

En vertu de notre politique :

- le conseil est tenu de superviser la gestion du risque en cas de tout facteur de risque important lié aux activités de CAE, y compris les risques touchant l'éthique et la gouvernance, la stratégie, la législation, les finances et l'exploitation. Cette supervision commande au conseil et à la direction de mettre en place diverses politiques et pratiques en matière de gestion du risque et de veiller à ce que celles-ci restent en tout temps adéquates, prudentes et exhaustives. Il incombe au conseil de bien saisir les principaux risques d'entreprise de CAE. Le conseil et ses comités passent en revue les risques clés afin d'assurer l'adéquation du processus de gestion du risque pour ce qui est de la détection et de l'évaluation des risques ainsi que de la façon dont ils sont gérés.
- nos divisions assurent la gestion quotidienne des risques et des contrôles qui les concernent et mettent en œuvre des correctifs destinés à prendre en charge tout manquement au chapitre des processus et des mesures de contrôle.
- le vice-président, Stratégie et relations avec les investisseurs assume des fonctions variées en ce qui a trait à la gestion, à la conformité et aux contrôles, et il conseille la haute direction en conséquence.
- le comité d'audit et la haute direction produisent une évaluation indépendante du cadre de gestion du risque de CAE ainsi que de l'environnement et des systèmes de contrôle internes.

Lors de la séance de travail annuelle sur la stratégie, le conseil évalue les catégories de risques établies pour CAE. Il reçoit par ailleurs du président et chef de la direction ainsi que d'autres membres de la direction des rapports sur les risques d'entreprise tout au long de l'année. À l'exercice 2018, le conseil a porté une attention particulière aux risques attribuables à la concurrence.

Un compte rendu plus détaillé de la gestion du risque est présenté à la section 9 « Risques et incertitudes liés à notre activité » de notre Rapport de gestion pour le quatrième trimestre et l'exercice terminés le 31 mars 2018, déposé auprès de la Commission canadienne des valeurs mobilières et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis – sur formulaire 6-K – et publié sur notre site Web (www.cae.com), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov).

Évaluation des administrateurs par le comité de gouvernance

Reportez-vous à la section 5 « **Rapports des comités du conseil** ».

Rémunération

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

Section 5

Rapports des comités du conseil

Gouvernance

Aide le conseil à élaborer et à mettre en œuvre nos lignes directrices en matière de gouvernance, à identifier les personnes qualifiées pour devenir membres du conseil, à déterminer la composition du conseil et de ses comités, à veiller à la planification de la relève du conseil, à établir la rémunération des administrateurs, à élaborer et à superviser le processus d'évaluation des membres du conseil ainsi qu'à examiner et à soumettre à l'approbation du conseil les politiques d'entreprise en matière de conduite professionnelle, de normes supérieures de gouvernance, d'éthique et en matière de droits de la personne.

Les membres du comité de gouvernance sont tous des administrateurs indépendants. La charte du comité de gouvernance est décrite dans la section de notre site Web consacrée à la gouvernance, à CAE.com.

Le comité de gouvernance a tenu trois réunions au cours de l'exercice 2018; taux de présence de 91,6 %.



A. J. Stevens (président)



Hon. J. P. Manley



Gén. P. J. Schoomaker
États-Unis (à la retraite)



K. B. Stevenson

Les membres du comité de gouvernance sont choisis pour leur expérience et leur savoir en matière de régie. La description des qualifications et de l'expérience passée de M. Stevens, de l'honorable M. Manley et du général Schoomaker se trouve ci-après, dans le rapport du comité des ressources humaines. La description des qualifications et de l'expérience passée de M^{me} Stevenson se trouve ci-après dans le rapport du comité d'audit.

Faits saillants de l'exercice 2018

- Le comité de gouvernance a étudié les recommandations formulées par un comité ad hoc du conseil, chargé de planifier la relève et de trouver un successeur à M. Hankinson comme président du conseil. Il est prévu que M. Hankinson prenne sa retraite en marge de l'assemblée.
- Le comité de gouvernance a examiné plusieurs candidatures aux postes d'administrateur afin de maintenir le profil de diversité et d'aptitudes requises du conseil étant donné la fin imminente du mandat de certains membres. Il a en outre choisi de recommander les candidatures de M. Roach et du général Schwartz.
- Le comité de gouvernance a supervisé les changements apportés à la composition des comités suivant le départ à la retraite de M. Gagné, le 10 août 2017. Il a notamment accepté de recommander la nomination de M. Roach comme membre du comité d'audit après sa nomination au conseil.
- Le rendement du conseil d'administration et du comité de gouvernance a été évalué sur la base d'un sondage annuel. Les résultats demeurent positifs dans l'ensemble et réaffirment la solidité du soutien et de l'engagement.
- Avec l'aide des conseillers en rémunération du conseil, le comité de gouvernance a émis des recommandations visant à modifier la rémunération des administrateurs à compter du 1^{er} janvier 2018.
- Le comité de gouvernance a examiné les modifications touchant les lignes directrices en matière de gouvernance pour répondre aux exigences de la Bourse de Toronto concernant l'élection des administrateurs, puis il a recommandé leur approbation.

Rapports des comités du conseil

- Le comité de gouvernance a examiné l'actuelle politique de retraite obligatoire de CAE et a recommandé le maintien du mandat maximal de 12 ans et du départ à la retraite à 72 ans – à la lumière de recherches sur les tendances du marché et de commentaires d'administrateurs.
- Le comité de gouvernance a examiné et approuvé les mises à jour de la politique sur les autres engagements des administrateurs et l'interdépendance du conseil, qui oblige maintenant les administrateurs à divulguer et à soumettre à l'approbation du comité de gouvernance et du président du conseil d'administration toute nomination proposée aux conseils d'autres sociétés.
- Le comité de gouvernance a examiné la version révisée de la charte du conseil et des descriptions des fonctions de président du conseil, de présidents de comités et de chef de la direction et en a recommandé l'approbation par le conseil.
- Le comité de gouvernance s'est penché sur la proposition de nomination de M. Parent au sein du conseil d'administration de Telus Corporation.
- Le comité de gouvernance a examiné et approuvé les mises à jour du code d'éthique professionnelle, qui s'applique désormais aux administrateurs et aux dirigeants ainsi qu'à tous les employés.
- Le comité de gouvernance a examiné la nouvelle politique de CAE relative aux droits de la personne et en a recommandé l'approbation par le conseil.
- Le comité de gouvernance a examiné et approuvé le lieu de l'assemblée annuelle sur le plan stratégique, ainsi que d'autres assemblées réunissant des clients et des divisions de CAE.

Nous proposons, sur le site Web du conseil, une liste actualisée de ressources, soit des recherches, des analyses, des nouvelles et des études universitaires sur les pratiques exemplaires en matière de gouvernance et de rémunération et d'autres aspects relatifs au conseil et aux responsabilités fiduciaires, et préconisons les outils de recherche et de formation. En outre, nous avons tenu les activités suivantes au cours de l'exercice 2018 en vue d'offrir aux administrateurs toutes les ressources de formation nécessaires pour mener à bien leurs responsabilités :

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

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

La politique qui suit concerne tous les administrateurs :

- (a) Un maximum de deux administrateurs peut siéger au même conseil ou comité d'administration externe, sauf avis contraire du conseil.
- (b) Les administrateurs qui sont employés à temps plein en tant que chefs de direction ou occupent d'autres postes de hauts dirigeants dans une société ouverte ne devraient pas siéger aux conseils d'administration de plus de deux sociétés ouvertes outre celui de CAE.
- (c) Les administrateurs qui : (i) occupent un emploi à temps plein dans une société non cotée; (ii) occupent un emploi à temps plein dans une société ouverte, mais pas en tant que chef de la direction; ou (iii) n'occupent pas d'emploi à temps plein, ne devraient pas siéger aux conseils d'administration de plus de quatre sociétés ouvertes outre celui de CAE.
- (d) Le président et chef de la direction de CAE ne devrait pas siéger au conseil de plus d'une autre société ouverte et ne doit pas siéger au conseil d'une autre société ouverte dont le chef de direction est membre du conseil de CAE.
- (e) Avant d'accepter toute autre nomination au conseil d'administration d'une société ouverte, l'administrateur doit d'abord divulguer la proposition de nomination afin qu'elle soit examinée par le comité de gouvernance et le président du conseil.

Rapports des comités du conseil

Processus d'évaluation du conseil

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

Examen de la rémunération des membres du conseil

Avec l'aide des conseillers en rémunération de Hugessen Consulting Inc., le comité de gouvernance a examiné la rémunération des administrateurs de CAE en utilisant la même liste de sociétés de référence que le comité des ressources humaines utilise pour examiner la rémunération des hauts dirigeants visés (voir la section 7 « **Rémunération des hauts dirigeants** »).

Conformément aux principes de CAE en matière de rémunération des hauts dirigeants, la rémunération cible des administrateurs de CAE se situe dans la médiane combinée d'entreprises homologues du Canada et des États-Unis (50 % Canada / 50 % États-Unis).

En vigueur depuis le 1^{er} janvier 2018, les changements suivants ont été recommandés aux fins d'approbation par le conseil :

- augmentation de la valeur des honoraires annuels versés sous forme de DDVA au président du conseil, de 132 500 \$ à 142 500 \$
- augmentation de la valeur des honoraires annuels versés sous forme de DDVA aux autres administrateurs non-salariés, de 82 500 \$ à 104 500 \$
- Arrêt des versements d'honoraires aux présidents de comité autres que les honoraires réservés aux présidents de comité
- Réduction des honoraires du président du comité de gouvernance, de 25 000 \$ à 20 000 \$

Il est important que la rémunération des membres du conseil d'administration soit suffisamment concurrentielle pour permettre à CAE d'attirer de bons candidats, à l'image des activités internationales de CAE.

Résolution des plaintes en vertu du code d'éthique professionnelle

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

Initiatives en matière de diversité

En mai 2015, conformément à la recommandation du comité de gouvernance, le conseil a adopté une politique relative à la diversité des membres du conseil et de la direction.

Rapports des comités du conseil

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

Cette politique prévoit ce qui suit :

- en ciblant des candidats potentiels aptes à devenir membres du conseil, le comité : (a) considère uniquement les candidats qui sont fortement qualifiés en raison de leurs talents, de leur expérience, de leur savoir-faire et de leurs traits de personnalité; (b) tient compte des critères promouvant la diversité, y compris la diversité des genres, l'expérience à l'international, la nationalité, l'âge et la connaissance du secteur; (c) s'efforce de faire appel à tous les réseaux d'entreprises et d'associations qui peuvent servir à identifier divers candidats; et (d) afin de soutenir l'objectif précis lié à la diversité des genres, considère le degré de représentation des femmes au sein du conseil; aussi, en ciblant des candidats potentiels au poste de président et chef de la direction ainsi qu'à d'autres postes de direction, le comité des ressources humaines et le président et chef de la direction, respectivement, vont : (a) considérer les personnes issues d'horizons variés aux points de vue divers, en gardant à l'esprit les objectifs de la société en matière de diversité, y compris, sans s'y limiter, l'objectif précis lié à la diversité des genres; et (b) considérer le degré de représentation des femmes au sein de l'équipe de direction.

En mai 2018, conformément à la recommandation du comité de gouvernance, le conseil a mis à jour la politique sur la diversité au sein du conseil et de la haute direction, puis il a convenu de cibler une proportion de femmes d'au moins 30 % au sein des administrateurs d'ici 2022. Le conseil demeure engagé dans la mise en œuvre de ses initiatives en matière de diversité et continuera de faire de la diversité un aspect important du processus de sélection des futurs candidats.

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

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

CAE n'a pas adopté de cible précise quant au nombre de femmes ou de membres issus de groupes divers devant occuper un poste de haute direction en raison de la taille limitée du groupe et de la difficulté d'opérer un changement à ce niveau directionnel dans l'organisation. La société est d'avis que cela pourrait éventuellement entrer en conflit avec le principe selon lequel les compétences, l'expérience des affaires et de la finance, les qualités personnelles et le niveau d'engagement sont à considérer avant tout lors de l'examen des candidatures à des postes de hauts dirigeants. Toutefois, CAE reconnaît que la diversité est un élément à ne jamais négliger au moment de nommer de nouveaux hauts dirigeants. Ainsi, la société entend mettre en place des mesures proactives pour accroître le nombre de femmes dans les postes de direction.

Actuellement, deux candidats sur dix (20 %) au conseil d'administration de CAE et deux hauts dirigeants sur dix (20 %) de la société sont des femmes. En tout, six femmes occupent des postes de haute direction (c.-à-d. vice-présidente ou poste supérieur), ce qui représente 19 % de tous les cadres supérieurs de la société.

Audit

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

Pour vous informer sur le comité d'audit, y compris son mandat, ainsi que ses politiques et procédures concernant l'embauche de l'auditeur externe, veuillez aussi vous reporter à notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 mars 2018 (également disponible sur notre site Web à CAE.com, sur SEDAR à sedar.com et sur EDGAR à sec.gov).

Tous les membres du comité d'audit sont des administrateurs indépendants. M. MacGibbon et M^{me} Stevenson ont été désignés par le conseil à titre d'experts financiers du comité d'audit. En outre, le conseil a établi que les autres membres du comité d'audit doivent posséder des compétences financières. La charte du comité d'audit se trouve dans la section de notre site Web consacrée à la gouvernance, à CAE.com.

Le comité d'audit a tenu quatre réunions au cours de l'exercice 2018; taux de présence de 100 %.



A. N. MacGibbon (président)



P. Billson



F. Olivier



M. E. Roach



K. B. Stevenson

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

M. MacGibbon, président du comité d'audit, met à contribution une riche expertise financière. Il a été directeur régional et chef de la direction de Deloitte s.r.l. (Canada), membre du conseil d'administration de Deloitte et membre du comité exécutif et du conseil d'administration de Deloitte Touche Tohmatsu Limited. M. MacGibbon porte le titre de comptable professionnel agréé et celui de Fellow de l'Institut des comptables professionnels agréés de l'Ontario.

M^{me} Billson a acquis une vaste expérience de direction dans le secteur aérospatial. Son expérience de gestion, décrite à la section 3, lui a permis de développer une grande compréhension des problèmes auxquels font face les entreprises du secteur.

M. Olivier possède une bonne expérience de gestionnaire, acquise surtout à titre de président et chef de la direction de Transcontinental inc. Il est notamment diplômé du programme de perfectionnement des cadres de l'École d'études commerciales de Harvard.

M. Roach a acquis une riche expérience de direction au sein de sociétés canadiennes axées sur les technologies, notamment comme président et chef de la direction du Groupe CGI inc. pendant dix ans. M. Roach détient un baccalauréat ès arts en économie et en sciences politiques ainsi qu'un doctorat honorifique en administration des affaires de l'Université Laurentienne de Sudbury, en Ontario.

Rapports des comités du conseil

M^{me} Stevenson possède une solide connaissance des domaines financier et comptable, notamment acquise à titre de trésorière pour Corporation Nortel Networks, de dirigeante financière chez J. P. Morgan Chase & Co. et d'ancienne présidente du comité d'audit d'OSI Pharmaceuticals, inc. Elle siège actuellement aux comités d'audit d'Open Text Corporation et de Capital Power Corporation. Elle est aussi présidente du Comité de gouvernance de la Banque Canadienne Impériale de Commerce.

Faits saillants de l'exercice 2018

- Le comité a examiné le plan et les rapports trimestriels d'audit interne.
- Le comité a supervisé la mise en œuvre d'IFRS 9 et d'IFRS 15.
- Au cours du dernier exercice, le comité a examiné, avec ou sans la direction, les résultats des communications de PwC avec CAE exigées par les normes d'audit généralement reconnues.
- Le comité a examiné en profondeur les renseignements financiers trimestriels intermédiaires et les communiqués de presse concernant les résultats financiers avant leur publication.
- Le comité a également examiné le rapport de gestion trimestriel et les communiqués de presse annonçant les résultats trimestriels, puis a recommandé au conseil de les approuver.
- Le comité d'audit a examiné le rapport de gestion et les états financiers consolidés vérifiés de CAE préparés par la direction pour l'exercice clos le 31 mars 2018, de pair avec PwC. Il a ensuite recommandé leur dépôt auprès de l'Autorité des marchés financiers et de la SEC.
- Le comité a adopté une politique et une procédure quant aux services d'audit et aux services non liés à l'audit.
- Le comité a examiné les changements visant la politique relative aux risques d'entreprise en vue d'intégrer l'établissement d'un profil de risque et la création d'une politique de risque, et il les a recommandés aux fins d'approbation.
- Le comité a examiné les processus en jeu dans l'évaluation des contrôles internes de CAE et a supervisé le processus de conformité lié aux exigences de certification et d'attestation de la SOX et des règles connexes de la SEC, ainsi que des règles relatives aux comités d'audit et à l'attestation des informations financières adoptées par les ACVM.
- Le comité a également examiné les contrôles d'exportation, le processus d'examen de cas de fraude, les risques relatifs aux technologies de l'information et à la cybersécurité, ainsi que la structure financière et la trésorerie, l'observance fiscale et les modifications aux normes comptables IFRS.
- Le comité a examiné les changements visant la politique d'embauche d'auditeurs externes en vue de clarifier les rôles non autorisés et d'éviter d'éventuels conflits d'intérêts entourant l'indépendance des auditeurs.
- Le comité a examiné les changements visant la politique de communication en vue d'assurer la divulgation opportune, conséquente et équitable de l'information de la société.

Ressources humaines

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

Tous les membres du comité des ressources humaines sont des administrateurs indépendants. Le mandat du comité des ressources humaines est décrit dans la section de notre site Web consacrée à la gouvernance, à CAE.com.

Le comité des ressources humaines a tenu cinq réunions au cours de l'exercice 2018; taux de présence de 96 %.



Hon. M. M. Fortier
(président)



A. MacGibbon



J. P. Manley



Gén. Peter J. Schoomaker,
États-Unis (à la retraite)



A. J. Stevens

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

- Président du comité des ressources humaines, anciennement président du Comité des ressources humaines et de la rémunération d'Aimia Inc. et anciennement ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, ministre du Commerce international et ministre responsable de la grande région de Montréal au sein du gouvernement du Canada, l'honorable M. Fortier a acquis une vaste expérience en ressources humaines et en rémunération, tant dans des sociétés ouvertes que des sociétés d'État.
- M. MacGibbon s'est joint au comité des ressources humaines en novembre 2017. Auparavant vice-président non dirigeant du conseil d'administration du cabinet d'avocats Osler, Hoskin & Harcourt s.r.l., il agit comme administrateur de la Banque Toronto-Dominion. M. MacGibbon a aussi été directeur général mondial, qualité, stratégie et communications de Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Dans l'exercice de ces fonctions, il a été appelé à gérer de nombreuses questions en matière de ressources humaines et de rémunération.
- L'honorable John Manley, président et chef de la direction du Conseil canadien des chefs d'entreprise, ancien vice-premier ministre du Canada et ex-ministre du cabinet (Industrie, Affaires étrangères et Finances, à différentes périodes), a acquis une longue expérience en ressources humaines et en rémunération, aussi bien dans des sociétés ouvertes que dans des sociétés d'État. Il siège actuellement au conseil d'administration de deux autres sociétés ouvertes, ce qui lui donne une perspective particulièrement diversifiée sur les pratiques en matière de ressources humaines.
- Le général Schoomaker siège au comité des ressources humaines depuis 2010. Il a traité de questions de ressources humaines en qualité de général quatre étoiles de l'Armée américaine. Le général Schoomaker siège aux comités de rémunération et de gouvernance du conseil d'ARA inc. (une société fermée) et a anciennement siégé au comité de rémunération de DynCorp. Il possède l'expérience et la formation nécessaires pour traiter des questions de ressources humaines et des pratiques de rémunération de CAE.

Rapports des comités du conseil

- M. Stevens, ancien chef de la direction d'une société ouverte et administrateur de sociétés canadiennes et internationales, a une grande expérience des questions de rémunération en entreprise, aussi bien pour les employés que pour les hauts dirigeants.

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

Faits saillants de l'exercice 2018

Gestion des talents

À l'exercice 2018, CAE a maintenu ses efforts dans le cadre de l'initiative de perfectionnement du leadership et de planification de la relève à l'échelle de la société. En plus de mettre davantage l'accent sur l'identification et le perfectionnement de personnes clés partout dans l'organisation, la société a accordé une attention particulière au ciblage et au développement de dirigeantes actuelles ou futures qui se démarquent. Un volet du processus annuel de perfectionnement du leadership porte sur l'identification et l'analyse de profils féminins talentueux, à tous les échelons de l'entreprise, et la recherche ultérieure d'occasions enrichissantes pour ces personnes. Le comité des ressources humaines s'est penché sur un programme complet axé sur la diversité et l'inclusion en vue de soutenir le volet du processus. Il a comme visée de susciter l'intérêt et de mettre en place les outils et les éléments d'infrastructure nécessaires pour atteindre plus facilement les objectifs de la société qui consistent à rehausser la visibilité des femmes dans les postes de direction.

Le comité des ressources humaines a aussi passé en revue une nouvelle approche liée au système de gestion du rendement mise sur pied à l'exercice 2018 en vue d'appuyer le perfectionnement du personnel de CAE. Il s'agit essentiellement de favoriser les échanges, la transparence et l'épanouissement des gens moyennant une rétroaction multidirectionnelle. Le programme a vu le jour au troisième trimestre et a fait l'objet d'un déploiement graduel dans les mois suivants. Il sera pleinement implanté au deuxième trimestre de l'exercice 2019.

Au cours de l'exercice 2018, l'organisation est parvenue à faire progresser efficacement quelques-unes de ses personnes clés en leur confiant des rôles enrichissants au sein de diverses divisions et régions, leur permettant ainsi de se perfectionner et de renforcer leur leadership dans certains domaines. À l'exercice 2019, parallèlement au processus annuel de perfectionnement du leadership dans l'ensemble des divisions ainsi qu'aux efforts pour favoriser la diversité et l'inclusion et gérer le rendement, la société continuera de miser sur ces personnes au grand potentiel et s'efforcera d'offrir d'autres occasions de perfectionnement aux employés particulièrement prometteurs à tous les échelons. Cette ligne d'action aidera le comité des ressources humaines à orchestrer les efforts de la société pour assurer l'évolution productive des futurs hauts dirigeants de CAE et à constituer un bassin de talents et de dirigeants suffisamment large pour répondre aux besoins futurs de la société.

Rémunération des hauts dirigeants

Lors de l'exercice 2018, le comité des ressources humaines a examiné le groupe de référence de CAE pour assurer sa conformité aux critères du point de vue du secteur et du volume financier ainsi que de l'emplacement et de l'envergure des activités. Ainsi, le groupe de référence a fait l'objet d'une mise à jour visant à inclure 26 sociétés canadiennes et américaines qui représentent la concurrence, non seulement sur le plan des affaires, mais aussi des talents. En outre, le comité des ressources humaines s'est penché sur la structure du RICT. Afin de renforcer la collaboration entre toutes les divisions de l'entreprise et les régions, les versements destinés aux hauts dirigeants seront entièrement basés sur les résultats globaux de CAE à l'exercice 2019 (sauf dans le cas de la division Santé). Pour ce qui est de l'équipe de la division Santé, le régime d'intéressement reste pondéré en fonction du rendement de la division. Les résultats de la division seront toujours aussi importants, comme en témoignera le multiplicateur de rendement individuel du RICT des présidents de groupe.

Rapports des comités du conseil

Avec l'aide de conseillers en rémunération indépendants, le comité des ressources humaines a aussi réalisé une évaluation en vue de repérer les risques éventuels liés aux programmes, aux pratiques et aux politiques de CAE en matière de rémunération. L'exercice a permis de constater qu'il est raisonnablement improbable que des risques nuisent de façon importante à la société.

Santé et sécurité

Outre les questions de rémunération, une responsabilité clé du comité des ressources humaines concerne la santé et la sécurité au sein de CAE. Cet aspect a reçu beaucoup d'attention à la fois de l'équipe de direction et du comité des ressources humaines. La performance sectorielle en matière de santé et sécurité reflète cette orientation comme en fait foi l'embellie importante observée à l'exercice 2018. De manière générale, dans toute l'organisation, le solide rendement sur le plan de la sécurité s'est traduit par une baisse de 24 % du nombre d'accidents déclarés, ainsi que des réductions de 29 % quant à la fréquence des blessures et de 52 % quant au nombre de jours de travail perdus.

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

Réunions régulières	Ordre du jour
Mai 2017	<p>Examen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tendances en matière de rémunération des hauts dirigeants • Circulaire de sollicitation de procurations • Rendement du président et chef de la direction à l'exercice 2017 et objectifs pour l'exercice 2018 • Autoévaluation annuelle du comité des ressources humaines • Environnement, santé et sécurité <p>Approbation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attributions du RICT et RILT et augmentations au mérite des subordonnés directs du président et chef de la direction • Paiements aux termes du RICT de l'exercice 2017 et droits à la valeur d'actions liés au rendement attribués à l'exercice 2015 • Plan de rémunération annuelle pour l'exercice 2018 • Objectifs du président et chef de la direction pour l'exercice 2018
août 2017	<p>Examen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planification de la relève et processus annuel de perfectionnement du leadership • Programme sur la diversité • Mise à jour sur le RICT • Régimes de retraite et d'épargne • Rapports consultatifs en matière de procurations • Environnement, santé et sécurité
Novembre 2017	<p>Examen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conception du RICT et du RILT pour l'exercice 2019 • Mise à jour sur le RICT • Point sur les lignes directrices en matière d'actionnariat des hauts dirigeants • Mise à jour sur les relations de travail • Lettre relative à l'indépendance des conseillers en rémunération du conseil • Environnement, santé et sécurité <p>Approbation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revue du groupe de référence
Février 2018	<p>Examen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Environnement, santé et sécurité • Mise à jour sur les talents et le leadership (processus annuel de perfectionnement du leadership, diversité, gestion du rendement et valeurs) • Mise à jour sur le RICT • Conception du RICT et du RILT pour l'exercice 2019 • Revue du mandat et plan de travail du comité des ressources humaines • Mises à jour sur Glass Lewis et ISS et préparation de la circulaire de sollicitation de procurations de 2018 • Mises à jour et tendances en matière de rémunération des hauts dirigeants

Section 6

Rémunération des administrateurs

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

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

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

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

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

Le 1^{er} janvier 2018, les honoraires des administrateurs ont été établis comme suit :

Poste	Honoraires annuels	Forme du paiement
Président du conseil	310 000 \$	<ul style="list-style-type: none"> • 142 500 \$ en DDVA • 167 500 \$ en espèces ou DDVA au choix de l'administrateur
Membre du conseil	167 000 \$	<ul style="list-style-type: none"> • 104 500 \$ en DDVA • 62 500 \$ en espèces ou DDVA au choix de l'administrateur
Président d'un comité du conseil ¹	25 000 \$	<ul style="list-style-type: none"> • DDVA à concurrence du seuil minimum d'actionnariat • Par la suite, en espèces ou DDVA au choix de l'administrateur
Membre d'un comité du conseil	10 000 \$	<ul style="list-style-type: none"> • DDVA à concurrence du seuil minimum d'actionnariat • Par la suite, en espèces ou DDVA au choix de l'administrateur
Président du comité de direction ad hoc	25 000 \$	<ul style="list-style-type: none"> • Espèces ou DDVA au choix de l'administrateur
Membre du comité de direction ad hoc	15 000 \$	<ul style="list-style-type: none"> • Espèces ou DDVA au choix de l'administrateur

¹ La rémunération liée à la présidence du comité de gouvernance est de 20 000 \$. Les présidents de comité du conseil ne sont pas aussi rémunérés pour la participation aux comités.

Le conseil estime qu'une rémunération fixe annuelle (au lieu d'une rémunération forfaitaire et de jetons de présence) est une compensation juste et équitable, compte tenu des risques et des responsabilités liés à la fonction et de l'engagement en temps auquel les administrateurs doivent consentir pour assumer efficacement leur rôle.

Rémunération des administrateurs

Étalonnement de la rémunération des administrateurs et groupe de référence

Pour étalonner la rémunération des administrateurs, le comité de gouvernance se base sur le même groupe de référence de sociétés que pour les hauts dirigeants visés. Celui-ci est composé de sociétés américaines et canadiennes cotées en bourse qui présentent un profil pertinent pour CAE sur les plans suivants : lieu du siège social, segment de marché ou secteur d'activités, revenus et capitalisation boursière. Le groupe de référence a fait l'objet d'une révision en novembre 2017. Des correctifs y ont été apportés pour tenir compte des activités de fusion et d'acquisition et confirmer qu'il correspond toujours à la situation de CAE en matière d'emploi et de résultats financiers. Pour consulter la plus récente liste de sociétés formant le groupe de référence de CAE et en savoir plus sur les critères de sélection, reportez-vous à la section 7 « **Rémunération des hauts dirigeants** » de la présente circulaire. La dernière évaluation avant celle-ci remonte à l'exercice 2015.

- **Même groupe de référence que celui des hauts dirigeants visés.**
- **Rémunération des administrateurs étalonnée et ajustée à l'exercice 2018.**
- **En guise de rémunération, les administrateurs touchent des honoraires fixes établis en fonction des risques et responsabilités liés à leur rôle et de l'engagement en temps auquel ils doivent consentir pour assumer efficacement leur rôle.**

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

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

Seuil minimum d'actionnariat

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

Un administrateur non-salarié qui détient des actions ordinaires ou des DDVA d'une valeur inférieure à l'équivalent de trois ans d'honoraires annuels de base de membre du conseil reçoit la totalité de ses honoraires sous forme de DDVA. Une fois le minimum atteint, l'administrateur non-salarié peut choisir de poursuivre sa participation au régime de droits différés à la valeur d'actions des administrateurs pour la totalité ou une partie des honoraires annuels qu'il touche pour siéger au conseil d'administration et aux comités, au-delà de la proportion des honoraires annuels versée sous forme de DDVA.

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

Rémunération des administrateurs

Une fois qu'il a atteint son objectif minimal en matière de propriété d'actions ou de DDVA, l'administrateur non-salarié n'est pas tenu d'acquérir davantage d'actions ou de DDVA si la valeur de son investissement dans CAE chute à cause des fluctuations des marchés boursiers.

Réduction des risques

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

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

Politique anticouverture

La politique anticouverture prévoit que les administrateurs et les hauts dirigeants de CAE (y compris les cadres supérieurs et les vice-présidents) ne peuvent, à aucun moment, conclure d'achat ni d'entente visant des instruments financiers, notamment des contrats à terme variables prépayés, la vente à découvert ou l'achat ou la vente d'options d'achat ou de vente, des swaps sur actions, des tunnels ou encore des unités de fonds échangeables, destinés à compenser ou à couvrir une baisse de la valeur marchande de n'importe quel titre de CAE, ou laissant raisonnablement croire qu'ils auront cet effet.

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant résume la rémunération des administrateurs non-salariés de CAE au cours de l'exercice 2018 :

Nom	Total des honoraires (\$)	Versés en espèces (\$)	Versés sous forme de DDVA (\$) ¹
Margaret S. (Peg) Billson	160 500	-	160 500
Hon. Michael M. Fortier	173 995	-	173 995
James F. Hankinson	302 500	167 500	135 000
Paul Gagné ²	68 441	-	68 441
Alan N. MacGibbon	189 398	-	189 398
Hon. John P. Manley	170 500	-	170 500
François Olivier	156 898	-	156 898
Michael E. Roach ³	65 778	-	65 778
Gén. Peter J. Schoomaker, États-Unis (à la retraite)	170 500	-	170 500
Andrew J. Stevens	191 750	-	191 750
Katharine B. Stevenson	170 500	-	170 500

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

² M. Gagné a cessé d'être administrateur en août 2017.

³ M. Roach s'est joint au conseil le 10 novembre 2017.

Rémunération des administrateurs

Attributions à base d'actions destinées aux administrateurs

Le tableau suivant indique, pour chaque administrateur non-salarié, le nombre de DDVA en circulation au début de l'exercice terminé le 31 mars 2018, le nombre et la valeur des DDVA acquis durant l'exercice en question, ainsi que le nombre et la valeur de tous les DDVA en circulation au 31 mars 2018. Les administrateurs non-salariés ne sont pas admissibles aux options d'achat d'actions ni à aucune autre attribution à base d'options.

Nom ¹	Attributions à base d'actions				
	Nombre de DDVA au début de l'EX2018 (n ^{bre})	Nombre de DDVA acquis au cours de l'exercice ² (n ^{bre})	Valeur acquise au cours de l'exercice ³ (\$)	Nombre de DDVA à la fin de l'EX2018 (n ^{bre})	Valeur marchande des DDVA non payés ni distribués ⁴ (\$)
Margaret S. (Peg) Billson	15 015	7 361	166 734	22 377	536 593
Hon. Michael M. Fortier	49 886	8 495	192 559	58 382	1 399 998
James F. Hankinson	140 416	8 184	185 248	148 601	3 563 443
Alan N. MacGibbon	18 036	8 693	196 870	26 729	640 962
Hon. John P. Manley	97 462	9 089	205 823	106 550	2 555 076
François Olivier	897	6 976	158 122	7 874	188 808
Michael E. Roach	–	2 806	65 861	2 806	67 299
Gén. Peter J. Schoomaker, États-Unis (à la retraite)	87 599	8 935	202 351	96 535	2 314 905
Andrew J. Stevens	43 749	9 206	208 315	52 955	1 269 861
Katharine B. Stevenson	100 025	9 128	206 725	109 153	2 617 496

1 M. Gagné est exclu puisqu'il a cessé d'être administrateur de CAE en août 2017. Ainsi, tous ses DDVA ont été payés à ce moment.

2 Nombre de DDVA acquis par chaque administrateur au cours de l'exercice 2018, y compris les DDVA supplémentaires correspondant en valeur aux dividendes versés sur les actions ordinaires crédités en cours d'année, arrondis au nombre entier le plus proche. Les DDVA sont immédiatement acquis, mais rachetables et payables seulement lorsque l'administrateur non-salarié quitte le conseil d'administration de CAE, conformément au régime de DDVA des administrateurs.

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

4 La valeur marchande des DDVA a été établie en multipliant le nombre de tous les DDVA acquis, mais non payés ni distribués, y compris les DDVA supplémentaires correspondant en valeur aux dividendes versés sur les actions ordinaires créditées en cours d'année, au 31 mars 2018, par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX, à la même date, qui était alors de 23,98 \$. Les nombres comportant une partie décimale sont arrondis aux fins de calcul.

Section 7

Rémunération des hauts dirigeants

Analyse de la rémunération

La présente rubrique décrit notre philosophie, nos politiques et nos programmes de rémunération et donne des précisions sur la rémunération attribuée à nos hauts dirigeants visés à l'exercice 2018. Nos hauts dirigeants visés à l'exercice 2018 étaient :

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

Faits saillants du rendement de CAE à l'exercice 2018

À l'exercice 2018, CAE a enregistré de solides résultats financiers, chaque secteur affichant une croissance sur douze mois au chapitre des revenus et des bénéfices d'exploitation. Ces résultats témoignent encore une fois de l'efficacité de notre stratégie de formation et représentent une étape importante dans le cheminement de la société pour s'imposer comme **partenaire de choix en formation partout dans le monde**. Les efforts axés sur la formation, les capacités d'exécution soutenues et les conditions favorables du marché ont permis de dégager d'excellents résultats financiers dans les divisions Solutions de formation pour l'aviation civile (« **Civil** ») et Défense et sécurité (« **Défense** »). La division Santé a repris sa croissance en lançant des produits novateurs et en élargissant sa présence sur le marché.

Le tableau suivant résume la stratégie de CAE et présente les faits saillants en regard des réalisations à l'exercice 2018.

Notre stratégie décisionnelle en matière de répartition du capital et d'autres ressources à l'exercice 2018 reposait sur trois grands impératifs : la *croissance* – offrir les solutions les plus complètes qui soient pour faire de la société un partenaire de choix en formation reconnu mondialement; la *protection* de notre position de chef de file – satisfaire la clientèle mieux que quiconque et atteindre l'excellence opérationnelle; et l'*innovation* – proposer de nouvelles technologies et solutions qui améliorent la formation pour nos clients.

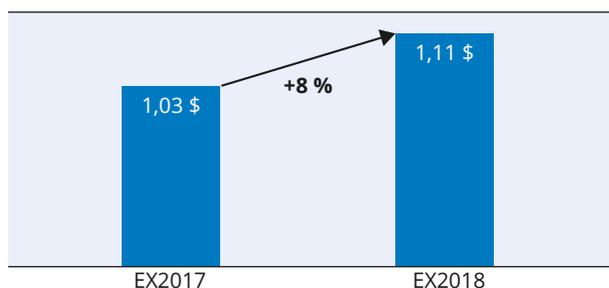
Priorité stratégique	Réalisations importantes de CAE
 Protection	<ul style="list-style-type: none">• Feuille de route exceptionnelle sur le plan de la satisfaction de la clientèle appuyant la stratégie de CAE qui consiste à être reconnue mondialement comme un partenaire de choix en formation.• Vente de 50 simulateurs de vol.• Prestation de formations plus nombreuses que prévu dans le cadre de nos programmes d'entraînement en vol ayant suscité des commentaires positifs de la part des clients.• Mise en place d'un important programme de normes de sécurité au sein de la division Défense.

Priorité stratégique	Réalizations importantes de CAE
 <h2 data-bbox="232 281 488 327">Croissance</h2>	<ul style="list-style-type: none"> • Hausse de 5 % des revenus sur douze mois, qui ont atteint un record de 2,8 G\$. • Prises de commandes records de 3,9 G\$ et carnet de commandes de 7,8 G\$. • Progression de 8 % du RPA annuel des activités poursuivies, qui s'est établi à 1,11 \$¹. • Raffermisssement de la situation financière et ratio d'endettement net de 21,5 %. • Excellence soutenue des résultats financiers se traduisant par une appréciation de 18 % du cours à l'exercice 2018. • Progression continue du taux d'utilisation du réseau de formation dans le secteur Civil. • Aviation civile : nouveaux contrats de formation complète à long terme, notamment avec AirAsia, Jazz Aviation, Air Transat et Virgin Atlantic. Aviation d'affaires : nouveaux contrats à long terme avec des clients internationaux, comme Elit'Avia et Flexjet. • Défense : contrats d'intégrateur de systèmes de formation (TSI) avec la Force aérienne de l'Émirat du Qatar et la marine brésilienne.
 <h2 data-bbox="207 894 464 940">Innovation</h2>	<ul style="list-style-type: none"> • Publication d'un tout premier rapport sur la demande de pilotes • Lancement d'un système de données en temps réel et d'évaluations normalisées (CAE Rise^{MC}), le premier système de formation commercial de nouvelle génération qui accroît la capacité des instructeurs à offrir une formation normalisée à l'aide de données en temps réel durant les séances de formation et qui permet de tirer parti d'une nouvelle source d'information et de données pour améliorer le programme de formation des pilotes de compagnies aériennes. • Capacités de réalité augmentée/virtuelle, solutions d'entraînement réel intégrées et systèmes de formation nouvelle génération de CAE éprouvés et reconnus comme des « technologies hautement supérieures » lors de la conférence I/ITSEC, le plus important salon militaire du monde sur la modélisation, la simulation et la formation. • Technologies de réalité augmentée/virtuelle de CAE Santé donnant lieu à un prix Unity Impact récompensant l'innovation dans les secteurs de l'éducation et des soins de santé ainsi qu'au tout premier prix de .orgCommunity soulignant l'innovation. • Lancement de produits innovateurs dans la division Santé, notamment : CAE Juno, le nouveau mannequin destiné à l'enseignement des soins infirmiers; Anesthesia SimSTAT, un module de simulation sur écran approuvé par l'American Board of Anesthesiology; des solutions de formation axée sur la réalité augmentée à l'intention des fabricants d'appareils médicaux (Abiomed et Medtronic); et CAE LucinaAR, le premier simulateur d'accouchement du monde. • Nouveau partenariat avec l'American Heart Association (AHA) portant sur la prestation de cours de secourisme de l'AHA dans certains marchés.

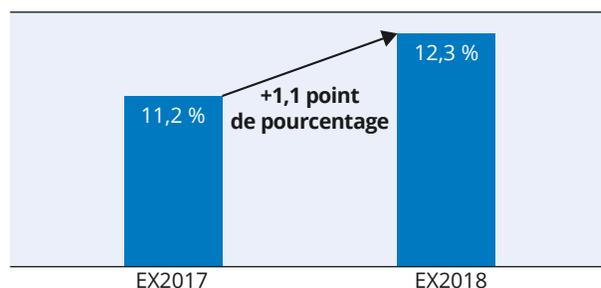
¹ RPA des activités poursuivies de 1,29 \$ (1,11 \$ ajusté avant l'incidence de la réforme fiscale aux États-Unis et les gains nets issus des opérations stratégiques relatives aux coentreprises asiatiques), soit une hausse par rapport à 0,93 \$ l'an dernier (8 % de plus que 1,03 \$ avant les éléments particuliers).

Rémunération des hauts dirigeants

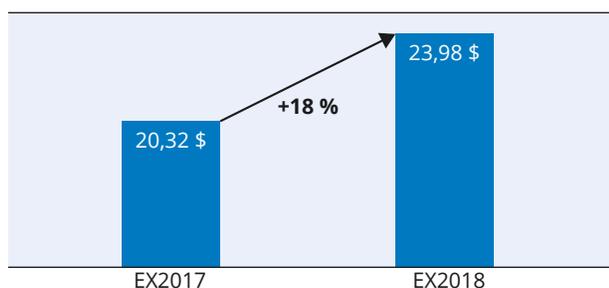
RPA des activités poursuivies¹



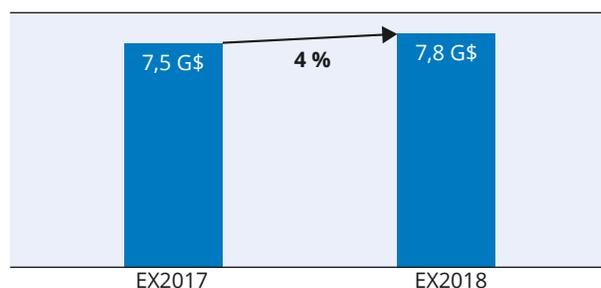
Rendement du capital utilisé (RCU)¹



Cours



Carnet de commandes



¹ RPA des activités poursuivies de 1,29 \$ (1,11 \$ ajusté avant l'incidence de la réforme fiscale aux États-Unis et les gains nets issus des opérations stratégiques relatives aux coentreprises asiatiques), soit une hausse par rapport à 0,93 \$ l'an dernier (8 % de plus que 1,03 \$ avant les éléments particuliers).

Le rendement global de la société à l'exercice 2018 a permis de maximiser les paiements liés à deux des quatre mesures annuelles du régime d'intéressement à court terme (RICT) de CAE, moyennant un facteur CAE de 167 %.

Pour en savoir plus, reportez-vous à la section « **Rémunération des hauts dirigeants – Établissement de la rémunération des hauts dirigeants visés à l'exercice 2018** ».

Objectifs en matière de rémunération

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

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

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

Rémunération des hauts dirigeants

Établissement de la rémunération des hauts dirigeants

Principes relatifs à la rémunération

La rémunération tient compte de la responsabilité de chaque haut dirigeant d'agir en tout temps dans le respect de nos objectifs en matière d'éthique, d'environnement et de santé et sécurité, en se conformant au code d'éthique professionnelle de CAE.

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

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

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

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

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

- passer en revue et approuver la conception des programmes de rémunération et d'avantages sociaux des hauts dirigeants;
- examiner et prendre en considération l'apport de consultants indépendants externes;
- étudier et approuver la composition du groupe de référence de CAE;

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

- selon le cas, rencontrer les actionnaires pour discuter de la rémunération et des avantages sociaux des hauts dirigeants;
- rendre compte au conseil des conséquences des changements apportés aux programmes de rémunération et d'avantages sociaux sur les obligations et le rendement financier de CAE;
- adresser des recommandations au conseil concernant la rémunération du président et chef de la direction;
- examiner et approuver au nom du conseil les recommandations de la direction concernant la rémunération annuelle des subordonnés directs du président et chef de la direction;
- examiner et approuver les changements aux régimes de retraite, y compris les stratégies d'investissement;
- préparer la section Analyse de la rémunération de la circulaire annuelle et d'autres documents d'information.

Rôle des conseillers en rémunération

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

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

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

Le tableau suivant indique les honoraires que CAE a versés à Hugessen et à PCI-Perrault pour les exercices 2018 et 2017.

	Honoraires versés à Hugessen		Honoraires versés à PCI-Perrault	
	EX2018	EX2017	EX2018	EX2017
Rémunération des hauts dirigeants	169 183 \$	94 842 \$	64 537 \$	23 193 \$
Autres mandats	–	–	–	–
Total	169 183 \$	94 842 \$	64 537 \$	23 193 \$

Groupe de référence

La rémunération des hauts dirigeants est révisée tous les deux ans avec l'aide d'une firme de consultants en rémunération, PCI-Perreault, qui prépare une analyse de la rémunération de CAE par rapport aux pratiques de rémunération d'un groupe de référence. La plus récente révision de la rémunération des hauts dirigeants a eu lieu au cours de l'exercice 2018.

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

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

Le groupe de référence de CAE comprend un vaste éventail de sociétés américaines et canadiennes au profil pertinent. Les divisions de CAE livrent concurrence dans divers segments de marché, et leurs concurrents ne sont pas tous présents dans les mêmes segments ou ne publient pas toujours les renseignements sur la rémunération relatifs à certains segments pouvant servir à CAE. Ainsi, CAE se compare à des sociétés qui évoluent dans au moins un de ses segments d'activité. Le tableau qui suit indique les activités principales pour lesquelles les sociétés du groupe de référence ont été choisies.

Les éléments qui suivent ont aussi été pris en compte dans la sélection des sociétés :

- Lieu du siège social
- Information financière (revenus et capitalisation boursière)
- Activités à l'extérieur du Canada (étant donné que 90 % des revenus de CAE sont générés hors du Canada)
- Concurrence avec CAE pour l'embauche de personnel talentueux (au Canada et ailleurs), reflétant la portée multinationale de CAE. Lors de l'exercice 2018, deux des trois subordonnés directs du président et chef de la direction qui dirigeaient un secteur d'activité étaient basés à l'extérieur du Canada.
- Profil d'entreprise comparable :
 - o Taille
 - o Secteurs d'activité/industrie comparables
 - o Envergure des activités à l'étranger
 - o Talents recherchés/principaux concurrents en matière de talents

À l'exercice 2018, avec le concours de PCI-Perreault, le groupe de référence de CAE a été soumis à un examen visant à confirmer que toutes les sociétés comparables répondent encore à l'ensemble des critères susmentionnés. Voici donc la liste de sociétés établie par le comité des ressources humaines pour l'exercice de référence 2018 :

	Aérospatiale	Matériel médical	Contrôles Industriels	TI et logiciels	Formation et simulation	Construction et ingénierie	Autres services
Groupe canadien							
BRP Inc.							●
Linamar Corp.							●
Maxar Technologies (anciennement MDA)				●			●
Open Text				●			
ShawCor Ltd				●			●
Groupe SNC-Lavalin inc.						●	
Stantec Inc.						●	●
WestJet Airlines Ltd.	●						
Groupe américain							
AAR Corp.	●						
AMETEK Inc.	●	●	●			●	
Autodesk Inc.				●			
Cadence Design Systems				●		●	
Crane Co.	●		●	●			●
Cubic Corp.	●			●	●		
Curtiss-Wright Corp	●		●				
Esterline Technologies	●						
Gartner Inc.				●			
Hexcel Corporation	●		●			●	
Moog Inc.	●	●	●				

Rémunération des hauts dirigeants

	Aérospatiale	Matériel médical	Contrôles Industriels	TI et logiciels	Formation et simulation	Construction et ingénierie	Autres services
Rockwell Collins Inc.	●				●		
Synopsys Inc.				●			
Teledyne Technologies	●	●		●			
TransDigm Group	●						
Triumph Group	●					●	
Varian Medical Systems		●					
Woodward Inc.	●		●				

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

Situation financière des sociétés

	Groupe de référence canadien		Groupe de référence américain		Groupe de référence combiné	
	Revenus ¹	Cap. boursière ¹	Revenus ¹	Cap. boursière ¹	Revenus ¹	Cap. boursière ¹
P25	2 126 M\$	3 031 M\$	2 007 M\$	3 672 M\$	2 009 M\$	2 885 M\$
Médiane	4 337 M\$	4 163 M\$	2 551 M\$	6 930 M\$	2 636 M\$	5 847 M\$
P75	5 492 M\$	6 741 M\$	2 925 M\$	14 321 M\$	4 012 M\$	10 941 M\$
CAE	2 705 M\$	5 451 M\$	2 705 M\$	5 451 M\$	2 705 M\$	5 451 M\$
Position de CAE	P32	P66	P63	P35	P55	P44

¹ D'après leur plus récent rapport annuel disponible au moment de l'établissement de l'exercice 2018.

Politique et objectifs en matière de rémunération

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

Aperçu de la politique de rémunération

	Forme	Sommaire du régime	Objectifs	Politique
Salaire de base	<ul style="list-style-type: none"> Espèces 	<ul style="list-style-type: none"> Taux salarial fixe Examen annuel 	<ul style="list-style-type: none"> Fournir une base de revenu stable pour attirer et garder des dirigeants qualifiés Reconnaître l'étendue et les responsabilités du poste ainsi que l'expérience de chaque dirigeant Récompenser le rendement individuel 	<ul style="list-style-type: none"> Fixé au 50^e percentile du groupe de référence

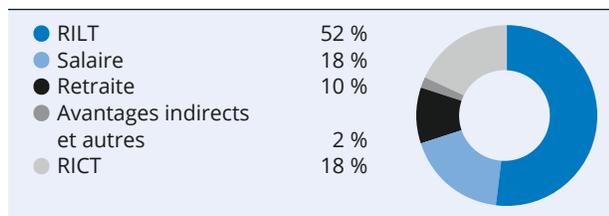
Rémunération des hauts dirigeants

	Forme	Sommaire du régime	Objectifs	Politique
Régime d'intéressement à court terme (RICT)	<ul style="list-style-type: none"> Espèces 	<ul style="list-style-type: none"> Prime annuelle fondée sur les objectifs de la société, et le cas échéant, sur les objectifs de la division (75 %) et les objectifs personnels (indicateurs de rendement clés) (25 %) pour le président et chef de la direction et ses subordonnés directs À compter de l'exercice 2017, les hauts dirigeants peuvent choisir de recevoir une partie ou la totalité de leur paiement du RICT sous forme de droits différés à la valeur d'actions pour hauts dirigeants. Les autres employés admissibles ont droit à une prime annuelle fondée sur les paramètres de la société et de ses divisions, multipliée par un coefficient de rendement individuel 	<ul style="list-style-type: none"> Récompenser l'atteinte des objectifs financiers et opérationnels de la société Récompenser l'atteinte d'objectifs personnels concordant avec le secteur de responsabilité de l'individu ainsi que son rôle dans l'obtention des résultats opérationnels Favoriser le rendement supérieur de l'individu et de la société 	<ul style="list-style-type: none"> Fixé au 50^e percentile du groupe de référence, mais peut atteindre le 75^e percentile en cas de rendement supérieur
Régime d'intéressement à long terme (RILT)	<ul style="list-style-type: none"> Droits à la valeur d'actions liés au rendement (pondération : 50 %) Options d'achat d'actions (pondération : 30 %) Droits à la valeur d'actions de négociation restreinte (pondération : 20 %) 	<ul style="list-style-type: none"> Valeur du RILT attribuée par divers véhicules à moyen et à long terme en fonction de critères de temps et de rendement et selon l'atteinte d'objectifs financiers à long terme 	<ul style="list-style-type: none"> Harmoniser les intérêts de la direction avec la croissance de la valeur actionnariale Récompenser l'atteinte d'un rendement soutenu sur le marché Reconnaître la contribution et le potentiel individuels Attirer et garder les talents clés 	<ul style="list-style-type: none"> Fixé au 50^e percentile du groupe de référence, mais peut atteindre le 75^e percentile en cas de rendement supérieur
Retraite	<ul style="list-style-type: none"> Prestations mensuelles en espèces à la retraite 	<ul style="list-style-type: none"> Régime enregistré à prestations déterminées pour les hauts dirigeants représentant 2 % des gains moyens des cinq meilleures années (salaire majoré du RICT) multipliés par les années de service ouvrant droit à pension Régime complémentaire offert aux hauts dirigeants visés pour les droits de pension supérieurs aux limites des régimes enregistrés de base 	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser le maintien en poste des hauts dirigeants clés 	<ul style="list-style-type: none"> Fixé au 50^e percentile du groupe de référence
Avantages indirects et autres	<ul style="list-style-type: none"> Régime d'achat d'actions des employés (« RAAE ») Avantages indirects 	<ul style="list-style-type: none"> RAAE : Les employés et les hauts dirigeants peuvent acheter des actions de CAE à concurrence de 18 % de leur salaire de base; CAE contribue à raison de 50 % des cotisations des employés, jusqu'à concurrence de 3 % de leur salaire de base Avantages indirects : allocation en espèces couvrant certaines dépenses, comme celles liées à une automobile, à l'adhésion à un club et à un compte de frais pour soins de santé 	<ul style="list-style-type: none"> Fournir aux hauts dirigeants un moyen d'accroître leur avoir en actions 	<ul style="list-style-type: none"> Fixé de façon à être concurrentiel sur le marché

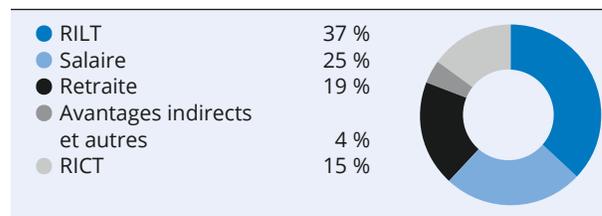
Rémunération des hauts dirigeants

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

Président et chef de la direction



Moyenne des autres dirigeants visés



Salaires de base

Le salaire de base des hauts dirigeants de CAE se situe dans la médiane des salaires versés par les sociétés du groupe de référence. Même si le salaire d'un haut dirigeant s'établit en général à l'intérieur d'une certaine fourchette autour de la médiane du marché, il peut varier en fonction du rendement et de l'expérience.

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

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

Régime annuel d'intéressement à court terme (RICT)

Le RICT prévoit pour les hauts dirigeants et les gestionnaires une prime annuelle en espèces fondée sur les résultats consolidés de CAE et les réalisations individuelles (indicateurs de rendement clés pour le président et chef de la direction et ses subordonnés directs). Le RICT des présidents de groupe est aussi fonction de la performance de leur division respective.

Le régime annuel d'intéressement à court terme encourage l'atteinte de résultats financiers et opérationnels précis.

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

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

Ainsi, la répartition entre les résultats consolidés de CAE, les résultats de division et les indicateurs de rendement clés individuels des hauts dirigeants à l'exercice 2018 allaient comme suit :

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

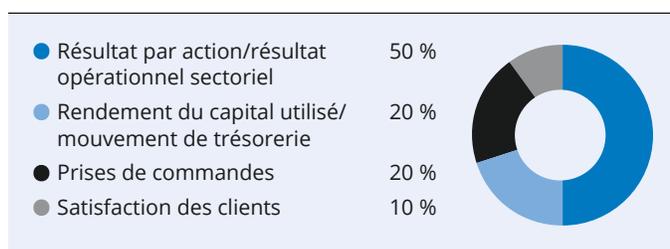
Rémunération des hauts dirigeants

Les objectifs financiers et non financiers étaient basés précisément sur les quatre paramètres indiqués dans le tableau ci-après. À l'exercice 2018, le ratio valeur comptable a été remplacé par le volume de prises de commandes, une mesure jugée plus représentative de la croissance future sur le plan opérationnel et plus couramment utilisée par les pairs de CAE.

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

La combinaison des mesures financières et de la satisfaction des clients au niveau de CAE et des secteurs fait en sorte que les hauts dirigeants doivent s'assurer que CAE exécute sa vision qui consiste à être le « partenaire de choix en formation ».

La pondération des mesures individuelles va comme suit :



Pourquoi tenir compte du RPA¹?

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

Pourquoi tenir compte des prises de commandes³?

Cette mesure expose le niveau de croissance des ventes des produits et services de la société, donnant ainsi une indication de la croissance future sur le plan opérationnel.

Pourquoi tenir compte du RCU⁴?

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

Pourquoi tenir compte de la satisfaction des clients?

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

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

Les primes d'intéressement à court terme sont versées sous forme de primes en espèces calculées en fonction d'un pourcentage du salaire et varient selon le niveau de responsabilité. Les paiements du RICT peuvent atteindre jusqu'à deux fois les montants cibles en fonction de la réalisation des paramètres et des objectifs personnels précédemment notés. Les paiements du RICT aux subordonnés directs du président et chef de la direction sont approuvés par le comité des ressources humaines (et le conseil dans le cas

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

2 Le résultat opérationnel sectoriel des activités poursuivies représente le bénéfice d'exploitation de chaque division.

3 Le volume des prises de commandes représente la valeur attendue des commandes reçues.

4 Le RCU correspond au ratio sur une période de quatre trimestres consécutifs du revenu net attribuable aux détenteurs d'instruments de capitaux propres de la société, excluant les charges financières nettes, après impôt, divisé par le capital moyen utilisé.

Les paramètres sont des mesures financières conformes et non conformes avec PCGR, définies dans le rapport de gestion et les états financiers consolidés de la société pour l'exercice 2018.

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

du président et chef de la direction) dans le cadre d'une évaluation de fin d'année, qui tient compte du rendement global de la société et du rendement individuel, de même que d'autres facteurs. Depuis l'exercice 2017, les hauts dirigeants basés au Canada et aux États-Unis peuvent choisir de convertir une partie ou la totalité de leur paiement du RICT en droits différés à la valeur d'actions pour hauts dirigeants. Le montant du RICT reporté est converti en DDVA moyennant une valeur égale à celle d'une action ordinaire de CAE (voir la rubrique « **Régime de droits différés à la valeur d'actions à l'intention des hauts dirigeants** »).

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

Postes	Échelle du RICT en % du salaire de base	
	Cible	Maximum
Président et chef de la direction	100 %	200 %
Présidents de groupe et vice-présidente, Finances et chef de la direction financière	65 %	130 %
Vice-présidents relevant du président et chef de la direction	45 %	90 %

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

Nouveauté

Changement de structure du RICT à l'exercice 2019

À compter de l'exercice 2019, le RICT de tous les hauts dirigeants visés sera entièrement basé sur les résultats globaux de CAE en vue de renforcer la collaboration entre toutes les divisions et les régions. Les résultats de la division seront toujours aussi importants, comme en témoignera le multiplicateur de rendement individuel du RICT des présidents de groupe.

Régime d'intéressement à long terme (RILT)

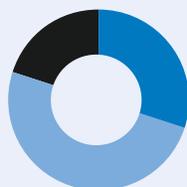
Le RILT est conçu de manière à récompenser les hauts dirigeants qui contribuent à augmenter la valeur de l'investissement des actionnaires. Ces octrois sont révisés chaque année dans le cadre de l'examen de la rémunération globale. La valeur du RILT varie selon le niveau de responsabilité et se situe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

Le régime d'intéressement à long terme de CAE aligne les intérêts de la direction sur la croissance du cours des actions et la création de valeur qui en découle pour les actionnaires, tout en récompensant le rendement soutenu sur le marché.

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

À l'exercice 2018, le RILT de CAE comprenait les droits à la valeur d'actions liés au rendement (« **DAR** »), les options d'achat et les droits à la valeur d'actions de négociation restreinte (« **DNR** »). Tous les hauts dirigeants visés étaient admissibles à une attribution annuelle en vertu de ces régimes, répartie comme suit :

- Options d'achat d'actions 30 %
- Droits à la valeur d'actions liés au rendement 50 %
- Droits à la valeur d'actions de négociation restreinte 20 %



Rémunération des hauts dirigeants

Options d'achat d'actions

Le régime d'options d'achat d'actions à l'intention des employés (le « régime d'options des employés ») vise à donner aux employés clés de CAE l'occasion d'acheter des actions ordinaires et de profiter de l'appréciation de leur cours. Ainsi, CAE arrive à mieux concilier les intérêts de ses employés clés avec ceux des actionnaires, et est plus à même d'attirer et de maintenir dans ses rangs des personnes aux compétences exceptionnelles. La modification du régime d'options des employés a eu lieu le 15 juin 2016. Elle a été approuvée par les actionnaires lors de l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires 2016, le 10 août 2016.

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

Le comité des ressources humaines établit des règles et des lignes directrices relatives à l'administration du régime d'options des employés, désigne les employés à qui sont attribuées les options, détermine le type d'attribution et le nombre d'actions visées, définit les modalités et les conditions liées à ces attributions et annule, suspend ou modifie ces dernières. Le comité des ressources humaines peut, à sa seule discrétion, prendre des décisions et faire des interprétations aux termes du régime d'options des employés.

Le nombre d'options émises à chaque haut dirigeant visé aux termes du régime d'options des employés correspond à un pourcentage du salaire de base de ce dernier divisé par la juste valeur d'une option à ce moment-là, déterminée selon la méthode d'évaluation du prix des options de Black-Scholes. Le comité des ressources humaines tient compte du nombre d'options en circulation et d'autres éléments du RILT pour déterminer le nombre de nouvelles options qui seront attribuées pendant un exercice donné. Au cours de l'exercice 2018, des options d'achat d'actions ont été octroyées aux hauts dirigeants visés et à d'autres employés clés de CAE et de ses filiales. Le taux d'absorption de CAE (rapport entre les options attribuées et les actions émises et en circulation de CAE) était de 0,76 % à l'exercice 2018.

Le régime autorise les attributions d'options d'achat d'actions assorties d'une durée maximale de dix ans (la date d'expiration d'une option qui tombe dans une période d'interdiction ou les neuf jours ouvrables suivant l'expiration d'une période d'interdiction est automatiquement repoussée à la date correspondant au dixième jour ouvrable suivant la fin de la période d'interdiction). Toutefois, les options émises depuis l'exercice 2012 inclusivement ont une durée de sept ans. Auparavant, les options avaient une durée de six ans. L'acquisition se fait de manière différentielle, par tranche de 25 % débutant à la date du premier anniversaire de l'attribution.

- **Durée de toutes les options attribuées à compter de l'exercice 2012 : 7 ans**
- **Acquisition : 25 % par année débutant à la date du premier anniversaire de l'attribution**
- **Taux d'absorption de l'exercice 2018 (rapport entre les options attribuées et les actions émises et en circulation) : 0,76 %**

Le régime d'options des employés permet, au gré du comité des ressources humaines, la remise et l'annulation sans nouvelle émission d'une option dans le cours contre des espèces, au lieu d'actions, dont le montant est égal à la juste valeur marchande des actions sous-jacentes à l'option, déduction faite du prix d'exercice de l'option (la valeur marchande d'une action sera le prix de l'action à la clôture de la TSX le jour ouvrable au cours duquel le comité des ressources humaines prend la décision de remise et d'annulation sans nouvelle émission).

Rémunération des hauts dirigeants

Le régime d'options des employés comprend les dispositions suivantes :

Admissibilité	Tous les employés salariés de CAE ou de ses filiales sont admissibles au régime d'options des employés. Les administrateurs non-salariés n'y sont pas admissibles. Sous réserve des dispositions du régime d'options des employés concernant le décès, le départ à la retraite ou la cessation d'emploi sans motif valable, les options attribuées aux termes du régime d'options des employés ne peuvent être levées que si le titulaire est, au moment de la levée, au service de CAE ou d'une de ses filiales et qu'il a exercé ses fonctions à ce titre de façon continue depuis la date d'attribution des options. Le régime d'options des employés ne contient aucune disposition d'assistance financière pour soutenir la participation des employés au programme.
Restrictions relatives aux attributions	Le participant au régime d'options des employés (y compris tout gestionnaire d'employés de CAE) ne peut détenir d'options visant plus de 5 % (avant dilution) des actions ordinaires émises et en circulation. Le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises à tout moment à des initiés de CAE, en vertu de l'ensemble des ententes de rémunération à base de titres, ne peut dépasser 10 % des actions ordinaires émises et en circulation. Le nombre d'actions ordinaires émises à des initiés de la société dans une période d'un an aux termes de toutes les ententes de rémunération à base de titres ne peut pas excéder 10 % des actions de la société émises et en circulation.
Prix d'exercice	Le cours moyen pondéré des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution (si la date d'attribution tombe dans une période d'interdiction ou les cinq jours de bourse suivant la fin d'une période d'interdiction, elle sera présumée être le sixième jour de bourse suivant la fin de cette période d'interdiction).
Cessation d'emploi	<p>Décès : Les options détenues peuvent être exercées dans la mesure où le titulaire avait le droit de le faire juste avant son décès. Les options peuvent être exercées seulement pendant la période expirant le jour qui vient en premier entre (x) six mois après la date du décès et (y) la date d'échéance de l'option.</p> <p>Retraite : Toutes les options non acquises continueront d'être acquises au-delà de la date de la retraite. Le titulaire retraité aura le droit (a) d'exercer les options acquises détenues à la date de la retraite jusqu'à la date d'échéance de chacune des options et (b) d'exercer les options acquises après la date de la retraite seulement pendant les 30 jours suivant la date d'acquisition des options post-retraite, après quoi toute option non exercée expirera.</p> <p>Cessation d'emploi involontaire motivée : Toute option non acquise prend fin et devient nulle, non avenue et sans effet à la date où le titulaire cesse de servir la société.</p> <p>Cessation d'emploi involontaire non motivée et démission : Le titulaire a le droit, pendant une période de 30 jours suivant la date de cessation d'emploi (ou jusqu'à la date d'échéance normale des options si elle est antérieure), d'exercer ses options dans la mesure où il avait le droit de le faire à la date de cessation d'emploi. À l'expiration de cette période de 30 jours (sous réserve de prolongation si la fin de la période survient pendant une période d'interdiction), chaque option expire et devient nulle, non avenue et sans effet à la date où le titulaire cesse de servir la société.</p>

Rémunération des hauts dirigeants

Transférabilité/ attribution des options	Les options ne peuvent être cédées ni transférées autrement que par testament ou effet du droit successoral.
Assistance financière	Le régime d'options des employés ne contient aucune disposition d'assistance financière pour soutenir la participation des employés au programme.
Modifications	En vertu du régime d'options des employés, les conditions et celles de quelque option que ce soit, peuvent être modifiées, annulées ou faire l'objet de renonciation dans certains cas déterminés. Le régime précise les situations dans lesquelles l'approbation des actionnaires est obligatoire.
Modifications n'exigeant pas l'approbation des actionnaires	<p>Le comité des ressources humaines est autorisé, de manière conforme et assujettie aux conditions du régime d'options des employés, à modifier, à interrompre ou à annuler le régime d'options des employés ou toute option attribuée aux termes de ce régime, sans l'approbation des actionnaires et peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) (i) modifier les conditions d'attribution ou d'exercice d'options, y compris les conditions relatives à l'admissibilité (sauf celle des administrateurs non membres de la direction), à la participation au régime d'options des employés, au montant et au paiement du prix des options (sauf une réduction de prix) ou bien à l'acquisition, à l'exercice, à l'expiration (à l'exception du report de la date d'échéance, sauf conformément au régime d'options des employés), à la cession (sauf pour des opérations de financement sur dérivés) et au rajustement d'options; ou (ii) ajouter ou modifier des conditions relatives aux possibilités d'exercer des options autrement qu'en espèces; (b) modifier le régime d'options aux employés pour permettre l'attribution de droits différés à la valeur d'actions ou de droits à la valeur d'actions de négociation restreinte aux termes du régime ou pour ajouter ou modifier d'autres dispositions faisant en sorte que des participants reçoivent des titres de la société sans contrepartie en espèces versée à celle-ci; (c) apporter les changements nécessaires ou souhaitables pour respecter les lois, règles et règlements applicables de bourses ou d'autorités de réglementation compétentes; (d) corriger ou rectifier une ambiguïté, une disposition inopérante, une erreur ou une omission dans le régime d'options des employés ou une option ou apporter des modifications d'ordre administratif; (e) modifier des modalités relatives à l'administration du régime d'options des employés; et (f) apporter toute autre modification n'exigeant pas l'approbation des actionnaires aux termes du régime d'options des employés, des lois applicables ou d'exigences de bourses ou d'autorités de réglementation compétentes; toutefois, la modification, l'interruption ou l'annulation : <ul style="list-style-type: none"> (i) ne doit avoir aucun effet défavorable sur une option déjà attribuée sans le consentement du titulaire de l'option; (ii) doit être effectuée conformément aux lois, aux règles, aux règlements et aux instructions applicables de bourses ou d'autorités de réglementation compétentes et celles-ci doivent avoir accordé les approbations exigées.

Rémunération des hauts dirigeants

Modifications exigeant l'approbation des actionnaires

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

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

Changement de contrôle

Changement de propriété véritable ou de contrôle de la majorité des actions de CAE ou vente de la totalité ou quasi-totalité des actifs de CAE. Dans de telles circonstances, l'acquisition des droits liés à toutes les options par anticipation émises serait accélérée.

Rajustements

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

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

Rémunération des hauts dirigeants

Régime de rémunération à base d'actions

	Nombre de titres émis à l'exercice des options en circulation	Pourcentage du capital-actions de CAE en circulation que représentent ces titres	Prix d'exercice moyen pondéré des options en circulation	Nombre de titres restants 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	6 155 525	2,30 %	17,31 \$	8 522 189	3,18 %

Le tableau ci-dessus se fonde sur les renseignements du 31 mars 2018. À cette date, la durée contractuelle restante moyenne pondérée des options en circulation s'établissait à 4,81 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 tableau qui suit indique le taux d'absorption annuel au cours des trois derniers exercices terminés le 31 mars :

	2018	2017	2016
Taux d'absorption annuel	0,76 %	0,77 %	0,65 %

Ce taux d'absorption désigne le nombre d'options d'achat d'actions octroyées chaque année, exprimé en pourcentage des titres en circulation dans l'exercice visé. CAE surveille la dilution à long terme en limitant la rémunération en avantages sur capitaux propres à des niveaux d'attribution raisonnables aux termes du régime d'options des employés.

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

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

Pour établir le nombre de DAR qui seront attribués à un participant, la valeur en dollars de l'attribution de DAR (un pourcentage du salaire de base du participant) est divisée par le cours moyen pondéré des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution (si la date d'attribution tombe dans une période d'interdiction ou les cinq jours de bourse suivant la fin d'une période d'interdiction, la date d'attribution est présumée être le sixième jour de bourse suivant la fin de cette période d'interdiction).

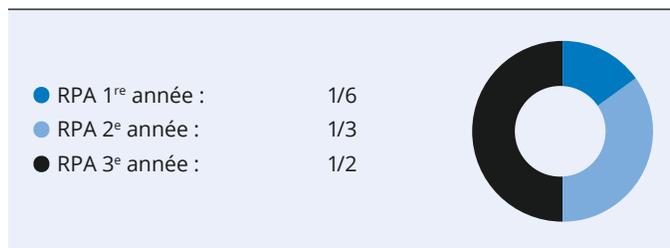
- **Le RDAR rattache directement les hauts dirigeants de CAE à la réalisation du plan stratégique de la société.**
- **La valeur d'un DAR est égale à celle d'une action ordinaire de CAE.**
- **Le RDAR est non dilutif puisque tous les DAR acquis sont payés en espèces.**
- **Acquisition : trois ans, pourvu que les critères de rendement établis soient remplis et que le participant soit resté au service de CAE.**
- **Condition de rendement pour l'exercice 2018 : cibles de RPA définies dans le cadre du plan stratégique de trois ans approuvé par le conseil d'administration.**
- **Multiplicateur applicable plafonné à 200 %.**

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

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

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



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

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

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

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

Régime de droits à la valeur d'actions de négociation restreinte

Au cours de l'exercice 2015, CAE a adopté un régime de droits à la valeur d'actions de négociation restreinte acquis au fil du temps (le « **RDNR** ») à l'intention des dirigeants et des hauts dirigeants de CAE et de ses filiales. Pour établir le nombre de DNR qui seront attribués à un participant, la valeur en dollars de l'attribution de DNR (un pourcentage du salaire de base du participant) est divisée par le cours moyen pondéré des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date de l'attribution (si la date d'attribution tombe dans une période d'interdiction ou les cinq jours de bourse suivant la fin d'une période d'interdiction, la date d'attribution est présumée être le sixième jour de bourse suivant la fin de cette période d'interdiction).

- **La valeur d'un DNR est égale à celle d'une action ordinaire de CAE.**
- **Le RDNR est non dilutif puisque tous les DNR acquis sont payés en espèces.**
- **Acquisition : trois ans, pourvu que le participant soit resté au service de CAE.**

La valeur d'un DNR est égale à celle d'une action ordinaire de CAE. Les DNR sont attribués pour une période de trois ans, et s'acquièrent trois ans après l'attribution au participant qui est resté au service de CAE. Les participants au RDNR ont droit de recevoir leurs DNR acquis à la juste valeur marchande moyenne des actions ordinaires établie pour les 20 jours de bourse à la TSX précédant la date d'acquisition finale de l'attribution.

Rémunération des hauts dirigeants

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

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

À l'exercice 2017, CAE a adopté un régime de droits différés à la valeur d'actions à l'intention des hauts dirigeants (« **RDDVA des hauts dirigeants** »). Le régime vise à attirer et à maintenir en poste des chefs et hauts dirigeants hautement qualifiés au sein de la société de même qu'à les aider à constituer leur avoir en actions de CAE, facilitant ainsi la conciliation de leurs intérêts avec ceux des actionnaires de la société.

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

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

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

Régimes inactifs fondés sur des titres avec anciens participants

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

Régime de droits différés de l'exercice 2005

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

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

Rémunération des hauts dirigeants

Régime de droits différés de l'exercice 2004

À l'exercice 2004, CAE a adopté un régime de droits différés à la valeur d'actions pour intéressement à long terme (« **RDLT 2004** ») à l'intention des hauts dirigeants de CAE et 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 (« **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 dont le montant est égal aux dividendes versés sur les actions ordinaires. Les DLT 2004 sont uniquement rachetables en espèces suivant la retraite ou la cessation d'emploi du porteur.

Report de primes en espèces

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

Retraite, avantages sociaux et indirects

Prestations de retraite

Les employés admissibles participent au régime de retraite des employés de CAE inc. et de ses sociétés liées. Les hauts dirigeants occupant un poste de vice-président ou supérieur participent au régime de retraite des hauts dirigeants désignés de CAE inc. et de ses sociétés liées (le « **régime de retraite désigné** ») ainsi qu'au régime de retraite complémentaire de CAE inc. et de ses sociétés liées (le « **régime de retraite complémentaire** »). Le régime de retraite désigné est un régime à prestations déterminées auquel cotisent CAE et les participants.

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

Les prestations de retraite payables aux termes du régime de retraite complémentaire sont versées directement par CAE. Reportez-vous à la section 7 « **Rémunération des hauts dirigeants – Conventions de retraite** » pour en savoir plus sur la valeur des prestations constituées de chaque haut dirigeant visé. Sous réserve de la rubrique « Contrats en cas de changement de contrôle » ci-après, CAE n'accorde pas d'années décomptées supplémentaires aux termes de ses régimes de retraite. La réception de prestations de retraite aux termes du régime de retraite complémentaire est conditionnelle au respect d'un engagement de non-concurrence et de non-sollicitation.

Régime d'achat d'actions des employés

Aux termes du régime d'achat d'actions des employés de CAE, les employés peuvent verser des cotisations pour l'achat d'actions ordinaires jusqu'à concurrence de 18 % de leur salaire annuel de base. Aux termes du régime, CAE verse une cotisation de 1 \$ pour chaque cotisation de 2 \$ des employés, jusqu'à concurrence de 3 % du salaire de base annuel du participant.

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

Rémunération des hauts dirigeants

Contrats en cas de changement de contrôle

Trois hauts dirigeants sur cinq ont droit à une prestation de cessation d'emploi par suite d'un changement de contrôle de CAE s'il est mis fin à l'emploi du haut dirigeant sans motif valable dans les deux ans suivant le changement de contrôle. Cette mesure vise à protéger le cours normal des activités de la société en cas de changement de contrôle. Reportez-vous à la section 7 « **Rémunération des hauts dirigeants – Indemnités de départ et en cas de changement de contrôle** » pour connaître l'effet de divers événements sur les différents programmes de rémunération des hauts dirigeants visés et obtenir des détails sur la valeur différentielle approximative qui pourrait être réalisée par un haut dirigeant visé après sa cessation d'emploi ou un changement de contrôle.

Avantages indirects

Les avantages indirects procurent aux hauts dirigeants une somme en espèces destinée à couvrir certaines dépenses, comme celles liées à une automobile, à l'adhésion à un club, à des conseils juridiques et fiscaux individuels et à un compte de frais pour soins de santé. Une telle allocation est généralement assortie aux rôles de haut dirigeant et se limite à des montants préétablis selon le poste.

Seuils d'actionariat des hauts dirigeants

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

Hauts dirigeants	% du salaire de base
Président et chef de la direction	500 %
Présidents de groupe et vice-présidente, Finances et chef de la direction financière	250 %
Autres hauts dirigeants relevant directement du président et chef de la direction	200 %

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

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

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

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

Au 31 mars 2018, trois hauts dirigeants visés détenaient des actions et des droits de CAE aux termes du RDDVA, du RDLT et du RDNR, dont la valeur dépassait celle prescrite par la politique d'actionnariat. Le tableau ci-après indique le minimum d'actions/de droits devant être détenus par les hauts dirigeants visés qui ont atteint le seuil applicable, la valeur en dollars requise pour satisfaire à la politique d'actionnariat et la valeur réelle détenue en pourcentage du salaire de base annuel.

Haut dirigeant visé	Seuil d'actionnariat applicable en % du salaire (%)	Avoir en actions	Date limite	Nombre d'actions/de droits à détenir une fois le seuil atteint (n ^{bre})	Valeur requise pour satisfaire à la politique ¹ (\$)	% atteint pour satisfaire à la politique d'actionnariat	Valeur des actions/droits détenus ² (\$)	Valeur des actions/droits détenus en % du salaire ³ (%)
Marc Parent	500	Seuil atteint	S. O.	286 858	4 300 000	100	13 159 429	1 360
Sonya Branco ⁴	250	En cours	Mai 2021	40 073 ⁶	934 500	71	665 040	178
Gene Colabatistto	250	Seuil atteint	S. O.	73 302	1 100 250	100	2 479 242	404
Nick Leontidis	250	Seuil atteint	S. O.	65 044	975 000	100	6 486 831	1 429
Mark Hounsell ⁵	200	En cours	Févr. 2021	34 460 ⁶	803 600	70	559 400	139

1 Si le seuil est atteint, la valeur qui était requise en février 2014 (début des validations mensuelles de l'actionnariat) ou au moment ultérieur où le haut dirigeant visé a satisfait aux exigences. Dans le cas de M^{me} Branco et de M. Hounsell, le chiffre représente le seuil d'actionnariat applicable en pourcentage du salaire de base au 31 mars 2018. M^{me} Branco a choisi de toucher une partie de sa prime RICT pour l'exercice 2017 et pour l'exercice 2018 sous forme de DDVA aux termes du RDDVA pour hauts dirigeants.

2 Calculée en fonction du nombre d'actions, des DDVA, des DLT et de 50 % des DNR détenus au 31 mars 2018 et du cours de clôture moyen par action pendant les cinq jours de bourse précédant le 31 mars 2018 (23,32 \$), conformément à la politique d'actionnariat.

3 Calculée en fonction du salaire de base annuel au 31 mars 2018. Le salaire de base de M. Colabatistto a été converti en dollars canadiens selon le taux de change de 1,29 \$ en vigueur le 29 mars 2018.

4 M^{me} Branco a été promue au poste de vice-présidente, Finances et chef de la direction financière le 23 mai 2016.

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

6 Les chiffres publiés pour M^{me} Branco et M. Hounsell sont basés sur le cours de clôture moyen de l'action pendant les cinq jours de bourse précédant le 31 mars 2018 (23,32 \$), conformément à la politique d'actionnariat. Ainsi, le nombre réel d'actions à détenir sera déterminé une fois le seuil d'actionnariat atteint.

Le tableau suivant indique la valeur totale de toutes les actions ordinaires, des DLT et des DNR accumulés par le président et chef de la direction au 31 mars 2018. Les DAR et les options d'achat d'actions sont exclues puisque leur valeur définitive est incertaine.

Instrument de capitaux propres	Nombre de droits ¹ (n ^{bre})	Valeur totale ² (\$)
Actions ordinaires	244 111	5 853 782
DLT 2004	41 719	1 000 422
DLT	225 273	5 402 047
DNR ³	106 390	2 551 232
Total	617 493	14 807 483

1 Total des actions ordinaires détenues et des DLT et des DNR acquis au 31 mars 2018.

2 La valeur totale communiquée est calculée en multipliant le nombre d'actions/de droits par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 29 mars 2018, qui était de 23,98 \$.

3 Les DNR sont assujettis à une condition d'acquisition basée sur le temps; plus précisément, ils s'acquerraient trois ans à compter de la date d'attribution.

Réduction des risques

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

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

Rémunération des hauts dirigeants

Avec l'aide de ses conseillers en rémunération indépendants de Hugessen, le comité des ressources humaines réalise chaque année une évaluation des risques entourant la rémunération pour cerner les risques éventuels liés aux programmes de rémunération ainsi qu'aux pratiques et aux politiques de CAE. À l'exercice 2018, l'évaluation a permis de constater qu'il est raisonnablement improbable que des risques liés aux programmes de rémunération nuisent de façon importante à la société.

À l'exercice 2018, notre programme de rémunération présentait les caractéristiques suivantes, reconnues pour atténuer le risque :

- **La composition de la rémunération à court, à moyen et à long terme** encourage les hauts dirigeants de CAE à adopter une perspective équilibrée et diminue les prises de risques excessives de même que la prudence exagérée.
- **L'accent sur le rendement à long terme** : à la cible, seulement 19 % à 20 % de la rémunération directe globale d'un haut dirigeant visé est lié aux résultats à court terme tandis que 49 % à 60 % est lié à des mesures incitatives à long terme (DAR, options et DNR). Pour l'objet de ce paragraphe, la rémunération directe globale cible désigne la somme du salaire de base, du RICT cible et du RILT cible.
- **Le plafonnement des primes annuelles d'intéressement à court terme pour les hauts dirigeants visés** est directement lié au rendement financier global de la société (mesuré par les cibles financières du RICT) et le rendement individuel, de sorte qu'un haut dirigeant visé ne peut obtenir de récompense excessive uniquement en fonction de son rendement par rapport à des cibles financières ou autres.
- **Le niveau du seuil de rendement minimal de la société et le plafonnement des primes annuelles d'intéressement** font en sorte que le paiement de la prime annuelle d'intéressement à court terme peut être nul si les seuils minimaux du rendement individuel, de la division et de la société ne sont pas atteints; il est plafonné à 200 % si les objectifs de rendement individuel, de la division et de la société sont dépassés, pour empêcher les paiements excessifs et décourager les prises de risques excessives. Notamment, pour ce qui est de la prime annuelle d'intéressement à court terme, le multiplicateur de rendement est plafonné à 100 % si la cible du RPA n'est pas atteinte.
- **La politique de récupération pour les hauts dirigeants** prévoit que CAE peut exiger le remboursement des primes d'intéressement pour les exercices où les résultats financiers sont rajustés en raison de l'activité frauduleuse ou d'une faute délibérée d'un haut dirigeant, ou si la mauvaise conduite du haut dirigeant justifie un congédiement (notamment, sans s'y limiter, suivant une violation du code d'éthique professionnelle de CAE ou le non-respect du devoir professionnel ou des obligations envers la société) ou encore si le haut dirigeant contrevient après-emploi à son devoir ou à ses obligations envers la société.
- **La politique anticouverture** interdit aux hauts dirigeants de conclure un achat ou une entente visant des instruments financiers, la vente à découvert ou la vente d'options d'achat ou de vente, des swaps sur actions, des tunnels ou encore des unités de fonds échangeables, destinés à compenser ou à couvrir une baisse de la valeur marchande de n'importe quel titre de CAE, y compris, sans s'y limiter, les DDVA qu'ils détiennent.
- Le président et chef de la direction accepte de conserver, et la vice-présidente, Finances et chef de la direction financière ainsi que les présidents de groupe doivent **conserver la propriété ou le contrôle d'actions de CAE pour une valeur correspondant à 25 % du profit net tiré de tout exercice d'options** jusqu'à leur retraite ou à leur cessation d'emploi. Cette mesure réduit le risque de manœuvres à court terme visant à accroître temporairement le cours des actions de CAE, au détriment de résultats durables à long terme.
- **Les politiques et procédures d'entreprise de CAE** interdisent à chacun des hauts dirigeants d'agir unilatéralement sans approbation dans le cas d'opérations importantes visées par ces politiques.
- **La politique d'actionariat** qui oblige les hauts dirigeants visés à être propriétaires de multiples de leur salaire de base annuel en actions de CAE (voir la section 7 « **Rémunération des hauts dirigeants – Seuils d'actionariat des hauts dirigeants** » ci-dessus pour en savoir plus), décourage la prise de risques excessive à court terme vu l'exposition des hauts dirigeants aux fluctuations du cours des actions de CAE à plus long terme par l'intermédiaire de leur actionariat direct et des éléments du RILT qu'ils détiennent.

Rémunération des hauts dirigeants

- **Le report facultatif de la prime annuelle d'intéressement à court terme en vertu du RDDVA pour hauts dirigeants** renforce la conciliation des intérêts des hauts dirigeants et de ceux des actionnaires à long terme grâce à une exposition accrue aux fluctuations du cours de l'action de CAE à long terme.
- **Le recours à des consultants externes en rémunération** permet au comité des ressources humaines d'obtenir une opinion indépendante sur les programmes de rémunération des dirigeants pour confirmer l'alignement des programmes sur la philosophie de rémunération au rendement de la société et les pratiques exemplaires du marché.

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

Établissement de la rémunération des hauts dirigeants visés à l'exercice 2018

Salaire de base

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

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

Une proportion de 75 % des primes annuelles d'intéressement à court terme destinées au président et chef de la direction et aux autres hauts dirigeants d'entreprise visés était basée sur le rendement par rapport aux paramètres de la société, soit le RPA, le volume des prises de commandes, le RCU et la satisfaction des clients, comme il est décrit à la section 7 « **Rémunération des hauts dirigeants – Régime annuel d'intéressement à court terme** ». Pour les présidents de groupe, 45 % des primes annuelles d'intéressement à court terme étaient basées sur le rendement par rapport aux paramètres de la société tels que décrits ci-dessus, alors que 30 % étaient basés sur le rendement par rapport aux paramètres de leur division respective. Ces paramètres étaient les mêmes que ceux de la société, à l'exception du RPA, qui a été remplacé par le résultat opérationnel sectoriel (ROS), et du RCU, remplacé par la mesure des flux de trésorerie, avant financement. La subordination de la prime annuelle de chaque haut dirigeant visé à des paramètres de rendement communs favorise le travail d'équipe au sein de la direction et encourage ses membres à se réaliser pleinement, au profit de toute l'organisation.

Pour chacun des paramètres de rendement de CAE à l'exercice 2018, le tableau ci-après présente la pondération qui est attribuée, les résultats réels et les niveaux de paiements effectués.

	Pondération	Seuil	Cible	Maximum	Résultat atteint	Paiement
Prime du RICIT		0 %	100 %	200 %		
Résultat par action ¹	50 %	0,92 \$	1,05 \$	1,18 \$	1,13 \$ ²	73 %
Prises de commandes	20 %	2 645 M\$	3 006 M\$	3 366 M\$	3 855 M\$	40 %
Rendement du capital utilisé (RCU)	20 %	10,32 %	11,46 %	12,60 %	12,80 % ²	40 %
Satisfaction de la clientèle	10 %	<i>Divers indices de satisfaction de la clientèle</i>				14 %
Paiement au titre du RCIT moyen pondéré						167 %

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

² Rajusté en fonction de certains éléments selon les dispositions du régime.

Les indicateurs de performance des divisions pour les présidents de groupe se composaient de cibles ambitieuses en ce qui concerne les résultats opérationnels sectoriels, le volume des prises de commandes, le flux de trésorerie avant financement et la satisfaction des clients. Les objectifs réels ne sont pas divulgués étant donné la nature concurrentielle et sensible d'une telle information.

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

La division Civil a dépassé trois des quatre cibles établies et atteint la dernière, ce qui se traduit par un facteur de paiement de 154 %. La division Défense a dépassé trois des cinq cibles établies et n'a pas atteint deux des cinq cibles, ce qui se traduit par un facteur de paiement de 107 %.

Les 25 % restants de la prime annuelle des hauts dirigeants visés sont tributaires du rendement de chacun par rapport aux objectifs individuels préétablis pour la division ou la fonction concernée. Comme pour les autres mesures, le niveau de rendement se traduit par un multiplicateur individuel qui se situe entre 0 % et 200 %. Pour l'exercice 2018, le multiplicateur de rendement individuel applicable au président et chef de la direction est de 200 %, alors que le multiplicateur moyen pour les autres hauts dirigeants visés est de 185 %. Le comité des ressources humaines a défini le multiplicateur de rendement individuel du président et chef de la direction, et a approuvé les recommandations de ce dernier quant au multiplicateur de rendement individuel applicable à ses subordonnés directs, au terme d'une analyse détaillée portant sur le rendement individuel et de la société (tel que décrit dans la prochaine section).

Le tableau ci-après indique les maximums et les cibles de RICT, ainsi que le paiement réel obtenu par les hauts dirigeants visés pour l'exercice 2018, exprimé en pourcentage du salaire de base :

Poste	Cible	Max.	Paiement réel
Président et chef de la direction	100 %	200 %	175 %
Vice-présidente, Finances et chef de la direction financière	65 %	130 %	111 %
Président de groupe, Défense et sécurité	65 %	130 %	99 %
Président de groupe, Solutions de formation pour l'aviation civile	65 %	130 %	111 %
Chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire	45 %	90 %	77 %

Régime d'intéressement à long terme (RILT)

Attributions du RILT pour l'exercice 2018

Le tableau ci-après indique l'échelle du RILT, ainsi que la valeur des attributions réelles aux hauts dirigeants visés pour l'exercice 2018, exprimées en pourcentage du salaire.

Poste	Échelle du RILT		Attribution réelle
	Min.	Max.	
Président et chef de la direction	250 %	350 %	350 %
Vice-présidente, Finances et chef de la direction financière	100 %	250 %	180 %
Président de groupe, Défense et sécurité	100 %	250 %	220 %
Président de groupe, Solutions de formation pour l'aviation civile	100 %	250 %	250 %
Chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire	40 %	150 %	130 %

Paiement des DAR attribués à l'exercice 2015

L'acquisition des DAR attribués à l'exercice 2015 se rattachait à la vigueur du RPA de CAE par rapport à la cible établie au terme de l'exercice 2017. Conformément aux dispositions du RDAR EX2015, le comité des ressources humaines a passé en revue le RPA de CAE pour l'exercice terminé le 31 mars 2017 et a approuvé comme suit les résultats suivants liés aux droits à la valeur d'actions basés sur le rendement octroyés à l'exercice 2015 :

	Seuil	Cible	Maximum	Résultat atteint	Paiement
Paiement des DAR	0 %	100 %	200 %		
RPA EX2017	0,79 \$	0,89 \$	0,99 \$	0,99 \$ ¹	
Paiement des DAR					200 %

¹ Rajusté en fonction de certains éléments selon les dispositions du régime.

Les DAR ont été payés à l'exercice 2018, en mai 2017. Le paiement final en espèces était basé sur un cours de 21,29 \$, soit la juste valeur marchande moyenne des actions ordinaires à la TSX pendant les 20 jours de bourse précédant l'acquisition finale de l'attribution, le 21 mai 2017. Les montants réels versés à chaque haut dirigeant visé admissible à l'exercice 2018 sont indiqués dans le tableau intitulé « **Attributions en vertu du régime d'intéressement – Valeur à l'acquisition des droits ou gagnée au cours de l'exercice** ».

Rémunération des hauts dirigeants

Président et chef de la direction – Réalisations de l'exercice 2018

Les cibles et objectifs principaux de l'exercice 2018 et la performance connexe de Marc Parent, président et chef de la direction, sont présentés ci-dessous :

1. Priorité stratégique : *croissance*

- A dépassé la cible de RPA.
- A dégagé un revenu annuel de 2,8 G\$, soit une hausse de 5 % par rapport à l'exercice 2017.
- A donné lieu à un excellent volume de prises de commandes de 3,9 G\$, soit un ratio valeur comptable de 1,36.
- A poursuivi la progression du taux d'utilisation du réseau de formation dans le secteur Civil.
- A maintenu la forte génération de trésorerie, donnant lieu à un taux de conversion en trésorerie de 97 %¹.
- A mené à bien deux contrats majeurs en tant qu'intégrateur de systèmes de formation (TSI) dans la division Défense.
- A réussi à conclure des ententes de partenariat avec deux compagnies aériennes et avec deux clients non reliés aux compagnies aériennes.
- A procédé à l'achat d'intérêts d'AirAsia dans le cadre de notre coentreprise asiatique en exécutant un contrat exclusif à long terme.
- A mené à bien l'élaboration et la commercialisation d'un système de formation nouvelle génération (CAE Rise).
- A instauré un programme mondial de diversité et d'inclusion comportant une formation à l'intention des hauts dirigeants à l'échelle de CAE.

2. Priorité stratégique : *innovation*

- A mis de l'avant les capacités de réalité augmentée/virtuelle, les solutions d'entraînement réel intégrées et les systèmes de formation nouvelle génération de CAE, éprouvés et reconnus comme des « technologies hautement supérieures » lors de la conférence I/ITSEC, le plus important salon militaire du monde sur la modélisation, la simulation et la formation.
- A fait reconnaître les technologies de réalité augmentée/virtuelle de CAE Santé, qui ont valu à la société un prix de Unity Impact et un prix de et.orgCommunity.
- A orchestré la mise au point et l'entrée en service du simulateur de patient CAE Juno (fidélité intermédiaire) destiné à la formation en soins infirmiers.
- A permis la publication d'un tout premier rapport sur la demande de pilotes, qui été bien accueilli dans le secteur.
- A instauré un programme de gestion du rendement des employés entièrement repensé et de calibre mondial.
- A mis en place un nouveau sondage en temps réel destiné aux employés.
- A continué de faire progresser la mise en place de processus pour uniformiser l'expérience de formation de CAE et la rendre facilement reconnaissable à tous les points de contact avec les clients.
- A offert plus de 90 ateliers en vue de faciliter l'assimilation des nouvelles valeurs de CAE; ces ateliers ont enregistré un excellent taux de participation et joueront un rôle majeur dans la transformation culturelle de CAE pour devenir une organisation axée sur un service à la clientèle incomparable.

3. Priorité stratégique : *protection*

- A atteint les cibles du programme d'amélioration des processus, écourtant les délais de fabrication.
- A mis en place des outils de communication et d'éducation pour faciliter la gestion du risque global; a réalisé une étude externe du programme de conformité de CAE et mis à jour le code d'éthique professionnelle.
- A instauré un important programme de normes de sécurité au sein de la division Défense et sécurité.
- A réduit de 29 % le taux de fréquence de blessures et de 52 % le nombre de jours perdu.
- A offert plus de formations que prévu dans le cadre de nos programmes d'entraînement en vol ayant suscité des commentaires positifs de la part des clients.
- A organisé divers événements à l'interne comme à l'externe à l'occasion du 70^e anniversaire de CAE, qui ont généré une forte participation; 80 % des employés affirment que ces activités de célébration ont renforcé leur sentiment d'appartenance envers CAE.

¹ Avant l'incidence de la réforme fiscale aux États-Unis et les gains nets tirés des transactions stratégiques relatives aux coentreprises en Asie.

Rémunération des hauts dirigeants

Le conseil a examiné en détail les réalisations de M. Parent par rapport à ses objectifs et a estimé que celui-ci les a en majorité surpassés, comme il est indiqué ci-dessus. Ainsi, pour l'exercice 2018, M. Parent a reçu une prime d'intéressement à court terme de 1 695 370 \$ basée sur le rendement financier global de la société par rapport aux objectifs du RICT et ses autres réalisations. Le degré de rendement s'établit à 167 % par rapport aux cibles du régime d'intéressement à court terme, qui comptent pour 75 % du RICT. Le conseil a attribué à M. Parent un taux de rendement de 200 % par rapport à ses indicateurs de rendement clé personnels, qui comptent pour les 25 % restants du RICT. Ainsi, le paiement annuel total versé représente 175 % de sa prime cible.

Autres hauts dirigeants visés – Réalisations de l'exercice 2018

Comme mentionné précédemment, cette section brosse un portrait des principales réalisations attribuables à chaque haut dirigeant visé pour l'exercice 2018. Ce sont les indicateurs de rendement clé (« IRC ») qui ont servi à définir le multiplicateur de rendement individuel applicable dans le cas des primes annuelles d'intéressement.

Sonya Branco

Vice-présidente, Finances
et chef de la direction
financière

- Contribution majeure au solide rendement financier de la société.
- Contribution notable à la solidité du RCU de CAE, qui a atteint 12,3 %¹ grâce à une gouvernance efficace des dépenses en immobilisations, à une gestion rigoureuse de la trésorerie, au soutien à la gestion des stocks et à de meilleures initiatives sur le plan financier; solide gestion financière ramenant le ratio de la dette nette à 21,5 % et un taux de conversion en trésorerie de 97 %¹.
- Planification et mise en œuvre de la conversion à IFRS 15 et à IFRS 9, incluant la transmission efficace de communications internes et externes à toutes les personnes concernées.
- Direction d'opérations majeures de fusion et acquisition, y compris l'acquisition des actions restantes de la coentreprise avec AirAsia et le dessaisissement de la participation dans la coentreprise avec Zhuhai, ainsi que l'acquisition d'un portefeuille de simulateurs auprès d'une société de location d'appareils de simulation et l'acquisition d'intérêts dans Pelesys, un fournisseur de didacticiels.
- A mis au point à l'exercice 2018 une feuille de route en matière de cybersécurité, incluant le contrôle d'accès aux réseaux, la gestion de cybercrises, de nouvelles fonctionnalités de surveillance ainsi qu'un programme de formation et de sensibilisation à la sécurité.

Gene Colabatisto

Président de groupe,
Défense et sécurité

- Solides résultats financiers, notamment une croissance de 5 % des revenus et de 6 % du ROS sur douze mois; volume de prises de commandes élevé, à 1,4 G\$.
- Préparation d'un nombre record d'offres et de propositions, assorties d'un taux de réussite élevé.
- Mise en œuvre améliorée de programmes complexes moyennant un contrôle accru de l'échéancier et de la qualité; services de formation plus nombreux que prévu dans le cadre de certains programmes d'entraînement réel, ce qui a rehaussé le taux de satisfaction de la clientèle.
- Mise en place d'un programme de normes et sécurité aériennes de premier ordre au sein du groupe Défense et sécurité.
- Contribution à renforcer la réputation de CAE en tant qu'intégrateur de systèmes de formation (TSI) à l'échelle mondiale grâce à plusieurs nouveaux contrats à long terme; implantation de nouvelles capacités au sein des programmes TSI.
- Bonification des plans de perfectionnement et de relève des principaux gestionnaires de programme, donnant lieu à un taux de rétention élevé des employés clés/prometteurs.

¹ En excluant l'incidence de la réforme fiscale américaine et les gains nets issus des opérations stratégiques liées à nos coentreprises asiatiques.

Rémunération des hauts dirigeants

Nick Leontidis

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

- Dégagement de solides résultats financiers, notamment une hausse de revenus de 5 %, une croissance du ROS de 12 % sur douze mois et un volume de prises de commandes record de 2,3 G\$.
- Réalisation stratégique de partenariats importants en matière de formation.
- Direction de l'acquisition et de l'intégration réussies de la participation de AirAsia dans le cadre d'une coentreprise, tout en renforçant la quantité d'éventuelles occasions à saisir.
- Mise en œuvre de plusieurs initiatives importantes pour renforcer la réputation de CAE à titre de partenaire de choix en formation reconnu mondialement, notamment : lancement réussi de systèmes d'entraînement réel intégrés (CAE Rise) et augmentation de 10 % du revenu de formation en formule complète (wet training).
- Mise en œuvre de deux projets importants pour réduire le risque au sein de la division Civil.

Mark Hounsell

Chef des affaires juridiques
et de la conformité, et
secrétaire

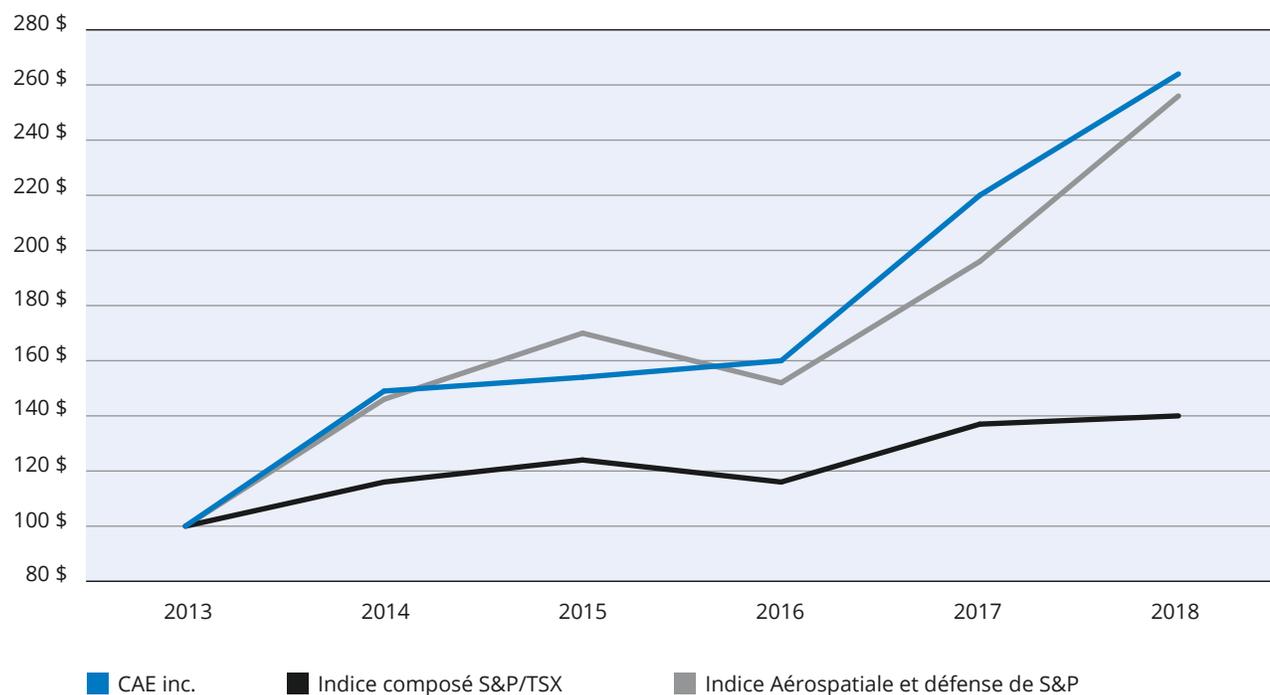
- Précieux soutien lors de plusieurs opérations de fusion et acquisition à l'échelle de toutes les divisions, y compris l'acquisition d'intérêts d'AirAsia dans le cadre d'une coentreprise.
- Amélioration soutenue du programme de conformité global de CAE par la conduite d'un examen approfondi du programme, la consolidation des assises du service de la conformité et la révision du code d'éthique professionnelle.
- Poursuite de la phase consécutive du projet entourant la réforme du contrôle des exportations, la première phase complétée ayant généré l'enthousiasme des employés.
- Rôle de premier plan dans le règlement heureux de divers litiges.
- Rationalisation des politiques et des programmes d'entreprise.
- Mise sur pied d'un comité directeur chargé de préparer l'entrée en vigueur de la nouvelle législation européenne en matière de confidentialité, soit le Règlement général sur la protection des données.

Tous les détails des objectifs des hauts dirigeants visés ne sont pas indiqués vu leurs répercussions éventuelles pour CAE sur le plan concurrentiel. Le rendement des hauts dirigeants visés en fonction de leurs objectifs a été passé en revue par le comité des ressources humaines au terme de l'exercice 2018, en plus d'avoir été examiné par le président et chef de la direction au cours de l'exercice.

Rémunération des hauts dirigeants

Graphique du rendement pour les actionnaires

Le graphique suivant compare le rendement cumulé des actions ordinaires aux rendements cumulatifs de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice Aérospatiale et défense de S&P sur la période de cinq ans débutant le 31 mars 2013¹.

Rendement global cumulé sur cinq ans de CAE inc. par rapport à l'indice composé S&P/TSX et à l'indice Aérospatiale et défense de S&P


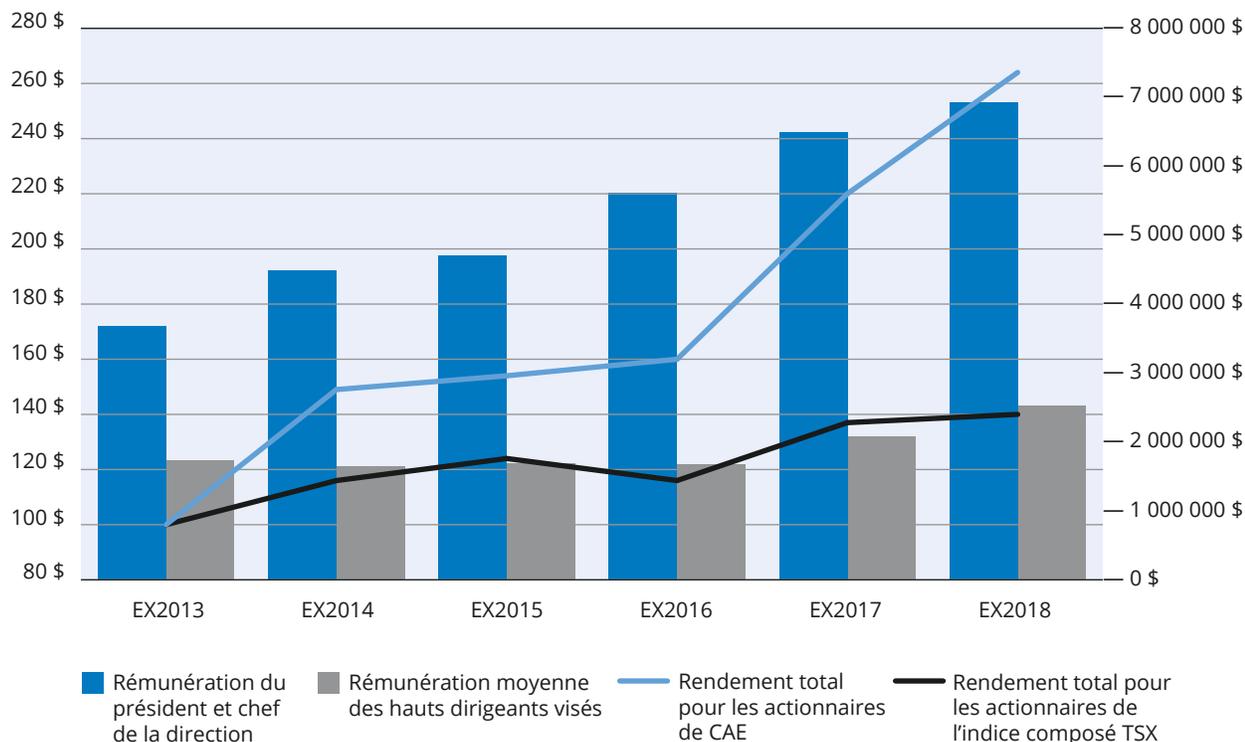
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
CAE inc.	100 \$	149 \$	154 \$	160 \$	220 \$	264 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	116 \$	124 \$	116 \$	137 \$	140 \$
Indice Aérospatiale et défense de S&P	100 \$	146 \$	170 \$	152 \$	196 \$	256 \$

¹ Selon l'hypothèse d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires échangées à la TSX le 31 mars 2013. Les valeurs sont calculées en date du dernier jour de bourse du mois de mars au cours des années indiquées et tirées de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice Aérospatiale et défense de S&P, qui sont fondés sur l'hypothèse du réinvestissement des dividendes.

Corrélation avec la rémunération au rendement

Le tableau suivant compare l'évolution du rendement total pour les actionnaires de CAE à celle de la rémunération des hauts dirigeants (comme indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération), soit pour le président et chef de la direction et les autres hauts dirigeants visés. Le rendement total pour les actionnaires suppose un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires échangées à la Bourse de Toronto le 31 mars 2013. Les valeurs sont en date du dernier jour du mois de mars des années indiquées et tiennent compte du réinvestissement des dividendes.

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



Remarques :

- À l'exercice 2013, la rémunération de l'ancien président de groupe, produits de simulation, formation et services – Militaire, a été incluse jusqu'au 28 septembre 2012, à l'exclusion des trois années de service supplémentaires créditées au régime complémentaire.
- À l'exercice 2017, la rémunération de l'ancien chef de la direction financière a été incluse jusqu'à sa démission, le 30 mai 2016.

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

De manière générale, la tendance de la rémunération totale du président et chef de la direction suit celle du rendement total pour les actionnaires de CAE. Le graphique du rendement indique une augmentation constante du rendement total pour les actionnaires de CAE entre les exercices 2013 et 2016. Aux exercices 2017 et 2018, la hausse s'est accélérée en raison du rendement exceptionnel de la société, de pair avec l'appréciation du cours et la croissance du rendement total pour les actionnaires. La rémunération totale du président et chef de la direction affiche une tendance comparable, soit une hausse sur douze mois entre les exercices 2013 et 2016. Aux exercices 2017 et 2018, la rémunération du président et chef de la direction reflétait la croissance de CAE au chapitre du RPA, des revenus records et du carnet de commandes, le taux de rendement du RICT s'élevant à 194 % et à 167 %, respectivement. En ce qui concerne les autres hauts dirigeants visés, la tendance de la rémunération moyenne a été marquée par des changements dans les postes de président de groupe aux exercices 2013 et 2014, respectivement.

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

Les nouveaux titulaires ont été engagés ou promus à des niveaux de rémunération plus bas que les précédents étant donné leur arrivée en poste. Ce facteur explique en partie la relative stabilité de la rémunération moyenne des hauts dirigeants visés, autres que le président et chef de la direction, entre les exercices 2013 et 2016. Aux exercices 2017 et 2018, la rémunération moyenne des hauts dirigeants a un peu augmenté en raison du rendement exceptionnel de la société et des paiements de RICT qui s'y rattachent. Ces deux hausses consécutives sont aussi partiellement attribuables à la mutation de M. Colabatistto aux États-Unis et à sa rémunération en dollars américains convertie en dollars canadiens. L'augmentation est toutefois légèrement atténuée par la nomination d'une nouvelle chef de la direction financière à l'exercice 2017, M^{me} Branco, dont la rémunération est inférieure à celle de son prédécesseur étant donné son arrivée en poste.

La section 7 « **Rémunération des hauts dirigeants – Rémunération au rendement par rapport au groupe de référence** » offre une comparaison plus exhaustive de la rémunération du président et chef de la direction divulguée et réalisable par rapport au groupe de référence et au rendement financier relatif.

Corrélation avec la rémunération au rendement	EX2018	EX2017	EX2016
Capitalisation boursière (au 31 mars)	6,420 G\$	5,454 G\$	4,050 G\$
Rendement des capitaux propres	16,2 %	12,9 %	12,3 %
Rendement total moyen pour les actionnaires – taux de croissance annuel composé triennal	14,1 %	7,2 %	6,9 %
Résultat par action dilué des activités poursuivies	1,29 \$	0,93 \$	0,89 \$
Résultat par action dilué excluant les éléments particuliers	1,29 \$	1,03 \$ ¹	0,86 \$

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

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

Nom et poste principal	Année	Rémunération divulguée moins la valeur du régime de retraite ¹	Rémunération réalisée réelle ²
		(\$)	(\$)
au 31 mars 2018			
M. Parent Président et chef de la direction	2018	6 328 180	6 493 065
	2017	5 937 841	2 906 125
	2016	5 005 577	7 957 551
	2015	4 419 854	9 703 786
	2014	3 962 819	7 454 432
	Total	25 654 271	34 514 959
S. Branco Vice-présidente, Finances et chef de la direction financière	2018	1 547 928	1 225 061
	2017	1 110 905	784 640
	2016	458 259	414 512
	2015	547 335	702 678
	Total	3 664 427	3 126 891
G. Colabatistto Président de groupe, Défense et sécurité	2018	3 430 644	3 590 084
	2017	2 647 407	1 729 159
	2016	1 840 079	1 070 300
	2015	1 660 048	2 250 281
	2014	1 514 632	1 559 945
	Total	11 092 810	10 199 769

Rémunération des hauts dirigeants

Nom et poste principal	Année	Rémunération divulguée moins la valeur du régime de retraite ¹ (\$)	Rémunération réalisée réelle ² (\$)
N. Leontidis Président de groupe, Solutions de formation pour l'aviation civile	2018	2 267 257	1 611 271
	2017	1 873 988	1 284 667
	2016	1 548 314	1 333 759
	2015	1 521 480	2 389 407
	2014	1 631 849	2 138 510
	Total	8 842 888	8 757 614
M. Hounsell Chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire	2018	1 300 767	1 152 343
	2017	1 148 906	761 228
	2016	575 377	210 877
	Total	3 025 050	2 124 448

1 Total du salaire de base, des versements annuels du RICT, des autres éléments de rémunération et de la valeur des attributions à base d'actions et de celles à base d'options au cours de l'exercice, conformément à la circulaire.

2 Total du salaire de base, des versements annuels du RICT, des autres éléments de rémunération, de la valeur de paiement des DNR et des DAR et de la valeur marchande actuelle des DDVA acquis associés à l'octroi de l'exercice en question, et du gain tiré de l'exercice d'options pendant la période en question.

Rémunération au rendement par rapport au groupe de référence

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

Le graphique ci-après illustre ce qui suit :

- Rang percentile du rendement relatif de CAE (mesuré par rapport au groupe de référence lors des trois derniers exercices) en fonction de ce qui suit :
 - croissance du résultat par action (RPA);
 - rentabilité totale pour l'actionnaire;
 - rendement du capital utilisé (RCU) moyen;
 - marge opérationnelle moyenne; et
 - Performance dans l'ensemble, basée sur une performance pondérée de chacune de ces quatre mesures avec une pondération de 35 %, 35 %, 15 % et 15 % respectivement.
- Rang percentile de CAE pour ce qui est de la rémunération du président et chef de la direction *divulguée* et *réalisable* au cours des trois derniers exercices, comme décrite ci-dessous.

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

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

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

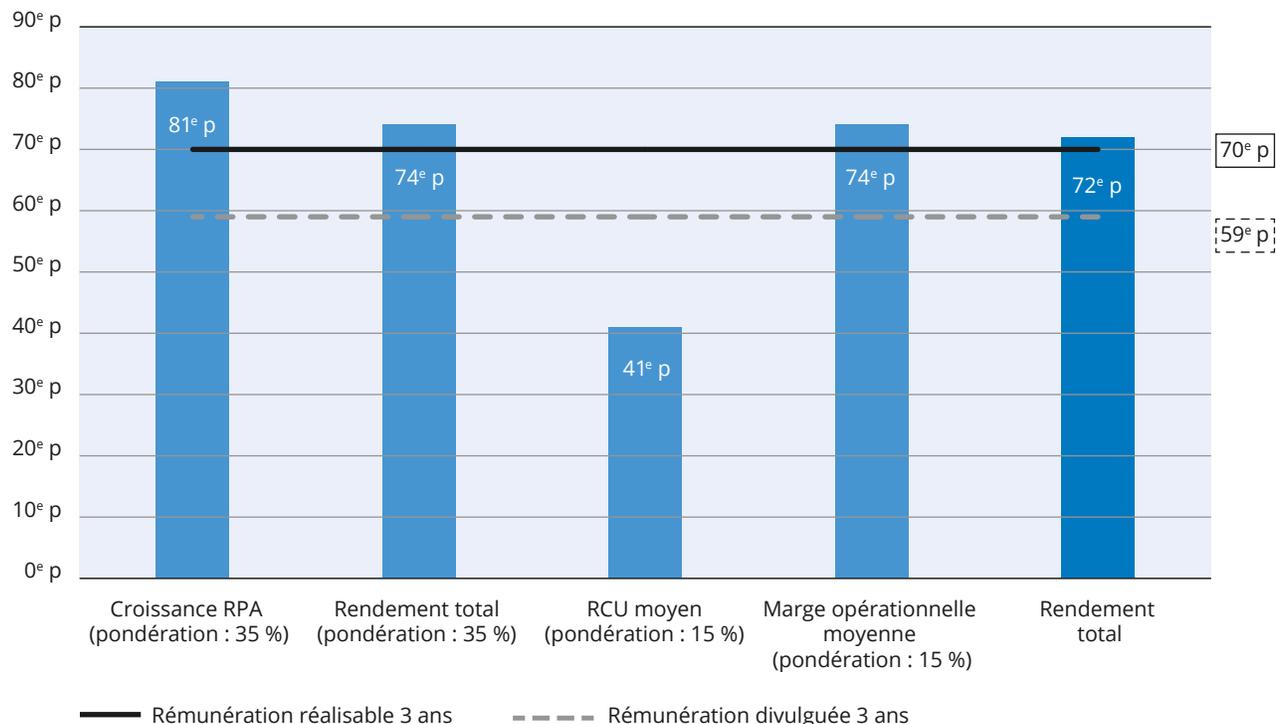
Rémunération des hauts dirigeants

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

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

Rémunération au rendement EX2016-2018

Rang percentile de CAE dans groupe de référence



Le tableau ci-dessus montre que le rendement de la société pour la période de trois ans, de l'exercice 2016 à l'exercice 2018, tel que défini par la croissance du RPA, le rendement total pour les actionnaires, le RCU moyen et la marge opérationnelle moyenne, comparativement au rendement de nos pairs pour la même période, se classe au 72^e percentile de l'ensemble du groupe. La rémunération réalisable sur trois ans du président et chef de la direction de CAE pour la même période a suivi le rendement global de la société, s'élevant au 70^e percentile pour ce qui est de la rémunération réalisable des chefs de direction des sociétés du groupe de référence de CAE.

Le rendement global de la société pour la période de trois ans, de l'exercice 2016 à l'exercice 2018, comparativement à celui des pairs de CAE atteint presque le quartile supérieur, tandis que la rémunération réalisable du président et chef de la direction pour la même période a suivi le rendement global de la société, se classant au 70^e percentile. La rémunération déclarée du président et chef de la direction se situait légèrement au-dessus de la médiane du groupe de référence.

Rémunération de nos hauts dirigeants visés

Tableau sommaire de la rémunération

Le premier tableau qui suit présente un sommaire de la rémunération gagnée au cours des trois derniers exercices terminés le 31 mars par le président et chef de la direction, la vice-présidente, Finances et 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 2018 (collectivement, les « **hauts dirigeants visés** »).

Nom et poste principal	Année	Salaire	Rémunération selon un régime d'intéressement autre qu'à base d'actions						
			Attrib. à base d'actions ¹	Attrib. à base d'options ²	Régime d'intér. annuel ³	Régime d'intér. à long terme	Valeur du régime de retraite ⁴	Autre rémunération ⁵	Rémunération totale
		\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Marc Parent Président et chef de la direction	2018	961 200	2 370 416	1 126 080	1 695 370	0	596 000	175 114	6 924 180
	2017	924 233	2 116 296	915 420	1 818 540	0	563 000	163 352	6 500 841
	2016	888 667	2 034 816	640 614	1 292 408	0	604 000	149 072	5 609 577
Sonya Branco ⁶ Vice-présidente, Finances et chef de la direction financière	2018	365 667	471 113	223 836	413 049	0	289 000	74 263	1 836 928
	2017	325 000	227 715	98 550	397 150	0	565 000	62 490	1 675 905
	2016	230 884	62 982	19 864	96 353	0	106 000	48 176	564 259
Gene Colabatistto ⁷ Président de groupe, Défense et sécurité	2018	606 663	988 339	469 476	603 665	0	560 000	762 501	3 990 644
	2017	556 287	640 994	277 254	635 373	0	473 000	537 499	3 120 407
	2016	437 283	585 464	184 315	357 224	0	254 000	275 793	2 094 079
Nick Leontidis Président de groupe, Solutions de formation pour l'aviation civile	2018	451 433	794 573	377 568	504 621	0	529 000	139 062	2 796 257
	2017	436 467	552 815	239 148	516 013	0	222 000	129 545	2 095 988
	2016	423 733	536 713	169 035	304 101	0	222 000	114 732	1 770 314
Mark Hounsell ⁸ Chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire	2018	399 217	366 027	173 880	307 377	0	198 000	54 266	1 498 767
	2017	384 417	270 513	117 165	326 810	0	172 000	50 001	1 320 906
	2016	62 500	193 500	171 000	32 265	0	14 000	116 112	589 377

1 Représente la valeur des attributions à base d'actions dans le cadre du RDNR et du RDAR. La valeur divulguée pour les DNR et les DAR représente la valeur à la date d'attribution calculée en multipliant le nombre de DNR et de DAR attribués à la cible (100 %) par le cours moyen pondéré de l'action de CAE pendant les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution (15,14 \$ pour les droits attribués en mai 2015 [EX2016], 15 \$ pour ceux attribués en mars 2016 [EX2016], 16,15 \$ pour ceux attribués à l'exercice 2017 et 22,17 \$ pour ceux attribués à l'exercice 2018). Cette valeur diffère de la juste valeur comptable à la date de l'attribution établie conformément à l'IFRS2, Paiement fondé sur des actions, puisque la juste valeur comptable est évaluée à partir du cours de l'action à la date d'attribution (plutôt que selon un cours moyen). La juste valeur comptable à la date d'attribution se calculerait comme suit en utilisant le cours de clôture de l'action ordinaire à la TSX aux dates respectives d'attribution (14,85 \$ le 29 mai 2015, 15,03 \$ le 16 mars 2016, 16,39 \$ le 31 mai 2016 et 22,18 \$ le 9 juin 2017) : M. Parent : 1 995 840 \$ pour l'EX2016 (différence négative de 38 976 \$), 2 147 746 \$ pour l'EX2017 (différence négative de 31 450 \$), et 2 371 486 \$ pour l'EX2018 (différence de 1 070 \$); M^{me} Branco : 61 776 \$ pour l'EX2016 (différence négative de 1 206 \$), 231 099 \$ pour l'EX2017 (différence de 3 384 \$) et 471 325 \$ pour l'EX2018 (différence de 212 \$); M. Colabatistto : 574 250 \$ pour l'EX2016 (différence négative de 11 214 \$), 650 520 \$ pour l'EX2017 (différence de 9 526 \$) et 988 784 \$ pour l'EX2018 (différence de 445 \$); M. Leontidis : 526 433 \$ pour l'EX2016 (différence négative de 10 280 \$), 561 030 \$ pour l'EX2017 (différence de 8 215 \$) et 794 931 \$ pour l'EX2018 (différence de 358 \$); et M. Hounsell : 193 887 \$ pour l'EX2016 (différence de 387 \$), 274 533 \$ pour l'EX2017 (différence de 4 020 \$) et 366 192 \$ pour l'EX2018 (différence de 165 \$). À noter que la valeur réelle payée, le cas échéant, sera différente.

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

	EX2018	EX2017	EX2016 – Mars	EX2016 – Mai
Taux de dividende	1,44 %	1,83 %	2,00 %	1,89 %
Volatilité prévue	18,39 %	19,66 %	19,84 %	20,12 %
Taux d'intérêt sans risque	0,85 %	0,75 %	0,70 %	0,85 %
Durée prévue des options	3,75	4	4	4
Valeur Black-Scholes	12,45 %	13,56 %	12,67 %	12,62 %

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

- 3 Représente la prime du RICT acquise au cours de chaque exercice et payée au premier trimestre de l'exercice suivant (voir la section 7 « Régime d'intéressement à court terme – rendement individuel et de la société » pour en savoir plus). M^{me} Branco a choisi de reporter une partie de ses primes aux termes du RICT pour les exercices 2017 et 2018 au RDDVA pour hauts dirigeants.
- 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. Dans le cas de M. Colabatistto, la valeur à l'exercice 2018 inclut la cotisation d'employeur en vertu du régime de rémunération différée non admissible totalisant 80 000 \$. M. Colabatistto a cessé sa participation au régime le 1^{er} janvier 2018.
- 5 Toute autre rémunération à l'exercice 2018 comprend les autres frais liés aux avantages et allocations payés par CAE, comme suit :

	Automobile	Avantages en soins de santé et assurance	Autres avantages indirects	Péréquation fiscale	Cotisations de l'employeur au RAAE	Équivalents de dividendes	Total
M. Parent	23 288	27 178	3 240	-	28 836	92 572	175 114
S. Branco	21 487	14 365	22 513	-	10 970	4 928	74 263
G. Colabatistto	30 306	2 231	27 279	665 482	17 381	19 822	762 501
N. Leontidis	24 529	17 178	8 324	-	13 543	75 488	139 062
M. Hounsell	11 818	18 918	11 553	-	11 977	-	54 266

- 6 M^{me} Branco a été promue au poste de vice-présidente, Finances et chef de la direction financière le 23 mai 2016.
- 7 M. Colabatistto a été muté aux États-Unis le 27 juin 2016. Les montants versés en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change de 1,31 \$ à l'exercice 2017 et de 1,28 \$ à l'exercice 2018, utilisé dans le rapport de gestion et les états financiers.
- 8 M. Hounsell a été embauché à titre de chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire le 1^{er} février 2016. Dans le cas de M. Hounsell, le montant indiqué à l'exercice 2016 sous « Autre rémunération » comprend une prime spéciale de 113 120 \$ visant à compenser la prime annuelle qu'il n'a pu recevoir de son ancien employeur.

Attributions en vertu de régimes d'intéressement

Les tableaux qui suivent fournissent des renseignements concernant les attributions à base d'options et d'actions en circulation au 31 mars 2018 pour chaque haut dirigeant visé, ainsi que la valeur à l'acquisition des droits ou gagnée au cours de l'exercice 2018 pour ces attributions en vertu des régimes d'intéressement.

Attributions à base de titres et d'options d'achat d'actions au cours de l'exercice 2018

Le tableau suivant indique les attributions aux termes des régimes de participation par actions et d'options d'achat d'actions de CAE pour les hauts dirigeants visés à l'exercice 2018.

Nom	Type d'attribution	Date d'attribution	N ^{bre} de titres, d'unités ou d'autres droits	Date de paiement ou d'expiration	Prix d'attribution ⁴
M. Parent	DNR ¹	09/06/2017	30 550	09/06/2020	22,17 \$
	DAR ²	09/06/2017	76 370	09/06/2020	22,17 \$
	Option d'achat ³	09/06/2017	408 000	08/06/2024	22,17 \$
S. Branco	DNR ¹	09/06/2017	6 070	09/06/2020	22,17 \$
	DAR ²	09/06/2017	15 180	09/06/2020	22,17 \$
	Option d'achat ³	09/06/2017	81 100	08/06/2024	22,17 \$
G. Colabatistto	DNR ¹	09/06/2017	12 740	09/06/2020	22,17 \$
	DAR ²	09/06/2017	31 840	09/06/2020	22,17 \$
	Option d'achat ³	09/06/2017	170 100	08/06/2024	22,17 \$
N. Leontidis	DNR ¹	09/06/2017	10 240	09/06/2020	22,17 \$
	DAR ²	09/06/2017	25 600	09/06/2020	22,17 \$
	Option d'achat ³	09/06/2017	136 800	08/06/2024	22,17 \$
M. Hounsell	DNR ¹	09/06/2017	4 720	09/06/2020	22,17 \$
	DAR ²	09/06/2017	11 790	09/06/2020	22,17 \$
	Option d'achat ³	09/06/2017	63 000	08/06/2024	22,17 \$

- 1 Attributions de DNR aux termes du RDNR (voir la section 7 « Analyse de la rémunération » pour en savoir plus). Aux termes de ce régime, 100 % des droits attribués vont être acquis en juin 2020, sous réserve que le participant soit toujours à l'emploi de CAE. Les DNR acquis seront versés en fonction du cours moyen de l'action ordinaire à la TSX pendant les 20 jours de bourse précédant la date d'acquisition finale des droits visés par l'attribution.
- 2 Attributions de DAR aux termes du RDAR (voir la section 7 « Analyse de la rémunération » pour en savoir plus). Aux termes de ce régime, les droits attribués pourront être acquis en juin 2020, sous réserve du rendement du RPA de CAE et de la grille de paiement approuvée par le comité des ressources humaines, et à la condition que le participant soit toujours au service de CAE. Selon le résultat annuel du RPA lors de la période de rendement, le taux cible des droits attribués sera multiplié par un facteur variant entre 0 % et 200 %. Les DAR acquis seront versés en fonction du cours moyen de l'action à la TSX pendant les 20 jours de bourse précédant la date d'acquisition finale des droits visés par l'attribution.
- 3 Attributions d'options d'achat d'actions aux termes du régime d'options des employés (voir la section 7 « Analyse de la rémunération » pour en savoir plus). En vertu de ce régime, des options sont attribuées, assorties d'un prix d'exercice équivalant au cours moyen pondéré des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date de l'attribution (si la date d'attribution tombe dans une période d'interdiction ou les cinq jours de bourse suivant la fin de la période d'interdiction, la date d'attribution est présumée être le sixième jour de bourse suivant la fin de cette période d'interdiction). À chacun des quatre premiers anniversaires de l'attribution, 25 % de l'attribution est acquise et peut être exercée.
- 4 Le prix d'attribution à la date d'attribution correspond au cours moyen pondéré des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date de l'attribution (si la date d'attribution tombe dans une période d'interdiction ou les cinq jours de bourse suivant la fin de la période d'interdiction, la date d'attribution est présumée être le sixième jour de bourse suivant la fin de cette période d'interdiction).

Rémunération des hauts dirigeants

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

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

Nom	Attributions à base d'options				Attributions à base d'actions		
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options ¹	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ²	Nombre d'actions ou d'unités d'action dont les droits ne sont pas acquis ³	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁴	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions acquises non payées ni distribuées ⁵
						n ^{bre}	\$
M. Parent	408 000	22,17	08/06/2024	738 480			
	418 000	16,15	30/05/2023	3 272 940			
	335 400	15,14	28/05/2022	2 964 936			
	266 000	14,66	20/05/2021	2 479 120			
Total				9 455 476	381 231	11 443 999	6 189 729
S. Branco	81 100	22,17	08/06/2024	146 791			
	33 750	16,15	30/05/2023	264 263			
	5 200	15,14	28/05/2022	45 968			
	4 050	14,66	20/05/2021	37 746			
Total				494 768	40 094	1 032 675	324 204
G. Colabatistto	170 100	22,17	08/06/2024	307 881			
	126 600	16,15	30/05/2023	991 278			
	96 500	15,14	28/05/2022	853 060			
	78 600	14,66	20/05/2021	732 552			
	110 100	11,02	20/05/2020	1 426 896			
Total				4 311 667	125 834	3 679 827	1 301 514
N. Leontidis	136 800	22,17	08/06/2024	247 608			
	109 200	16,15	30/05/2023	855 036			
	88 500	15,14	28/05/2022	782 340			
	85 300	14,66	20/05/2021	794 996			
Total				2 679 980	109 428	3 231 257	5 127 250
M. Hounsell	63 000	22,17	08/06/2024	114 030			
	53 500	16,15	30/05/2023	418 905			
	45 000	15,00	15/03/2023	404 100			
Total				937 035	46 160	1 106 917	Néant

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

2 Les options sont dans le cours si la valeur marchande des actions ordinaires visées est supérieure au prix d'exercice. La valeur indiquée est égale à l'excédent, le cas échéant, du cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 29 mars 2018 (23,98 \$) sur le prix d'exercice de l'option. La valeur réelle réalisée sera fondée sur la valeur dans le cours réelle à l'exercice des options, le cas échéant. Les droits liés aux options sont acquis à raison de 25 % par an, à compter d'un an après la date de l'attribution.

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

4 La valeur est établie en fonction du paiement prévu selon les objectifs de rendement réalisés en date du 31 mars 2018 pour les DAR et d'après le cours de clôture des actions ordinaires le 29 mars 2018 (23,98 \$) pour les DLT et pour les DNR et les DAR payables en mai 2018, mai 2019 et juin 2020.

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

Rémunération des hauts dirigeants

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

Le tableau suivant indique la valeur à l'acquisition des droits ou gagnée par les hauts dirigeants visés au cours de l'exercice 2018 aux termes des régimes d'intéressement.

Nom	Attributions à base d'options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ¹	Attributions à base d'actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ²	Rémunération selon un régime d'intéressement autre qu'à base de titres de participation – Valeur gagnée au cours de l'exercice ³
	\$	\$	\$
M. Parent	2 472 391	4 685 135	1 695 370
S. Branco	165 282	295 485	413 049
G. Colabatistto	756 971	1 576 902	603 665
N. Leontidis	844 497	1 575 493	504 621
M. Hounsell	271 361	Néant	307 377

1 Représente la valeur des gains éventuels tirée des options acquises au cours de l'exercice 2018. Valeur qui comprend généralement la tranche des options attribuées au cours des quatre derniers exercices et dont les droits ont été acquis dans l'année. Les gains éventuels correspondent à l'excédent, le cas échéant, du cours de clôture des actions ordinaires à la TSX, à chacune des dates d'acquisition des droits liés aux options au cours de l'exercice 2018 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 2018 comprend : (i) la tranche des droits au titre du RDLT attribués au cours des cinq derniers exercices, qui ont été acquis durant l'année selon le cours de clôture des actions ordinaires à chacune des dates d'acquisition respectives, pour lesquels le paiement est reporté à la cessation d'emploi (ii) les DAR acquis le 21 mai 2017 selon le cours de clôture moyen des actions ordinaires au cours des 20 jours de bourse précédant la date d'acquisition, le 21 mai 2017, soit : 3 747 040 \$ pour M. Parent; 228 229 \$ pour M^{me} Branco; 1 106 654 \$ pour M. Colabatistto; et 1 200 756 \$ pour M. Leontidis; (iii) les DNR acquis le 21 mai 2017 selon le cours de clôture moyen des actions ordinaires au cours des 20 jours de bourse précédant la date d'acquisition, le 21 mai 2017, soit : 749 408 \$ pour M. Parent; 45 774 \$ pour M^{me} Branco; 221 416 \$ pour M. Colabatistto; et 240 151 \$ pour M. Leontidis. M. Hounsell n'a pas bénéficié de cette attribution. Aucun autre DAR ni DNR n'est acquis au 31 mars 2018.

3 Représente la valeur payée aux hauts dirigeants visés aux termes du régime d'intéressement à court terme pour l'exercice 2018 (voir la section 7 « Régime d'intéressement à court terme – rendement individuel et de la société » pour en savoir plus).

Conventions de retraite

Les hauts dirigeants visés et les hauts dirigeants clés participent au régime de retraite désigné enregistré au Canada, ainsi qu'au régime de retraite complémentaire non contributif. 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 président et 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 d'un régime de retraite enregistré). La rémunération d'intéressement à court terme du président et chef de la direction utilisée pour déterminer son revenu annuel moyen correspond à la prime cible. Sa prestation de retraite annuelle maximale se limite à un million cinquante mille dollars (1 050 000 \$). Les hauts dirigeants peuvent prendre leur retraite de la société à partir de l'âge de 60 ans et ont droit à la totalité des prestations. Aux fins du régime complémentaire, un haut dirigeant est considéré comme retraité en vertu du régime complémentaire si, au moment de quitter CAE, il est âgé d'au moins 55 ans et a participé à ce régime pendant au moins cinq ans. Avant l'âge normal de retraite, la prestation annuelle sera réduite de 0,5 % à 0,25 % par mois selon l'âge du haut dirigeant visé au moment de la retraite.

Rémunération des hauts dirigeants

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

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

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

Tableau des régimes à prestations déterminées

Le tableau qui suit décrit les années décomptées ouvrant droit à pension et la valeur actualisée des prestations accumulées des hauts dirigeants visés au 31 mars 2018 aux termes du régime de retraite désigné et des régimes de retraite complémentaires dans le cadre de leur retraite.

Nom	Prestations annuelles payables				Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ¹	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ²	Obligation au titre des prestations à la fin de l'exercice ³
	Nombre d'années décomptées	Au 31 mars 2017	À 65 ans					
	#	\$	\$	\$				
M. Parent	13,17	454 000	794 000	7 915 000	596 000	584 000	9 095 000	
S. Branco	9,25	60 000	362 000	1 251 000	289 000	240 000	1 780 000	
G. Colabatistto^{4,5}	5,83	93 000	273 000	1 543 000	480 000	215 000	2 238 000	
N. Leontidis	18,00	241 000	397 000	4 254 000	529 000	418 000	5 201 000	
M. Hounsell	2,17	26 000	219 000	220 000	198 000	77 000	495 000	

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

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

3 Les valeurs actualisées des prestations accumulées indiquées dans le tableau ci-dessus sont calculées conformément aux hypothèses employées aux fins de communication de l'information financière. Reportez-vous à la note 14 des états financiers consolidés de CAE pour l'exercice terminé le 31 mars 2018. La valeur actualisée totale des prestations accumulées indiquée dans nos états financiers est calculée conformément aux IFRS.

4 La pension de M. Colabatistto est payable en dollars américains convertis en dollars canadiens selon un taux de change de 1,29 \$ au 29 mars 2018.

5 À l'exercice 2018, M. Colabatistto a aussi participé à un régime 401(K) et, jusqu'au 1^{er} janvier 2018, au régime de rémunération différée non admissible, deux types de régimes enregistrés aux États-Unis. L'obligation de M. Colabatistto au titre des prestations constituées à la fin de l'année est compensée par les cotisations d'employeur en vertu du régime 401(K) et les gains qui se rattachent aux placements, de sorte que le calcul final de la rente n'excède pas 2 % de la moyenne du revenu annuel. Au 1^{er} avril 2017, la valeur cumulée, conformément à la participation de M. Colabatistto au régime de rémunération différée non admissible, était de 37 472 \$. À l'exercice 2018, la cotisation de l'employeur est de 80 000 \$. Par conséquent, la valeur totale cumulée aux termes du régime était de 167 534 \$ au 31 mars 2018. Les montants réels au titre du régime de rémunération différée non admissible sont en dollars américains convertis en dollars canadiens selon un taux de change de 1,28 \$, le même utilisé dans les états financiers.

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

Indemnités de départ et 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.

Cela dit, CAE a conclu des ententes d'emploi avec MM. Parent, Colabatistto et Hounsell prévoyant le versement d'indemnités de départ et d'autres avantages en cas de cessation d'emploi involontaire autrement que pour un motif valable. En cas de cessation d'emploi autrement que pour un motif valable, l'indemnité de départ de M. Parent est égale à deux ans de salaire, majoré des primes cibles, 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 autrement que pour un motif valable, l'indemnité de départ de M. Hounsell est égale à quatorze mois de salaire, majoré des primes cibles.

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

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

Programmes de rémunération	Démission et cessation pour un motif valable	Cessation d'emploi involontaire	Retraite	Changement de contrôle ¹
Intéressement à court terme annuel	Perdu	Paiement partiel en fonction du rendement et du temps passé en poste	Paiement partiel en fonction du rendement et du temps passé en poste	Le plus élevé de deux fois la prime cible ou la prime moyenne sur trois ans, en cas de départ ²
Options d'achat d'actions	Démission : 30 jours pour exercer les options dont les droits sont acquis Cessation pour un motif valable : Toutes les options sont annulées	30 jours pour exercer les options dont les droits sont acquis	Exercice des options dont les droits sont acquis jusqu'à la date d'expiration; l'acquisition des droits liés aux options se poursuit et ces options doivent être exercées dans les 30 jours après la date d'acquisition	Tous les droits liés aux options deviennent acquis

Rémunération des hauts dirigeants

Programmes de rémunération (suite)	Démission et cessation pour un motif valable	Cessation d'emploi involontaire	Retraite	Changement de contrôle ¹
Droits à la valeur d'actions liés au rendement	Tous les droits sont perdus	DAR attribués aux exercices 2015 et 2016 : les droits sont partiellement acquis à raison de 1/3 pour chaque année complète de service à compter de la date de l'attribution DAR attribués à partir de l'exercice 2017 : les droits sont partiellement acquis à raison de 1/6, de 1/3 et de 1/2 pour chaque année complète de service à compter de la date de l'attribution	Tous les droits sont payés comme prévu, sous réserve des critères de rendement.	Les droits non acquis seront acquis à 100 % ou, s'il est plus élevé, selon le multiplicateur découlant du rendement réel du RPA à la date de changement de contrôle. Tous les droits acquis seront payables au cours de clôture des actions ordinaires de CAE à la TSX à pareille date.
Droits à la valeur d'actions à négociation restreinte	Tous les droits sont perdus	Les droits sont partiellement acquis à raison de 1/3 pour chaque année complète de service à compter de la date de l'attribution	Tous les droits sont payés comme prévu	Les droits non acquis seront acquis à la date de changement de contrôle; tous les droits acquis deviennent payables au cours de clôture des actions de CAE à la TSX à pareille date.
Droits différés à la valeur d'actions attribués depuis avril 2004	Les droits acquis sont payés	Les droits acquis sont payés	Tous les droits deviennent acquis	Tous les droits deviennent acquis
Régime de retraite complémentaire	Démission : Après cinq ans ou plus de participation au régime de retraite complémentaire : prestations constituées de retraite différées à 65 ans Cessation pour un motif valable : aucune prestation payable du régime complémentaire	Après cinq ans ou plus de participation au régime de retraite complémentaire : prestations constituées de retraite différées à 65 ans	Si 55 ans ou plus et participation d'au moins cinq ans au régime de retraite complémentaire : prestation mensuelle payable immédiatement	Acquisition immédiate et deux ans de service supplémentaire en cas de cessation d'emploi ²
Indemnités de départ	–	Indemnité de départ ³ en cas de cessation d'emploi	–	Indemnité de départ ⁴ en cas de cessation d'emploi ²

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

2 Conformément aux contrats en cas de changement de contrôle conclus entre CAE et chacun des hauts dirigeants visés, à l'exception de M^{me} Branco et de M. Hounsell, qui ne bénéficient pas d'une telle entente, la cessation d'emploi suivant un changement de contrôle est définie comme une cessation d'emploi involontaire qui se produit dans les deux premières années suivant le changement de contrôle.

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

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

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

Rémunération des hauts dirigeants

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

Le tableau qui suit présente les sommes estimées payables aux hauts dirigeants visés à la survenance des événements précisés, comme si chacun de ces événements était survenu le 31 mars 2018. Le tableau n'indique pas les prestations aux termes des régimes auxquels peuvent généralement participer les salariés ni ne comporte de composantes réservées aux hauts dirigeants, notamment le régime de retraite des employés de CAE inc. et de ses sociétés liées, le régime DDVA ordinaire et le régime d'achat d'actions des employés. En outre, le tableau n'indique pas la valeur des attributions à base de titres de participation impayées dont les droits sont déjà acquis, comme les options d'achat d'actions et les DDVA/DLT, ces attributions étant indiquées plus haut à la section 7 « Rémunération des hauts dirigeants – Attributions en vertu de régimes d'intéressement ». Pour en savoir plus sur les régimes et ententes de rémunération qui prévoient les paiements indiqués dans le tableau ci-après, notamment nos contrats en cas de changement de contrôle, reportez-vous à la section 7 « Rémunération des hauts dirigeants – Indemnités de départ et en cas de changement de contrôle ».

	M. Parent	S. Branco	G. Colabatistto	N. Leontidis	M. Hounsell
	\$	\$	\$	\$	\$
Cessation d'emploi involontaire					
Salaire/Indemnité de départ ¹	3 969 600	Non déterminé	1 519 042	Non déterminé	679 712
DLT	–	–	–	–	–
Options d'achat d'actions	–	–	–	–	–
DNR ²	894 880	50 212	261 947	235 313	239 622
DAR ²	3 741 200	171 942	1 087 502	984 885	93 687
Régime complémentaire	1 319 000	–	–	–	–
Total	9 924 680	222 154	2 868 491	1 220 198	1 013 021
Retraite					
	Admissible	Non admissible	Admissible	Admissible	Non admissible
DLT	212 727	–	69 389	93 707	–
DNR	–	–	–	–	–
DAR	–	–	–	–	–
Options d'achat d'actions	–	–	–	–	–
Régime complémentaire	–	–	–	–	–
Total	212 727	–	69 389	93 707	–
Cessation d'emploi après un changement de contrôle					
Salaire/Indemnité de départ ³	5 239 012	Non déterminé	2 411 316	1 891 157	679 712
DLT ⁴	212 727	13 993	69 389	93 707	–
Options d'achat d'actions ⁵	5 295 433	494 768	1 661 008	1 478 804	832 309
DNR ⁶	2 551 232	270 734	842 417	722 997	537 392
DAR ⁶	10 046 485	917 211	3 209 731	2 789 553	750 622
Régime complémentaire ⁷	1 319 000	–	587 000	479 000	–
Total	24 663 889	1 696 706	8 780 861	7 455 218	2 800 035

1 En cas de cessation d'emploi involontaire lorsque l'indemnité de départ est payable, le montant de celle-ci est établi au moment de la cessation d'emploi, compte tenu des facteurs pertinents et de la législation en vigueur et de la jurisprudence. En cas de cessation d'emploi autrement que pour un motif valable, l'indemnité de départ de M. Parent est égale à deux ans de salaire, majoré des primes cibles, prestations et frais. 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. L'indemnité de départ de M. Colabatistto a été convertie en dollars canadiens au taux de change du 29 mars 2018 de 1,29 \$. En cas de cessation d'emploi autrement que pour un motif valable, l'indemnité de départ de M. Hounsell est égale à quatorze mois de salaire, majoré des primes cibles.

2 Les valeurs des DNR-temps et des DAR correspondent au produit du nombre de droits qui auraient été acquis si la cessation d'emploi involontaire était survenue le 31 mars 2018, selon le rendement enregistré au cours des années de service, s'il y a lieu, et la juste valeur marchande moyenne établie pour les 20 jours de bourse des actions ordinaires à la TSX précédant la date d'acquisition de l'attribution, qui était de 23,50 \$. À noter que la valeur réelle sera différente.

3 Les indemnités de départ de MM. Parent, Leontidis et Colabatistto sont définies par leur contrat en cas de changement de contrôle. M^{me} Branco et M. Hounsell ne bénéficient pas d'une telle entente. En cas de cessation d'emploi autrement que pour un motif valable, l'indemnité de départ de M. Hounsell est égale à quatorze mois de salaire, majoré des primes cibles, conformément à la note 1 ci-dessus.

4 La valeur des DLT a été calculée en multipliant le nombre de droits qui auraient été acquis si un changement de contrôle était survenu au 31 mars 2018 et qui seront rachetables au cours de l'année suivant la cessation de l'emploi du haut dirigeant. La valeur a été calculée à 23,98 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 29 mars 2018. À noter que la valeur réelle sera différente.

5 La valeur des options a été calculée en multipliant le nombre d'options dont les droits auraient été acquis si un changement de contrôle était survenu au 29 mars 2018 d'après le cours de clôture des actions ordinaires établi à 23,98 \$, déduction faite du prix d'exercice des options. À noter que la valeur réelle sera différente.

6 La valeur des DNR et des DAR correspond au produit du nombre de droits qui auraient été acquis si un changement de contrôle était survenu le 31 mars 2018, d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX, établi à 23,98 \$. À noter que la valeur réelle sera différente.

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. Bien que seuls MM. Parent, Colabatistto et Leontidis soient admissibles à la retraite, nous avons pris pour hypothèse que les autres hauts dirigeants visés prendront leur retraite à 60 ans.

Section 8

Autres renseignements importants

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

Intérêt des personnes informées dans des opérations importantes

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

Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants

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

Propositions des actionnaires

Si vous souhaitez soumettre une proposition au vote des actionnaires à une assemblée annuelle de CAE, vous devez la faire parvenir au chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire, au bureau de CAE situé au 8585, Côte-de-Liesse, Saint-Laurent (Québec), Canada H4T 1G6 au moins 90 jours avant la date anniversaire de l'avis de convocation à l'assemblée annuelle de l'année précédente. Les propositions pour l'assemblée annuelle de 2019 doivent être reçues au plus tard le 18 mars 2019. 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 fera la demande écrite au chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire de CAE, à CAE inc., 8585, Côte-de-Liesse, Saint-Laurent (Québec) H4T 1G6 (téléphone : 514 734-5779; télécopieur : 514 340-5530) :

1. un exemplaire de la dernière notice annuelle de CAE avec une copie de tout document complet ou de toute partie de document qui y est intégré par renvoi;
2. un exemplaire du rapport financier annuel 2018 contenant les états financiers comparatifs de CAE pour l'exercice 2018, de même que le rapport des auditeurs s'y rattachant et le rapport de gestion; et
3. un exemplaire de la présente circulaire.

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

Le contenu de la présente circulaire a été approuvé par le conseil d'administration de CAE.

Mark Hounsell (*signé*)
Chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire
Montréal, Québec
Le 15 juin 2018

Section 9

Annexe A – Charte du conseil d'administration

Responsabilités du conseil d'administration de CAE inc.

Le président et chef de la direction de CAE ainsi que les autres hauts dirigeants de la société sont responsables de la gestion de la société. Le conseil d'administration (le « **conseil** ») prend en charge la gestion de la société et surveille les mesures prises par la direction, offrant à celle-ci un encadrement et des directives d'orientation.

Mandat

Le conseil agira dans l'intérêt de la société. Il incombe notamment au conseil, dans l'accomplissement de son mandat :

Comités

Le conseil peut constituer des 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 détermine. 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. Ainsi, le conseil maintient en place un comité d'audit, un comité de ressources humaines et un comité de gouvernance. Chaque comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants, comme déterminé par le conseil en regard des lois sur les valeurs mobilières et des politiques boursières pertinentes. Tous les membres de comité sont nommés par le conseil à la suite d'un examen rigoureux des exigences applicables 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, adresser des commentaires à la société de diverses façons, notamment par courriel.

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. Il examine périodiquement les politiques de la société à l'égard des décisions et des questions qui requièrent son approbation.

Audit, finances et gestion des risques

Directement ou par l'intermédiaire du comité d'audit, le conseil supervise :

- (i) l'intégrité et la qualité de la communication de l'information financière ainsi que l'efficacité des contrôles internes et des processus 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; et
- (v) l'adéquation des documents publics importants avant leur publication.

Annexe A – Charte du conseil d'administration

Planification de la relève

Avec l'aide du comité des ressources humaines, le conseil veille à ce que la société dispose d'un plan de relève du président et chef de la direction et des autres cadres supérieurs, et il 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 aspects suivants :

- (i) la nomination et la rémunération des hauts dirigeants de la société à partir du niveau de la vice-présidence;
- (ii) la mise en place de processus de recrutement, de formation, de perfectionnement et de fidélisation des cadres supérieurs qui respectent les normes les plus élevées d'intégrité et de compétence et de toute recommandation visant l'amélioration des processus établis pour le perfectionnement des employés particulièrement prometteurs, comme le processus annuel de perfectionnement du leadership;
- (iii) la philosophie en matière de rémunération de la société en général;
- (iv) 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 employés peuvent ou pourraient participer;
- (v) les politiques de retraite de la société et les cas particuliers.

Le conseil communique au président et chef de la direction – et évalue périodiquement – ses attentes à l'égard du rendement de la direction et de la conduite des affaires de la société. Le conseil évalue aussi périodiquement la description de poste et les objectifs du président et chef de la direction ainsi que son rendement par rapport à ces objectifs. Suivant une évaluation de rendement annuelle, le conseil approuve, en accord avec la recommandation du comité des ressources humaines, la rémunération du président et chef de la direction.

Enjeux relatifs à la santé, à la sécurité et à l'environnement

En utilisant des moyens raisonnables, le conseil veille à ce que la société dispose de politiques et de procédures appropriées en matière de santé, de sécurité et d'environnement. Il examine tout problème important à ce chapitre ainsi que les mesures prises par la direction pour le régler.

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. En ce qui concerne sa composition, le conseil veille à respecter les limites de mandat auxquelles sont soumis tous les administrateurs. En regard de la politique de la société relative à la diversité des membres du conseil et de la direction, il tient aussi compte de critères favorisant la diversité, notamment le sexe, l'expérience à l'international, la nationalité, l'âge et les connaissances du secteur.

Le conseil, par l'entremise du comité de gouvernance, met en place un programme pour l'orientation et la formation des nouveaux administrateurs et s'assure que chaque candidat pressenti comprenne bien le rôle du conseil et de ses comités, la nature des activités de la société et son fonctionnement et l'apport attendu de chaque administrateur. Il met aussi en place, au besoin un programme de formation continue pour les administrateurs.

Le conseil tient compte des recommandations du comité de gouvernance à l'égard du niveau et des modes de rémunération des administrateurs, lesquels doivent refléter les responsabilités et les risques associés d'agir comme administrateur de la société.

Annexe A – Charte du conseil d'administration

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 du suivi des processus visant à évaluer l'efficacité du conseil, de ses comités, des présidents de comité et du président du conseil de même que l'apport de chaque administrateur. Les évaluations ont lieu 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 détermine alors les mesures nécessaires, selon le cas. Le conseil s'assure que sa composition et le nombre d'administrateurs désignés lui permettent de fonctionner de façon prudente et efficace.

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. Ils peuvent aussi recourir aux conseils et aux services du secrétaire de la société, qui est également chef des affaires juridiques et de la conformité.

Le 10 novembre 2017

Section 10

Annexe B – Résumé des principales modalités du régime de droits

Ce résumé du régime de droits, comme il a été proposé de le modifier et de le reformuler, est entièrement subordonné au texte intégral du régime de droits, qui peut être obtenu sur demande auprès du chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire de CAE, adressée à CAE inc., 8585, Côte-de-Liesse, Saint-Laurent (Québec) H4T 1G6 (téléphone : 514 734-5779; télécopieur : 514 340-5530). Le texte du régime de droits se trouve aussi sur le site Web de CAE (www.cae.com). Les termes clés utilisés dans le résumé sans y être expressément définis ont le sens qui leur est attribué dans le régime de droits.

Émission de droits

CAE a émis un droit (un « **droit** ») à l'égard de chaque action ordinaire en circulation à la fermeture des bureaux le 7 mars 1990 (le « **moment de référence** »). CAE a émis et continuera d'émettre des droits de la même façon pour chaque action ordinaire émise après le moment de référence, mais avant le moment de libération ou le moment d'expiration, selon la première des deux éventualités (les deux termes étant définis ci-après).

Certificats de droits et cessibilité

Avant le moment de libération, les droits seront attestés par des certificats ou relevés d'inscription en compte d'actions ordinaires et ne seront pas cessibles séparément des actions ordinaires. À compter du moment de libération, les droits seront attestés par des certificats de droits ou relevés d'inscription en compte distincts et seront cessibles séparément et indépendamment des actions ordinaires.

Exercice des droits

Les droits ne peuvent être exercés avant le moment de libération. À compter du moment de libération et avant le moment d'expiration, chaque droit donne à son porteur le droit d'acquérir une action ordinaire au prix d'exercice de 100 \$ (le « **prix d'exercice** ») (sous réserve de certains rajustements d'anti-dilution). Ce prix d'exercice est un prix supérieur à la valeur maximale estimative des actions ordinaires pour la durée du régime de droits établi par le conseil d'administration.

Si un événement de prise de contrôle (terme défini ci-après) survient avant le moment d'expiration (terme défini ci-après), chaque droit (autre qu'un droit détenu par un « acquéreur », qui deviendra nul et non avenue en raison de l'événement de prise de contrôle) peut être exercé afin d'acheter le nombre d'actions ordinaires dont la valeur marchande totale correspond au double du prix d'exercice des droits, en contrepartie d'un montant égal au prix d'exercice. Ainsi, un actionnaire (autre que l'acquéreur) peut acquérir des actions ordinaires supplémentaires à la moitié du cours du marché.

Définition du terme « acquéreur »

Sous réserve de certaines exceptions, un acquéreur est une personne qui est propriétaire véritable (terme défini ci-après) d'au moins 20 % des actions ordinaires en circulation.

Définition du terme « propriétaire véritable »

Une personne est propriétaire véritable si elle-même, un membre de son groupe, une personne avec laquelle elle a des liens ou toute autre personne agissant conjointement ou de concert avec elle :

1. détient les titres en droit ou en capitaux propres; et
2. a le droit d'acquérir les titres (immédiatement ou dans les 60 jours) à l'exercice de titres convertibles ou aux termes d'une convention, d'un arrangement ou d'une entente (autre qu'une convention de placement habituelle, un nantissement de titres ou un accord de regroupement d'entreprises assujetti à l'approbation des actionnaires).

Annexe B – Résumé des principales modalités du régime de droits

Toutefois, une personne ne peut être considérée comme propriétaire véritable en vertu du régime de droits dans les cas suivants :

1. les titres ont été déposés ou offerts en réponse à une offre d'achat publique, à moins d'avoir été pris en livraison ou payés;
2. les porteurs des titres ont convenu de les déposer ou de les remettre en réponse à une offre publique d'achat aux termes d'une convention de blocage permise;
3. la personne (éventuellement un gestionnaire de fonds, une société de fiducie, un administrateur de régimes de retraite, un fiduciaire ou des comptes non discrétionnaires de clients de courtiers inscrits) exerce des activités de gestion de fonds d'investissement pour des tiers, dans la mesure où elle :
 - a) détient ces actions ordinaires dans le cours normal de ses activités pour le compte de tiers; et
 - b) ne procède pas à une offre publique d'achat ou n'agit pas conjointement ou de concert avec une personne qui lance une offre publique d'achat; ou
4. cette personne est un porteur inscrit de titres en raison de la poursuite de ses activités à titre de dépositaire de titres ou en sa qualité de prête-nom d'un dépositaire de titres.

Définition du terme « moment de libération »

Le moment de libération se produit au dixième jour ouvrable suivant la première de ces dates :

1. date de la première annonce publique qu'un événement de prise de contrôle est survenu;
2. date de présentation d'une offre publique d'achat ou de l'annonce de l'intention d'une personne d'en présenter une (autre qu'une offre permise ou concurrente) ou une date ultérieure fixée par le conseil; et
3. date à laquelle une offre permise ou une offre concurrente cesse d'être permise ou concurrente, ou une date ultérieure fixée par le conseil.

Définition du terme « événement de prise de contrôle »

Un événement de prise de contrôle se produit lorsqu'une personne devient un acquéreur.

À ce moment, les droits détenus en propriété véritable par un acquéreur, une personne lui étant reliée ou à qui il les a transférés, seront frappés de nullité, ce qui fera en sorte que l'investissement de l'acquéreur dans CAE sera grandement dilué si une part importante des droits est exercée après un événement de prise de contrôle.

Définition du terme « offre permise »

Une offre permise est une offre publique d'achat faite par une personne (l'« **initiateur** ») aux termes d'une note d'information qui respecte les conditions suivantes :

1. l'offre est présentée à tous les porteurs inscrits d'actions ordinaires (autres que les actions ordinaires détenues par l'initiateur), selon des modalités et à des conditions identiques;
2. aucune action ordinaire ne peut être prise en livraison ou payée aux termes de l'offre dans les 105 jours suivant la date de lancement de l'offre ou dans un délai plus court autorisé par la législation sur les valeurs mobilières;
3. aucune action ordinaire ne doit être prise en livraison à moins que plus de 50 % des actions ordinaires en circulation détenues par des actionnaires autres que l'initiateur et d'autres parties qui lui sont reliées aient été déposées aux fins de l'offre sans révocation;
4. les actions ordinaires peuvent être déposées ou révoquées en tout temps dans le cadre de l'offre avant son expiration; et
5. si, à la date prévue de la prise de livraison et du paiement, la condition décrite au paragraphe 3 ci-dessus est respectée, l'offre restera valide pour une période supplémentaire d'au moins dix jours afin de permettre aux actionnaires restant de déposer leurs actions ordinaires.

Annexe B – Résumé des principales modalités du régime de droits

Définition du terme « offre concurrente »

Une offre concurrente est une offre publique d'achat qui :

1. est effectuée alors qu'une autre offre permise est en vigueur; et
2. satisfait toutes les exigences d'une offre permise, sauf que les actions ordinaires ne peuvent être prises en livraison ni payées aux termes de l'offre concurrente avant d'être restées en vigueur aux fins de dépôt pendant au moins le nombre de jours de la période minimale de dépôt initiale de l'offre permise.

Définition du terme « convention de blocage permise »

Une convention de blocage permise est une entente intervenue entre une personne faisant une offre publique d'achat et au moins un actionnaire (chacun étant une « **personne assujettie à une convention de blocage** ») aux termes de laquelle les personnes assujetties à une convention de blocage consentent à déposer ou à remettre leurs actions ordinaires en réponse à l'offre publique d'achat. La convention :

1. (i) n'impose aucune limite au droit des personnes assujetties à une convention de blocage de révoquer le dépôt de leurs actions ordinaires afin de les déposer en réponse à une offre concurrente (ou de résilier la convention afin d'appuyer une autre opération) lorsque le prix ou la valeur représenté(e) par l'offre concurrente (ou l'autre opération) est supérieur(e) au prix ou à la valeur représenté(e) par l'offre publique d'achat initiale, ou (ii) limite ce droit de révoquer le dépôt de leurs actions ordinaires afin de les déposer en réponse à une offre concurrente (ou de résilier la convention afin d'appuyer une autre opération) lorsque le prix ou la valeur représenté(e) par l'offre concurrente (ou l'autre opération) est supérieur(e) au prix ou à la valeur représenté(e) par l'offre publique d'achat initiale d'un montant qui est égal ou supérieur au montant précisé dans l'offre publique d'achat initiale; le montant précisé n'excède pas 7 % du prix ou de la valeur représenté(e) par l'offre publique d'achat initiale, et l'offre concurrente (ou l'autre opération) vise le même nombre d'actions ordinaires que l'offre publique d'achat initiale; et
2. n'impose aucuns frais « de rupture » ou « supplémentaires » excédant le plus élevé des montants suivants : (i) 2,5 % du prix ou de la valeur payable aux personnes assujetties à une convention de blocage aux termes de l'offre publique d'achat initiale; ou (ii) 50 % de l'excédent du prix ou de la valeur payable aux personnes assujetties à une convention de blocage aux termes d'une offre concurrente (ou d'une autre opération) par rapport au prix ou à la valeur payable aux personnes assujetties à une convention de blocage en vertu de l'offre publique d'achat initiale; de tels frais ne sont pas exigibles des personnes assujetties à la convention de blocage si l'offre publique d'achat initiale n'est pas réalisée avec succès ou si une personne assujettie à une convention de blocage ne dépose pas ses actions ordinaires aux termes de l'offre publique d'achat initiale.

Rachat de droits

Les droits peuvent être rachetés par le conseil, à son gré, avec l'approbation préalable des actionnaires à tout moment avant la survenance d'un événement de prise de contrôle au prix de rachat de 0,00001 \$ le droit. En outre, les droits seront rachetés automatiquement dans le cas où une offre permise, concurrente ou pour laquelle le conseil a renoncé à l'application du régime de droits est réalisée avec succès. CAE n'est pas tenue de payer le prix de rachat à un porteur de droits, à moins que ce dernier soit appelé à recevoir moins 10 \$ en regard des droits qu'il détient.

Renonciation

Avant la survenance d'un événement de prise de contrôle, le Conseil peut renoncer à appliquer les dispositions du régime de droits relatives à la prise de contrôle à tout événement de prise de contrôle qui surviendrait en raison d'une offre publique d'achat moyennant une note d'information acheminée à tous les porteurs inscrits d'actions ordinaires. Toutefois, si le conseil renonce à l'application du régime de droits à une offre particulière, il est réputé avoir renoncé au régime de droits à l'égard de toute autre offre publique d'achat effectuée au moyen d'une note d'information acheminée à tous les porteurs inscrits d'actions ordinaires avant l'expiration de cette première offre. Toute autre renonciation aux dispositions du régime de droits relatives à la prise de contrôle exige l'approbation préalable des actionnaires.

Le conseil peut également renoncer aux dispositions du régime de droits relatives à la prise de contrôle à l'égard d'un événement de prise de contrôle dans la mesure où il établit qu'un acquéreur est devenu acquéreur par inadvertance et a réduit sa propriété à un niveau tel qu'il cesse d'être un acquéreur.

Annexe B – Résumé des principales modalités du régime de droits

Échéance du régime de droits

Si le régime de droits est maintenu par les actionnaires lors de l'assemblée, il prendra fin le lendemain de l'assemblée annuelle des actionnaires de CAE prévue en 2021, à moins d'être résilié antérieurement. Si le régime de droits n'est pas approuvé par les actionnaires lors de l'assemblée, il prendra fin le 15 août 2018.

Pouvoir de modification

Hormis des modifications mineures apportées pour corriger des erreurs typographiques et des modifications visant à maintenir la validité du régime de droits en conséquence de changements législatifs, l'approbation des actionnaires ou porteurs de droits est requise à l'égard des modifications du régime de droits.

Agent des droits

Société de fiducie Computershare du Canada.

Porteur de droits non-actionnaire

Jusqu'à leur exercice, les droits ne confèrent à leur porteur aucun droit à titre d'actionnaire.

Section 11

Annexe C – Résolution visant à approuver le renouvellement du régime de droits

Il est résolu ce qui suit :

1. Le renouvellement du contrat relatif au régime de protection des droits des actionnaires entre CAE inc. (« **CAE** ») et la Société de fiducie Computershare du Canada, à titre d'agent chargé des droits, daté du 7 mars 1990, dans sa version modifiée et mise à jour – dont les principales modalités sont résumées à l'annexe B de la circulaire de sollicitation de procurations, est approuvé.
2. Tout dirigeant ou administrateur de CAE reçoit par les présentes l'autorisation et l'ordre, pour le compte et au nom de CAE, de signer sous le sceau de CAE ou autrement et de remettre tous les documents et instruments, et d'exécuter ou de faire exécuter toutes les autres mesures nécessaires ou souhaitables afin de donner effet aux présentes.



