



**Avis de convocation à
l'Assemblée annuelle
des actionnaires
et circulaire de
sollicitation de
procurations de 2019**



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 2019	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	12
Section 4 Gouvernance	20
Section 5 Rapports des comités du conseil	25
Section 6 Rémunération des administrateurs	34
Section 7 Rémunération des hauts dirigeants	38
Analyse de la rémunération	38
Faits saillants du rendement de CAE à l'exercice 2019	38
Objectifs en matière de rémunération	41
Établissement de la rémunération des hauts dirigeants	41
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 2019	61
Graphique du rendement pour les actionnaires	68
Corrélation avec la rémunération au rendement	69
Rémunération de nos hauts dirigeants visés	73
Tableau sommaire de la rémunération	73
Attributions en vertu de régimes d'intéressement	74
Conventions de retraite	76
Indemnités de départ et en cas de changement de contrôle	78
Section 8 Autres renseignements importants	81
Section 9 Annexe A – Charte du conseil d'administration	82

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 2019 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.

John P. Manley (signé)
Président du conseil

Marc Parent (signé)
Président et chef de la direction

Le 19 juin 2019

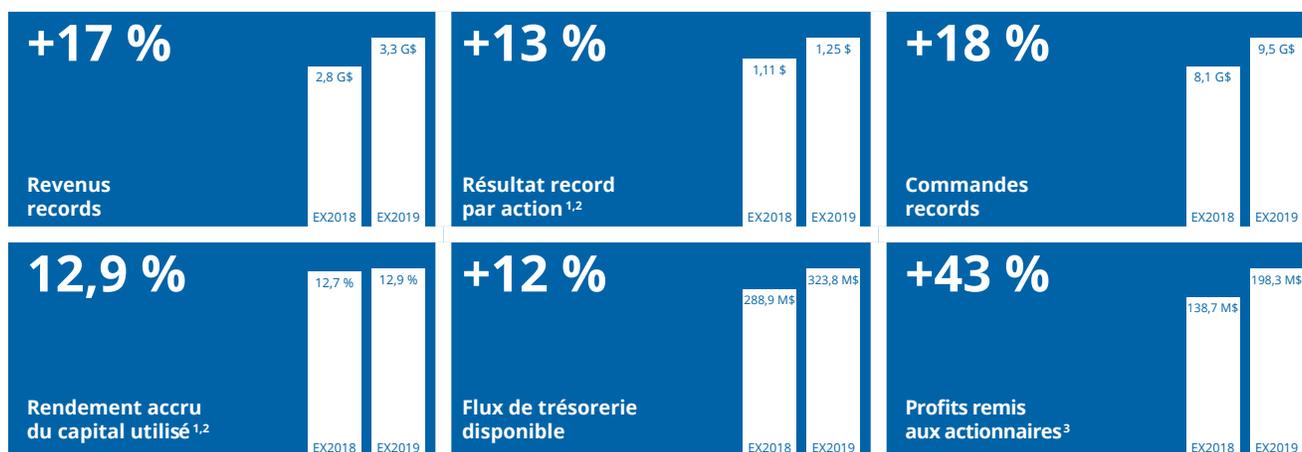
Sommaire de la circulaire de sollicitation de procurations

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

Faits saillants du rendement à l'exercice 2019



1. Avant les éléments particuliers de l'exercice 2018 : gains nets liés à nos coentreprises asiatiques et à la réévaluation de la participation antérieure dans l'Asian Aviation Centre of Excellence Sdn.Bhd. (AACE) et aux répercussions de l'adoption de la réforme fiscale américaine.

2. Avant les coûts découlant de l'acquisition et de l'intégration de la division BAT de Bombardier au cours de l'exercice 2019.

3. Dividendes et rachats d'actions combinés.

Remarque : Le RPA des activités poursuivies avant les éléments particuliers, le carnet de commandes, le rendement du capital utilisé et les flux de trésorerie disponibles sont tous des mesures financières hors PCGR définies dans le rapport de gestion et les états financiers de CAE pour l'exercice 2019.

Voter par procuration, la façon la plus simple de voter

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

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



EN PERSONNE



SUR INTERNET



PAR TÉLÉPHONE



PAR LA POSTE

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 10 000 employés et 160 emplacements et centres de formation dans plus de 35 pays. Nous assurons chaque année la formation de plus de 220 000 membres d'équipage du secteur civil et du secteur de la défense, dont plus de 135 000 pilotes, et de milliers de professionnels de la santé dans le monde.

Fondée en 1947 et établie à Montréal (Canada), CAE s'est bâtie 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.

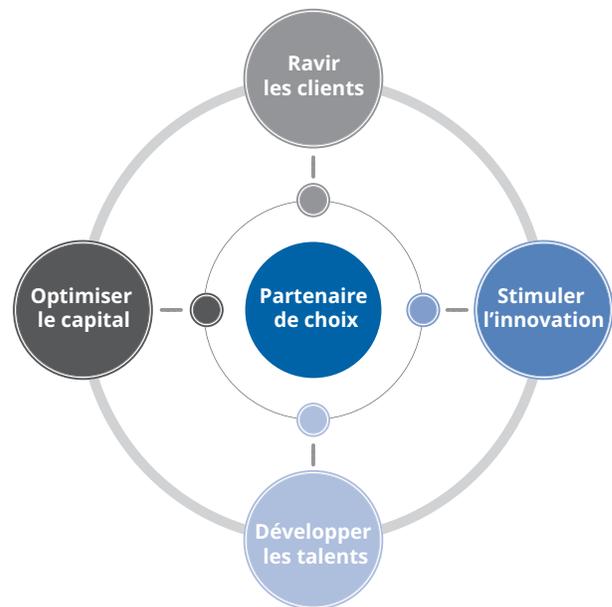
Cet objectif passe par la mise en œuvre réussie de quatre priorités stratégiques qui l'aideront à maintenir sa position de chef de file et à accroître sa part de marché.

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. Environ 60 % de nos activités proviennent de la prestation de services, importante source d'activités récurrentes, et sont en grande partie tributaires d'ententes à long terme avec nombre de compagnies aériennes, d'exploitants d'avions d'affaires et de forces de défense.



Espace pour croître dans les grands marchés

Nous fournissons des solutions de formation innovatrices à des clients dans d'importants marchés exploitables liés à l'aviation civile, à la défense et à la sécurité ainsi qu'à la santé. Ces trois grands marchés présentent des occasions inexploitées qui nous dotent d'une marge de manœuvre considérable pour accroître notre part de marché à long terme.



Possibilité de rendements supérieurs

Pour chacun de nos secteurs, nous prévoyons que notre taux de croissance sera supérieur à celui de nos marchés sous-jacents. La proportion croissante des produits que nous tirons des services de formation présente la possibilité d'un cycle moins amplifié, la formation découlant en grande partie des besoins en formation du parc d'appareils en service. Nous mettons également à contribution notre position dominante sur le marché pour approfondir et étendre nos relations clients. Nous constatons des occasions d'utiliser davantage notre réseau de formation, d'accroître les produits des activités ordinaires que nous tirons de nos actifs existants et de déployer de nouveaux actifs qui offrent des rendements croissants.



Fossé concurrentiel solide

Notre réseau mondial de centres de formation, nos solutions uniques de formation d'élève-pilote à commandant de bord, nos systèmes de formation à composante numérique, 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 continuer à augmenter partout dans le monde au cours des dix prochaines années.



Culture d'innovation

Nous tirons un avantage concurrentiel considérable de notre position de chef de file de l'innovation en matière de produits de simulations et de solutions de formation. En collaboration avec nos clients, nous concevons et livrons les systèmes de formation les plus perfectionnés du secteur et les dotons des plus récentes innovations technologiques en matière de simulation, de réalité augmentée et de technologies numériques, qui façonnent l'avenir de la formation.

Faits saillants de la rémunération des hauts dirigeants

- Les primes versées aux hauts dirigeants sont calculées en fonction d'un facteur de rendement de la société de 170 % qui tient compte de l'atteinte par CAE d'objectifs stratégiques et financiers au cours de l'exercice 2019.
- Paiement de 200 % des droits à la valeur d'actions liés au rendement (DAR) acquis au cours de l'exercice 2019, fondé sur le rendement relatif au RPA de l'exercice 2018 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 2019 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	61
• 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 2019	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 2019	Autres conseils de sociétés ouvertes	Trois compétences principales
Margaret S. (Peg) Billson	57	2015	Administratrice de sociétés	OUI	Gouvernance Ressources humaines	100 %	S.O.	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance du secteur • Leadership et gestion stratégiques • Ressources humaines
Hon. Michael M. Fortier	57	2010	Vice-président du conseil, RBC Marchés des capitaux	OUI	Ressources humaines (président)	100 %	S.O.	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance du secteur • Finances et comptabilité • Gouvernance et conseil
Marianne Harrison	55	S.O.	Présidente et chef de la direction, John Hancock Life Insurance Company	OUI	S.O.	S.O.	S.O.	<ul style="list-style-type: none"> • Finances et comptabilité • Leadership et gestion stratégiques • Gouvernance et conseil
Alan N. MacGibbon	63	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	69	2008	Administrateur de sociétés	OUI	S.O.	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership et gestion stratégiques • Ressources humaines • Gouvernance et conseil
François Olivier	54	2017	Président et chef de la direction, Transcontinental inc.	OUI	Audit Gouvernance	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership et gestion stratégiques • Finances et comptabilité • Ressources humaines
Marc Parent	58	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	67	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, Forces aériennes des États-Unis (à la retraite)	67	S.O.	Président et chef de la direction, Business Executives for National Security	OUI	Audit	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance du secteur • Leadership et gestion stratégiques • Gouvernance et conseil
Andrew J. Stevens	62	2013	Administrateur de sociétés	OUI	Gouvernance (président) Ressources humaines	95 %	2	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership et gestion stratégiques • Connaissance du secteur • R-D

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.

Actions ordinaires ou actions Désigne les actions ordinaires de CAE.

ACVM Autorités canadiennes en valeurs mobilières.

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

Assemblée L'assemblée annuelle des actionnaires de CAE qui doit avoir lieu le 14 août 2019.

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.

Date de référence Le 19 juin 2019.

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 2019 désigne la période de douze mois close le 31 mars 2019.

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 2019.
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 2019.
RCU	Rendement du capital utilisé.
RDNR	Régime de droits à la valeur d'actions de négociation restreinte.
Régime d'options des employés	Régime d'achat d'options des employés.
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 le 14 août 2018 et tel que modifié, mis à jour ou complété à l'occasion.
RICT	Régime d'intéressement à court terme.
ROS	Résultat opérationnel sectoriel.
RPA	Résultat par action.
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 7 juin 2019, sauf indication contraire.

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2019

Quand

Mercredi 14 août 2019 à 11 h (heure de l'Est)

Où

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

Objet de l'assemblée

1. Recevoir les états financiers consolidés de CAE et le rapport de l'auditeur indépendant pour l'exercice clos le 31 mars 2019;
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; et
5. 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 19 juin 2019, vous avez le droit de recevoir un avis de convocation à l'assemblée et de voter à cette assemblée.

Vous êtes invité à examiner les points 2 à 4 ci-dessus et à exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'égard de ceux-ci 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 2019. 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.

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.

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2019

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/CAE2019f

Sur SEDAR : www.sedar.com

Sur le site Web de CAE : 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 1 866 962-0492 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 19 juin 2019
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 19 juin 2019 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 18 juin 2019, 266 236 775 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 18 juin 2019, l'ensemble des administrateurs et des hauts dirigeants (16 personnes) détenaient la propriété véritable ou exerçaient un contrôle à l'égard de 435 360 actions ordinaires, soit 0,16 % 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 2019.

Section 1 (suite)

Exercice des droits de vote rattachés à vos actions

2. Par procuration :



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



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



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



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

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

Nomination d'un fondé de pouvoir

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

Les procurations sont sollicitées par la direction

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

La sollicitation se fera principalement par la poste, mais les procurations pourraient aussi être sollicitées en personne 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 ne désigniez un autre fondé de pouvoir, les **dirigeants et/ou administrateurs de CAE dont les noms figurent dans le formulaire de procuration ci-joint (John P. Manley, 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 John P. Manley, 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, chemin de la 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 2019** (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).

Section 1 (suite)

Exercice des droits de vote rattachés à vos actions

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 ne désigniez un autre fondé de pouvoir ou ne précisiez la façon dont vous voulez que le droit de vote rattaché à vos actions soit exercé, **John P. Manley, 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; et
- c) **EN FAVEUR** de l'approbation de la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction.

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 2019 (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, chemin de la 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 2019 (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 2019 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

10	90 %¹	1	99,3 %	99,4 %
Candidats	Indépendants	Interdépendant	% votes FAVORABLES en 2018	Moyenne des présences aux réunions du conseil

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 de M^{me} Marianne Harrison, 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.
- Marianne Harrison
- Alan N. MacGibbon
- L'honorable John P. Manley, P.C., O.C.
- François Olivier
- Marc Parent
- Michael E. Roach
- Gén. Norton A. Schwartz, Forces aériennes des États-Unis (à la retraite)
- Andrew J. Stevens

Katharine B. Stevenson n'est pas candidate à une réélection lors de l'assemblée car elle prendra sa retraite le 14 août 2019.

Chaque candidat a été élu lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2018 qui s'est tenue le 14 août 2018, par la majorité des voix exprimées, à l'exception de Marianne Harrison, qui est candidate 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.

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

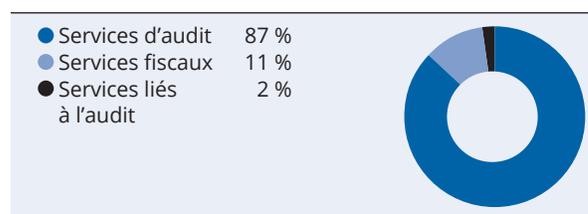
Le comité d'audit a examiné avec PwC son indépendance à l'égard de CAE et de sa direction. Il en a conclu que PwC garde son indépendance même en offrant des services non liés à l'audit.

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	2019 (en millions de dollars)	2018 (en millions de dollars)
1. Services d'audit	4,6	4,6
2. Services liés à l'audit	0,1	0,2
3. Services fiscaux	0,6	0,6
Total	5,3	5,4

Honoraires payés par CAE à PwC à l'exercice 2019



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 de CAE.

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 contraignant sur l'approche de CAE en matière de rémunération des hauts dirigeants ce qu'on appelle souvent le « vote consultatif sur la rémunération ».

Section 2 (suite)

Délibérations de l'assemblée

Le texte de la résolution visée se lit comme suit :

« Il est résolu 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 93,2 % de voix favorables à la résolution lors de l'assemblée annuelle des actionnaires du 14 août 2018.

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 2018 et 31 mars 2019) 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 2018 et au 7 juin 2019. Les notes relatives à chaque candidat suivent immédiatement sa 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 : 57
Albuquerque,
Nouveau-Mexique, États-Unis

Administratrice depuis : 2015
(indépendante)

Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 99,79 %

Appartenance au conseil et présences¹

Conseil d'administration	7 de 7	100 %
Audit	2 de 2	100 %
Gouvernance	2 de 2	100 %
Ressources humaines	2 de 2	100 %
Total	13 de 13	100 %

Autres conseils de sociétés ouvertes

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

Titres détenus

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
7 juin 2019	–	29 561	29 561	1 016 898 \$	501 000 \$	202 %
7 juin 2018	–	22 377	22 377	618 500 \$	501 000 \$	123 %

¹ Dans le cadre du processus de rotation des comités du conseil, M^{me} Billson a quitté le comité d'audit et a été nommée au comité de gouvernance et au comité des ressources humaines le 14 août 2018.



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.E.N.C.R.L., 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 : 57
Mont-Royal,
Québec, Canada

Administrateur depuis : 2010
(indépendant)

Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 99,58 %

Appartenance au conseil et présences

Conseil d'administration	7 de 7	100 %
Ressources humaines (président)	5 de 5	100 %
Total	12 de 12	100 %

Autres conseils de sociétés ouvertes

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

Titres détenus

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
7 juin 2019	–	66 419	66 419	2 284 813 \$	501 000 \$	456 %
7 juin 2018	10 000	58 382	68 382	1 890 078 \$	501 000 \$	377 %

Section 3 (suite)

Les candidats au conseil d'administration



Marianne Harrison

Marianne Harrison est présidente et chef de la direction de John Hancock Life Insurance Company, division américaine de la Société financière Manuvie établie à Toronto. Elle est également membre de l'équipe de haute direction de Manuvie. Avant d'assumer ses fonctions actuelles en 2017, M^{me} Harrison a agi comme présidente et chef de la direction de Manuvie Canada, division canadienne de Manuvie. Avant d'assumer ces fonctions en 2013, elle a occupé plusieurs postes de direction à l'échelle de l'entreprise, dont celui de présidente et directrice générale de John Hancock Long-Term Care Insurance et celui de vice-présidente exécutive et de contrôleur de Manuvie. Avant de se joindre à Manuvie, M^{me} Harrison a été chef des finances, Gestion de patrimoine chez Groupe Banque TD après avoir occupé plusieurs postes au sein de ce groupe; auparavant, elle a travaillé chez PwC.

M^{me} Harrison est titulaire d'un baccalauréat en littérature anglaise de l'Université Western Ontario et d'un diplôme en comptabilité de l'Université Wilfrid-Laurier. Elle est comptable agréée et, en 2016, elle a été élue Fellow de l'Ordre.

Âge : 55
Boston, Massachusetts,
États-Unis

Administratrice depuis : S.O.
(indépendante)

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	S.O.
--------------	------

Antérieurement	S.O.
----------------	------



Alan N. MacGibbon

M. MacGibbon est un administrateur de sociétés. Il a été associé directeur et chef de la direction de Deloitte s.r.l. (Canada) (de 2004 à 2012) et a siégé au comité exécutif et au conseil d'administration mondial de Deloitte Touche Tohmatsu Limited pendant son mandat. M. MacGibbon a agi comme directeur général mondial, qualité, stratégie et communications de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et comme conseiller principal de Deloitte s.r.l. (Canada) de juin 2012 à décembre 2013.

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 : 63
Toronto, Ontario,
Canada

Administrateur depuis : 2015
(indépendant)

Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 99,05 %

Appartenance au conseil et présences

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

Audit (président)	4 de 4	100 %
-------------------	--------	-------

Ressources humaines	5 de 5	100 %
---------------------	--------	-------

Total	16 de 16	100 %
--------------	-----------------	--------------

Autres conseils de sociétés ouvertes

Actuellement	Banque TD	'14 à ce jour
--------------	-----------	---------------

Antérieurement	S.O.
----------------	------

Titres détenus

Date	Actions ordinaires ¹	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
7 juin 2019	4 088	34 679	38 767	1 333 584 \$	501 000 \$	266 %
7 juin 2018	4 088	26 729	30 817	851 782 \$	501 000 \$	170 %

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

Les candidats au conseil d'administration



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

M. Manley¹ a été président et chef de la direction du Conseil canadien des affaires (un organisme sans but lucratif) de 2010 à 2018 et il est actuellement 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 agrégé de l'Université McMaster et a reçu des doctorats honorifiques de six universités canadiennes.

Âge : 69

Ottawa, Ontario,
CanadaAdministrateur depuis : 2008
(indépendant)Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 98,84 %Appartenance au conseil et présences²

Conseil d'administration	7 de 7	100 %
Ressources humaines	3 de 3	100 %
Gouvernance	1 de 1	100 %
Total	11 de 11	100 %

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

Titres détenus

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
7 juin 2019	—	117 984	117 984	4 058 649 \$	501 000 \$	810 %
7 juin 2018	—	106 550	106 550	2 945 042 \$	501 000 \$	588 %

1 M. Manley était administrateur de Corporation Nortel Networks 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.

2 M. Manley a été nommé président du conseil le 14 août 2018. En conséquence, il a quitté le comité de gouvernance et le comité des ressources humaines. À titre de président du conseil, M. Manley assiste aux réunions de tous les comités.



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 TC Transcontinental en 1993, M. Olivier a gravi les échelons et a accédé à présidence de la division d'impression des produits d'information, puis il est devenu chef de l'exploitation en 2007. Au fil des ans, M. Olivier a consolidé le secteur de l'impression au Canada et a transformé l'entreprise en diversifiant ses actifs dans des emballages souples à travers des acquisitions stratégiques. Sous sa direction, TC Transcontinental est devenue le plus important imprimeur au Canada, un chef de file en emballage souple en Amérique du Nord et un leader canadien dans ses activités de médias spécialisés. Avant de se joindre à TC Transcontinental, François Olivier était directeur général de la société Canada Packers.

M. Olivier est également membre des conseils d'administration du Conference Board du Canada, de la Flexible Packaging Association et de la Fondation Institut de Cardiologie de Montréal. 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 de Harvard.

Âge : 54

Montréal, Québec,
CanadaAdministrateur depuis : 2017
(indépendant)Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 99,55 %Appartenance au conseil et présences¹

Conseil d'administration	7 de 7	100 %
Audit	4 de 4	100 %
Gouvernance	2 de 2	100 %
Total	13 de 13	100 %

Autres conseils de sociétés ouvertes

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

Titres détenus

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
7 juin 2019	—	14 847	14 847	510 736 \$	501 000 \$	101 %
7 juin 2018	—	7 873	7 873	217 637 \$	501 000 \$	43 %

1 M. Olivier a été nommé au comité de gouvernance le 14 août 2018.

Les candidats au conseil d'administration

**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 : 58
Montréal, Québec,
Canada

Administrateur depuis : 2008

Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 99,75 %

Appartenance au conseil et présences¹

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

Autres conseils de sociétés ouvertes

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

Titres détenus²

Date	Actions ordinaires	DLT 2004	DLT	Total	Valeur marchande
7 juin 2019	270 780	43 325	228 551	542 656	18 667 366 \$
7 juin 2018	245 103	41 719	225 273	512 095	14 154 306 \$

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 d'actionnariat plus élevés que ceux d'un administrateur indépendant (voir la section 7 « Seuils d'actionnariat des hauts dirigeants » pour en savoir plus sur le seuil d'actionnariat de M. Parent).

**Michael E. Roach**

Dirigeant chevronné du milieu des affaires et des technologies à l'échelle internationale, 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). En plus d'être membre du conseil d'administration de Groupe CGI inc. (depuis 2006), il préside le conseil d'administration de la société fermée Interac Corp. (depuis 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 : 67
Montréal, Québec,
Canada

Administrateur depuis : 2017
(indépendant)

Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 99,59 %

Appartenance au conseil et présences

Conseil d'administration	7 de 7	100 %
Audit	4 de 4	100 %
Total	11 de 11	100 %

Autres conseils de sociétés ouvertes

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

Titres détenus

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif ¹
7 juin 2019	—	9 471	9 471	325 802 \$	501 000 \$	65 %
7 juin 2018	—	2 806	2 806	77 558 \$	501 000 \$	15 %

1 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'actionnariat.

Les candidats au conseil d'administration



Général Norton A. Schwartz, Forces aériennes des 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 des Forces aériennes des États-Unis 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 United States Transportation Command – TRANSCOM (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 : 67
McLean, Virginie,
États-Unis

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

Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 99,78 %

Appartenance au conseil et présences¹

Conseil d'administration	7 de 7	100 %
Audit	2 de 2	100 %
Total	9 de 9	100 %

Autres conseils de sociétés ouvertes

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

Titres détenus

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif ²
7 juin 2019	–	4 146	4 146	142 622 \$	501 000 \$	28 %

1 Le général Schwartz a été nommé au comité d'audit le 14 août 2018.

2 Le général Schwartz s'est joint au conseil le 14 août 2018 et doit recevoir sa rémunération sous forme de DDVA de CAE jusqu'à concurrence du seuil minimum d'actionariat.



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 : 62
Cheltenham, Gloucestershire,
Royaume-Uni

Administrateur depuis : 2013
(indépendant)

Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 98,77 %

Appartenance au conseil et présences

Conseil d'administration	6 de 7	85,7 %
Ressources humaines	5 de 5	100 %
Gouvernance (président)	3 de 3	100 %
Total	14 de 15	93,3 %

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

Titres détenus

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
7 juin 2019	–	61 100	61 100	2 101 840 \$	501 000 \$	419 %
7 juin 2018	–	52 955	52 955	1 463 676 \$	501 000 \$	292 %

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, en tenant compte de la politique relative à la diversité des membres du conseil et de la direction.

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	●				●		●		●	●		●
Marianne Harrison	●			●				●	●			●
Alan N. MacGibbon		●		●				●	●	●		
Hon. John P. Manley		●			●			●	●	●		●
François Olivier	●			●				●	●	●		
Marc Parent	●					●	●	●		●	●	
Michael E. Roach		●		●			●	●	●			●
Gén. Norton A. Schwartz, Forces aériennes des États-Unis (à la retraite)		●		●			●	●		●		●
Andrew J. Stevens		●			●		●	●		●	●	

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.

Communication et interaction avec les actionnaires

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.

CAE reconnaît l'importance d'entretenir des communications constructives et significatives avec les actionnaires et apprécie leur rétroaction et leurs commentaires. À cet égard, nous avons mis en place différents moyens permettant d'assurer une communication constante et efficace avec les actionnaires et les encourageant à exprimer leurs points de vue et à donner une rétroaction directe au conseil et à la direction.

- Nous communiquons régulièrement avec nos parties prenantes par divers canaux, notamment par l'intermédiaire de notre site Web (www.cae.com). Les actionnaires, les clients et les autres parties prenantes peuvent consulter de l'information exhaustive sur la société au moyen de notre page Web à l'intention des investisseurs (www.cae.com/fr/investisseurs) où on peut retrouver les rapports annuels et trimestriels, les communiqués, les rapports sur la responsabilité sociale de l'entreprise, les présentations d'entreprise et les documents relatifs à la gouvernance.
- Nous organisons chaque trimestre des conférences téléphoniques sur les bénéfices avec les analystes financiers et les investisseurs institutionnels afin d'examiner les plus récents résultats financiers et d'exploitation publiés par CAE. Nos appels sur les bénéfices sont diffusés sur le Web en direct et sont suivis d'une période de questions à laquelle tous les actionnaires peuvent accéder.

Gouvernance

- Le conseil encourage fortement les actionnaires à assister aux assemblées annuelles des actionnaires de la société, où les administrateurs sont disposés à échanger avec eux et à répondre à leurs questions. Il est possible d'assister à chaque assemblée des actionnaires en personne ou par webdiffusion en direct et chacune de ces assemblées offre des occasions privilégiées pour discuter de la société, de sa gouvernance et d'autres questions importantes.
- La société s'engage à interagir efficacement avec les actionnaires et les autres parties prenantes au sujet de la rémunération des hauts dirigeants de façon continue. Encore cette année, les actionnaires seront invités à l'assemblée à examiner l'approche de CAE en matière de rémunération des hauts dirigeants et à voter à titre consultatif et non contraignant à cet égard – ce que l'on appelle souvent le « vote consultatif sur la rémunération ». Bien qu'il s'agisse d'un vote consultatif et que les résultats ne soient pas contraignants, le comité des ressources humaines examinera et analysera les résultats du vote et en tiendra compte lorsqu'il passera en revue la philosophie et les programmes de rémunération des hauts dirigeants.
- Aussi, les actionnaires sont toujours invités à soumettre des propositions pour qu'elles soient examinées lors d'une assemblée annuelle des actionnaires de la société et incluses dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction. De plus amples renseignements sont fournis à la page 81 de la présente circulaire.
- Les services des Communications mondiales et des Relations avec les investisseurs de CAE interagissent activement avec les investisseurs pour répondre aux demandes précises ou aux préoccupations qu'ils peuvent avoir. Les actionnaires peuvent envoyer des commentaires ou des questions par courriel à l'adresse investisseurs@cae.com. De plus, 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.
- Les actionnaires peuvent communiquer avec le conseil ou la direction par écrit pour exprimer leurs points de vue sur les questions qui leur tiennent à cœur, en faisant parvenir leur correspondance au président du conseil ou au secrétaire, selon le cas, i) par la poste dans une enveloppe portant la mention « Confidentiel » à l'attention du président du conseil ou du secrétaire, CAE inc., 8585, chemin de la Côte-de-Liesse, Saint-Laurent (Québec) Canada H4T 1G6 ou ii) par courriel à l'adresse investisseurs@cae.com.
- Les actionnaires peuvent demander de rencontrer le président du conseil, le président de tout comité du conseil ou un administrateur pour discuter de sujets liés à la rémunération et à la gouvernance dont le conseil est directement responsable. Le président du conseil examinera cette demande de rencontre avec le président du comité de gouvernance et le secrétaire. Le conseil se réserve le droit de rejeter la demande de rencontre pour un motif qu'il juge approprié, y compris lorsque les sujets proposés pour la rencontre ne sont pas liés à des questions de rémunération et de gouvernance et seront mieux traités par la direction.
- Dans le cadre de notre dialogue continu avec nos actionnaires, nous organisons des journées des investisseurs et notre président et chef de la direction, notre vice-présidente, Finances et chef de la direction financière et notre vice-président, Relations avec les investisseurs rencontrent régulièrement, en personne ou par téléphone, les investisseurs institutionnels et les groupes de conseillers en matière de procurations.

Gouvernance

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 (disponible sur notre site Web) 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. John P. Manley, 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 (disponible sur notre site Web) 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 99,4 % pour l'exercice 2019.

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 2019 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 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.

Gouvernance

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	●
François Olivier	●	●	
Michael E. Roach		●	
Gén. Norton A. Schwartz, USAF (à la retraite)		●	
Andrew J. Stevens	Président		●
Katharine B. Stevenson ¹	●	●	

¹ M^{me} Stevenson est actuellement une administratrice, mais elle prendra sa retraite le 14 août 2019 et n'est pas candidate 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 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.

Gouvernance

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 ses comités 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.

Un compte rendu plus détaillé de la gestion du risque est présenté à la section 9 « *Risques et incertitudes liés à nos activités* » de notre rapport de gestion pour le quatrième trimestre et l'exercice clos le 31 mars 2019, déposé auprès de la Commission canadienne des valeurs mobilières et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis – sous le 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

Le comité de 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 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 2019; taux de présence global de 100 %.



A.J. Stevens (président)



P. Billson



F. Olivier



K.B. Stevenson¹

¹ M^{me} Stevenson est actuellement une administratrice, mais elle prendra sa retraite le 14 août 2019 et n'est pas candidate à une réélection lors de l'assemblée.

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

Faits saillants de l'exercice 2019

- Le comité de gouvernance a examiné plusieurs candidatures au poste d'administrateur proposées par une entreprise de recrutement externe afin de maintenir le profil de diversité les aptitudes requises du conseil étant donné le départ à la retraite imminent de M^{me} Stevenson. Il a en outre choisi de recommander la candidature de M^{me} Harrison.
- Le comité de gouvernance a supervisé les changements apportés à la composition des comités suivant le départ à la retraite du général Schoomaker et l'élection du général Schwartz, le 14 août 2018.
- 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.
- Le comité de gouvernance a examiné les modifications touchant les lignes directrices en matière de gouvernance, puis il a recommandé leur approbation.
- Le comité de gouvernance a examiné et approuvé les mises à jour de la charte du comité de gouvernance et de la liste de contrôle du plan de travail et il a recommandé ces modifications aux fins d'approbation par le conseil.
- Le comité de gouvernance s'est penché sur les nominations récentes de M. Parent au sein du conseil d'administration de la Fondation du Centre universitaire de santé McGill et du conseil des fiduciaires de la Lakefield College School Foundation.
- Le comité de gouvernance a examiné et accepté la nouvelle politique sur le lobbying et les contributions politiques de CAE et les modifications proposées à la politique sur les dons et les commandites et à la politique sur les droits de la personne.

Section 5 (suite)

Rapports des comités du conseil

- Le comité de gouvernance a examiné et a accepté de recommander au conseil pour son approbation une modification à la politique sur la diversité au sein du conseil et de la haute direction afin d'inclure l'objectif ambitieux d'une représentation de 30 % par des administratrices d'ici 2022.
- Le comité de gouvernance a examiné et approuvé la nouvelle version revampée du code d'éthique professionnelle de CAE.
- Le comité de gouvernance a examiné et autorisé le lieu du plan stratégique approuvé, ainsi que d'autres rencontres 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 2019 en vue d'offrir aux administrateurs toutes les ressources de formation nécessaires pour mener à bien leurs responsabilités :

- réunion du conseil à Kuala Lumpur, permettant d'examiner le plan stratégique à long terme de la société pour les exercices 2019 à 2023 et de visiter les centres de formation et les clients de CAE;
- 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, le contrôle des exportations et la protection des données et de la vie privée; et
- diverses présentations sur CAE : marchés, technologie, développements au sein de l'industrie et autres supports pédagogiques.

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 peuvent siéger au même conseil ou comité externe, sauf avis contraire du conseil.
- b) Les administrateurs qui sont employés en tant que chefs de la direction ou occupent d'autres postes de hauts dirigeants dans une société ouverte ne devraient pas siéger au conseil d'administration de plus de deux sociétés ouvertes en plus de 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 au conseil d'administration de plus de quatre sociétés ouvertes en plus de 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

À la lumière des changements apportés à la rémunération des membres du conseil et mis en œuvre en date du 1^{er} janvier 2018, aucun autre changement dans la rémunération des membres du conseil n'a été proposé, et le comité de gouvernance a accepté de préserver le statu quo.

Résolution des plaintes en vertu du code d'éthique professionnelle

Le comité de gouvernance 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 de gouvernance 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.

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 gérance 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.

Rapports des comités du conseil

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. 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 trois hauts dirigeants sur dix (30 %) de la société sont des femmes. En tout, sept 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.

Le comité d'audit

Aide le conseil à superviser l'intégrité de nos états financiers consolidés, 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 2019 (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 2019; taux de présence global de 100 %.



A.N. MacGibbon (président)



F. Olivier



M.E. Roach



Gen. N.A. Schwartz
USAF (à la retraite)



K.B. Stevenson¹

¹ M^{me} Stevenson est actuellement une administratrice, mais elle prendra sa retraite le 14 août 2019 et n'est pas candidate à une réélection lors de l'assemblée.

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

M. MacGibbon, président du comité d'audit, met à contribution une riche expertise financière. Il a été associé directeur 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. Olivier possède une bonne expérience en croissance rentable d'entreprise au moyen de fusions et d'acquisitions et en gestion d'activités de fabrication à grande échelle, acquise surtout à titre de président et chef de la direction de Transcontinental inc., une société ouverte. Il est titulaire d'un baccalauréat en sciences de l'Université McGill et est diplômé du programme de perfectionnement des cadres de l'École d'études commerciales de Harvard.

M. Roach a été président et chef de la direction du Groupe CGI inc. pendant dix ans et a acquis une riche expérience de direction internationale au sein de sociétés de consultation et axées sur les technologies. 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

Le général Schwartz est un dirigeant chevronné possédant une expérience considérable en stratégie et en leadership au sein des Forces aériennes des États-Unis et il est actuellement président et chef de la direction de Business Executives for National Security. Le général Schwartz est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Central Michigan University.

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 est actuellement présidente du comité d'audit de Capital Power Corporation, membre du comité d'audit d'Open Text Corporation et présidente du comité de gouvernance de la Banque Canadienne Impériale de Commerce.

Faits saillants de l'exercice 2019

- Le comité a examiné le plan et les rapports trimestriels d'audit interne.
- Le comité a examiné l'incidence et la mise en œuvre d'IFRS 9 et d'IFRS 15, normes qui sont entrées en vigueur de manière rétrospective au cours de l'exercice 2019.
- 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 audités de CAE préparés par la direction pour l'exercice clos le 31 mars 2019, de pair avec PwC. Il a ensuite recommandé leur approbation et dépôt auprès de l'Autorité des marchés financiers et de la SEC.
- Le comité a examiné et adopté des modifications mineures à la politique et à la procédure quant aux services d'audit et aux services non liés à l'audit.
- 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, la protection d'assurance, ainsi que la structure financière et la trésorerie, les contrôles et processus relatifs aux instruments financiers et à l'utilisation de mesures hors PCGR, 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 d'intégrer des précisions mineures.
- 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.
- Le comité a examiné et accepté de recommander au conseil pour son approbation des révisions de la politique en matière de dividendes.
- Le comité a examiné les changements visant la politique relative aux risques d'entreprise et a recommandé ces modifications au conseil aux fins de son approbation.

Le comité des ressources humaines

Aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de supervision 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 sécurité 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. La charte du comité des ressources humaines est décrite 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 2019; taux de présence global de 100 %.



Hon. M.M. Fortier (président)



P. Billson



A. MacGibbon



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.

- M. Fortier, 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, a acquis une vaste expérience en ressources humaines et en rémunération, tant dans des sociétés ouvertes que dans des sociétés d'État.
- M^{me} Billson a acquis une vaste expérience de direction dans le secteur aérospatial. Son expérience de gestion lui a permis de développer une grande compréhension des questions en matière de ressources humaines et de rémunération auxquelles font face les entreprises dans ce secteur.
- De 2004 à 2012, M. MacGibbon a été associé directeur et chef de la direction de Deloitte s.r.l. (Canada), un cabinet de services professionnels comptant plus de 8 500 associés et employés. M. MacGibbon a été membre du comité exécutif et du conseil d'administration mondial de Deloitte Touche Tohmatsu Limited de 2004 à 2012 et a été directeur général mondial, qualité, stratégie et communications de juin 2012 à décembre 2013. Il est également administrateur de la Banque TD. Dans l'exercice de ces fonctions, il a été appelé à gérer de nombreuses questions en matière de ressources humaines et de rémunération.
- 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, 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.

Rapports des comités du conseil

Faits saillants de l'exercice 2019

Gestion des talents

À l'exercice 2019, 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 dans le cadre de notre initiative de diversité et d'inclusion. Des objectifs précis liés à cette initiative de diversité et d'inclusion ont été fixés et nos pratiques et politiques en matière de recrutement ont été harmonisées davantage afin d'appuyer nos efforts sur le plan de la diversité. Une formation de sensibilisation mondiale à l'égard de la diversité et de l'inclusion a été déployée auprès de tous les employés de CAE en vue de soutenir cet effort. Le programme 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.

CAE a continué de déployer davantage la nouvelle approche liée à la gestion du rendement mise sur pied à l'exercice 2018. En outre, pour rendre la nouvelle approche encore plus efficace, nous avons mis l'accent sur le perfectionnement de nos dirigeants en matière de mentorat et favorisé la mise en place d'une culture de rétroaction. Cette nouvelle approche a été élaborée afin de favoriser les échanges, la transparence et l'épanouissement des gens moyennant une rétroaction multidirectionnelle et ascendante. Au quatrième trimestre, CAE a mis en place l'outil « Conversations » pour faciliter l'échange de rétroaction avec les employés et les dirigeants de même que la consignation et le suivi des objectifs. Ce programme de gestion du rendement à la fine pointe est aujourd'hui complètement intégré : nous travaillons à le maîtriser et à le faire adopter au sein de la société.

Par son engagement en matière de développement du leaderships, la société a continué de déplacer et de faire progresser 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 2020, parallèlement aux évaluations du talent et 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 d'accroître la parité de genre au sein des rôles de direction 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

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

À l'exercice 2019, CAE a continué de démontrer son engagement à préserver la santé et la sécurité de ses employés, et des signes évidents montrent que nous sommes sur la bonne voie. Malgré que nous ayons enregistré un taux de fréquence de blessures et de jours perdus plus élevé que l'année précédente, une augmentation de 22 % du nombre total d'événements signalés témoigne d'une organisation plus mature dans laquelle le signalement de risques et d'incidents est encouragé et considéré comme positif, un message sur lequel CAE s'est beaucoup concentré. Pour favoriser et renforcer davantage ce type de comportement, nous avons déployé dans toute l'organisation un logiciel de gestion de la santé et de la sécurité à l'échelle mondiale. Cette nouvelle plateforme accueille les signalements et les commentaires de nos employés pour améliorer la sécurité, ce qui permet d'assurer le suivi des accidents et de fournir à tous les emplacements de CAE et à ses dirigeants des données en temps réel concernant leur performance sur le plan de la santé et de la sécurité.

Rapports des comités du conseil

Programmes de sécurité aérienne

À l'exercice 2019, le comité des ressources humaines a mis en œuvre une pratique d'examen des programmes de sécurité aérienne de CAE. Au cours de l'année, les responsables de chacun des programmes de sécurité aérienne civile et de défense et sécurité ont travaillé en vue d'harmoniser les programmes de sécurité aérienne pour que l'approche soit normalisée. Le comité des ressources humaines a reçu des présentations sur la progression par rapport aux objectifs de rendement en matière de sécurité, les enquêtes sur les incidents et les mesures connexes, ainsi que sur les initiatives en cours des programmes.

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 2018	<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 2018 et objectifs pour l'exercice 2019 • Autoévaluation annuelle du comité des ressources humaines • Environnement, santé et sécurité • Programmes de sécurité aérienne <p>Approbation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attributions aux termes du RICT et du RILT et augmentations au mérite des subordonnés directs du président et chef de la direction • Paiements aux termes du RICT de l'exercice 2018 et droits à la valeur d'actions liés au rendement attribués à l'exercice 2016 • Plan de rémunération annuelle pour l'exercice 2019 • Objectifs du président et chef de la direction pour l'exercice 2019
Août 2018	<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 2018	<p>Examen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conception du RICT et du RILT pour l'exercice 2020 • 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
Février 2019	<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 2020 • 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 2019 • Mises à jour et tendances en matière de rémunération des hauts dirigeants • Programmes de sécurité aérienne

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 à l'exercice 2018. 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.

- **Même groupe de référence que celui des hauts dirigeants visés.**
- **Rémunération des administrateurs étalonnée et ajustée le plus récemment 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 fois les 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 fois les 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 DDVA 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 de base de membre du conseil.**
- **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.**

Section 6 (suite)

Rémunération des administrateurs

Une fois qu'il a atteint son objectif minimal en matière de propriété d'actions ordinaires 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, y compris les DDVA, 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 2019 :

Nom	Total des honoraires (\$)	Versés en espèces (\$)	Versés sous forme de DDVA (\$) ¹
Margaret S. (Peg) Billson	183 290	-	183 290
Hon. Michael M. Fortier	192 000	-	192 000
James F. Hankinson ²	115 000	62 137	52 863
Alan N. MacGibbon	202 000	-	202 000
Hon. John P. Manley	264 371	-	264 371
François Olivier	183 290	-	183 290
Michael E. Roach	177 000	-	177 000
Gén. Peter J. Schoomaker, États-Unis (à la retraite) ²	69 371	-	69 371
Gén. Norton A. Schwartz, USAF (à la retraite) ³	111 339	-	111 339
Andrew J. Stevens	197 000	-	197 000
Katharine B. Stevenson	187 000	-	187 000

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. Hankinson et le général Schoomaker ont quitté leur poste d'administrateur le 14 août 2018.

³ Le général Schwartz s'est joint au conseil le 14 août 2018.

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 clos le 31 mars 2019, 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 2019. Les administrateurs non salariés ne sont pas admissibles aux options d'achat d'actions ni à aucune autre attribution à base d'options.

Nom	Attributions à base d'actions				
	Nombre de DDVA au début de l'EX2019 (n ^{bre})	Nombre de DDVA acquis au cours de l'exercice ¹ (n ^{bre})	Valeur acquise au cours de l'exercice ² (\$)	Nombre de DDVA à la fin de l'EX2019 (n ^{bre})	Valeur marchande des DDVA non payés ni distribués ³ (\$)
Margaret S. (Peg) Billson	22 377	7 185	193 094	29 561	875 310
Hon. Michael M. Fortier	58 382	8 037	215 989	66 419	1 966 671
Alan N. MacGibbon	26 729	7 950	213 633	34 679	1 026 832
Hon. John P. Manley	106 550	11 434	307 466	117 984	3 493 512
François Olivier	7 873	6 973	187 406	14 847	439 606
Michael E. Roach	2 806	6 665	179 109	9 471	280 444
Gén. Norton A. Schwartz, Forces aériennes des États-Unis (à la retraite)	-	4 146	111 690	4 146	122 750
Andrew J. Stevens	52 955	8 145	218 890	61 100	1 809 175
Katharine B. Stevenson	109 153	8 591	230 872	117 744	3 486 410

1 Nombre de DDVA acquis par chaque administrateur non salarié au cours de l'exercice 2019, 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.

2 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.

3 La valeur marchande des DDVA a été établie en multipliant le nombre de tous les DDVA acquis, mais non payés ni distribués, y compris les DDVA supplémentaires correspondant en valeur aux dividendes versés sur les actions ordinaires crédités en cours d'année, au 31 mars 2019, par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 29 mars 2019, qui était alors de 29,61 \$. 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 2019. Nos hauts dirigeants visés à l'exercice 2019 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 2019

À l'exercice 2019, CAE a enregistré de solides résultats financiers, chaque secteur affichant une croissance sur douze mois au chapitre des revenus. 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 2019.

Notre stratégie décisionnelle en matière de répartition du capital et d'autres ressources à l'exercice 2019 reposait sur quatre grands impératifs visant à faire de la société un partenaire de choix en formation reconnu mondialement :

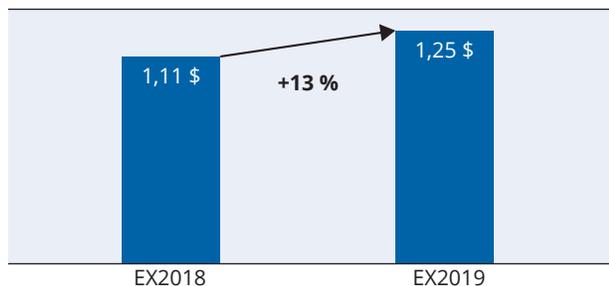
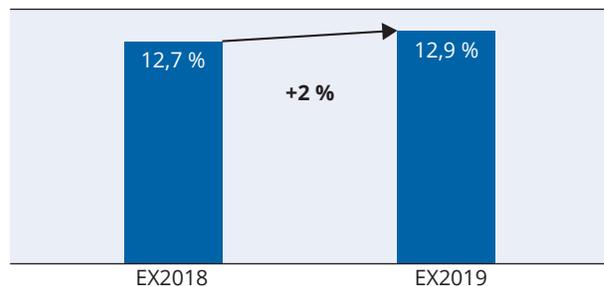
- Ravir les clients
- Optimiser le capital
- Stimuler l'innovation
- Développer le talent

Priorité stratégique	Réalisations importantes de CAE
Ravir les clients	<ul style="list-style-type: none">• Soutien de la croissance des clients grâce à une plus grande capacité des simulateurs dans la division Civil, jumelée à de hauts niveaux d'utilisation.• Au sein de la division Défense, prestation de formations plus nombreuses que prévu dans plusieurs de nos programmes d'entraînement en vol, qui ont suscité par ailleurs des commentaires positifs de la part des clients.• Mise en place d'un programme de normes de sécurité de premier plan au sein de la division Défense et de la division Civil.• Dépassement de tous les indicateurs de satisfaction de la clientèle, traduisant une amélioration continue au niveau de la qualité et des délais de livraison.• Amélioration de l'expérience client de CAE grâce au lancement de deux produits et à la mise en service de l'accélérateur numérique de CAE, ajoutant ainsi de nouveaux talents et de nouvelles compétences clés au sein de l'équipe CAE.• Pour la première fois, notre division Civil a fourni plus d'un million d'heures de formation.

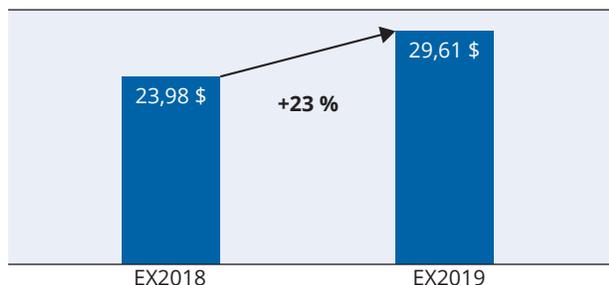
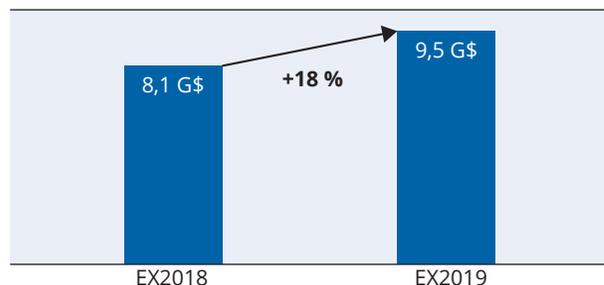
Priorité stratégique	Réalizations importantes de CAE
<h2 data-bbox="167 289 402 384">Optimiser le capital</h2>	<ul data-bbox="483 279 1448 1249" style="list-style-type: none"> • Hausse de 17 % des revenus sur douze mois, qui ont atteint un record de 3,3 G\$. • Prises de commandes records de 4,0 G\$ et carnet de commandes de 9,5 G\$. • Vente de 78 simulateurs de vol. • Progression de 13 % du RPA annuel avant éléments particuliers¹, pour atteindre 1,25 \$ et RCU avant éléments particuliers¹ de 12,9%. • Solide situation financière et maintien d'un ratio d'endettement net de 43,9 %. • Excellents résultats financiers se traduisant par une appréciation de 23 % du cours de l'action à l'exercice 2019. • Progression continue du taux d'utilisation du réseau de formation dans le secteur Civil. • Réalisation d'acquisitions clés au cours de l'exercice 2019, notamment l'acquisition des activités de formation relatives aux avions d'affaires de Bombardier, la plus importante acquisition de CAE à ce jour. En outre, CAE a réalisé l'acquisition et l'intégration d'Alpha Omega Change Engineering (AOCE), lui donnant ainsi accès à plusieurs nouvelles plateformes, y compris les programmes F15, F16, F22 et A10. • La division Civil a signé de nouveaux contrats de formation complète à long terme, notamment avec easyJet, CityJet, Endeavor, Asiana et Avianca. En aviation d'affaires, la division Civil a obtenu de nouveaux contrats à long terme avec des clients internationaux, comme OJets, Icon Aviation et Windsor Jets. Mise en œuvre de la coentreprise avec Singapore Airlines et du partenariat avec Abu Dhabi Aviation. • La division Défense a obtenu plusieurs contrats d'intégration de systèmes de formation dans plusieurs régions du monde. En outre, par l'intermédiaire de CAE USA Mission Solutions et de l'acquisition d'AOCE au cours de l'exercice, la division Défense a obtenu accès à des marchés et des programmes de sécurité de niveau supérieur auparavant inaccessibles à CAE. • CAE Santé a étendu sa présence sur le marché grâce à l'augmentation de son effectif de vente.
<h2 data-bbox="167 1270 443 1365">Stimuler l'innovation</h2>	<ul data-bbox="483 1260 1448 1900" style="list-style-type: none"> • La division Défense a lancé des produits innovateurs : le dispositif d'entraînement au vol de fidélité intermédiaire 700MR, le système visuel en 3D et le système CAE Rise Defence. La division Civil a mis en œuvre le meilleur système de formation du secteur, CAE Rise, y compris son déploiement réussi au sein de trois compagnies aériennes. • Livraison de dispositifs d'entraînement de nouvelle génération (600XR) et du nouveau système visuel 3D de CAE. • CAE Santé a lancé plusieurs produits innovateurs, notamment CAE Ares, un mannequin en soins d'urgence; Anesthesia SimSTAT — des modules d'appendicectomie et de chirurgie robotique, une simulation sur écran pour lequel l'American Board of Anesthesiology a accordé des crédits de maintien de la certification; deux nouveaux modèles de formation via Blue Phantom, des simulateurs d'échographie permettant de perfectionner ses habiletés; et CAE Luna, un simulateur de nouveau-né innovateur. • Mise en œuvre de notre stratégie numérique afin d'améliorer l'expérience client et de tirer parti des plus récentes technologies en matière d'apprentissage. • Annonce de plans d'investissement de 1 G\$ axés sur l'innovation au cours des cinq prochaines années, ainsi que l'obtention d'une participation gouvernementale au financement par l'intermédiaire du Fonds stratégique pour l'innovation (FSI) du gouvernement fédéral et d'Investissement Québec.

Rémunération des hauts dirigeants

Priorité stratégique	Réalizations importantes de CAE
Développer le talent	<ul style="list-style-type: none"> Lancement d'une nouvelle plateforme mondiale en matière d'environnement, de santé et de sécurité afin de favoriser davantage la culture de sécurité à tous les échelons de l'entreprise. Mise en œuvre d'un système de gestion du rendement de premier plan axé sur la rétroaction, le perfectionnement des employés, une méthode agile d'établissement des objectifs et le renforcement des aptitudes à l'encadrement du leadership. Lancement d'une initiative mondiale en matière de diversité et d'inclusion, avec un accent initial sur le genre. L'initiative met l'accent sur la sensibilisation, la création de politiques et de pratiques visant à soutenir nos efforts en matière de diversité et d'inclusion, l'élimination des préjugés, le repérage, le perfectionnement et la promotion des femmes en tant que leaders. Maintien en poste de 98% des employés à potentiel élevé et des leaders ciblés dans des domaines clés. Lancement d'une initiative en matière de bien-être des employés. Plusieurs initiatives lancées à l'échelle mondiale ont permis une amélioration de 12 % du sentiment de bien-être des employés. Création de notre équipe de transformation numérique, qui a permis de recruter 80 membres hautement compétents chargés de diriger nos efforts en matière de transformation numérique, se dotant ainsi de nouvelles compétences pour améliorer l'expérience client.

RPA avant éléments particuliers¹Rendement du capital utilisé (RCU)¹ avant éléments particuliers

Cours

Carnet de commandes¹

¹ Les termes « RPA avant éléments particuliers », « Rendement du capital utilisé (RCU) » et « Carnet de commandes » sont des mesures financières hors PCGR qui n'ont pas une signification normalisée établie conformément aux IFRS. Par conséquent, ils ne peuvent pas être comparés à des mesures semblables présentées par d'autres émetteurs. Pour en savoir plus, reportez-vous aux « Mesures hors PCGR et autres mesures financières » dans notre rapport de gestion pour le quatrième trimestre et l'exercice clos le 31 mars 2019.

Rémunération des hauts dirigeants

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 d'affaire consolidés, et d'accomplissements individuels, ainsi qu'à des primes d'intéressement à long terme qui incitent les hauts dirigeants à accroître et à soutenir la valeur de l'investissement des actionnaires. De plus, les hauts dirigeants ont droit à des avantages indirects et autres prestations et participent à nos régimes de pension et d'avantages sociaux.

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

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

Établissement de la rémunération des hauts dirigeants

Principes relatifs à la rémunération

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.

Rémunération des hauts dirigeants

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 être au-dessus de la médiane.

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 des 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 du comité des ressources humaines en matière de rémunération :

- passer en revue et approuver la conception des programmes de rémunération et d'avantages sociaux des hauts dirigeants;
- examiner et prendre en considération l'apport de consultants indépendants externes;
- étudier et approuver la composition du groupe de référence de CAE;
- selon le cas, rencontrer les actionnaires pour discuter de la rémunération et des avantages sociaux des 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 du président et chef de la direction concernant la rémunération annuelle de ses subordonnés directs;
- 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 de sollicitation de procurations 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 et de créer les documents en ce qui concerne la rémunération. En outre, Hugessen fournit des conseils sur la conception des programmes de rémunération des dirigeants de la société. 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 de sollicitation de procurations annuelle.

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.

Rémunération des hauts dirigeants

Le tableau suivant indique les honoraires que CAE a versés à Hugessen et à PCI-Perrault pour les exercices 2019 et 2018.

Exercice	Honoraires versés à Hugessen		Honoraires versés à PCI-Perrault	
	EX2019	EX2018	EX2019	EX2018
Rémunération des hauts dirigeants	154 435 \$	169 183 \$	37 417 \$	64 537 \$
Autres mandats	–	–	–	–
Total	154 435 \$	169 183 \$	37 417 \$	64 537 \$

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-Perrault, qui prépare une analyse de la rémunération de CAE par rapport aux pratiques de rémunération d'un groupe de référence. La plus récente révision complète 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.

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 2019, 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

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

À l'exercice 2018, avec le concours de PCI-Perrault, 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. Pour l'exercice 2019, le même groupe de référence a été examiné. Voici donc la liste de sociétés établie par le comité des ressources humaines pour l'exercice de référence 2019 :

	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.	●	●	●				
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	3 180 M\$	2 413 M\$	2 177 M\$	2 951 M\$	2 223 M\$	2 721 M\$
Médiane	4 558 M\$	3 276 M\$	2 762 M\$	6 230 M\$	2 910 M\$	4 704 M\$
P75	6 194 M\$	5 650 M\$	3 225 M\$	11 872 M\$	3 695 M\$	10 032 M\$
CAE	3 304 M\$	7 848 M\$	3 304 M\$	7 848 M\$	3 304 M\$	7 848 M\$
Position de CAE	P43	P100	P80	P60	P69	P69

¹ D'après leur plus récent rapport annuel disponible au moment de l'étalonnage à l'exercice 2019.

Rémunération des hauts dirigeants

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, droits aux avantages sociaux ainsi qu'aux avantages indirects et autres prestations. 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 être au-dessus de la médiane en cas de rendement supérieur.

Aperçu de la politique de rémunération

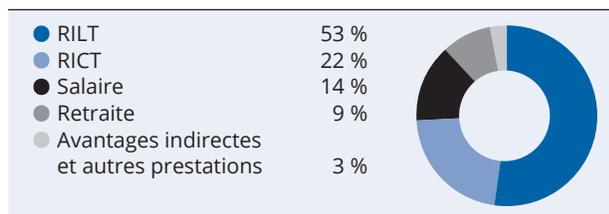
	Forme	Sommaire du régime	Objectifs	Politique
Salaire de base	<ul style="list-style-type: none"> Espèces 	<ul style="list-style-type: none"> Taux salarial fixe Examen annuel 	<ul style="list-style-type: none"> Fournir une base de revenu stable pour attirer et garder des dirigeants qualifiés Reconnaître 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
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 être au-dessus de la médiane 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 être au-dessus de la médiane en cas de rendement supérieur

Rémunération des hauts dirigeants

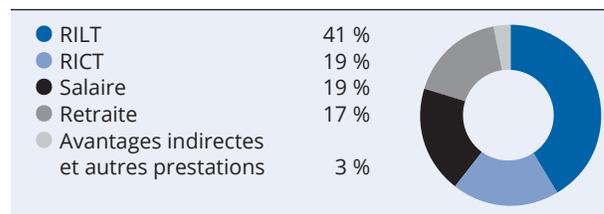
	Forme	Sommaire du régime	Objectifs	Politique
Retraite	<ul style="list-style-type: none"> Prestations mensuelles en espèces à la retraite 	<ul style="list-style-type: none"> Régime enregistré à prestations déterminées pour les hauts dirigeants représentant 2 % des gains moyens des cinq meilleures années (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 prestations	<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

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

Président et chef de la direction



Moyenne des autres hauts dirigeants visés



Salaires de base

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

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

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

Rémunération des hauts dirigeants

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

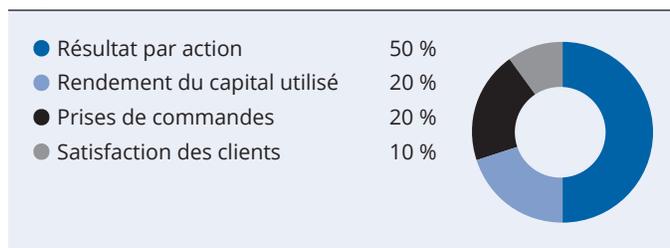
Ainsi, la répartition entre les résultats consolidés de CAE et les indicateurs de rendement clés individuels des hauts dirigeants à l'exercice 2019 s'établissaient à 75 % et à 25 %, respectivement.

Les objectifs financiers et non financiers étaient basés précisément sur les quatre paramètres indiqués ci-dessous.

- Résultat par action (« **RPA** »)¹
- Prises de commandes¹
- Rendement du capital utilisé (« **RCU** »)¹
- 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 par action.

Pourquoi tenir compte des prises de commandes¹?

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 RCU¹?

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 sein de la division Santé, le RCU est remplacé par le flux de trésorerie pour assurer que la présidente de la division se concentre sur les mesures qui dépendent directement d'elle, particulièrement en ce qui a trait aux liquidités générées et investies 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.

¹ Les termes « Résultat par action (RPA) avant éléments particuliers », « Rendement du capital utilisé (RCU) », « Prises de commandes » et « Carnet de commandes » sont des mesures financières hors PCGR qui n'ont pas une signification normalisée établie conformément aux IFRS. Par conséquent, ils ne peuvent pas être comparés à des mesures semblables présentées par d'autres émetteurs. Pour en savoir plus, reportez-vous aux « Mesures hors PCGR et autres mesures financières » dans notre rapport de gestion pour le quatrième trimestre et l'exercice clos le 31 mars 2019.

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

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

Les primes d'intéressement à court terme sont versées sous forme de primes en espèces calculées en fonction d'un pourcentage du salaire et varient selon le niveau de responsabilité. Les paiements du RICT peuvent atteindre jusqu'à deux fois les montants cibles en fonction de la réalisation des paramètres et des objectifs personnels précédemment notés. Les paiements du RICT aux subordonnés directs du président et chef de la direction sont approuvées par le comité des ressources humaines (et le conseil dans le cas du président et chef de la direction) dans le cadre d'une évaluation de fin d'année, qui tient compte du rendement global de la société et du rendement individuel, de même que d'autres facteurs. 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 un certain nombre de DDVA, un DDVA ayant 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-dessous 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	75 %	150 %
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.

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 des octrois aux termes 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.

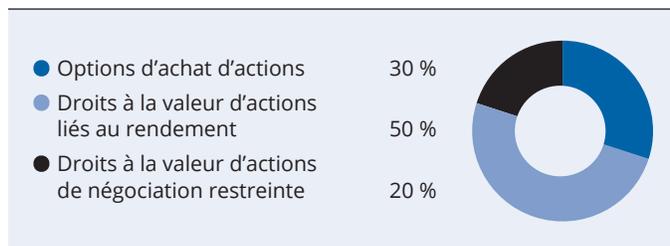
Le régime d'intéressement à long terme de CAE aligne les intérêts de la direction sur la croissance du cours des actions et la création de valeur qui en découle pour les actionnaires, tout en récompensant le rendement soutenu sur le marché.

Poste	Échelle du RILT (% du salaire de base)	
	Minimum	Maximum
Président et chef de la direction ¹	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 %

¹ Pour l'exercice 2020, l'échelle du RILT sera augmentée pour qu'elle corresponde au niveau du groupe de référence de CAE, donnant lieu à un minimum et à un maximum de 300 % et de 400 %, respectivement.

Rémunération des hauts dirigeants

À l'exercice 2019, le RILT de CAE comprenait les droits à la valeur d'actions liés au rendement (« **DAR** »), les options d'achat d'actions et les droits à la valeur d'actions de négociation restreinte (« **DNR** »). Tous les hauts dirigeants visés étaient admissibles à une attribution annuelle en vertu de ces régimes, répartie comme suit :



Options d'achat d'actions

Le régime d'options d'achat d'actions à l'intention des employés (le « **régime d'options des employés** ») vise à donner aux employés clés de CAE l'occasion d'acheter des actions ordinaires et de profiter de l'appréciation de leur cours. Ainsi, CAE arrive à mieux concilier les intérêts de ses employés clés avec ceux des actionnaires, et est plus à même d'attirer et de 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 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 maximal d'actions disponibles aux termes du régime d'options des employés représente approximativement 5 % 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 2019, 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 0,65 % à l'exercice 2019.

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 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 2019 (rapport entre les options attribuées et les actions émises et en circulation) : 0,65 %**

Rémunération des hauts dirigeants

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

Le régime d'options des employés 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).

Rémunération des hauts dirigeants

Cessation d'emploi

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.

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.

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.

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.

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 d'options des employés précise les situations dans lesquelles l'approbation des actionnaires est obligatoire.

Rémunération des hauts dirigeants

Modifications n'exigeant pas l'approbation des actionnaires

Le comité des ressources humaines est autorisé, 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 :

- 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 : 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 (fractionnements, regroupements ou reclassements des actions ou autres événements semblables);
- 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 SEDAR, au www.sedar.com, ou sur EDGAR, au www.sec.gov.

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

Le tableau ci-dessous se fonde sur les renseignements en date du 31 mars 2019. À cette date, la durée contractuelle restante moyenne pondérée des options en circulation s'établissait à 4,68 ans.

	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	6 504 125	2,45 %	20,41 \$	6 941 989	2,62 %

Le tableau qui suit indique le taux d'absorption annuel au cours des trois derniers exercices clos le 31 mars :

	2019	2018	2017
Taux d'absorption annuel	0,65 %	0,76 %	0,77 %

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).

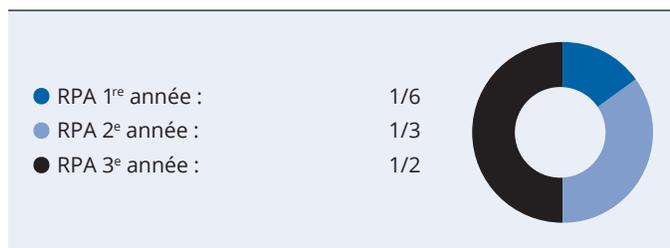
La valeur d'un DAR est égale à celle d'une action ordinaire de CAE. Les DAR s'acquiescent trois ans après la date d'attribution si le participant est toujours au service de la société à la date d'acquisition. Par ailleurs, l'acquisition des DAR attribués à l'exercice 2016 est assujettie au rendement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

- **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 2019 : cibles de RPA définies dans le cadre du plan stratégique de trois ans approuvé par le conseil d'administration.**
- **Multiplicateur applicable plafonné à 200 %.**

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

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 droits attribués 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, la démission ou le 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'acquiert 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.

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** ».

Rémunération des hauts dirigeants

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-dessous, 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 visés 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 la vice-présidente, 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 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.**

Rémunération des hauts dirigeants

Au 31 mars 2019, tous les 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	17 457 171	1 735
Sonya Branco	250	Seuil atteint	S.O.	36 553	1 087 500	100	1 640 255	377
Gene Colabatistto	250	Seuil atteint	S.O.	73 302	1 100 250	100	3 541 321	559
Nick Leontidis	250	Seuil atteint	S.O.	65 044	975 000	100	8 691 571	1 841
Mark Hounsell	200	Seuil atteint	S.O.	28 093	835 800	100	977 200	234

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.

2 Calculée en fonction du nombre d'actions, des DDVA, des DLT et de 50 % des DNR détenus au 31 mars 2019 et du cours de clôture moyen par action pendant les cinq jours de bourse précédant le 31 mars 2019 (29,75 \$), conformément à la politique d'actionnariat.

3 Calculée en fonction du salaire de base annuel au 31 mars 2019. Le salaire de base de M. Colabatistto a été converti en dollars canadiens selon le taux de change de 1,28 \$ en vigueur le 29 mars 2019.

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 2019. 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	269 821	7 989 406
DLT 2004	42 183	1 249 039
DLT	227 782	6 744 595
DNR ³	93 940	2 781 563
Total	633 726	18 764 633

1 Total des actions ordinaires détenues et des DLT et des DNR acquis au 31 mars 2019.

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 2019, qui était de 29,61 \$.

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 Hugessen, son conseiller en rémunération indépendant, 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 2019, 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 2019, notre programme de rémunération présentait les caractéristiques suivantes, reconnues pour atténuer le risque :

- **Une évaluation du risque associé à la rémunération** est réalisée chaque année par Hugessen, conseiller en rémunération indépendant du comité des ressources humaines.
- **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 21 % de la rémunération directe totale cible d'un haut dirigeant visé est lié aux résultats à court terme (prime annuelle d'intéressement à court terme) tandis que 40 % à 64 % est lié à des mesures incitatives à long terme (DAR, options et DNR). Pour l'objet de ce paragraphe, la rémunération directe totale 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 au rendement individuel, de sorte qu'un haut dirigeant visé ne peut obtenir de récompense excessive uniquement en fonction de son rendement par rapport à des cibles financières ou autres.
- **Le niveau du seuil de rendement minimal de la société et le plafonnement des primes annuelles d'intéressement** font en sorte que le paiement de la prime annuelle d'intéressement à court terme peut être nul si les seuils minimaux du rendement individuel et de la société ne sont pas atteints; il est plafonné à 200 % si les objectifs de rendement individuel et de la société sont dépassés, pour empêcher les paiements excessifs et décourager les prises de risques excessives. En outre, pour ce qui est de la prime annuelle d'intéressement à court terme, le multiplicateur de rendement de la société 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.

Rémunération des hauts dirigeants

- **La politique d'actionnariat** qui oblige les hauts dirigeants visés à être propriétaires de multiples de leur salaire de base annuel en actions de CAE (voir la section 7 « **Rémunération des hauts dirigeants – Seuils d'actionnariat des hauts dirigeants** » ci-dessus pour en savoir plus), décourage la prise de risques excessive à court terme vu l'exposition des hauts dirigeants aux fluctuations du cours des actions de CAE à plus long terme par l'intermédiaire de leur actionnariat direct et des éléments du RILT qu'ils détiennent.
- **Le report facultatif de la prime annuelle d'intéressement à court terme en vertu du RDDVA pour hauts dirigeants** renforce la conciliation des intérêts des hauts dirigeants et de ceux des actionnaires à long terme grâce à une exposition accrue aux fluctuations du cours de l'action de CAE à long terme.
- **Le recours à des consultants externes en rémunération** permet au comité des ressources humaines d'obtenir une opinion indépendante sur les programmes de rémunération des dirigeants 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 2019

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 celle de ses subordonnés directs (salaire de base et intéressement à court terme et à long terme) sont conformes aux principes de rémunération de CAE.

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

Une proportion de 75 % des primes d'intéressement à court terme destinées au président et chef de la direction et aux autres hauts dirigeants visés investis de responsabilités touchant l'ensemble de la société 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 chacun des paramètres de rendement de la société de CAE à l'exercice 2019, le tableau ci-après présente la pondération attribuée, les résultats réels et les niveaux de paiements effectués.

	Pondération	Seuil	Cible	Maximum	Résultat atteint	Paiement
Prime du RICT		0 %	100 %	200 %		
Résultat par action ¹	50 %	1,08 \$	1,20 \$	1,32 \$	1,25 \$ ²	65,0 %
Prises de commandes	20 %	3 055 M\$	3 394 M\$	3 734 M\$	3 971,4 \$	40,0 %
Rendement du capital utilisé (RCU)	20 %	11,7 %	12,8 %	13,8 %	12,9 % ²	21,8 %
Satisfaction de la clientèle	10 %	<i>Divers indices de satisfaction de la clientèle</i>				19,46 %
Paiement au titre du RICT moyen pondéré						146 %

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.

Rémunération des hauts dirigeants

Le comité des ressources humaines est d'avis que l'évaluation du rendement et des paiements aux termes du régime annuel d'intéressement à court terme représente l'une de ses principales responsabilités. Les primes d'intéressement annuelles sont établies essentiellement en fonction de l'atteinte de résultats financiers par rapport aux montants prévus au budget et aux montants cibles fixés au début de chaque exercice applicable. Souvent, les résultats réels pour un exercice donné sont touchés par des événements survenus en cours d'exercice ou que la direction ne pouvait raisonnablement prévoir ou estimer dans le budget. Pour cette raison, le comité des ressources humaines juge important d'utiliser son jugement au besoin lorsqu'il évalue le rendement. Ainsi, les primes réellement versées aux hauts dirigeants (y compris les hauts dirigeants visés) ne découlent pas de la simple application d'une formule. Le conseil conserve plutôt la discrétion d'ajuster la prime finale payable (à la hausse ou à la baisse) en fonction de l'évaluation d'autres facteurs pertinents. Pour l'exercice 2019, après avoir étudié attentivement le rendement de CAE, le conseil a exercé ce pouvoir discrétionnaire afin de tenir compte de tous les aspects du rendement de la société pour l'exercice 2019. Le paiement aux termes du RICT moyen pondéré a été ajusté à la hausse, passant de 146 % à 170 %, en raison des progrès réalisés en vue de l'atteinte des objectifs stratégiques et des réalisations opérationnelles inédites en corrélation avec la création de valeur durable pour les actionnaires. Le conseil a notamment tenu compte du niveau sans précédent de prises de commandes, des efforts considérables déployés par la direction pour conclure plus tôt que prévu l'achat des activités de formation relatives aux avions d'affaires de Bombardier, la plus importante acquisition jamais réalisée par CAE, ainsi que de l'acquisition et de l'intégration d'AOCE. Les résultats de cette décision touchant les paiements réels faits aux hauts dirigeants visés sont représentés dans le tableau des paiements aux termes du RICT de l'exercice 2019 ci après. La décision a bénéficié à 1 250 employés participants, y compris les cinq hauts dirigeants visés, et a entraîné un coût supplémentaire total de 4,6 M\$ pour CAE.

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 2019, 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 188 %. Le comité des ressources humaines a déterminé 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 2019, exprimé en pourcentage du salaire de base :

Poste	Cible	Max.	Paiement réel
Président et chef de la direction	100 %	200 %	178 %
Vice-présidente, Finances et chef de la direction financière	75 %	150 %	133 %
Président de groupe, Défense et sécurité	75 %	150 %	130 %
Président de groupe, Solutions de formation pour l'aviation civile	75 %	150 %	133 %
Chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire	45 %	90 %	78 %

Rémunération des hauts dirigeants

Régime d'intéressement à long terme (RILT)

Attributions du RILT pour l'exercice 2019

Le tableau ci-après indique l'échelle du RILT, ainsi que la valeur des attributions réelles aux hauts dirigeants visés pour l'exercice 2019, 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 %	210 %
Président de groupe, Défense et sécurité	100 %	250 %	230 %
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 %	135 %

Paiement des DAR attribués à l'exercice 2016

L'acquisition des DAR accordés lors de l'exercice 2016 était liée au RPA de CAE comparativement à une cible prédéterminée à la fin de l'exercice 2018. Conformément aux dispositions du RDAR EX2016, le comité des ressources humaines a passé en revue le RPA de CAE pour l'exercice clos le 31 mars 2018 et a approuvé comme suit les résultats suivants liés aux droits à la valeur d'actions liés au rendement octroyés à l'exercice 2016 :

	Seuil	Cible	Maximum	Résultat atteint	Paiement
Paiement des DAR	0 %	100 %	200 %		
RPA EX2018	0,88 \$	0,98 \$	1,08 \$	1,10 \$ 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 2019, en juin 2018. Le paiement final en espèces était basé sur un cours de 24,71 \$, 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 29 mai 2018. Les montants réels versés à chaque haut dirigeant visé admissible à l'exercice 2019 sont indiqués dans le tableau intitulé « **Attributions en vertu de régimes d'intéressement – Valeur à l'acquisition des droits ou gagnée au cours de l'exercice** ».

Président et chef de la direction – Réalisations de l'exercice 2019

Les cibles et objectifs principaux de l'exercice 2019 et la performance connexe de Marc Parent, président et chef de la direction, sont présentés ci-dessous :

1. Ravir les clients

- Soutien de la croissance des clients grâce à une plus grande capacité des simulateurs dans la division Civil, jumelée à de hauts niveaux d'utilisation. Au sein de la division Défense, prestation de formations plus nombreuses que prévu dans plusieurs de nos programmes d'entraînement en vol, qui ont suscité par ailleurs des commentaires positifs de la part des clients
- Dépassement de tous les indicateurs de satisfaction de la clientèle, traduisant une amélioration continue au niveau de la qualité et des délais de livraison
- Amélioration de l'expérience client grâce à la mise au point et la mise en œuvre de la transformation numérique de CAE, notamment le lancement de deux produits et l'accent mis sur l'équipe chargée de la transformation numérique par l'ajout de nouveaux talents et de nouvelles compétences clés au sein de l'équipe de CAE
- Mise en place d'un programme de normes de sécurité de premier plan au sein des divisions Défense et Civil
- Pour la première fois, la division Civil de CAE a fourni plus d'un million d'heures de formation

Rémunération des hauts dirigeants

2. Optimiser le capital

- Atteinte d'un rendement record : revenus annuels de 3,3 G\$ (augmentation de 17 %), RPA avant éléments particuliers¹ de 1,25 \$ (augmentation de 13 %), prises de commandes¹ de 4,0 G\$, solide RCU¹ avant éléments particuliers de 12,9 % et carnet de commandes de 9,5 G\$. Ventes records de 78 simulateurs de vol (ancien record de 53) représentant une part de marché de 81 %
- Solides résultats financiers ayant contribué à l'appréciation de 23 % du cours de l'action au cours de l'exercice 2019
- Réalisation d'acquisitions clés au cours de l'exercice 2019, notamment l'acquisition des activités de formation relatives aux avions d'affaires de Bombardier, la plus importante acquisition de CAE à ce jour. En outre, CAE a réalisé l'acquisition et l'intégration d'Alpha Omega Change Engineering (AOCE), ce qui lui donne accès à plusieurs nouvelles plateformes, y compris les programmes F15, F16, F22 et A10
- Conclusion de plusieurs ententes d'impartition de services de formation, y compris avec easyJet, Asiana, Avianca et City Jet. De plus, mise en œuvre de la coentreprise avec Singapore Airlines et du partenariat avec Abu Dhabi Aviation
- Croissance considérable des nouvelles activités de Mission Solutions au-delà des attentes en termes de propositions présentées et de nouvelles affaires conclues. Grâce à l'acquisition et l'intégration d'AOCE, a obtenu accès à des programmes de sécurité de niveau supérieur auparavant inaccessibles à CAE
- Obtention de plusieurs importants contrats d'intégration de systèmes de formation (TSI) dans plusieurs régions du monde
- Augmentation significative des effectifs de ventes au sein de la division Santé, menant à l'obtention de revenus records au quatrième trimestre

3. Stimuler l'innovation

- La division Défense a lancé des produits innovateurs : le dispositif d'entraînement au vol de fidélité intermédiaire 700MR, le système visuel en 3D et le système CAE Rise Defence. La division Civil a mis en œuvre le meilleur système de formation du secteur, CAE Rise, y compris son déploiement réussi au sein de trois compagnies aériennes.
- Mise en œuvre du système de formation de pointe CAE Rise, y compris son déploiement réussi auprès de trois compagnies aériennes
- Livraison de dispositifs d'entraînement de nouvelle génération (600XR) et du nouveau système visuel en 3D de CAE
- CAE Santé a lancé plusieurs produits innovateurs, notamment CAE Ares, un mannequin en soins d'urgence; Anesthesia SimSTAT — des modules d'appendicectomie et de chirurgie robotique, une simulation sur écran pour lequel l'American Board of Anesthesiology a accordé des crédits de maintien de la certification; deux nouveaux modèles de formation via Blue Phantom, des simulateurs d'échographie permettant de perfectionner ses habiletés; et CAE Luna, un simulateur de nouveau-né innovateur
- Mise en œuvre de notre stratégie numérique afin d'améliorer l'expérience client et de miser sur les nouvelles technologies d'apprentissage
- Annonce de plans d'investissement de 1 G\$ axés sur l'innovation au cours des cinq prochaines années
- Obtention d'une participation gouvernementale au financement par l'intermédiaire du Fonds stratégique pour l'innovation (FSI) du gouvernement fédéral et d'Investissement Québec

4. Développer le talent

- Lancement d'une nouvelle plateforme mondiale en matière d'environnement, de santé et de sécurité afin de favoriser davantage la culture de sécurité à tous les échelons de l'entreprise. Formation sur les quasi-incidents offerte à l'échelle mondiale à tous les employés
- Maintien en poste de 98% des employés à potentiel élevé et des leaders ciblés dans des domaines clés
- Mise en œuvre d'un programme de diversité et inclusion, y compris la mise en place à l'échelle mondiale d'une formation axée sur la sensibilisation des employés à la diversité et l'inclusion, l'adaptation des pratiques et politiques des ressources humaines visant à soutenir les efforts en matière de diversité et d'inclusion et mise en place de pratiques en matière de leadership et de talents dans le but de mieux cibler, développer et promouvoir les futures dirigeantes ainsi que celles déjà en poste
- Lancement d'un programme de bien-être au travail à l'échelle mondiale, qui a permis une amélioration de 12 % du sentiment de bien-être des employés
- Création de notre équipe de transformation numérique formée de plus de 80 personnes dotées d'importantes et nouvelles compétences afin d'améliorer l'expérience client
- Mise en œuvre d'un système de gestion du rendement du personnel de pointe dans toute l'entreprise mettant l'accent sur le perfectionnement des employés, les communications fréquentes, l'établissement d'objectifs souples et le renforcement des aptitudes d'encadrement du leadership

¹ Les termes « Résultat par action (RPA) avant éléments particuliers », « Prise de commandes » et « Rendement du capital utilisé (RCU) » sont des mesures financières hors PCGR qui n'ont pas une signification normalisée établie conformément aux IFRS. Par conséquent, ils ne peuvent pas être comparés à des mesures semblables présentées par d'autres émetteurs. Pour en savoir plus, reportez-vous aux « Mesures hors PCGR et autres mesures financières » dans notre rapport de gestion pour le quatrième trimestre et l'exercice clos le 31 mars 2019.

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 avait en majorité surpassés, comme il est indiqué ci-dessus. Ainsi, pour l'exercice 2019, M. Parent a reçu une prime d'intéressement à court terme de 1 785 830 \$ 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 170 % 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 178 % de sa prime cible.

Autres hauts dirigeants visés – Réalisations de l'exercice 2019

Comme mentionné précédemment, cette section brosse un portrait des principales réalisations attribuables à chaque haut dirigeant visé pour l'exercice 2019. 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

- Gestion financière solide, travail de près avec les divisions afin de définir les objectifs appropriés et ultimement d'atteindre ou de dépasser les objectifs financiers
- Dégagement d'une croissance des revenus consolidés de 17 % et croissance du RPA avant éléments particuliers de 13 %
- Sous la direction de M^{me} Branco, les flux de trésorerie disponibles se sont élevés à 323,8 M\$ pour l'exercice, soit un taux de conversion annuel en trésorerie de 98 %, ce qui correspond à notre cible de conversion moyenne annuelle
- Atteinte de notre cible de RCU, qui s'établit à 12,9 % par rapport à 12,7 % au cours de l'exercice précédent, exclusion faite de l'incidence des éléments particuliers
- À l'avant-plan de nos projets de fusion et acquisition, de coentreprise et de partenariat au cours de l'exercice, comme l'illustre la clôture de l'acquisition des activités de formation relatives aux avions d'affaires de Bombardier
- Mené avec succès l'émission par CAE de billets non garantis de 550 M\$ US, assurant pour CAE un coût d'emprunt à des taux d'intérêt intéressants et accroissant le nombre d'investisseurs institutionnels dans CAE
- Planification et mise en œuvre de la conversion à IFRS 15 (comptabilisation des produits) et à IFRS 16 (contrats de location) et gestion de la communication et de la transition avec les parties prenantes à l'interne et à l'externe
- Rôle clé dans l'obtention de notre financement de R-D auprès du Fonds stratégique pour l'innovation du gouvernement fédéral et d'Investissement Québec
- Rôle de premier plan dans plusieurs initiatives de CAE, dont celles touchant la diversité et l'inclusion, notre transformation numérique, la cybersécurité et notre nouvel environnement de travail

Rémunération des hauts dirigeants

Gene Colabatistto

Président de groupe,
Défense et sécurité

- Dégagement de solides résultats financiers dans un contexte commercial extrêmement concurrentiel. Croissance de 21 % des revenus et de 9,0 % du ROS (hors éléments non courants) par rapport à l'exercice précédent. Volume de prises de commandes de 1,1 G\$ et accroissement du carnet de commandes qui s'élève à 4,5 G\$. Revenus et profit à un niveau record
- Atteinte d'un niveau élevé de satisfaction de la clientèle et de la qualité des produits. Atteinte des objectifs sans occasionner d'accidents et mise en place d'un programme de sécurité de premier plan en aviation, sans accident ni blessure au cours du dernier exercice
- Contribution au renforcement de la position de CAE en tant qu'intégrateur de systèmes de formation (TSI), obtention de six nouveaux contrats TSI/ATS, acquisition de deux contrats TSI et établissement de trois partenariats en matière de formation à l'échelle nationale
- Lancement de nouveaux produits, dont le dispositif d'entraînement au vol de fidélité intermédiaire 700MR, le système visuel en 3D et le système CAE Rise destiné au secteur de la défense. De plus, déploiement, auprès de l'aviation italienne, du premier dispositif d'entraînement aux missions Predator certifié
- Succès dans le maintien en poste et le perfectionnement des talents clés, taux élevé de maintien en poste des leaders clés et des candidats à la relève (100%)
- Intégration réussie de l'acquisition d'AOCE à CAE USA Mission Solutions, facilitant l'accès à un marché de 3 G\$ auparavant inaccessible pour CAE. L'acquisition nous a permis d'avoir accès à des programmes dont nous étions auparavant exclus (F15, F16, F22, V22 et A10).

Nick Leontidis

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

- Dégagement de solides résultats financiers dans un contexte commercial extrêmement concurrentiel, dont plusieurs résultats records
 - Croissance des revenus de 15,4 %, hausse du ROS de 12,6 % hors éléments non courants qui s'établit à un niveau record de 351,1 M\$ et une hausse du volume de prises de commandes de 18,4 %
 - Vente d'un nombre record de 78 simulateurs de vol (comparativement au nombre record précédent de 53). Déploiement d'un nombre net de 30 simulateurs dans notre réseau, par la croissance interne ainsi que des acquisitions et des partenariats
- Réalisation de partenariats stratégiquement importants en matière de formation, notamment avec Avianca, Bombardier, easyJet, Asiana et Endeavor
- Mené avec succès l'acquisition et l'intégration des activités de formation relatives aux avions d'affaires de Bombardier, la plus importante acquisition à ce jour pour CAE
- Parrainage du lancement et de la mise en œuvre de notre transformation numérique. Pilotage de la mise en œuvre de phares numériques (projets) dans la division Civil, y compris livraison de deux projets à des clients, repérage de huit autres, dont quatre ont été lancés. Élaboration d'une feuille de route sur deux ans pour les projets numériques au sein de la division Civil
- Mise en œuvre de plusieurs mesures renforçant la position de CAE à titre de partenaire de choix en formation partout dans le monde
 - Mise en œuvre de la coentreprise avec Singapore Airlines et du partenariat avec Abu Dhabi Aviation
 - Déploiement du système CAE Rise chez Air Asia X; déploiement en cours chez deux autres transporteurs aériens

Rémunération des hauts dirigeants

Mark Hounsell

Chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire

- M. Hounsell et son équipe ont soutenu et contribué avec succès à la clôture de nombreuses opérations/activités dans les divisions Civil et Défense et sécurité, y compris l'acquisition des activités de formation relatives aux avions d'affaires de Bombardier, l'entente d'impartition avec Avianca et la conclusion de l'acquisition d'AOCE
- Étroite collaboration avec les divisions afin d'appuyer un volume de ventes record et des initiatives d'approvisionnement tout au long de l'exercice 2019, y compris des partenariats de formation à long terme et des coentreprises au sein de la division Civil (Singapore Airlines, easyJet et Asiana) et de la division Défense et sécurité (USN CNTRA, USAF C130H)
- Poursuite de l'amélioration de nos pratiques générales de conformité. Amélioration continue de notre structure, de notre équipe et de nos processus en matière de conformité grâce à l'ajout de certains talents clés, de la simplification des politiques et procédures d'entreprise et de l'éclaircissement des rôles et responsabilités
- De concert avec les divisions, M. Hounsell a joué un rôle de leadership dans la gestion de nos pratiques de contrôle des exportations, y compris l'élargissement et la réorganisation de l'équipe chargée du contrôle des exportations et le renforcement des efforts en matière de conformité par la communication et la formation continue dans un but de sensibilisation

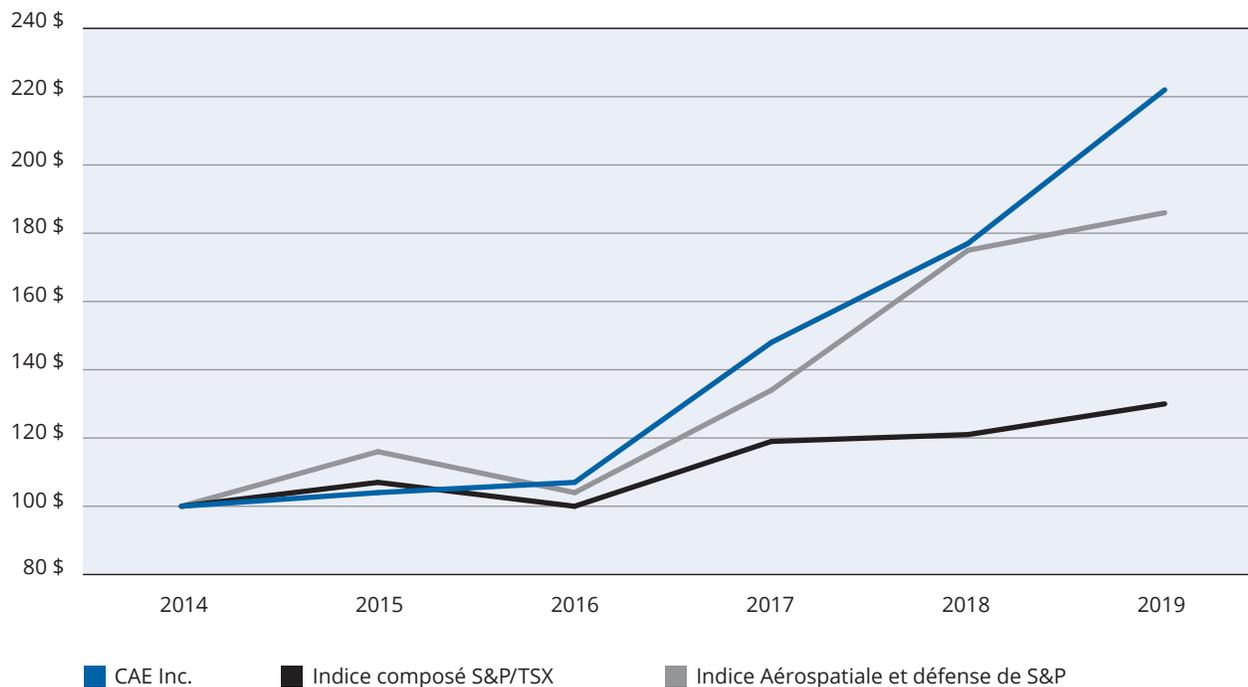
Tous les détails des objectifs des hauts dirigeants visés ne sont pas indiqués vu leurs répercussions éventuelles pour CAE sur le plan concurrentiel. Le rendement des hauts dirigeants visés en fonction de leurs objectifs a été passé en revue par le comité des ressources humaines au terme de l'exercice 2019, 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 2014¹.

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



	2014	2015	2016	2017	2018	2019
CAE inc.	100 \$	104 \$	107 \$	148 \$	177 \$	222 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	107 \$	100 \$	119 \$	121 \$	130 \$
Indice Aérospatiale et défense de S&P	100 \$	116 \$	104 \$	134 \$	175 \$	186 \$

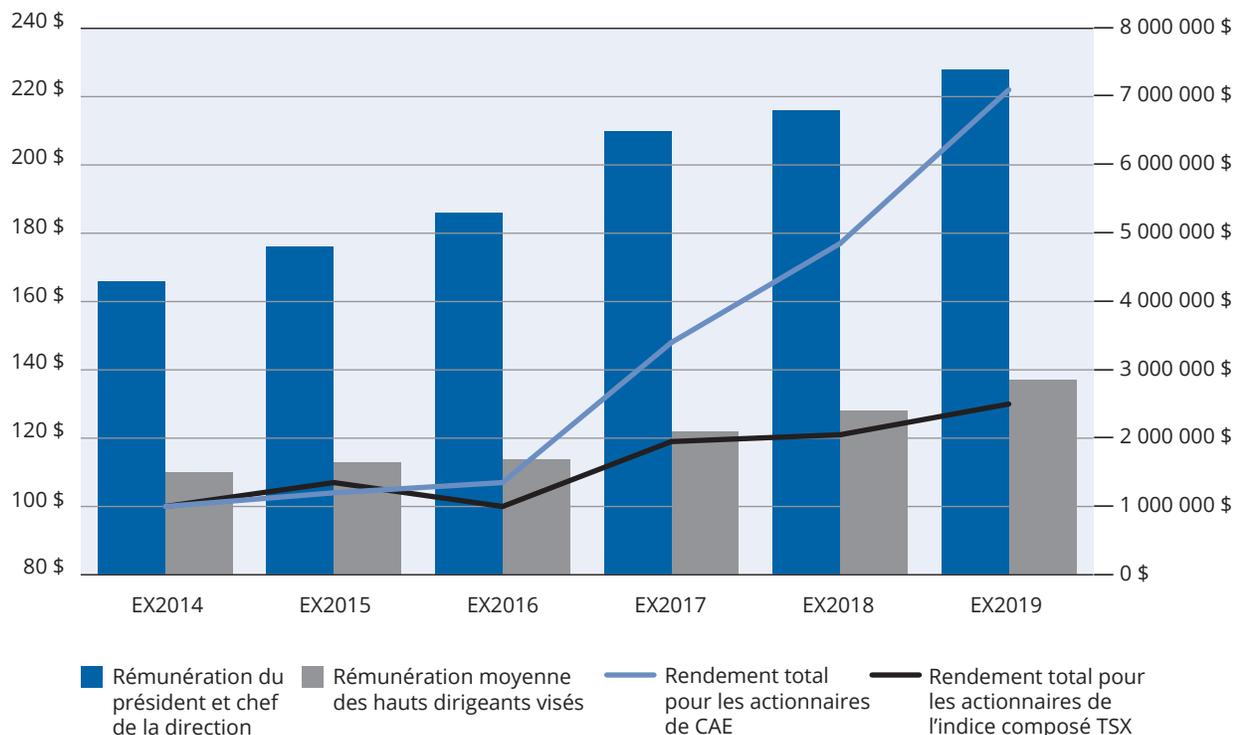
¹ Selon l'hypothèse d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires échangées à la TSX le 31 mars 2014. Les valeurs sont calculées en date du dernier jour de bourse du mois de mars au cours des années indiquées et tirées de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice Aérospatiale et défense de S&P, qui sont fondés sur l'hypothèse du réinvestissement des dividendes.

Rémunération des hauts dirigeants

Corrélation avec la rémunération au rendement

Le tableau suivant compare l'évolution du rendement total pour les actionnaires de CAE à celle de la rémunération des hauts dirigeants (comme indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération), soit pour le président et chef de la direction et les autres hauts dirigeants visés. Le rendement total pour les actionnaires suppose un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires échangées à la Bourse de Toronto le 31 mars 2014. Les valeurs sont en date du dernier jour du mois de mars des années indiquées et tiennent compte du réinvestissement des dividendes.

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



Remarques :

1 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 expressément fondée sur le rendement des actions ordinaires de CAE à la TSX, mais plutôt sur la performance financière et opérationnelle générale de la société.

De manière générale, la tendance de la rémunération totale du président et chef de la direction suit celle du rendement total pour les actionnaires de CAE. Le graphique du rendement indique une augmentation constante du rendement total pour les actionnaires de CAE entre les exercices 2014 et 2016. Entre les exercices 2017 et 2019, 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 2014 et 2016. Entre les exercices 2017 et 2019, 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, ce qui a donné lieu à un taux de rendement du RICT de 177 % en moyenne au cours de ces exercices. En ce qui concerne les autres hauts dirigeants visés, la tendance de la rémunération moyenne a été marquée par des changements dans les postes de présidents de groupe à l'exercice 2014. 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

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

des hauts dirigeants visés, autres que le président et chef de la direction, entre les exercices 2014 et 2016. Entre les exercices 2017 et 2019, 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.

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	EX2019	EX2018	EX2017
Capitalisation boursière (au 31 mars)	7 848 G\$	6 420 G\$	5 454 G\$
Rendement des capitaux propres avant éléments particuliers ¹	14,3 %	14,0 %	14,3 %
Rendement total moyen pour les actionnaires – taux de croissance annuel composé triennal	13,6 %	14,1 %	7,2 %
Résultat par action dilué des activités poursuivies	1,23 \$	1,29 \$	0,93 \$
Résultat par action dilué avant éléments particuliers ¹	1,25 \$	1,11 \$	1,03 \$

¹ Les éléments particuliers de l'exercice 2019 comprennent les coûts découlant de l'acquisition et de l'intégration des activités de formation relatives aux avions d'affaires de Bombardier.

Les éléments particuliers de l'exercice 2018 comprennent les profits nets réalisés à la cession de notre participation dans la coentreprise Zhuhai Xiang Yi Aviation Technology Company Limited (ZFTC) et à la réévaluation de la participation antérieure dans l'Asian Aviation Centre of Excellence Sdn. lors de l'acquisition, ainsi que l'incidence de la réforme de l'impôt aux États-Unis.

Les éléments particuliers de l'exercice 2017 comprennent l'incidence des coûts de restructuration, d'intégration et d'acquisition et des éléments fiscaux non récurrents. Les termes « Rendement des capitaux propres avant éléments particuliers » et « Résultat par action avant éléments particuliers » sont des mesures financières hors PCGR qui n'ont pas une signification normalisée établie conformément aux IFRS. Par conséquent, ils ne peuvent pas être comparés à des mesures semblables présentées par d'autres émetteurs.

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 déclarée 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 2019
M. Parent Président et chef de la direction	2019	6 892 220	6 541 625
	2018	6 328 181	6 493 065
	2017	5 937 841	2 906 125
	2016	5 005 577	13 650 735
	2015	4 419 854	9 703 786
	Total	28 583 673	39 295 336
S. Branco Vice-présidente, Finances et chef de la direction financière	2019	2 097 261	1 081 101
	2018	1 547 928	1 225 061
	2017	1 110 905	784 639
	2016	458 259	590 695
	2015	547 334	702 678
	Total	5 761 687	4 384 174
G. Colabatistto Président de groupe, Défense et sécurité	2019	3 237 677	3 262 374
	2018	3 430 644	3 590 084
	2017	2 647 407	1 729 159
	2016	1 840 079	2 708 325
	2015	1 660 048	2 250 281
	Total	12 815 855	13 540 223

Rémunération des hauts dirigeants

Nom et poste principal	Année	Rémunération divulguée moins la valeur du régime de retraite ¹ (\$)	Rémunération réalisée réelle ² (\$)
au 31 mars 2019			
N. Leontidis Président de groupe, Solutions de formation pour l'aviation civile	2019	2 564 477	3 006 486
	2018	2 267 257	1 611 271
	2017	1 873 988	1 284 667
	2016	1 548 314	2 835 386
	2015	1 521 480	2 389 407
	Total	9 775 516	11 127 217
M. Hounsell Chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire	2019	1 425 596	797 788
	2018	1 300 766	1 152 343
	2017	1 148 905	761 227
	2016	575 377	573 631
		Total	4 450 644

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);
 - rendement total pour les actionnaires;
 - 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 sur trois ans : Rémunération totale pour une période de trois ans, comme divulguée dans le tableau sommaire de la rémunération, excluant la valeur du régime de retraite.

Rémunération réalisable sur trois ans : Rémunération en espèces, plus la valeur marchande des attributions à base d'actions accordées 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 au fil du temps (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.

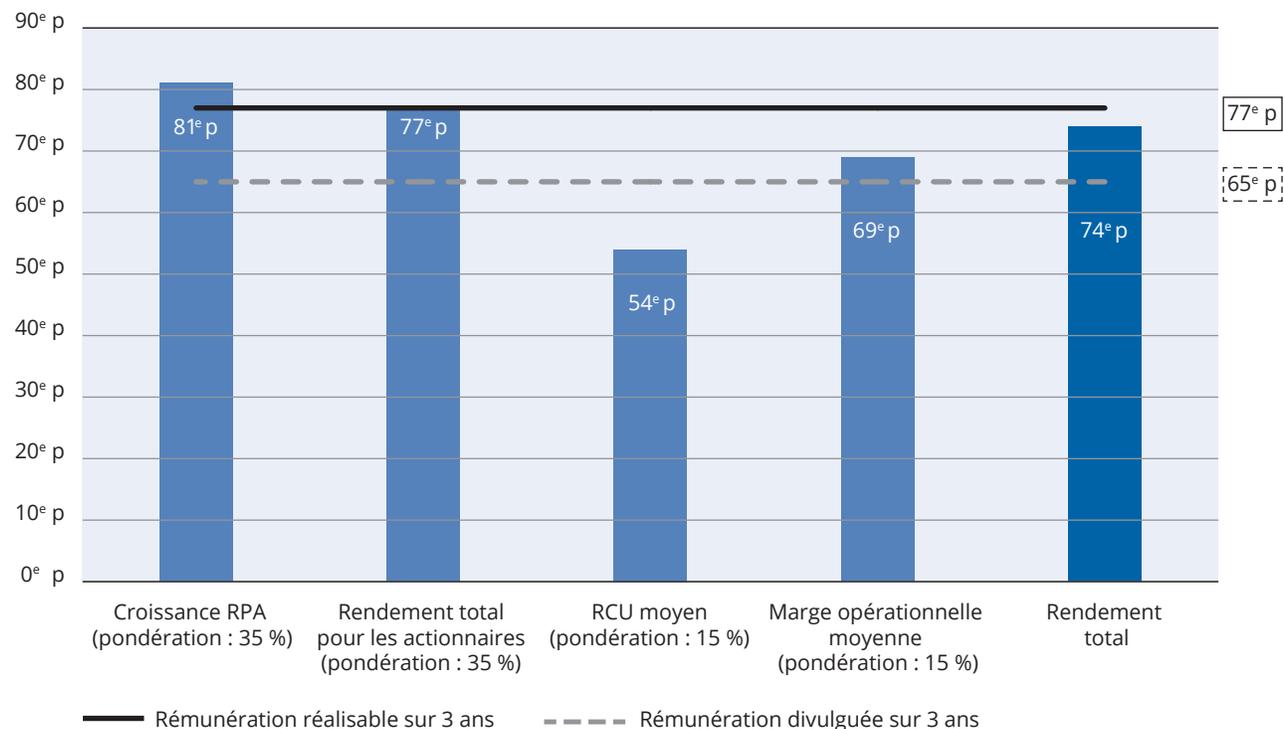
Rémunération des hauts dirigeants

- 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 rendement ont été connus pendant la période d'évaluation. En d'autres termes, la valeur représente la valeur des attributions fondées sur le rendement qui a été déterminée selon les résultats finaux de rendement 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 EX2017-2019

Rang percentile de CAE dans le groupe de référence



Le tableau ci-dessus montre que le rendement de la société pour la période de trois ans, de l'exercice 2017 à l'exercice 2019, 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 74^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 77^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 2017 à l'exercice 2019, 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 77^e percentile. La rémunération divulguée du président et chef de la direction se situait à peu près à mi-chemin entre la médiane et le troisième quartile 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 clos 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 2019 (collectivement, les « **hauts dirigeants visés** »).

Nom et poste principal	Année	Salaire	Attrib. à base d'actions ¹	Attrib. à base d'options ²	Rémunération selon un régime d'intéressement autre qu'à base d'actions				
					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	2019	999 650	2 465 126	1 450 890	1 785 830	0	653 000	190 724	7 545 220
	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
Sonya Branco ⁶ Vice-présidente, Finances et chef de la direction financière	2019	424 800	639 690	376 470	579 094	0	604 000	77 207	2 701 261
	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
Gene Colabatisto ⁷ Président de groupe, Défense et sécurité	2019	634 424	1 030 506	606 582	826 124	0	528 000	140 041	3 765 677
	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
Nick Leontidis Président de groupe, Solutions de formation pour l'aviation civile	2019	469 167	826 413	486 450	628 616	0	756 000	153 831	3 320 477
	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
Mark Hounsell Chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire	2019	415 217	395 158	232 650	324 395	0	225 000	58 176	1 650 596
	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

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 (16,15 \$ pour ceux attribués à l'exercice 2017, 22,17 \$ pour ceux attribués à l'exercice 2018 et 27,14 \$ pour ceux attribués à l'exercice 2019). 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 (16,39 \$ le 31 mai 2016, 22,18 \$ le 9 juin 2017 et 27,42 \$ le 5 juin 2018) : M. Parent : 2 147 746 \$ pour l'EX2017 (différence de 31 450 \$), 2 371 486 \$ pour l'EX2018 (différence de 1 070 \$) et 2 490 559 \$ pour l'EX2019 (différence de 25 432 \$); M^{me} Branco : 231 099 \$ pour l'EX2017 (différence de 3 384 \$), 471 325 \$ pour l'EX2018 (différence de 212 \$) et 646 289 \$ pour l'EX2019 (une différence de 6 600 \$); M. Colabatisto : 650 520 \$ pour l'EX2017 (différence de 9 526 \$), 988 784 \$ pour l'EX2018 (différence de 445 \$) et 1 041 137 \$ pour l'EX2019 (une différence de 10 632 \$); M. Leontidis : 561 030 \$ pour l'EX2017 (différence de 8 215 \$), 794 931 \$ pour l'EX2018 (différence de 358 \$) et 834 939 \$ pour l'EX2019 (une différence de 8 526 \$); et M. Hounsell : 274 533 \$ pour l'EX2017 (différence de 4 020 \$), 366 192 \$ pour l'EX2018 (différence de 165 \$) et 399 235 \$ pour l'EX2019 (une différence de 4 077 \$). 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 :

	EX2019	EX2018	EX2017
Taux de dividende	1,31 %	1,44 %	1,83 %
Volatilité prévue	18,34 %	18,39 %	19,66 %
Taux d'intérêt sans risque	2,07 %	0,85 %	0,75 %
Durée prévue des options	4	3,75	4
Valeur Black-Scholes	15,41 %	12,45 %	13,56 %

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

- 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. M. Hounsell a choisi de reporter une partie de sa prime aux termes du RICT pour l'exercice 2019 au RDDVA pour hauts dirigeants.
- 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.
- Toute autre rémunération à l'exercice 2019 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	23 193 \$	23 461 \$	9 378 \$	-	29 990 \$	104 702 \$	190 724 \$
S. Branco	-	12 896 \$	44 500 \$	-	12 744 \$	7 067 \$	77 207 \$
G. Colabatistto	-	1 223 \$	57 850 \$	48 259 \$	10 290 \$	22 419 \$	140 041 \$
N. Leontidis	25 148 \$	15 461 \$	15 892 \$	-	14 075 \$	83 255 \$	153 831 \$
M. Hounsell	11 464 \$	15 461 \$	18 794 \$	-	12 457 \$	-	58 176 \$

- M^{me} Branco a été promue au poste de vice-présidente, Finances et chef de la direction financière le 23 mai 2016.
- 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, de 1,28 \$ à l'exercice 2018 et de 1,29 \$ à l'exercice 2019, utilisé dans le rapport de gestion et les états financiers.

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 2019 pour chaque haut dirigeant visé, ainsi que la valeur à l'acquisition des droits ou gagnée au cours de l'exercice 2019 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 2019

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 2019.

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	05/06/2018	25 950	05/06/2021	27,14 \$
	DAR ²	05/06/2018	64 880	05/06/2021	27,14 \$
	Option d'achat ³	05/06/2018	343 000	05/06/2025	27,14 \$
S. Branco	DNR ¹	05/06/2018	6 740	05/06/2021	27,14 \$
	DAR ²	05/06/2018	16 830	05/06/2021	27,14 \$
	Option d'achat ³	05/06/2018	89 000	05/06/2025	27,14 \$
G. Colabatistto	DNR ¹	05/06/2018	10 850	05/06/2021	27,14 \$
	DAR ²	05/06/2018	27 120	05/06/2021	27,14 \$
	Option d'achat ³	05/06/2018	143 400	05/06/2025	27,14 \$
N. Leontidis	DNR ¹	05/06/2018	8 700	05/06/2021	27,14 \$
	DAR ²	05/06/2018	21 750	05/06/2021	27,14 \$
	Option d'achat ³	05/06/2018	115 000	05/06/2025	27,14 \$
M. Hounsell	DNR ¹	05/06/2018	4 160	05/06/2021	27,14 \$
	DAR ²	05/06/2018	10 400	05/06/2021	27,14 \$
	Option d'achat ³	05/06/2018	55 000	05/06/2025	27,14 \$

- 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 2021, 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.
- 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.
- 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.
- 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	343 000	27,14	05/06/2025	847 210			
	408 000	22,17	08/06/2024	3 035 520			
	418 000	16,15	30/05/2023	5 626 280			
	335 400	15,14	28/05/2022	4 853 238			
Total				14 362 248	328 790	12 506 968	7 993 656
S. Branco	89 000	27,14	05/06/2025	219 830			
	81 100	22,17	08/06/2024	603 384			
	33 750	16,15	30/05/2023	454 275			
	5 200	15,14	28/05/2022	75 244			
	4 050	14,66	20/05/2021	60 548			
Total				1 413 281	58 920	2 042 794	540 665
G. Colabattisto	143 400	27,14	05/06/2025	354 198			
	170 100	22,17	08/06/2024	1 265 544			
	126 600	16,15	30/05/2023	1 704 036			
	96 500	15,14	28/05/2022	1 396 355			
	78 600	14,66	20/05/2021	1 175 070			
Total				5 895 203	122 240	4 458 970	1 711 614
N. Leontidis	115 000	27,14	05/06/2025	284 050			
	136 800	22,17	08/06/2024	1 017 792			
	109 200	16,15	30/05/2023	1 469 832			
	22 125	15,14	28/05/2022	320 149			
Total				3 091 823	100 520	3 700 362	6 519 071
M. Hounsell	55 000	27,14	05/06/2025	135 850			
	63 000	22,17	08/06/2024	468 720			
	53 500	16,15	30/05/2023	720 110			
	45 000	15,00	15/03/2023	657 450			
Total				1 982 130	47 820	1 770 086	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 2019 (29,61 \$) 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 2019 pour les DAR et d'après le cours de clôture des actions ordinaires le 29 mars 2019 (29,61 \$) pour les DLT et pour les DNR et les DAR payables en mai 2019, juin 2020 et juin 2021.

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, ainsi que les gains générés par les options exercées, par les hauts dirigeants visés au cours de l'exercice 2019 aux termes des régimes d'intéressement.

Nom	Attributions à base d'options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ¹	Nombre d'options exercées au cours de l'exercice	Gain réalisé à l'exercice au cours de l'exercice	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	3 352 254	266 000	3 565 421	5 913 984	1 785 830
S. Branco	306 762	–	–	190 706	579 094
G. Colabatistto	1 059 147	110 100	1 661 785	1 710 048	839 024
N. Leontidis	959 768	151 675	1 754 872	1 603 697	628 616
M. Hounsell	555 570	–	–	362 754	324 395

1 Représente la valeur des gains éventuels tirée des options acquises au cours de l'exercice 2019. 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 2019 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 2019 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 29 mai 2018 selon le cours de clôture moyen des actions ordinaires au cours des 20 jours de bourse précédant la date d'acquisition, le 29 mai 2018, soit : 4 744 320 \$ pour M. Parent; 146 777 \$ pour M^{me} Branco; 1 364 980 \$ pour M. Colabatistto; et 1 251 314 \$ pour M. Leontidis; M. Hounsell n'a pas bénéficié de cette attribution; iii) les DNR acquis le 29 mai 2018 selon le cours de clôture moyen des actions ordinaires au cours des 20 jours de bourse précédant la date d'acquisition, le 29 mai 2018, soit : 948 864 \$ pour M. Parent; 29 405 \$ pour M^{me} Branco; 273 046 \$ pour M. Colabatistto; 250 312 \$ pour M. Leontidis et les DNR acquis le 16 mars 2019 selon le cours de clôture moyen des actions ordinaires au cours des 20 jours de bourse précédant la date d'acquisition, le 16 mars 2019, soit 362 754 \$ pour M. Hounsell. Aucun autre DAR ni DNR n'est acquis au 31 mars 2019.

3 Représente la valeur payée aux hauts dirigeants visés aux termes du régime d'intéressement à court terme pour l'exercice 2019 (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 les prestations payables aux termes des régimes de retraite de CAE donnent 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 pour les fins de son régime de retraite 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.

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 2019 aux termes du régime de retraite désigné et des régimes de retraite complémentaires dans le cadre de leur retraite.

Nom	Prestations annuelles payables						
	Nombre d'années décomptées	Au 31 mars 2019	À 65 ans	Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ¹	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ²	Obligation au titre des prestations à la fin de l'exercice ³
	n ^{bre}	\$	\$	\$	\$	\$	\$
M. Parent	14,17	506 000	826 000	9 095 000	653 000	612 000	10 360 000
S. Branco	10,25	84 000	445 000	1 780 000	604 000	148 000	2 532 000
G. Colabatistto⁴	6,83	134 000	312 000	2 238 000	528 000	264 000	3 030 000
N. Leontidis	19,00	299 000	438 000	5 201 000	756 000	363 000	6 320 000
M. Hounsell	3,17	41 000	228 000	495 000	225 000	50 000	770 000

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 clos le 31 mars 2019. 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 2019.

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	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 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 de 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 avantages sociaux 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 2019. 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	4 124 400	Non déterminé	1 676 194	Non déterminé	706 948
DLT	–	–	–	–	–
Options d'achat d'actions	–	–	–	–	–
DNR ²	1 015 994	136 166	341 331	287 173	137 804
DAR ²	3 368 333	422 780	1 095 747	928 878	448 018
Régime complémentaire	1 431 000	–	–	–	–
Total	9 939 727	558 946	3 113 272	1 216 051	1 292 770
Retraite					
	Admissible	Non admissible	Admissible	Admissible	Non admissible
DLT	–	–	–	–	–
DNR	–	–	–	–	–
DAR	–	–	–	–	–
Options d'achat d'actions	–	–	–	–	–
Régime complémentaire	–	–	–	–	–
Total	–	–	–	–	–
Cessation d'emploi après un changement de contrôle					
Salaire/Indemnité de départ ³	5 645 360	Non déterminé	2 769 574	2 143 900	706 948
DLT ⁴	–	–	–	–	–
Options d'achat d'actions ⁵	7 150 300	1 012 840	2 504 463	2 102 459	1 176 170
DNR ⁶	2 781 563	498 632	1 034 277	850 399	404 769
DAR ⁶	8 641 165	1 455 006	3 130 675	2 589 049	1 234 796
Régime complémentaire ⁷	1 431 000	–	757 000	597 000	–
Total	25 649 388	2 966 478	10 195 989	8 282 807	3 522 683

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 2019 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 2019, 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 28,91 \$. 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 2019 et qui seront rachetables au cours de l'année suivant la cessation de l'emploi du haut dirigeant. En date du 31 mars 2019, tous les DLT étaient déjà acquis.

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 31 mars 2019 d'après le cours de clôture des actions ordinaires établi à 29,61 \$ le 29 mars 2019, 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 2019, d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX, établi à 29,61 \$. 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, chemin de la Côte-de-Liesse, Saint-Laurent (Québec) H4T 1G6 au moins 90 jours avant la date anniversaire de l'avis de convocation à l'assemblée annuelle de l'année précédente. Les propositions pour l'assemblée annuelle de 2020 de CAE doivent être reçues au plus tard le 18 mars 2020. 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, chemin de la 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 2019 contenant les états financiers comparatifs de CAE pour l'exercice 2019, 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 clos 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 19 juin 2019

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 gérance 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 des 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



MIXTE
Papier issu de
sources responsables
FSC® C102546

