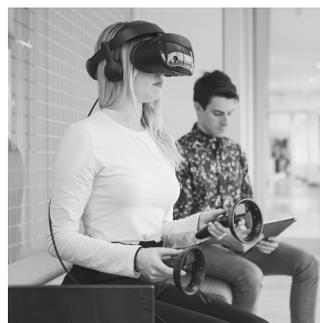


**Avis de convocation à
l'assemblée annuelle
des actionnaires
et
circulaire de
sollicitation de
procurations de 2020**



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	iv
Définitions	1
Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2020	3
Section 1 Exercice des droits de vote rattachés à vos actions	6
Section 2 Délibérations de l'assemblée	10
Section 3 Les candidats au conseil d'administration	14
Section 4 Gouvernance	22
Section 5 Rapports des comités du conseil	29
Section 6 Rémunération des administrateurs	40
Section 7 Rémunération des hauts dirigeants	44
Analyse de la rémunération	44
Faits saillants du rendement de CAE à l'exercice 2020	44
Objectifs en matière de rémunération	48
Établissement de la rémunération des hauts dirigeants	48
Groupe de référence	50
Politique et objectifs en matière de rémunération	52
Seuils d'actionnariat des hauts dirigeants	65
Atténuation des risques	66
Établissement de la rémunération des hauts dirigeants visés à l'exercice 2020	68
Modifications aux programmes de rémunération en réponse à la pandémie de COVID-19	70
Président et chef de la direction – Réalisations de l'exercice 2020	71
Autres hauts dirigeants visés – Réalisations de l'exercice 2020	73
Graphique du rendement pour les actionnaires	77
Corrélation avec la rémunération au rendement	78
Rémunération au rendement par rapport au groupe de référence	80
Rémunération de nos hauts dirigeants visés	82
Tableau sommaire de la rémunération	82
Attributions en vertu de régimes d'intéressement	84
Conventions de retraite	86
Indemnités de départ et en cas de changement de contrôle	88
Section 8 Autres renseignements importants	91
Section 9 Annexe A – Charte du conseil d'administration	92

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 2020 de CAE.

Pendant l'exercice 2020, le monde ainsi que l'économie mondiale ont subi des perturbations que personne n'avait prévues. Alors que nous naviguons à travers cette période sans précédent et nous y adaptons, nous pouvons tous être fiers de la réponse proactive et efficace de CAE à la COVID-19. Elle illustre bien de quelle façon nous faisons une différence dans le monde. Jamais la noble raison d'être de CAE, soit l'important accordée à la sécurité, n'a été aussi pertinente que pendant cette pandémie.

Alors que nous progressions vers ce qui aurait été une autre année record pour CAE, la pandémie de COVID-19 nous a frappés au quatrième trimestre. Notre première réaction a été d'assurer la santé et la sécurité de nos employés et de nos clients, et cela demeure notre priorité absolue. Nous sommes extrêmement fiers de nos employés dans le monde entier qui, chaque jour, même dans les conditions les plus difficiles, ont à cœur la poursuite des activités essentielles de nos clients. Nous affrontons cette pandémie en position de force, en tête du marché mondial, avec des revenus récurrents et équilibrés ainsi qu'une situation financière solide. Nous continuons de prendre des mesures pour protéger la santé et la sécurité de nos employés, travailler avec nos clients pour minimiser les perturbations éventuelles et aider notre collectivité à relever les défis posés par cette pandémie mondiale.

Cette année, pour atténuer les risques pour la santé et la sécurité de nos collectivités, actionnaires, employés et autres parties prenantes, nous tiendrons notre assemblée par webdiffusion en direct à l'adresse <https://web.lumiagm.com/117300299>. Les actionnaires ne pourront pas assister à l'assemblée en personne, mais ils auront une chance égale de participer en temps réel à l'assemblée et d'y voter par l'intermédiaire d'une plateforme Web, peu importe leur emplacement géographique.

En tant que partenaire de choix en formation pour ses clients, CAE se fait un devoir de créer des retombées sociétales positives partout où elle exerce ses activités. Notre mission de renforcer la sécurité du transport aérien, de permettre aux forces de défense d'être prêtes pour leurs missions rendre le secteur des soins de santé plus sécuritaire est ancrée dans les principes de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE). Nous approfondissons et renforçons continuellement nos engagements en matière de responsabilité sociale de l'entreprise au moyen d'actions concrètes à divers égards, notamment avec notre récent engagement à devenir carboneutre à l'été de 2020. Cette année, nous avons continué de faire des progrès en matière de diversité et d'inclusion en milieu de travail et avons lancé plusieurs programmes et initiatives fondés sur nos valeurs fondamentales RSE. Nous vous invitons à titre d'actionnaire à prendre connaissance des principales réalisations qui figurent dans notre Rapport annuel d'activités et de responsabilité sociale d'entreprise.

Comme chaque année, d'importantes questions touchant la société seront examinées à l'assemblée. 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. La présente circulaire vous donne 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 discuter avec vous à l'assemblée de cette année.

L'honorable John P. Manley (*signé*)
Président du conseil

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

Le 16 juin 2020

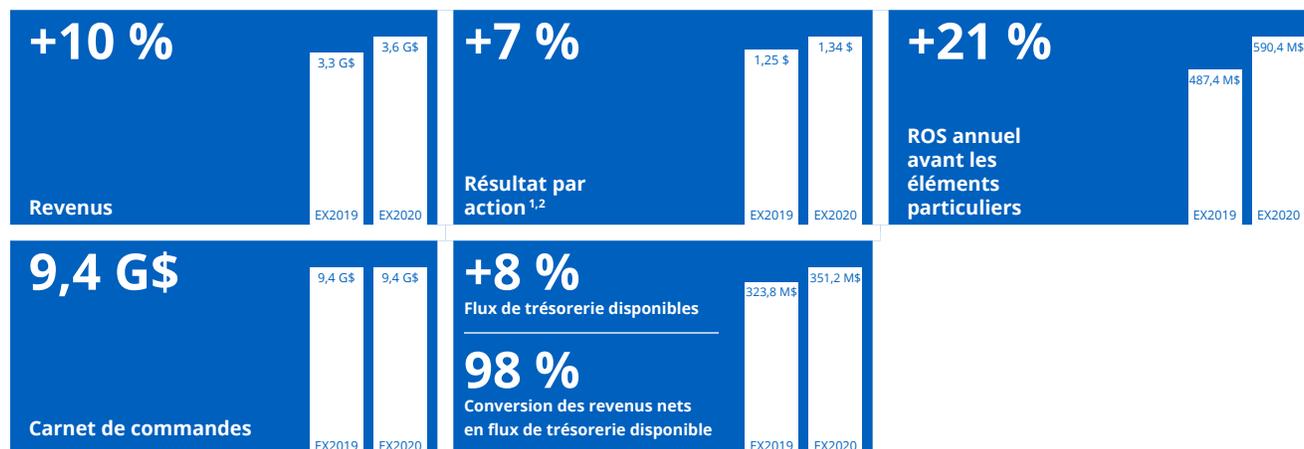
Sommaire de la circulaire de sollicitation de procurations

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	10
Nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l. à titre d'auditeurs	EN FAVEUR	11
Vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants	EN FAVEUR	12

Faits saillants du rendement à l'exercice 2020



1. Avant les éléments particuliers de l'exercice 2019 : coûts découlant de l'acquisition et de l'intégration de la division Formation pour l'aviation d'affaires (BAT) de Bombardier.
2. Avant les éléments particuliers de l'exercice 2020 : coûts découlant de l'acquisition et de l'intégration de la division BAT de Bombardier, incidences des coûts de réorganisation du secteur Défense et sécurité et perte de valeur du goodwill du secteur Santé.

Remarque : Le RPA avant les éléments particuliers et le carnet de commandes sont tous des mesures financières hors PCGR définies dans le rapport de gestion et les états financiers de CAE pour l'exercice 2020.

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

Voter par procuration, la façon la plus simple de voter

Veillez trouver ci-dessous les différentes façons de donner vos instructions de vote, dont les détails figurent dans le formulaire de procuration ci-joint ou votre formulaire d'instructions relatives au vote, selon le cas, ou encore dans la section 1 « **Exercice des droits de vote rattachés à vos actions** » pour en savoir plus sur les façons de voter :



par la poste : veuillez signer le formulaire de procuration et nous le retourner dans l'enveloppe fournie.



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 et votera à l'assemblée virtuelle en votre nom.

Voter en ligne à l'assemblée



Connectez-vous à l'adresse <https://web.lumiagm.com/117300299> et suivez les étapes énumérées à la rubrique « Assister et participer ».

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 soins de santé. Nous avons la plus vaste présence mondiale de l'industrie, avec plus de 10 500 employés et 160 emplacements et centres de formation dans plus de 35 pays. Cette année, nous avons assuré 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.

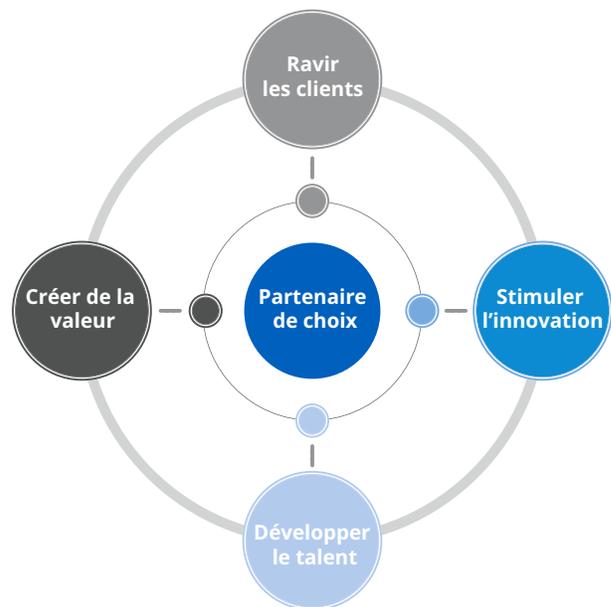
Cet objectif passe par la mise en œuvre réussie de quatre priorités stratégiques qui l'aideront à maintenir sa position de chef de file et à accroître sa part de marché.

Notre leadership mondial repose sur les éléments suivants :

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

Quatre priorités stratégiques

Quatre priorités stratégiques ont été définies dans le but de protéger la position de chef de file de CAE, d'atteindre une croissance plus élevée et, enfin de réaliser notre vision qui consiste à 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 très réglementé qui comprend des exigences de formation obligatoires et récurrentes pour le maintien de la certification des professionnels. Plus de 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 de nombreuses compagnies aériennes, des exploitants d'avions d'affaires et des 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 le taux de croissance pourrait être supérieur à celui des marchés sous-jacents en raison de notre capacité à accroître notre part des marchés que nous servons. La proportion croissante des revenus que nous tirons des services de formation présente la possibilité d'un cycle moins amplifié, la formation décollant en grande partie des besoins en formation du parc d'appareils en service. Nous mettons également à contribution notre position de marché dominante pour approfondir et étendre nos relations clients. Nous constatons des occasions d'utiliser davantage notre réseau de formation, d'accroître les revenus que nous tirons de nos actifs existants et de déployer de nouveaux actifs qui offrent des rendements croissants.



Fossé concurrentiel solide

Notre vaste réseau de formation, nos solutions uniques et intégrées de formation d'élève-pilote à commandant de bord, nos solutions à la formation et aux missions très axées sur la technologie, notre savoir-faire approfondi en la matière et notre leadership d'opinion dans l'industrie, notre connaissance inégalée des clients et la puissance et la notoriété de notre image de marque sont au cœur de notre fossé concurrentiel.



Tendances favorables constantes à long terme

Le secteur de l'aviation civile devrait enregistrer une croissance à long terme parallèle au rétablissement du trafic passagers, alors que dans les secteurs de défense et sécurité, le marché devrait poursuivre sa croissance, avec un accent sur la préparation opérationnelle des forces de défense. Les soins de santé devraient devenir de plus en plus pertinents dans un monde plus conscient des avantages de la simulation et de la formation en matière de soins de santé pour aider à sauver des vies en temps normal et en situation de crise sanitaire.



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 mixte 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 148 % qui tient compte des résultats solides de CAE relativement aux objectifs stratégiques et financiers au cours de l'exercice 2020.
- Paiement de 197 % des droits à la valeur d'actions liés au rendement (DAR) acquis au cours de l'exercice 2020, fondé sur le rendement relatif au RPA de l'exercice 2020 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 2020 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	9/10
• 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 2020	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	✓
• Cibles en matière de diversité du genre au sein du conseil d'administration et des postes de haute direction	✓

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 2020	Autres conseils de sociétés ouvertes	Trois compétences principales ²
Margaret S. (Peg) Billson	58	2015	Administratrice de sociétés	OUI	Gouvernance (présidente) Ressources humaines	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance du secteur • Leadership et gestion stratégiques • Relations gouvernementales et recherche et développement
L'hon. Michael M. Fortier	58	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 • Relations gouvernementales et recherche et développement
Marianne Harrison	56	2019	Présidente et chef de la direction, John Hancock Life Insurance Company	OUI	Audit	100 %	S.O.	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership et gestion stratégiques • Finances et comptabilité • Ressources humaines et rémunération
Alan N. MacGibbon	64	2015	Administrateur de sociétés	OUI	Audit (président) Ressources humaines	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership et gestion stratégiques • Finances et comptabilité • Ressources humaines et rémunération
L'hon. John P. Manley	70	2008	Administrateur de sociétés et conseiller d'affaires principal, Bennett Jones LLP	OUI	S.O.	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership et gestion stratégiques • Relations gouvernementales et recherche et développement • Droit et gouvernance
François Olivier	55	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 et rémunération
Marc Parent	59	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 • Relations gouvernementales et recherche et développement
Gén. David G. Perkins, USA (Ret.)	62	2020	Administrateur de sociétés	OUI	Audit	S.O.	S.O.	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership et gestion stratégiques • Relations gouvernementales et recherche et développement • Technologie de l'information, cybersécurité et numérique
Michael E. Roach	68	2017	Administrateur de sociétés	OUI	Audit Gouvernance	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership et gestion stratégiques • Finances et comptabilité • Technologie de l'information, cybersécurité et numérique
Andrew J. Stevens	63	2013	Administrateur de sociétés	OUI	Gouvernance Ressources humaines	100 %	S.O.	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance du secteur • Leadership et gestion stratégiques • Ressources humaines et rémunération

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

² Reportez-vous à la description des compétences à la page 21.

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.

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 12 août 2020.

circulaire La présente circulaire de sollicitation de procurations.

Civil Secteur Solutions de formation pour l'aviation civile.

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

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 16 juin 2020.

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 Secteur 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 ou EX 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 2020 désigne la période de douze mois close le 31 mars 2020.

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 2020. Veuillez noter que pour l'exercice 2020, nous incluons Gene Colabatistto, ancien président de groupe, Défense et sécurité, qui a pris sa retraite le 31 décembre 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 2020.
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	Secteur 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 16 juin 2020, sauf indication contraire.

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2020

Quand

Mercredi 12 août 2020 à 11 h (heure de l'Est)

Où

L'assemblée se tiendra en ligne à l'adresse <https://web.lumiagm.com/117300299>.

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 2020;
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 conseil de la société à fixer la rémunération de l'auditeur indépendant;
4. Participer à un vote consultatif et non contraignant sur l'approche de CAE en matière de rémunération des hauts dirigeants, telle que décrite dans la circulaire ci-jointe;
5. Traiter toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Vous avez le droit de voter

En tant que porteur d'actions ordinaires inscrit à la fermeture des bureaux le 16 juin 2020, 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 en ligne, mais tenez à exercer les droits de vote rattachés à vos actions, veuillez soumettre vos votes par procuration, comme il est indiqué sous « **Exercice des droits de vote rattachés à vos actions** » dans la circulaire ci-jointe. 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 10 août 2020. En cas d'ajournement ou de report de l'assemblée, Computershare doit recevoir votre procuration au plus tard 24 heures (à l'exclusion des samedis, dimanches et jours fériés) avant la reprise de celle-ci.

Vous trouverez, jointe au présent avis de convocation à l'assemblée annuelle, la circulaire comprenant plus d'information sur les questions qui seront abordées à l'assemblée.

Assistance et participation

Cette année, pour faire face de manière proactive aux répercussions sans précédent de la pandémie de coronavirus (COVID-19) sur la santé et pour atténuer les risques sur la santé et sécurité de nos collectivités, de nos actionnaires, de nos employés et des autres parties prenantes, nous tiendrons notre assemblée en format virtuel seulement par l'intermédiaire d'une webdiffusion en direct. Les actionnaires auront une chance égale de participer en temps réel à l'assemblée et d'y voter par l'intermédiaire d'une plateforme Web, peu importe leur emplacement géographique.

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2020

La participation à l'assemblée en ligne permet aux actionnaires inscrits et aux fondés de pouvoir dûment nommés, y compris les actionnaires non inscrits (véritables) qui se sont nommés ou ont nommé une autre personne comme fondé de pouvoir, de participer à l'assemblée et de poser des questions, en temps réel. Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés peuvent voter au moment opportun pendant l'assemblée. Le vote se tiendra par scrutin virtuel.

Les invités, y compris les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas dûment nommés ou qui n'ont pas dûment nommé une autre personne comme fondé de pouvoir, peuvent se connecter à l'assemblée comme il est indiqué ci-dessous. Les invités pourront participer à l'assemblée mais ne pourront pas voter.

Pour accéder à l'assemblée, suivez les instructions ci-dessous, selon votre situation :

- Connectez-vous à l'adresse <https://web.lumiagm.com/117300299>. Nous vous recommandons de vous connecter au moins une heure avant le début de l'assemblée;
- Cliquez sur « **Je suis invité** » puis remplissez le formulaire en ligne; OU
- Cliquez sur « **J'ai un identifiant** », puis entrez votre **numéro de contrôle à 15 chiffres** (voir ci-dessous) et votre mot de passe « **CAE2020** » (sensible à la casse)

Pour trouver le numéro de contrôle de 15 chiffres qui permet d'accéder à l'assemblée :

- **Actionnaires inscrits** : Votre numéro de contrôle correspond au numéro de contrôle qui figure sur le formulaire de procuration ou dans la notification par courriel que vous avez reçue.
- **Fondés de pouvoir** : Les fondés de pouvoir dûment nommés, y compris, les actionnaires non inscrits (véritables) qui se sont nommés ou ont nommé une autre personne comme fondé de pouvoir recevront le numéro de contrôle de Computershare par courriel après l'heure limite aux fins du vote par procuration.

Pour assister à l'assemblée en ligne, vous devez être connecté à Internet pendant toute la durée de l'assemblée pour voter lorsque le scrutin débutera. Il est de votre responsabilité de vous assurer que la connectivité fonctionne pendant toute la durée de l'assemblée. Vous devez prévoir suffisamment de temps pour vous connecter à l'assemblée en ligne et compléter la procédure connexe. Pour obtenir plus de renseignements sur l'accès à l'assemblée en ligne à partir de votre tablette, votre téléphone intelligent ou votre ordinateur, veuillez vous reporter au guide de l'utilisateur sur les AGA virtuelles fourni par Computershare.

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. Les actionnaires recevront plutôt une notification papier avec l'information sur la manière d'obtenir une copie des documents relatifs à l'assemblée par voie électronique ou de demander une copie papier (**notification**). Les actionnaires déjà inscrits à la livraison électronique des documents d'assemblée continueront de les recevoir par courriel.

Les actionnaires non inscrits ne s'étant pas opposés à ce que leur intermédiaire divulgue à CAE certains renseignements les concernant en tant que propriétaire véritable sont appelés des « **PVNO** ». Les actionnaires non inscrits qui se sont opposés à ce que leur intermédiaire divulgue à CAE des renseignements les concernant en tant que propriétaire véritable sont appelés des « **PVO** ». CAE a transmis la notification relative à l'assemblée aux intermédiaires et aux agences de compensation, qui les remettront aux actionnaires non inscrits. CAE n'assumera pas les frais relatifs à la livraison par les intermédiaires des copies des documents reliés aux procurations (y compris la notification) aux PVO (n'ayant pas par ailleurs renoncé à leur droit de recevoir des documents reliés aux procurations). En conséquence, un PVO ne recevra pas de copie des documents reliés aux procurations et des documents connexes à moins que son intermédiaire assume les frais de livraison.

Comment consulter les documents relatifs à l'assemblée

Sur le site Web de Services aux investisseurs Computershare inc. (« **Computershare** ») : www.envisionreports.com/CAE2020f

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 relatifs à 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 16 juin 2020
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 16 juin 2020 est la date de référence de l'assemblée.

Qui peut 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, notamment par procuration, et à voter. Il est possible de consulter la liste des actionnaires inscrits à la date de référence sur rendez-vous pendant les heures d'ouverture de la Société de fiducie Computershare du Canada, à ses bureaux situés au 650, boul. de Maisonneuve Ouest, 7^e étage, Montréal (Québec) H3A 3T2, tout comme à l'assemblée. Au 15 juin 2020, 265 704 802 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 15 juin 2020, l'ensemble des administrateurs et des dirigeants (16 personnes) détenaient la propriété véritable ou exerçaient un contrôle à l'égard de 388 449 actions ordinaires, soit 0,15 % 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 puis-je participer à l'assemblée?

Par souci pour la sécurité de notre direction, nos employés et nos actionnaires compte tenu de la pandémie de COVID-19, nous tiendrons notre assemblée en format virtuel seulement par l'intermédiaire d'une webdiffusion en direct. Les actionnaires ne pourront pas participer à l'assemblée en personne.

En participant à l'assemblée en ligne, les actionnaires inscrits et leurs fondés de pouvoir dûment nommés, y compris les actionnaires non inscrits (véritables) qui se sont nommés ou ont nommé une autre personne comme fondé de pouvoir, peuvent participer à l'assemblée et poser des questions, en temps réel. Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés peuvent voter au moment adéquat pendant l'assemblée.

Les invités, y compris les actionnaires véritables non inscrits qui ne se sont pas nommés ou n'ont pas nommé une autre personne comme fondé de pouvoir, peuvent se connecter à l'assemblée comme il est indiqué ci-dessous. Les invités pourront participer à l'assemblée mais ne pourront pas voter.

Pour accéder à l'assemblée, suivez les directives suivantes applicables à votre situation :

- Connectez-vous à l'adresse <https://web.lumiagm.com/117300299>.
- Cliquez sur « **J'ai un identifiant** » puis inscrivez votre numéro de contrôle (voir ci-dessous) et mot de passe « **CAE2020** » (veuillez noter que le mot de passe est sensible à la casse); OU
- Cliquez sur « **Je suis invité** » et remplissez le formulaire en ligne.

Pour trouver le numéro de contrôle de 15 chiffres qui permet d'accéder à l'assemblée :

- Actionnaires inscrits : Votre numéro de contrôle correspond au numéro de contrôle qui figure sur le formulaire de procuration ou dans la notification par courriel que vous avez reçue.
- Fondés de pouvoir : Les fondés de pouvoir dûment nommés, y compris, les actionnaires non inscrits (véritables) qui se sont nommés ou ont nommé une autre personne comme fondé de pouvoir recevront le numéro de contrôle de Computershare par courriel après l'heure limite aux fins du vote par procuration.

Exercice des droits de vote rattachés à vos actions

Nous vous recommandons de vous connecter au moins une heure avant le début de l'assemblée. Vous devez être connecté à Internet pendant toute la durée de l'assemblée pour voter lorsque le scrutin débutera. Il est de votre responsabilité de vous assurer que la connectivité fonctionne pendant toute la durée de l'assemblée. Pour obtenir plus de renseignements sur l'accès à l'assemblée en ligne à partir de votre tablette, votre téléphone intelligent ou votre ordinateur, veuillez vous reporter au guide de l'utilisateur sur les AGA virtuelles fourni par Computershare.

Comment voter

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

1. **Par procuration**, au moyen de tous les mécanismes de vote disponibles par le passé; rien n'a changé à cet égard. Seul le vote à l'assemblée a été modifié.



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



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 et votera à l'assemblée en ligne en votre nom.

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

2. **Virtuellement, à l'assemblée en ligne**, en suivant les instructions ci-dessous. Le processus de vote est différent pour les actionnaires inscrits ou non inscrits (véritables) :

- a) si vous êtes un **actionnaire inscrit**, vous pouvez voter à l'assemblée en remplissant un bulletin de vote en ligne pendant l'assemblée. Suivez les instructions ci-dessus pour vous connecter à l'assemblée et remplir un bulletin de vote en ligne au moment désigné.
- b) si vous êtes un **actionnaire non inscrit (y compris un participant au régime des employés) ET souhaitez voter en ligne à l'assemblée**, vous devez vous nommer comme fondé de pouvoir pour voter à l'assemblée. Vous DEVEZ remplir et nous retourner le formulaire d'instructions de vote au plus tard à 11 h (heure de l'Est) le 10 août 2020 pour vous nommer comme fondé de pouvoir. Suivez les instructions ci-dessus pour vous connecter à l'assemblée et remplir votre bulletin de vote en ligne au moment désigné. Computershare vous fera parvenir un numéro de contrôle par courriel après l'heure limite aux fins du vote par procuration.

Porteurs véritables des États-Unis : Pour voter à l'assemblée, vous devez d'abord obtenir un formulaire de procuration légal valide auprès de votre courtier, de votre banque ou d'un autre mandataire, puis vous inscrire avant l'assemblée. Suivez les instructions de votre courtier ou de votre banque envoyées avec la présente circulaire, ou communiquez avec votre courtier ou votre banque pour demander un formulaire de procuration légal. Pour vous inscrire pour assister à l'assemblée en ligne, vous devez transmettre une copie de votre formulaire de procuration légal à Computershare. Les demandes d'inscription doivent être adressées à Computershare, par la poste, au 100 av. University, 8^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1 ou par courriel, au uslegalproxy@computershare.com. Les demandes d'inscription doivent porter la mention « Procuration légale » et parvenir à Computershare au plus tard à 11 h (HAE) le 10 août 2020. Vous recevrez une confirmation de votre inscription une fois que Computershare aura reçu vos documents d'inscription. Veuillez noter que vous devez inscrire votre nomination à titre de fondé de pouvoir à l'adresse suivante : <http://www.computershare.com/CAE>.

Exercice des droits de vote rattachés à vos actions

Vote par procuration

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, en ligne, 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 Margaret S. (Peg) Billson)** 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 Margaret S. (Peg) Billson** 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 10 août 2020** (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 par procuration

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

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

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

À moins que vous 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 Margaret S. (Peg) Billson** exerceront les droits de vote rattachés à vos actions :

- 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'auditeurs 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.

Exercice des droits de vote rattachés à vos actions

Les actionnaires inscrits qui souhaitent nommer un tiers à titre de fondé de pouvoir pour les représenter à l'assemblée doivent d'abord utiliser le formulaire de procuration pour nommer le fondé de pouvoir, puis ils DOIVENT inscrire leur fondé de pouvoir en ligne. À défaut d'inscrire le fondé de pouvoir, celui-ci ne recevra pas le numéro de contrôle et, en conséquence, il ne sera pas en mesure de participer à l'assemblée. Pour inscrire un tiers à titre de fondé de pouvoir, les actionnaires DOIVENT se rendre à l'adresse <https://www.computershare.com/CAE> au plus tard le **10 août 2020 à 11 h** (HAE) et fournir à Computershare les coordonnées requises du fondé de pouvoir. Computershare a besoin de ces renseignements pour confirmer l'inscription et faire parvenir un courriel avec un numéro de contrôle. Votre fondé de pouvoir a besoin du numéro de contrôle pour participer à l'assemblée et exercer le droit de vote rattaché à vos actions. Le tiers que vous avez nommé à titre de fondé de pouvoir devrait recevoir la notification par courriel après **11 h (HAE) le 10 août 2020**.

Pour être valide, votre procuration doit être reçue au plus tard à **11 h (HAE) le 10 août 2020** ou au moins 48 heures (à l'exception des samedis, dimanches et jours fériés) avant l'heure fixée pour la tenue de toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement.

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 10 août 2020 (ou au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, dimanches et jours fériés) avant l'assemblée, en cas de reprise ou d'ajournement); ou
- 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 10 août 2020 (ou au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, dimanche et jours fériés) avant l'assemblée, en cas de reprise ou d'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 consolidés de CAE, y compris le rapport des auditeurs, pour l'exercice clos le 31 mars 2020 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 Candidats	90 %¹ Indépendants	1 Interdépendant	98,7 % % votes FAVORABLES en 2019	100 % 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 sont actuellement membres du conseil d'administration; le comité de gouvernance et le conseil recommandent leur élection à l'assemblée. Le général Norton A. Schwartz, USAF (Ret.) a quitté son poste d'administrateur de la société le 2 janvier 2020. Le général David G. Perkins, USA (Ret.) a été nommé administrateur par le conseil d'administration le 1^{er} mai 2020 :

- 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
- Général David G. Perkins, USA (Ret.)
- Michael E. Roach
- Andrew J. Stevens

Chaque candidat a été élu lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2019 qui s'est tenue le 14 août 2019, par la majorité des voix exprimées (moyenne de 98,58 % des voix exprimées favorables), à l'exception du général David G. Perkins, USA (Ret.), qui est candidat pour la première fois.

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

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

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

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

Le conseil considère que ces limites s'imposent, sous réserve d'exceptions raisonnables, afin d'assurer que CAE profite régulièrement de nouvelles compétences et perspectives.

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 politique ne participera pas au processus de prise de décision menant 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 TSX.

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 PricewaterhouseCoopers s.r.l. (PwC), comptables professionnels agréés, de Montréal, au Québec, à titre d'auditeurs de CAE jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires et autorise les administrateurs à fixer sa rémunération.

PwC agit à titre d'auditeurs 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.
- 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

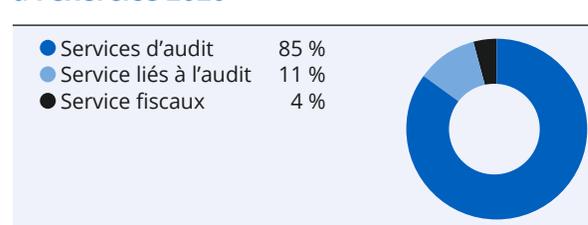
Le comité d'audit a examiné avec PwC son indépendance à l'égard de CAE et de sa direction. Il en a conclu que PwC garde son indépendance même en offrant des services non liés à l'audit.

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	2020 (en millions de dollars)	2019 (en millions de dollars)
1. Services d'audit	4,5	4,6
2. Services liés à l'audit	0,2	0,1
3. Services fiscaux	0,6	0,6
Total	5,3	5,3

Honoraires payés par CAE à PwC à l'exercice 2020



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

Notre approche en matière de rémunération des hauts dirigeants a été approuvée par 92,93 % de voix favorables à la résolution lors de l'assemblée annuelle des actionnaires du 14 août 2019.

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 2019 et 31 mars 2020) 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 2019 et au 5 juin 2020. Les notes relatives à chaque candidat suivent immédiatement la biographie.



¹ Pour les administrateurs non dirigeants.

Les candidats au conseil d'administration

**Margaret S. (Peg) Billson**

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

Âge : 58
Albuquerque
Nouveau-Mexique, États-Unis

Administratrice depuis : 2015
(indépendante)

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

Appartenance au conseil et présences

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

Titres détenus

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
5 juin 2020	–	36 976	36 976	958 048 \$	501 000 \$	191 %
7 juin 2019	–	29 561	29 561	1 016 898 \$	501 000 \$	202 %

Autres conseils de sociétés ouvertes

Actuellement	Arconic, Corp	Avril 2020
Antérieurement	SkyWest, Inc.	'07-'15

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

M. Fortier est entré au service de RBC Marchés des capitaux (RBCMC) à titre de vice-président du conseil en 2010. Avant d'entrer au service de RBCMC, M. Fortier était associé d'Ogilvy Renault S.E.N.C.R.L., s.r.l. (aujourd'hui Norton Rose Fulbright 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 : 58
Mont-Royal
Québec, Canada

Administrateur depuis : 2010
(indépendant)

Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 96,9 %

Appartenance au conseil et présences

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

Titres détenus

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
5 juin 2020	–	74 355	74 355	1 926 538 \$	501 000 \$	385 %
7 juin 2019	–	66 419	66 419	2 284 813 \$	501 000 \$	456 %

Autres conseils de sociétés ouvertes

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

Les candidats au conseil d'administration



Marianne Harrison

M^{me} 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 : 56
Boston
Massachusetts, États-Unis

Administratrice depuis : 2019
(indépendante)

Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 98,54 %

Appartenance au conseil et présences¹

Conseil d'administration	3 de 3	100 %
Audit	2 de 2	100 %
Total	5 de 5	100 %

Autres conseils de sociétés ouvertes

Actuellement	S.O.
Antérieurement	S.O.

Titres détenus

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
5 juin 2020	15 600	4 417	20 017	518 640 \$	501 000 \$	103 %

¹ M^{me} Harrison a été nommée au conseil d'administration et au comité d'audit le 14 août 2019.



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 : 64
Toronto
Ontario, Canada

Administrateur depuis : 2015
(indépendant)

Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 98,86 %

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
5 juin 2020	4 088	42 461	46 549	1 206 085 \$	501 000 \$	241 %
7 juin 2019	4 088	34 679	38 767	1 333 584 \$	501 000 \$	266 %

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. Manley est conseiller d'affaires principal pour le cabinet Bennett Jones LLP. Il 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 agréé de l'Université McMaster et a reçu des doctorats honorifiques de six universités canadiennes.

Âge : 70
Ottawa
Ontario, Canada

Administrateur depuis : 2008
(indépendant)

Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 98,93 %

Appartenance au conseil et présences¹

Conseil d'administration	7 de 7	100 %
Total	7 de 7	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 Corporation	'06-'13
	Nortel Networks	'04-'09

Titres détenus

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
5 juin 2020	—	130 931	130 931	3 392 422 \$	501 000 \$	677 %
7 juin 2019	—	117 984	117 984	4 058 649 \$	501 000 \$	810 %

¹ À titre de présent du conseil, M. Manley assiste aux réunions de tous les comités.



François Olivier

M. 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 il a transformé l'entreprise au moyen de la diversification de ses actifs dans le domaine de l'emballage souple et d'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 : 55
Montréal
Québec, Canada

Administrateur depuis : 2017
(indépendant)

Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 98,03 %

Appartenance au conseil et présences

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

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
5 juin 2020	—	21 784	21 784	564 423 \$	501 000 \$	112 %
7 juin 2019	—	14 847	14 847	510 736 \$	501 000 \$	101 %

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 35 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 (groupe 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 : 59
Montréal
Québec, Canada

Administrateur depuis : 2008

Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 99,91 %

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 EX2004	DLT	Total	Valeur marchande
5 juin 2020	292 757	42 985	232 111	567 853	14 713 071 \$
7 juin 2019	270 780	42 325	228 551	542 656	18 667 366 \$

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



Général David G. Perkins, USA (Ret.)

Le général Perkins a servi pendant plus de 40 ans dans l'armée américaine, occupant ultimement la fonction de commandant de la United States Army Training and Doctrine Command (TRADOC), laquelle est responsable de la conception, de l'acquisition, de la construction et de l'amélioration continue au sein de l'armée américaine, l'une des plus importantes et complexes organisations au monde comptant plus de 1,2 million de membres. Sous sa direction, TRADOC a élaboré le concept d'opérations multidomaines, lequel est devenu un moteur pour les changements futurs dans les opérations et la formation, non seulement dans l'armée américaine, mais partout dans le monde. Le général est titulaire d'un baccalauréat en sciences de la United States Military Academy, d'une maîtrise en génie mécanique de l'Université du Michigan et d'une maîtrise en sécurité nationale et stratégie du Naval War College.

Âge : 62
Jackson
New Hampshire, États-Unis

Administrateur depuis :
1^{er} mai 2020
Candidat pour la première
fois (indépendant)

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

Appartenance au conseil et présences¹

Conseil d'administration	S.O.
Audit	S.O.
Total	S.O.

Autres conseils de sociétés ouvertes

Actuellement	S.O.	S.O.
Antérieurement	S.O.	

Titres détenus

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif ²
5 juin 2020	—	—	—	—	501 000 \$	—

1 Le général Perkins a été nommé au conseil le 1^{er} mai 2020.

2 Le général Perkins s'est joint au conseil le 1^{er} mai 2020 et il doit détenir le nombre de titres requis dans les cinq ans suivant cette date.

Section 3 (suite)

Les candidats au conseil d'administration



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). Il demeure membre du conseil d'administration de Groupe CGI inc. 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 : 68
Montréal
Québec, Canada

Administrateur depuis : 2017
(indépendant)

Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 99,9 %

Appartenance au conseil et présences

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

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
5 juin 2020	—	16 216	16 216	420 157 \$	501 000 \$	84 %
7 juin 2019	—	9 471	9 471	325 802 \$	501 000 \$	65 %

¹ M. Roach s'est joint au conseil d'administration le 10 novembre 2017 et doit détenir le nombre de titres requis dans les cinq ans suivant cette date.



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 à Birmingham, en Angleterre. 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 de l'Université Aston en 2013.

Âge : 63
Cheltenham
Gloucestershire,
Royaume-Uni

Administrateur depuis : 2013
(indépendant)

Votes favorables à la dernière
assemblée annuelle : 97,89 %

Appartenance au conseil et présences

Conseil d'administration	7 de 7	100 %
Ressources humaines	5 de 5	100 %
Gouvernance	3 de 3	100 %
Total	15 de 15	100 %

Autres conseils de sociétés ouvertes

Actuellement	S.O.	
Antérieurement	Héroux-Devtek inc.	'14 à '19
	De La Rue plc	'12 à '19
	Cobham plc	'03 à '12

Titres détenus

Date	Actions ordinaires	DDVA	Total	Valeur marchande	Exigence minimale	% de l'objectif
5 juin 2020	—	68 863	68 863	1 784 240 \$	501 000 \$	356 %
7 juin 2019	—	61 100	61 100	2 101 840 \$	501 000 \$	419 %

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 (« **politique sur la diversité** »).

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 à s'acquitter de ses responsabilités et servir les intérêts de CAE (voir la rubrique « **Caractéristiques du conseil** » ci-après), tenant compte des critères promouvant la diversité, y compris le genre, l'âge, la race, la nationalité, l'origine ethnique et le handicap;
- 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, 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 et évalue l'efficacité du processus de nomination des administrateurs en ce qui concerne l'atteinte des objectifs de diversité de CAE.

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 et rémunération	Relations gouvernementales et R-D	Droit et gouvernance	Technologie de l'information, cybersécurité et numérique	Environnement, santé et sécurité
Margaret S. (Peg) Billson	●			●			●	●		●	●			
L'hon. Michael M. Fortier	●				●		●		●	●	●	●		
Marianne Harrison	●			●				●	●	●	●			
Alan N. MacGibbon		●		●				●	●	●			●	
L'hon. John P. Manley			●			●	●	●	●	●	●	●		
François Olivier	●			●				●	●	●	●	●	●	●
Marc Parent	●					●	●	●	●	●	●	●	●	●
Général David G. Perkins, USA (Ret.)		●		●			●	●		●	●		●	●
Michael E. Roach		●		●				●	●	●	●	●	●	
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, les autres investisseurs et le public. Par l'entremise de sa politique de divulgation 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 généralement possible d'assister aux assemblées des actionnaires en personne ou par webdiffusion en direct; cependant, cette année comme mesure de précaution pour répondre de manière proactive aux répercussions de la pandémie de coronavirus (COVID-19) sur la santé publique, pour atténuer les risques sur la santé et la sécurité de nos actionnaires, employés et autres parties prenantes, et pour respecter la directive du gouvernement du Québec selon laquelle tous les événements publics intérieurs sont interdits jusqu'à nouvel ordre, l'assemblée des actionnaires se tiendra en format virtuel seulement, par webdiffusion en direct. Dans tous les cas, 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 91 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 soit i) par la poste dans une enveloppe portant la mention « Confidentiel » à l'attention du président du conseil de CAE inc., 8585, chemin de la Côte-de-Liesse, Saint-Laurent (Québec) Canada H4T 1G6 ou ii) par courriel à l'adresse actionnaire@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 « Mandat du conseil d'administration ».

Rôle et responsabilités du président et chef de la direction

Le président et chef de la direction apporte son concours dans la formulation de la description du poste de chef de la direction, qui est approuvée par le comité de gouvernance et le conseil. 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 application de l'orientation stratégique, des objectifs et des valeurs fondamentales de CAE visant à faire croître la valeur de CAE, tout en satisfaisant les besoins des clients, des employés et des parties prenantes. Le président et chef de la direction est tenu de rendre des comptes au conseil, notamment en ce qui concerne l'élaboration et la mise en application des stratégies d'affaires, la supervision de la mise en œuvre des principes de 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 gouvernements 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. En outre, le chef de la direction a la responsabilité de veiller à l'établissement et à la réalisation des objectifs de sécurité et de s'assurer que CAE se conforme pleinement à toutes les réglementations environnementales applicables afin de favoriser une culture de comportement éthique pour CAE et de promouvoir le respect du code d'éthique professionnelle de celle-ci.

Le président du conseil est indépendant

L'honorable 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, par courriel à l'adresse actionnaire@cae.com ou à l'adresse de CAE indiquée dans la présente circulaire de sollicitation de procurations.

La description du poste de président du conseil d'administration (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 mène ses activités de façon indépendante par rapport à la haute direction;
- présider les réunions du conseil et favoriser la tenue de séances de discussions ouvertes et sans contraintes;
- définir, de concert avec le comité de gouvernance, la marche à suivre pour choisir les administrateurs évaluer leur conduite; et
- informer les actionnaires au nom du conseil.

La moyenne des présences aux réunions du conseil s'élève à 100 % pour l'exercice 2020.

Gouvernance

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

Les administrateurs indépendants se sont réunis séparément du président et chef de la direction lors de chaque réunion du conseil au cours de l'exercice 2020 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 à un expert-conseil juridique indépendant. Il est d'avis que les processus appropriés sont en place pour lui permettre de fonctionner indépendamment de la direction.

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

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

	Gouvernance	Audit	Ressources humaines
Margaret S. (Peg) Billson	Présidente		●
L'hon. Michael M. Fortier			Président
Marianne Harrison		●	
Alan N. MacGibbon		Président	●
François Olivier	●	●	
Général David G. Perkins, USA (Ret.)		●	
Michael E. Roach	●	●	
Andrew J. Stevens	●		●

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.

Gouvernance

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. En outre, les administrateurs sont invités à visiter les installations de CAE et à assister à des événements sectoriels et à des foires commerciales. 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 de l'industrie et tout autre matériel éducatif.

Éthique professionnelle

CAE est dotée d'un code d'éthique professionnelle écrit qui régit la conduite des administrateurs, des dirigeants, des employés, des sous-traitants et des consultants de CAE. Le comité de gouvernance est chargé de superviser la conception et d'assurer le respect du code d'éthique professionnelle de CAE. Il est également chargé de superviser la mise en œuvre du code à l'échelle de l'entreprise, ainsi que du traitement des questions soulevées aux termes de celui-ci et de l'attestation de conformité annuelle. Le code d'éthique professionnelle est disponible sur le site Web de la société (www.cae.com) CAE utilise Ethicspoint, un système tiers de déclaration anonyme, 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 du bureau de conformité un rapport trimestriel et un rapport annuel portant sur le respect du code d'éthique professionnelle par la direction de CAE. Nos objectifs, l'approche de la direction et les faits saillants du pilier en matière d'éthique et d'intégrité dans le cadre de notre responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) sont décrits dans notre rapport sur la RSE, qui peut être consulté à www.cae.com/fr/responsabilite-sociale.

Supervision de la gestion des risques

La gestion des risques 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 des risques d'entreprise décrivant le cadre et les processus qui assurent le repérage, l'évaluation, la priorisation, 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 des risques 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 des risques 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 des risques pour ce qui est de la détection et de l'évaluation des risques ainsi que de la façon dont ils sont gérés.
- nos secteurs 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 du cadre de gestion des risques 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.

Gouvernance

Au quatrième trimestre de l'exercice 2020, pour suivre et actualiser la réponse de CAE à la pandémie de COVID-19 en constante évolution et à ses effets, le conseil a adapté sa routine pour tenir compte du nouveau climat d'extrême incertitude et il reçoit fréquemment des mises à jour de la part du président et chef de la direction et des autres membres de la direction pour s'assurer que CAE peut affronter avec succès cette pandémie mondiale.

Un compte rendu plus détaillé de la gestion des risques est présenté à la section 10 « *Risques et incertitudes liés à nos activités* » de notre rapport de gestion pour le quatrième trimestre et l'exercice clos le 31 mars 2020, déposé auprès de la Commission canadienne des valeurs mobilières et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis – sur formulaire 6-K – et publié sur notre site Web (www.cae.com), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov).

Questions de responsabilité sociale d'entreprise

En tant que partenaire de choix en formation pour ses clients, CAE se fait un devoir de créer des retombées sociétales positives partout où elle exerce ses activités. Notre mission de rendre l'aviation civile plus sécuritaire, d'aider les forces de défense à rentrer à la maison en toute sécurité et à rendre les soins de santé plus sécuritaires est ancrée dans les principes de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE). Nos piliers en matière de RSE sont les suivants :

- Employés et sécurité
- Éthique et intégrité
- Innovation et expérience clients
- Collectivités et environnement

Notre rendement et nos réalisations en matière de facteurs d'environnement, de société et de gouvernance (ESG) sont indiqués dans notre Rapport annuel d'activités et de responsabilité sociale d'entreprise. Nos objectifs, l'approche de la direction et les faits saillants en ce qui concerne nos quatre piliers RSE sont également indiqués dans ce rapport, disponible à l'adresse www.cae.com/fr/responsabilite-sociale/.

Normes concernant l'établissement de rapports

Le rapport a été rédigé en conformité avec les normes de la Global Reporting Initiative (GRI). La GRI est une institution indépendante qui fournit un cadre standard pour l'établissement des rapports sur le développement durable à l'échelle des entreprises et des industries.

CAE est signataire du Pacte mondial des Nations Unies. Nous avons commencé à faire rapport des objectifs de développement durable des Nations Unies en repérant cinq objectifs avec lesquels notre stratégie d'entreprise et notre modèle d'affaires adhèrent le plus en établissant un lien entre ces objectifs et nos questions de développement durable importantes. Nous avons l'intention de poursuivre le processus d'intégration des objectifs de développement durable et de faire rapport de nos progrès pour les principaux domaines d'intérêts que nous avons établis :

Objectif n° 3 – Bonne santé et bien-être

Objectif n° 4 – Éducation de qualité

Objectif n° 5 – Égalité entre les sexes

Objectif n° 8 – Travail décent et croissance économique

Objectif n° 13 – Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques

Section 4 (suite)

Gouvernance

L'adhésion de CAE au Pacte mondial des Nations Unies ainsi que l'attention qu'elle porte aux facteurs ESG sont représentées dans ses politiques et ses codes, notamment les politiques suivantes, qui peuvent être consultées sur le site Web de CAE :

- Politique anticorruption;
- Code d'éthique professionnelle;
- Politique relative aux minerais de conflit;
- Politique sur les dons et les commandites;
- Politique sur la diversité et l'inclusion;
- Politique mondiale sur l'environnement, la santé et la sécurité;
- Politique sur les cadeaux, les divertissements et les marques de courtoisie;
- Politique en matière de droits de la personne;
- Politique sur le lobbying et les contributions politiques;
- Politique de dénonciation.

CAE a également signataire et présente un rapport au *Carbon Disclosure Project* et, pour la première fois au cours de l'exercice 2020, nous fournissons de l'information requise par le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) dans notre Rapport annuel d'activités et de responsabilité sociale d'entreprise.

Nous surveillons l'évolution de l'adoption des normes de divulgation du *Sustainability Accounting Standards Board (SASB)* et nous évaluons si elles peuvent être appliquées à nos activités. Nous prévoyons commencer à présenter notre conformité aux normes du SASB pour les secteurs de l'aéronautique et de la défense, et services professionnels et commerciaux au cours de l'exercice 2021.

Gouvernance et surveillance

Le conseil assure la surveillance des questions ESG, qui relèvent de la responsabilité du comité de direction. Ces questions sont examinées par le conseil, au besoin, pour permettre l'examen et l'orientation de la stratégie et des principaux plans d'action, ainsi que la surveillance de la mise en œuvre et de l'atteinte d'objectifs et de cibles. En outre, le conseil est chargé d'examiner et d'approuver le Rapport annuel d'activités et de responsabilité sociale d'entreprise, y compris les activités de développement durable, les objectifs et les données sur le rendement. Pour ce qui est de la gestion, le comité de direction dirige et supervise les questions ESG. Il oriente les diverses équipes et s'assure que les ressources et cibles appropriées sont établies et mises en œuvre.

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, de responsabilité sociale de l'entreprise et en matière de droits de la personne.

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

Le comité de gouvernance a tenu trois réunions au cours de l'exercice 2020; taux de présence global de 100 %.



M.S. Billson (présidente)



F. Olivier



M.E. Roach



A.J. Stevens

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 Margaret S. (Peg) Billson et d'Andrew J. Stevens se trouve ci après, dans le rapport du comité des ressources humaines. La description des qualifications et de l'expérience passée de François Olivier et de Michael E. Roach se trouve ci-après dans le rapport du comité d'audit.

Faits saillants de l'exercice 2020

- Le comité de gouvernance a examiné plusieurs candidatures aux postes d'administrateur proposées par une firme de recrutement externe afin de maintenir le profil de diversité et d'aptitudes requises du conseil étant donné le départ à la retraite du général Norton Schwartz, USAF (Ret.). Il a en outre examiné et recommandé la candidature du général David G. Perkins, USA (Ret.).
- Le comité de gouvernance a supervisé les changements apportés à la composition des comités, notamment suivant le départ à la retraite du général Schwartz et la nomination du général Perkins.
- Le comité de gouvernance a examiné et approuvé les modifications apportées au code d'éthique professionnelle de CAE et aux politiques sur les rapports internes et sur la dénonciation, ainsi qu'aux politiques sur les faveurs commerciales, les délits d'initiés et la formation continue, et la politique anti-couverture.
- Le rendement du conseil 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 le niveau de rémunération des administrateurs et a recommandé des modifications à des fins d'approbation par le conseil avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2020. Toutefois, au cours de l'exercice 2021, compte tenu des différentes mesures mises en œuvre par CAE pour protéger sa situation financière et préserver ses liquidités en raison de la pandémie de COVID-19, le conseil a décidé de reporter à une date ultérieure les modifications de la rémunération du conseil approuvées au cours de l'exercice 2020 et a accepté de maintenir le statu quo.

Rapports des comités du conseil

- Le comité de gouvernance a examiné et recommandé à des fins d'approbation par le conseil des modifications aux lignes directrices en matière de gouvernance afin de permettre aux administrateurs de recevoir une partie de leur rémunération sous forme de DDVA ou en espèces, ou les deux, avant que le seuil minimum d'actionnariat soit atteint, à compter de la date initiale d'élection de l'administrateur au conseil et d'inclure un délai de cinq ans pour atteindre le seuil minimum d'actionnariat.
- 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.

Après la fin de l'exercice 2020, en mai 2020, le comité de gouvernance a examiné et a accepté de recommander au conseil pour son approbation des modifications à la politique sur la diversité de CAE afin d'élargir son champ d'application et d'inclure expressément les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada), aux divers groupes qui sont au cœur de la politique sur la diversité afin de réitérer l'objectif d'une représentation de 30 % par des administratrices d'ici 2022 et d'inclure un nouvel objectif d'une représentation d'au moins 30 % par des femmes occupant des postes de haute direction d'ici 2022.

Au cours de l'exercice 2020, la charte du comité de gouvernance a été modifiée afin d'inclure la surveillance de la stratégie et d'établissement de rapports en matière de RSE. En mai 2020, le comité de gouvernance a reçu son premier rapport sur la RSE officiel de la part de la direction.

Formation continue

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 2020 en vue d'offrir aux administrateurs toutes les ressources de formation nécessaires pour mener à bien leurs responsabilités :

- mises à jour trimestrielles de la direction sur la conformité de CAE sur des questions comme les lois anticorruption, les politiques et procédures d'entreprise, 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 autre matériel éducatif.

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

La politique qui suit concerne tous les administrateurs :

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

Rapports des comités du conseil

Processus d'évaluation du conseil

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

Examen de la rémunération des membres du conseil

Comme une révision de la rémunération du conseil est prévue tous les deux ans, les dernières modifications de la rémunération ayant été apportées avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2018, le comité de gouvernance a examiné au cours de l'exercice 2020, avec l'aide des consultants en rémunération du conseil, Hugessen Consulting Inc., le niveau de rémunération des administrateurs en utilisant un nouveau groupe de comparaison de CAE et a recommandé des modifications à des fins d'approbation par le conseil avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2020.

Toutefois, au cours de l'exercice 2021, compte tenu des différentes mesures mises en œuvre par CAE pour protéger sa situation financière et préserver ses liquidités en raison de la pandémie de COVID-19, le conseil a décidé de reporter à une date ultérieure les modifications de la rémunération du conseil approuvées au cours de l'exercice 2020 et a accepté de maintenir 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 informé 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 la politique sur la diversité. La politique sur la diversité a été modifiée en 2018 et de nouveau le 22 mai 2020 afin d'élargir son champ d'application et d'inclure expressément les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada) (collectivement, « **groupes désignés** ») aux divers groupes qui sont au cœur de la politique sur la diversité.

La politique sur la diversité 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. La politique sur la diversité 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 d'expertises nécessaires pour remplir efficacement le rôle de gérance et de direction à CAE; et b) que différents points de vue sont pris en compte pour pouvoir traiter les questions, tout en offrant une

Rapports des comités du conseil

probabilité accrue que des solutions efficaces et exhaustives soient proposées. CAE est d'avis que la diversité est un élément important pour le bon fonctionnement d'un conseil et l'efficacité d'une équipe de membres de la haute direction.

La politique sur la diversité prévoit ce qui suit :

- en ciblant des candidats potentiels aptes à devenir membres du conseil, le comité de gouvernance :
 - a) considère uniquement les candidats qui sont fortement qualifiés en raison de leurs talents, de leur expérience, de leur expertise, de leurs traits de personnalité et de leur connaissance de l'industrie;
 - b) tient compte des critères promouvant la diversité, y compris la diversité des genres, l'âge, la race, la nationalité, l'origine ethnique et le handicap;
 - c) s'efforce de faire appel à tous les réseaux d'entreprises et d'associations qui peuvent servir à identifier divers candidats;
 - d) afin de soutenir l'engagement de CAE envers tous les aspects de la diversité, considère le degré de représentation des femmes et des autres groupes désignés 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; et
 - b) considérer le degré de représentation des femmes et des membres des autres groupes désignés au sein de l'équipe de direction.

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

- le comité de gouvernance 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.

En mai 2018, conformément à la recommandation du comité de gouvernance, le conseil a mis à jour la politique sur la diversité, puis il a convenu de cibler une proportion de femmes d'au moins 30 % au sein des administrateurs d'ici 2022.

En mai 2020, conformément à la recommandation du comité de gouvernance, le conseil a modifié la politique sur la diversité en adoptant un objectif selon lequel les femmes devraient représenter au moins 30 % des membres de la haute direction d'ici 2022. La politique a également été mise à jour afin de refléter le fait que le conseil recherche la parité de genre, l'objectif demeurant une représentation d'au moins 30 % par des femmes et d'au moins 30 % par des hommes au sein du conseil d'ici 2022.

La société n'a pas établi d'objectif en ce qui concerne le nombre personnes qui font partie des minorités visibles, de personnes handicapées ou d'autochtones au sein du conseil en raison de la petite taille de ce groupe et de la nécessité d'examiner attentivement un large éventail de critères, surtout la concordance appropriée des besoins d'affaires afin de favoriser la valeur à long terme pour nos parties prenantes et les compétences et les capacités éprouvées des nouvelles personnes nommées. Cependant, CAE reconnaît que la diversité est un élément essentiel dans le processus de sélection de tout candidat au conseil et le plan de relève est surveillé pour assurer la représentation équitable des groupes désignés au sein de ce groupe.

En outre, la société a fixé un objectif uniquement pour les femmes au sein de l'équipe de direction à l'heure actuelle et non pour les autres membres des groupes désignés, car CAE est déterminée à en faire une priorité et travaille sur des programmes et des processus qui soutiennent clairement le cheminement professionnel des femmes et un meilleur équilibre entre les genres. Notre objectif s'aligne sur l'initiative sur la diversité et l'inclusion de CAE pour favoriser un environnement inclusif, offrant une diversité des genres et exempt de préjugés, et d'améliorer le perfectionnement et l'accès des femmes à des postes de direction. En outre, CAE a reçu en 2019 le niveau Bronze de la Certification Parité de l'organisme La gouvernance au Féminin pour ses efforts en vue de favoriser l'atteinte de la parité au sein de son organisation et elle

Rapports des comités du conseil

a été sélectionnée pour faire partie de l'indice d'égalité des genres de Bloomberg de 2019, qui établit une nouvelle norme de transparence comme élément essentiel de l'engagement d'une entreprise en faveur de l'égalité des genres.

Les engagements de CAE en matière de diversité et d'inclusion, les pratiques et processus en matière de ressources humaines et les autres initiatives de diversité constituent des mesures concrètes pour s'assurer que le bassin de personnes aptes à pourvoir des postes de haute direction et de direction chez CAE est correctement mis en place et que des candidats de tous les groupes désignés sont activement recherchés, au-delà de l'objectif de diversité des genres.

Au 16 juin 2020, deux (2) administrateurs sur dix (10) (c'est-à-dire 20 %) et quatre (4) membres sur onze (11) membres de notre comité de direction (c.-à-d. 36 %) étaient des femmes. Le conseil ne comptait aucun (0 %) autochtone, aucune personne handicapée ni aucune personne qui fait partie des minorités visibles. En ce qui concerne la haute direction, un (1) membre sur onze (11) de notre comité de direction (c.-à-d. 9 %) était une personne qui fait partie des minorités visibles. Aucun (0 %) autochtone, ni aucune personne handicapée n'occupait un poste de membre de la haute direction. L'information sur la diversité qui précède est tirée de l'information fournie par les administrateurs et les membres de la haute direction. Conformément aux lois sur la protection des renseignements personnels, ces renseignements ont été recueillis sur une base volontaire et, lorsqu'une personne donnée a choisi de ne pas y répondre, CAE n'a formulé aucune hypothèse ou n'a pas autrement attribué de données à cette personne.

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 des auditeurs externes, veuillez aussi vous reporter à notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 mars 2020 (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. Alan N. MacGibbon et Marianne Harrison 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 2020; taux de présence global de 100 %.



A.N. MacGibbon
(président)



M. Harrison



F. Olivier



Gén. D.G. Perkins,
USA (Ret.)



M.E. Roach

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

Alan N. 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 mondial 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.

Marianne Harrison est comptable agréée et possède une vaste expertise financière et cumule de nombreuses années d'expérience dans les postes de direction de diverses institutions financières. M^{me} Harrison est actuellement présidente et chef de la direction de John Hancock Life Insurance Company et est également membre de l'équipe de haute direction de la Société Financière Manuvie. Auparavant, elle était présidente et chef de la direction de Manuvie Canada et chef des finances de Gestion de patrimoine du Groupe Banque TD. M^{me} Harrison a été élue Fellow de l'Ordre, la plus haute distinction de réussite professionnelle accordée par l'Institut des comptables professionnels agréés de l'Ontario.

François Olivier possède une expérience considérable 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.

Rapports des comités du conseil

Le général David G. Perkins, USA (Ret.) possède une expérience considérable en stratégie et en leadership, acquise au cours de ses 38 ans au sein de l'armée américaine. La dernière fonction qu'il a occupée est celle de commandant de la United States Army Training and Doctrine Command (TRADOC), laquelle est responsable de la conception, de l'acquisition, de la construction et de l'amélioration continue au sein de l'armée américaine, l'une des plus importantes et complexes organisations au monde comptant plus de 1,2 million de membres.

Michael E. 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.

Faits saillants de l'exercice 2020

- 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 16, norme qui est entrée en vigueur en utilisant l'approche rétrospective modifiée cours de l'exercice 2020.
- 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, les communiqués de presse annonçant les résultats trimestriels et la déclaration de dividendes, 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 leur dépôt auprès de l'Autorité des marchés financiers et de la SEC.
- Le comité a examiné les processus en jeu dans l'évaluation des contrôles internes de CAE et a supervisé le processus de conformité lié aux exigences de certification et d'attestation de la SOX et des règles connexes de la SEC, ainsi que des règles relatives aux comités d'audit et à l'attestation des informations financières adoptées par les ACVM.
- Le comité a également examiné les contrôles d'exportation, le processus d'examen de cas de fraude, les litiges, le respect des lois sur les valeurs mobilières et des règles des bourses, les risques relatifs aux technologies de l'information et à la cybersécurité, la protection d'assurance, ainsi que la structure financière, les activités de financement et la trésorerie, l'observance fiscale et les modifications aux normes comptables IFRS.
- 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.

Après la fin de l'exercice 2020, en mai 2020, le comité a également examiné le caractère adéquat et le niveau de l'information divulguée découlant de la pandémie de COVID-19.

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 2020; taux de présence global de 100 %.



L'hon. M.M. Fortier
(président)



M.S. Billson



A.N. 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.

- L'honorable M.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.
- Margaret S. (Peg) 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 du secteur.
- Alan N. MacGibbon a été associé directeur et chef de la direction de Deloitte s.r.l. (Canada) de 2004 à 2012, 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.
- Andrew J. 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 2020

Gestion des talents

À l'exercice 2020, CAE a continué d'investir dans ses ressources humaines et à améliorer ses initiatives de perfectionnement du leadership à l'échelle de la société. Elle a accordé une attention particulière à l'identification et au développement de dirigeantes actuelles et futures à l'échelle de CAE dans le cadre de notre programme Audace, un programme de perfectionnement mondial qui compte 30 femmes provenant de tous les niveaux à CAE conçu pour améliorer leurs compétences en matière de leadership. Le programme a comme visée d'appuyer le perfectionnement des participantes et 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 continue de stimuler le progrès en ce qui concerne notre initiative sur la diversité et l'inclusion. En ce qui a trait aux efforts en matière de diversité et d'inclusion, nous avons lancé trois groupes-ressources à l'intention des employés (GRE) à l'échelle mondiale : Femmes en technologie et en aviation, Parents d'enfants aux besoins particuliers et LGBTQ2+ pour répondre aux besoins de ces employés. Nous avons lancé une formation sur les préjugés inconscients pour aider les dirigeants et les employés à prendre conscience de leurs préjugés en milieu de travail et de l'incidence de ceux-ci sur la manière dont ils s'acquittent de leurs responsabilités. Nous avons fait progresser la parité de genre au sein des rôles de direction et cherchons à offrir d'autres occasions de perfectionnement aux employés particulièrement prometteurs à tous les échelons. Nous avons poursuivi nos efforts pour intégrer l'inclusion dans les évaluations du talent et du leadership en formant les dirigeants pour qu'ils reconnaissent les préjugés lors de leurs discussions sur les talents et la planification de la relève.

La société a continué de déplacer et de faire progresser certaines 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 des domaines ciblés. Pour soutenir cet effort, nous avons élaboré et lancé l'initiative de perfectionnement. Le programme LEAP vise à former nos futurs gestionnaires des centres de formation, pour veiller à ce qu'un nombre de gestionnaires soient disponibles pour soutenir la croissance de nos services de formation. Le programme est d'envergure mondiale et la première cohorte de 11 participants a débuté le programme cette année. Au cours de l'exercice 2020, la société a investi dans la numérisation des évaluations du talent et du leadership et une nouvelle plateforme afin de soutenir la gestion efficace du rendement. La société continuera de miser sur des personnes au grand potentiel à l'aide d'évaluations psychométriques systématiques pour fournir des plans de perfectionnement ciblés. 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 2020, CAE a continué de démontrer son engagement à préserver la santé et la sécurité de ses employés en publiant une nouvelle politique mondiale sur l'environnement, la santé et la sécurité, laquelle rassemble l'environnement ainsi que la santé et la sécurité en une seule politique. Cette unification est conforme à notre vision et elle confirme l'environnement, la santé et la sécurité comme élément clé de la stratégie d'affaires de CAE.

À l'exercice 2020, notre rendement sur le plan de la sécurité est demeuré essentiellement le même et s'est traduit par un taux de fréquence des blessures de 0,52 comparativement à 0,54 pour l'exercice 2019. Il est à noter que les événements déclarés se sont produits dans un plus grand nombre d'emplacements, ce qui indique que les signalements progressent bien. Les employés sont de plus en plus sensibilisés au fait qu'il est important de signaler les incidents et ils connaissent davantage la politique mondiale en matière d'environnement, de santé et de sécurité de CAE – solution logicielle fondée sur la conformité que nous avons mise en œuvre au cours de l'exercice 2019. Au cours de l'exercice 2020, nous avons attaché une grande

Rapports des comités du conseil

importance aux incidents qui sont susceptibles d'entraîner le décès ou une invalidité permanente. Grâce à ce que nous avons appris à la suite des enquêtes sur les incidents, nous avons mis en œuvre un programme de gestion des sous-traitants pour mieux superviser l'exécution de l'ouvrage par les sous-traitants et améliorer la gestion des risques. Le déploiement a d'abord été fait dans les installations manufacturières et sur le terrain de Montréal. La mise en œuvre du programme se poursuivra progressivement dans tous les emplacements de CAE. Lorsque le déploiement sera terminé, tous les sous-traitants faisant affaire avec CAE devront avoir satisfait à nos exigences et démontré leur conformité.

L'exercice 2020 a également été touché par la COVID-19, particulièrement au cours du mois de mars. CAE a élaboré plusieurs protocoles à l'intention de nos emplacements pour nous assurer que nos activités demeurent sécuritaires pour tous les employés, clients, visiteurs et sous-traitants. À cet effet, chaque emplacement devait mettre en place des protocoles d'équipement personnel et des barrières physiques pour assurer une distance physique, des pratiques d'assainissement et de bonne hygiène.

Programmes de sécurité aérienne

À l'exercice 2020, l'évolution du programme de sécurité aérienne de CAE s'est poursuivie. Notre système de gestion de la sécurité (SGS) électronique, lancé à l'échelle de l'entreprise, a été déployé et il répond pleinement à nos attentes. L'équipe Aviation civile ainsi que l'équipe Défense et sécurité ont continué de former une seule équipe, Sécurité aérienne CAE, lors de notre deuxième conférence mondiale sur la sécurité aérienne qui s'est tenue à l'école de pilotage de CAE à Oxford, au Royaume-Uni. L'événement regroupant les deux équipes facilite le partage des pratiques exemplaires avec nos parties prenantes à l'échelle de tous nos centres de simulation en aviation. 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, notamment en ce qui concerne le lancement d'un programme de reconnaissance en aviation, qui utilise les analyses de données pour nous permettre d'avoir une approche plus proactive en matière de sécurité aérienne, et l'ajout d'un directeur mondial de la sécurité de l'entretien en aviation.

Section 5 (suite)

Rapports des comités du conseil

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

Réunions régulières	Ordre du jour
Mai 2019	Examen : <ul style="list-style-type: none">• Circulaire de sollicitation de procurations• Rendement du président et chef de la direction à l'exercice 2019 et objectifs pour l'exercice 2020• Autoévaluation annuelle du comité des ressources humaines• Environnement, santé et sécurité• Évaluation des risques associés à la rémunération de la haute direction• Mise à jour de la réglementation sur les options d'achat d'actions Approbation : <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 2019 et droits à la valeur d'actions liés au rendement attribués à l'exercice 2017• Plan de rémunération annuelle pour l'exercice 2020• Objectifs du président et chef de la direction pour l'exercice 2020
Août 2019	Examen : <ul style="list-style-type: none">• Évaluation du talent et du leadership pour l'exercice 2020• 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• Mise à jour de la réglementation sur les options d'achat d'actions• Dispositions en cas de changement de contrôle
Novembre 2019	Examen : <ul style="list-style-type: none">• Conception du RICT et du RILT pour l'exercice 2021• 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• Examen du programme de sécurité aérienne Approbation : <ul style="list-style-type: none">• Groupe de comparaison révisé
Février 2020	Examen : <ul style="list-style-type: none">• Environnement, santé et sécurité• Mise à jour sur les talents et le leadership (évaluation du talent et du leadership, diversité et inclusion, principaux candidats pour la relève)• Mise à jour sur le RICT• Conception du RICT et du RILT pour l'exercice 2021• Revue du mandat et plan de travail du comité des ressources humaines• Mises à jour sur Glass Lewis et ISS et tendances et préparation de la circulaire de sollicitation de procurations de 2020 Approbation : <ul style="list-style-type: none">• Projet de conception du RILT pour l'exercice 2021• Dispositions en cas de changement de contrôle

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.

Comme prévu, au cours de l'exercice 2020, le comité de gouvernance a passé en revue le niveau de rémunération des administrateurs et il a recommandé des modifications à des fins d'approbation par le conseil avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2020. Cependant, au cours de l'exercice 2021, compte tenu des différentes mesures mises en œuvre par CAE pour protéger sa situation financière et préserver ses liquidités en raison de la pandémie de COVID-19, le conseil d'administration a décidé de reporter à une date ultérieure les modifications de la rémunération du conseil approuvées au cours de l'exercice 2020 et a accepté de maintenir le statu quo.

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

Poste	Honoraires annuels	Forme du paiement
Président du conseil	310 000 \$	• 142 500 \$ en DDVA • 167 500 \$ en espèces ou DDVA au choix de l'administrateur
Membre du conseil	167 000 \$	• 104 500 \$ en DDVA • 62 500 \$ en espèces ou DDVA au choix de l'administrateur
Président d'un comité du conseil ¹	25 000 \$	• Espèces ou DDVA au choix de l'administrateur
Membre d'un comité du conseil	10 000 \$	• 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 2020. 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.**
- **Groupe de référence pour les administrateurs examiné et rajusté le plus récemment à l'exercice 2020.**
- **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 de l'administrateur auprès de CAE. Un paiement en espèces fondé sur la valeur marchande du nombre équivalent d'actions ordinaires, déduction faite des retenues applicables, est alors versé.

Seuil minimum d'actionariat

Les administrateurs sont tenus de détenir en actions ordinaires ou en DDVA l'équivalent de trois fois les honoraires annuels de base de membre du conseil. Les titres doivent être acquis sur une période de cinq ans à partir de la date initiale d'élection à titre de membre du conseil d'administration.

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 baisse à cause des fluctuations des marchés boursiers.

- **Le seuil minimum d'actionariat concilie les intérêts des administrateurs et des actionnaires.**
- **Équivalent de trois fois les honoraires annuels de base de membre du conseil.**
- **Les titres doivent être acquis sur une période de cinq ans à partir de la date initiale d'élection à titre de membre du conseil d'administration.**

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.

Rémunération des administrateurs

Politique anti-couverture

La politique anti-couverture prévoit que les administrateurs et les hauts dirigeants de CAE (y compris les cadres supérieurs et les vice-présidents) ne peuvent, à aucun moment, conclure d'achat ni d'entente visant des instruments financiers, notamment des contrats à terme variables prépayés, la vente à découvert ou l'achat ou la vente d'options d'achat ou de vente, des swaps sur actions, des tunnels ou encore des unités de fonds échangeables, destinés à monétiser les attributions à base d'actions ou à compenser ou 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 2020 :

Nom	Total des honoraires (\$)	Versés en espèces (\$)	Versés sous forme de DDVA (\$) ¹
Margaret S. (Peg) Billson	193 290	–	193 290
L'hon. Michael M. Fortier	192 000	–	192 000
Marianne Harrison ²	111 339	–	111 339
Alan N. MacGibbon	202 000	–	202 000
L'hon. John P. Manley	310 000	–	310 000
François Olivier	187 000	–	187 000
Michael E. Roach	183 290	–	183 290
Andrew J. Stevens	190 710	–	190 710
Gén. Norton A. Schwartz, USAF (Ret.) ³	136 540	–	136 540
Katharine B. Stevenson ³	69 371	–	69 371

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 Marianne Harrison s'est jointe au conseil le 14 août 2019.

³ Katharine B. Stevenson et le général Norton A. Schwartz, USAF (Ret.) ont quitté leur poste d'administrateur le 14 août 2019 et le 2 janvier 2020, respectivement.

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 2020, 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 2020. 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'EX2020 (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'EX2020 (n ^{bre})	Valeur marchande des DDVA non payés ni distribués ³ (\$)
Margaret S. (Peg) Billson	29 561	7 415	206 978	36 976	657 812
L'hon. Michael M. Fortier	66 419	7 916	221 618	74 335	1 322 421
Marianne Harrison	–	4 418	111 629	4 418	78 591
Alan N. MacGibbon	34 679	7 782	217 954	42 461	755 389
L'hon. John P. Manley	117 984	12 948	362 464	130 932	2 329 272
François Olivier	14 847	6 937	194 314	21 784	387 540
Michael E. Roach	9 471	6 746	188 250	16 217	288 492
Gén. Norton A. Schwartz, USAF (Ret.) ⁴	4 146	4 027	138 300	–	–
Andrew J. Stevens	61 100	7 763	218 038	68 863	1 225 080
Katharine B. Stevenson ⁴	117 744	2 756	94 517	1 073	19 092

1 Nombre de DDVA acquis par chaque administrateur non salarié au cours de l'exercice 2020, 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 2020, par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 30 mars 2020, qui était alors de 17,79 \$. Les nombres comportant une partie décimale sont arrondis aux fins de calcul.

4 Katharine B. Stevenson et le général Norton A. Schwartz, USAF (Ret.) ont quitté leur poste d'administrateur le 14 août 2019 et le 2 janvier 2020, respectivement.

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 2020. Nos hauts dirigeants visés à l'exercice 2020 étaient :

- Marc Parent, président et chef de la direction
- Sonya Branco, vice-présidente, Finances et chef de la direction financière
- Gene Colabatistto¹, ancien président de groupe, Défense et sécurité
- Nick Leontidis, président de groupe, Solutions de formation pour l'aviation civile
- Rekha Ranganathan, présidente, CAE Santé
- Mark Hounsell, chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire

¹ M. Colabatistto a pris sa retraite le 31 décembre 2019.

Faits saillants du rendement de CAE à l'exercice 2020

À l'exercice 2020, CAE a enregistré de solides résultats financiers, l'entreprise affichant une croissance à double chiffre 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**. Notre situation solide est illustrée par le rendement du secteur Civil, qui a dépassé nos perspectives annuelles. Dans les secteurs Défense et Santé, nous avons enregistré une croissance modeste des revenus. Toutes nos secteurs d'activité ont été touchés négativement par la pandémie de COVID-19 au cours du quatrième trimestre de 2020.

La pandémie de COVID-19 a créé une incertitude sans précédent dans l'économie mondiale, le contexte mondial du transport aérien et du transport de passagers qui sont tous essentiels aux activités de CAE. La direction de CAE a pris plusieurs mesures fortes pour atténuer l'incidence financière de la pandémie sur la société. En outre, le comité des ressources humaines a approuvé des modifications aux programmes de rémunération de CAE pour les exercices 2020 et 2021, qui sont décrites à la section 7 sous la rubrique « **Modifications aux programmes de rémunération en réponse à la pandémie de COVID-19** ».

Le tableau suivant résume la stratégie de CAE et présente les faits saillants en regard des réalisations à l'exercice 2020.

Notre stratégie décisionnelle en matière de répartition du capital et d'autres ressources à l'exercice 2020 reposait sur quatre grands impératifs visant à faire de la société un partenaire de choix en formation reconnu mondialement :

- Ravir les clients
- Créer de la valeur
- Stimuler l'innovation
- Développer le talent

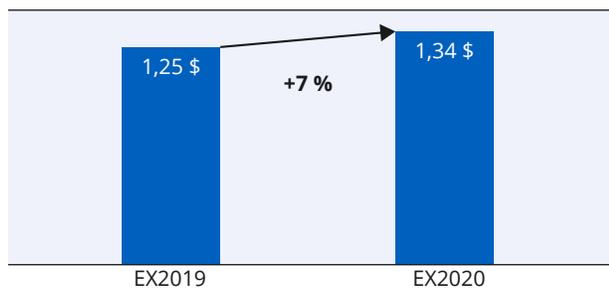
Priorité stratégique	Réalizations importantes de CAE
Ravir les clients	<ul style="list-style-type: none"> • Dans le secteur Civil, nous avons lancé le centre d'excellence en développement de didacticiels de CAE pour continuer à soutenir nos clients avec les dictatiers et les méthodes de formation les plus innovantes. • Dans le secteur Civil, nous avons fourni plus d'un million d'heures de formation. • Nous avons offert une expérience client de premier plan plus standardisée dans tous les secteurs. • Nous avons dépassé toutes les mesures de la satisfaction des clients, ce qui reflète une amélioration continue de la qualité et du respect des délais de livraison. • Nous avons amélioré l'expérience client grâce au lancement de deux produits et au renforcement de l'équipe de transformation numérique, en y ajoutant de nouveaux talents et de nouvelles compétences.
Créer de la valeur	<ul style="list-style-type: none"> • Hausse de 10 % des revenus sur douze mois, qui ont atteint un record de 3,6 G\$. • Prises de commandes¹ solides de 3,8 G\$ et carnet de commandes¹ de 9,5 G\$. • Livraison de 56 simulateurs de vol civils à des clients. • Progression de 21% du résultat opérationnel sectoriel annuel avant les éléments particuliers¹, pour atteindre 590 M\$. • Progression de 7 % du RPA annuel avant les éléments particuliers¹, pour atteindre 1,34 \$, et réalisation d'un Rendement du Capital Utilisé (RCU) avant les éléments particuliers¹ de 10,7 %. • Solide situation financière et maintien d'un ratio de la dette nette¹ sur les capitaux propres de 47,8 %. • Signature de plusieurs partenariats à long terme au cours de l'exercice 2020, notamment avec JetSmart, Jet Aviation, TAG Aviation, Air Canada et easyJet. • Conclusion d'une entente exclusive de services de formation pour l'aviation d'affaires d'une durée de 15 ans avec Directional Aviation Capital et acquisition d'une participation de 50 % dans SIMCOM Holdings, Inc. (coentreprise avec SIMCOM), qui exploite une large gamme de simulateurs et de dispositifs d'entraînement au vol pour avions à réaction, à turbopropulseurs et à pistons. • Intégration réussie de la division Formation pour l'aviation d'affaires de Bombardier (BAT) et de Pelesys. • Ajout, par le secteur Défense, de BAE et Leonardo à la clientèle du système e-Series avec la vente des 15 premiers systèmes. Elle a également vendu trois nouveaux simulateurs de vol C-130J. • CAE Santé a étendu sa présence sur le marché grâce à l'augmentation de son effectif de vente.
Stimuler l'innovation	<ul style="list-style-type: none"> • Livraison de dispositifs d'entraînement au vol de dernière génération (600XR) et du nouveau système visuel 3D de CAE. • Progression de la clientèle de CAE Rise^{MC} dans le secteur Civil et lancement dans le secteur Défense. • Mise en œuvre de notre stratégie numérique afin d'améliorer notre expérience client et de tirer parti des plus récentes technologies en matière d'apprentissage. Déploiement de solutions fondée sur la réalité augmentée et virtuelle dans le secteur Défense et de produits de moyenne fidélité dans le secteur Santé.

Priorité stratégique	Réalizations importantes de CAE
<h2>Développer le talent</h2>	<ul style="list-style-type: none"> • Lancement d'un programme de formation de responsables de centres de formation avec une première cohorte de 11 candidats. • Lancement d'une initiative mondiale en matière de diversité et d'inclusion, initialement axée sur le genre, afin de mettre 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 et le repérage, le perfectionnement et la promotion de dirigeantes. • Maintien en poste de 98 % des personnes à haut potentiel et des dirigeants ciblés dans des secteurs clés. • Progression d'un effort en matière de bien-être des employés qui a permis une amélioration du sentiment de bien-être des employés et des mesures du bien-être depuis le lancement de l'initiative. • Renforcement de notre équipe de transformation numérique grâce au recrutement de nouveaux talents possédant de nouvelles compétences, en triplant notamment le nombre de scientifiques de données au sein de l'équipe qui apportent de nombreuses nouvelles compétences afin de contribuer au soutien de l'expérience client.

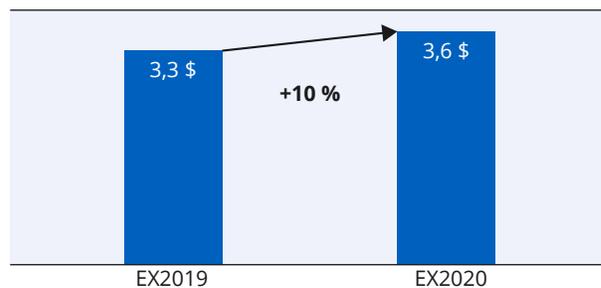
1 Les prises de commandes est une mesure financière hors PCGR qui nous indique combien valent en principe les commandes que nous avons reçues.
 Le carnet de commandes total est une mesure financière hors PCGR qui représente les produits des activités ordinaires attendus et comprend les commandes engagées, le carnet de commandes des coentreprises de même que les commandes non financées et les options.
 La dette nette est une mesure hors PCGR qui nous indique à combien se monte notre dette une fois pris en compte la trésorerie et les équivalents de trésorerie. Elle nous indique qu'elle est globalement notre situation financière. Elle correspond à la différence entre le montant de la dette à long terme, partie courante comprise, et le montant de la trésorerie et des équivalents de trésorerie.
 Le ratio de la dette nette sur les capitaux propres correspond à la dette nette divisée par la somme du total des capitaux propres et de la dette nette.
 Le résultat opérationnel sectoriel est une mesure hors PCGR qui correspond à la somme des indicateurs clés utilisés pour mesurer le résultat financier individuel des secteurs opérationnels.
 Le rendement du capital utilisé est une mesure hors PCGR qui est utilisée pour évaluer la rentabilité de nos investissements en capital.

Rémunération des hauts dirigeants

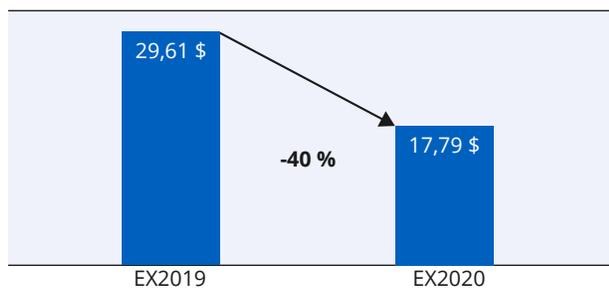
RPA avant éléments particuliers¹



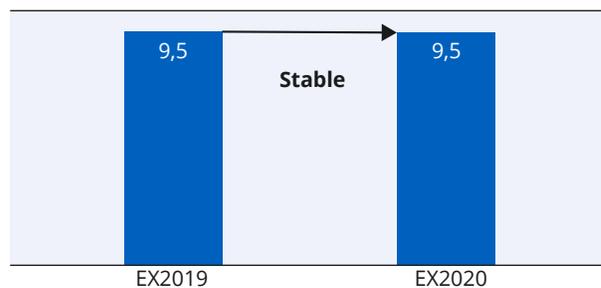
Revenus (en G\$)



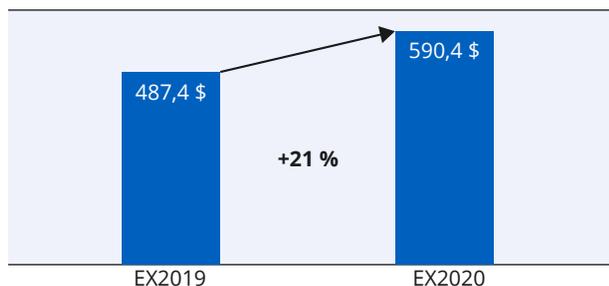
Cours de l'action



Carnet de commandes¹ (en G\$)



Résultat opérationnel sectoriel avant éléments particuliers¹ (en M\$)



¹ Les termes « RPA avant éléments particuliers », « résultat opérationnel sectoriel avant éléments particuliers » 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 2020.

Une baisse marquée du cours de l'action est survenue au cours du dernier mois de l'exercice 2020 en raison de l'incidence mondiale de la pandémie de COVID-19 et de l'effet qui en a résulté sur le marché boursier, le cours de clôture s'établissant à 17,79 \$ le 31 mars 2020. Ayant atteint un sommet historique de 42,00 \$ en février 2020, le cours de l'action de CAE atteignait une hausse de 42 % avant l'impact de la pandémie de COVID-19, par rapport à l'exercice 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 consolidés, de résultats sectoriels 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 et participent à des programmes de prestations de retraite 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)
- Intégrer la rémunération à l'élaboration et à la mise en œuvre réussies des plans stratégiques et opérationnels

Établissement de la rémunération des hauts dirigeants

Principes relatifs à la rémunération

Les politiques et pratiques en matière de rémunération de CAE sont structurées de manière équilibrée, afin de ne pas créer de risques qui pourraient avoir une incidence négative importante sur la société.

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

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 de l'action de CAE.
Équilibre	La partie de la rémunération globale 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 supérieure à la médiane.
Responsabilité	La rémunération tient compte de la responsabilité de chaque haut dirigeant de toujours agir dans le respect de nos valeurs et de nos objectifs en matière d'éthique, d'environnement et de santé et sécurité, énoncés dans le code d'éthique professionnelle de CAE. L'engagement envers l'éthique et les responsabilités d'entreprise sous-tend fondamentalement 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. Le conseil assigne au comité de ressources humaines les responsabilités en ce qui a trait à l'examen, à l'approbation et à l'administration des programmes de rémunération de la société. Voici les principaux éléments du mandat des ressources humaines en matière de rémunération :

- passer en revue et approuver la conception des programmes de rémunération et d'avantages sociaux des hauts dirigeants;
- examiner et prendre en considération l'apport de consultants indépendants externes;
- étudier et approuver la composition du groupe de référence de CAE;
- selon le cas, rencontrer les actionnaires pour discuter de la rémunération et des avantages sociaux des 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 révisé tous les documents soumis au comité des ressources humaines et prépare les documents à la demande du président du comité des ressources humaines. 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, tous les deux ans, des programmes de rémunération des hauts dirigeants, principalement l'examen et la mise à jour 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.

Rémunération des hauts dirigeants

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

Le tableau suivant indique les honoraires relatifs à la rémunération des hauts dirigeants que CAE a versés à Hugessen et à PCI-Perrault pour les exercices 2019 et 2020.

Honoraires versés à Hugessen		Honoraires versés à PCI-Perrault	
EX2020	EX2019	EX2020	EX2019
189 144 \$	154 435 \$	72 882 \$	37 417 \$

Groupe de référence

La rémunération des hauts dirigeants est révisée périodiquement avec l'aide 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. Le groupe de référence a été modifié et approuvé par le comité des ressources humaines. Une révision complète de la rémunération des hauts dirigeants aura lieu au cours de l'exercice 2021.

Le groupe de référence se compose d'entreprises qui oeuvrent dans au moins un des segments de marché de CAE, qui présentent des parcours financier et opérationnel comparables ou 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 secteurs d'activités de CAE livrent concurrence dans divers segments de marché, et leurs concurrents ne sont pas tous présents dans les mêmes segments ou ne fournissent pas toujours les renseignements sur la rémunération relatifs à certains segments pouvant servir à CAE. 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 du groupe de référence :

- 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 2020, 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 2020, avec l'aide 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. Voici donc la liste de sociétés établie par le comité des ressources humaines pour l'exercice 2020 :

	Aérospatiale	Matériel médical	Contrôles industriels	TI et logiciels	Formation et simulation	Construction et ingénierie	Autres services
Groupe canadien							
Air Canada	●						
BRP Inc.							●
Linamar Corp.							●
Les Vêtements de Sport Gildan Inc.							●
Open Text				●			
NFI Group							●
ShawCor Ltd				●			●
Groupe SNC-Lavalin inc.						●	
Stantec Inc.						●	●
WSP Global						●	
Groupe américain							
AAR Corp.	●						
AMETEK Inc.	●	●	●			●	
Autodesk Inc.				●			
Cadence Design Systems				●		●	
Crane Co.	●		●	●			●
Cubic Corp.	●			●	●		
Curtiss-Wright Corp	●		●				
Gartner Inc.				●			
Hexcel Corporation	●		●			●	
Moog Inc.	●	●	●				
Spirit Aerosystems Holding	●						
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 globale égale et la rémunération des deux groupes de référence est comparée à sa valeur nominale.

Situation financière des sociétés

	Groupe de référence canadien		Groupe de référence américain		Groupe de référence combiné	
	Revenus ¹	Cap. boursière ¹	Revenus ¹	Cap. boursière ¹	Revenus ¹	Cap. boursière ¹
P25	2 875 M\$	3 536 M\$	2 450 M\$	4 295 M\$	2 801 M\$	3 785 M\$
Médiane	3 264 M\$	5 583 M\$	3 250 M\$	6 777 M\$	3 250 M\$	6 433 M\$
P75	5 387 M\$	8 776 M\$	4 245 M\$	13 785 M\$	4 405 M\$	12 190 M\$
CAE	3 623 M\$	4 725 M\$	3 623 M\$	4 725 M\$	3 623 M\$	4 725 M\$
Position de CAE	P55	P45	P78	P28	P68	P32

¹ D'après leur plus récent rapport annuel disponible.

Politique et objectifs en matière de rémunération

Le programme de rémunération des hauts dirigeants de CAE se décline en cinq principaux éléments : salaire de base, primes d'intéressement à court terme, primes d'intéressement à long terme (droits à la valeur d'actions de négociation restreinte, droits à la valeur d'actions liés au rendement et options d'achat d'actions), droits de pension, avantages indirects et autres. Le tableau suivant illustre la politique de CAE en matière de rémunération. La rémunération totale au niveau cible se situe dans la médiane des salaires versés par les sociétés du groupe de référence et est conçue de manière à être supérieure à 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 du secteur d'activité (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 secteurs, 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 supérieur à 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 %)¹ 	<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 supérieur à la médiane en cas de rendement supérieur

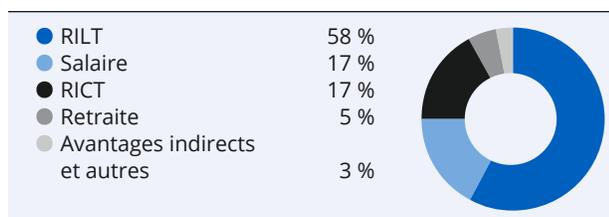
Rémunération des hauts dirigeants

	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	<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

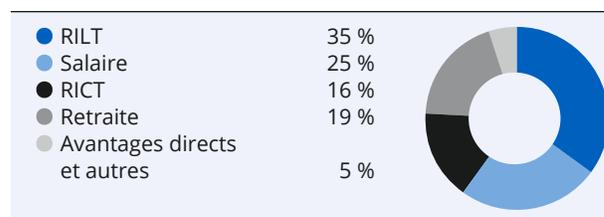
1 Pour les attributions de l'exercice 2021, l'allocation aux termes du RILT est pondérée à raison de 60 % en options d'achat d'actions, de 20 % en DAR et de 20 % en DNR. De plus amples détails sont présentés à la section 7 sous la rubrique « **Modifications aux programmes de rémunération en réponse à la pandémie de COVID-19** ».

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 l'exercice 2020, le RICT de tous les hauts dirigeants visés, sauf la présidente de CAE Santé, est entièrement basé sur les résultats globaux de CAE en vue de renforcer la collaboration entre tous les secteurs d'activité et les régions¹. Pour la présidente de CAE Santé, le RICT est pondéré également entre les résultats de CAE Santé et les résultats globaux de CAE. Les résultats sectoriels demeurent toujours aussi importants, comme en témoigne le multiplicateur de rendement individuel du RICT des présidents de groupe.

La répartition entre les résultats consolidés de CAE et les indicateurs de rendement clés individuels des hauts dirigeants à l'exercice 2020 s'établissait à 75 % et à 25 %, respectivement.

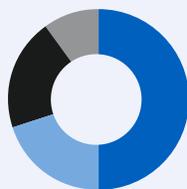
Les objectifs financiers et non financiers étaient basés précisément sur les quatre paramètres indiqués ci-après².

- Résultat par action (« **RPA** »)
- Prises de commandes
- Rendement du capital utilisé (« **RCU** »)
- 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 :

● Résultat par action	50 %
● Rendement du capital utilisé	20 %
● Prises de commandes	20 %
● Satisfaction des clients	10 %



Pourquoi tenir compte du RPA²?

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

Pourquoi tenir compte des prises de commandes²?

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 RCU²?

Cette mesure permet de quantifier la valeur générée par nos actifs. Elle indique le niveau de rentabilité des investissements de la société, notamment dans les immobilisations et les activités de recherche et développement.

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 Pour le secteur CAE Santé, les mesures aux termes du RICT sont le résultat opérationnel sectoriel, les revenus sectoriels et la satisfaction des clients afin de s'assurer que le secteur se concentre sur les mesures qui dépendent directement d'elle.

² Les termes « Résultat par action (RPA) avant éléments particuliers » 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 2020.

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 secteurs et les services généraux. Ils portent notamment sur des critères de qualité, d'expérience client, d'efficacité opérationnelle, de progrès technologiques, de gestion des risques, 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. Dans le cadre d'une évaluation de fin d'année, qui tient compte du rendement global du secteur et du rendement individuel, de même que d'autres facteurs, les paiements du RICT aux subordonnés directs du président et chef de la direction sont approuvés par le comité des ressources humaines et, dans le cas du président et chef de la direction, par le conseil sur recommandation du comité des ressources humaines. 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-après indique les cibles et les maximums du régime d'intéressement à court terme (RICT) applicables selon le poste :

Poste	Échelle du RICT en % du salaire de base	
	Cible	Maximum
Président et chef de la direction	100 %	200 %
Président de groupe, Solutions de formation pour l'aviation civile Président de groupe, Défense et sécurité Vice-présidente, Finances et chef de la direction financière	75 %	150 %
Autres hauts dirigeants 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.

Régime d'intéressement à long terme (RILT)

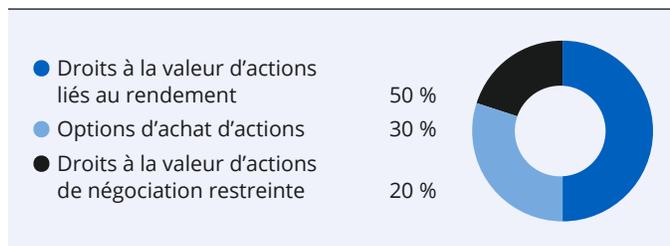
Le RILT est conçu de manière à récompenser les hauts dirigeants qui contribuent à augmenter la valeur de l'investissement des actionnaires. Ces octrois sont révisés chaque année dans le cadre de l'examen de la rémunération globale. La valeur des octrois aux termes du RILT varie selon le niveau de responsabilité 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	300 %	400 %
Président de groupe, Solutions de formation pour l'aviation civile Président de groupe, Défense et sécurité Vice-présidente, Finances et chef de la direction financière	100 %	250 %
Autres hauts dirigeants relevant du président et chef de la direction	40 %	150 %

Rémunération des hauts dirigeants

À l'exercice 2020, 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. Les options d'achat d'actions sont plus à même d'attirer et de maintenir dans les rangs de CAE des personnes aux compétences exceptionnelles. La modification du régime d'options des employés a eu lieu le 15 juin 2016. Elle a été approuvée par les actionnaires lors de l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires 2016, le 10 août 2016.

Suivant l'approbation des actionnaires de l'émission de 10 000 000 d'actions supplémentaires aux termes du régime d'options des employés, signifiée lors de l'assemblée annuelle et extraordinaire du 10 août 2016, le régime d'options des employés prévoit l'émission d'un maximum de 16 381 839 actions ordinaires à l'exercice d'options d'achat d'actions 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 d'achat d'actions 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 d'achat d'actions 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 d'achat d'actions en circulation et d'autres éléments du RILT pour déterminer le nombre de nouvelles options d'achat d'actions qui seront attribuées pendant un exercice donné. Au cours de l'exercice 2020, 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 d'achat d'actions attribuées et les actions émises et en circulation de CAE) était de 0,50 % à l'exercice 2020.

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 d'achat d'actions 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 d'achat d'actions émises depuis l'exercice 2012 ont une durée de sept ans. L'acquisition se fait de manière différentielle, par tranche de 25 % débutant à la date du premier anniversaire de l'attribution.

- **Durée des options : 7 ans.**
- **Acquisition : 25 % par année débutant à la date du premier anniversaire de l'attribution.**
- **Taux d'absorption de l'exercice 2020 (rapport entre les options attribuées et les actions émises et en circulation) : 0,50 %.**

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 exercées que si le titulaire est, au moment de l'exercice, 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 initié 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 six mois après la date du décès et 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 (fractionnements, regroupements ou reclassements des actions ou autres événements semblables);
- 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

Dans des circonstances donnant lieu au changement de propriété véritable ou de contrôle de la majorité des actions de CAE ou à la vente de la totalité ou quasi-totalité des actifs de CAE, 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 2020. À cette date, la durée contractuelle restante moyenne pondérée des options en circulation s'établissait à 4,46 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	6 050 854	2,28 %	24,25 \$	5 841 414	2,20 %

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

	2020	2019	2018
Taux d'absorption annuel	0,50 %	0,65 %	0,76 %

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

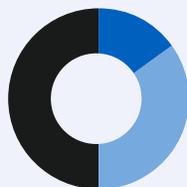
Au cours de l'exercice 2015, CAE a adopté un régime de droits à la valeur d'actions liés au rendement (le « RDAR ») à l'intention des dirigeants et employés occupant des postes de direction de CAE et de ses filiales. Le RDAR permet d'assurer que la prime d'intéressement à long terme des hauts dirigeants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

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

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

La valeur d'un DAR est égale à celle d'une action ordinaire de CAE. Les DAR s'acquiert trois ans après la date d'attribution si le participant est toujours au service de la société à la date d'acquisition et sous réserve de l'atteinte des cibles de RPA définies dans le cadre du plan stratégique de trois ans approuvé par le conseil d'administration. 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 :

- RPA 1^e année : 1/6
- RPA 2^e année : 1/3
- RPA 3^e année : 1/2



Rémunération des hauts dirigeants

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 employés occupant des postes de direction 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'acquiescent 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** ».

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 dirigeants 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.

Rémunération des hauts dirigeants

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.

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

Rémunération des hauts dirigeants

supplémentaires dont le montant est égal aux dividendes versés sur les actions ordinaires. Au moment de leur cessation d'emploi ou dans un délai précis après celle-ci, les porteurs de DDVA antérieurs ont droit à la juste valeur marchande du nombre équivalent d'actions ordinaires, selon le cours de clôture moyen par action d'un lot régulier d'actions ordinaires à la TSX pendant les 10 derniers jours pendant lesquels ces actions ont été négociées avant la date de règlement.

Retraite, avantages sociaux et indirects

Prestations de retraite

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

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

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

Régime d'achat d'actions des employés

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

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

Contrats en cas de changement de contrôle

Tous les hauts dirigeants visés ont droit à une prestation de cessation d'emploi par suite d'un changement de contrôle de CAE s'il est mis fin à l'emploi du haut dirigeant sans motif valable dans les deux ans suivant le changement de contrôle. 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'actionnariat des hauts dirigeants

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

Hauts dirigeants	% du salaire de base
Président et chef de la direction	500 %
Président de groupe, Solutions de formation pour l'aviation civile Président de groupe, Défense et sécurité Vice-présidente, Finances et chef de la direction financière	250 %
Autres hauts dirigeants relevant du président et chef de la direction	200 %

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

En outre, chaque fois qu'une option est exercée, le président et chef de la direction a convenu, et le président de groupe, Solutions de formation pour l'aviation civile, le président de groupe, Défense et sécurité ainsi que la vice-présidente, Finances et chef de la direction financière sont tenus, de 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'actionnariat doivent être atteints dans les cinq ans à partir de la date d'embauche ou de la promotion à un poste de haut dirigeant.**
- **Seuls les actions ordinaires, les DDVA et 50 % des DNR sont pris en compte.**
- **Le président et chef de la direction, le président de groupe, Solutions de formation pour l'aviation civile, le président de groupe, Défense et sécurité et la chef de la direction financière 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 2020, tous les hauts dirigeants visés, sauf un, détenaient des actions et des droits de CAE aux termes du RDDVA, du RDLT et du RDNR, en excédent des exigences de 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 ¹	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 ² (\$)	% atteint pour satisfaire à la politique d'actionnariat	Valeur des actions/droits détenus ³ (\$)	Valeur des actions/droits détenus en % du salaire ⁴ (%)
Marc Parent	500	Seuil atteint	S.O.	286 858	S.O.	100	11 208 305	1 071
Sonya Branco	250	Seuil atteint	S.O.	36 553	S.O.	100	849 143	173
Nick Leontidis	250	Seuil atteint	S.O.	65 044	S.O.	100	5 363 592	1 072
Rekha Ranganathan	200	Seuil non atteint	Avril 2024	59 734	1 103 900	5,6	62 278	11
Mark Hounsell	200	Seuil atteint	S.O.	28 093	S.O.	100	692 720	158

1 Le seuil d'actionnariat de M. Gene Colabattisto n'est pas inclus dans le tableau, puisqu'il a pris sa retraite le 31 décembre 2019.

2 Sans objet si le seuil d'actionnariat est atteint.

3 Calculée en fonction du nombre d'actions, des DDVA, des DLT et de 50 % des DNR détenus au 31 mars 2020 et du cours de clôture moyen par action pendant les cinq jours de bourse précédant le 31 mars 2020 (18,48 \$), conformément à la politique d'actionnariat.

4 Calculée en fonction du salaire de base annuel au 31 mars 2020. Le salaire de base de M^{me} Ranganathan a été converti en dollars canadiens selon le taux de change de 1,33 \$ en vigueur le 31 mars 2020.

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 2020. 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	290 914	5 175 360
DLT 2004	42 985	764 703
DLT	232 111	4 129 255
DNR ³	81 000	1 440 990
Total	647 010	11 510 308

1 Total des actions ordinaires détenues et des DLT et des DNR acquis au 31 mars 2020.

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 31 mars 2020, qui était de 17,79 \$.

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.

Atténuation des risques

Selon le comité des ressources humaines et le conseil 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 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 des risques 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 2020, 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 2020, 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 16 % à 17 % 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 35 % à 58 % est lié à des mesures incitatives à long terme (DAR, options d'achat d'actions et DNR). Aux fins 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 anti-couverture** interdit aux hauts dirigeants de conclure un achat ou une entente visant des instruments financiers, la vente à découvert ou la vente d'options d'achat ou de vente, des swaps sur actions, des tunnels ou encore des unités de fonds échangeables, qui ont pour objectif ou peuvent raisonnablement avoir pour effet de monétiser des attributions à base d'actions ou de couvrir ou de compenser une baisse de la valeur marchande de n'importe quel titre de CAE.
- Le président et chef de la direction a convenu, et le président de groupe, Solutions de formation pour l'aviation civile, le président de groupe, Défense et sécurité et la vice-présidente, Finances et chef de la direction financière sont tenus, de **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'actionariat** qui oblige les hauts dirigeants visés à être propriétaires de multiples de leur salaire de base annuel en actions de CAE (voir la section 7 « **Rémunération des hauts dirigeants – Seuils d'actionariat des hauts dirigeants** » ci-dessus pour en savoir plus), décourage la prise de risques excessive à court terme vu l'exposition des hauts dirigeants aux fluctuations du cours des actions de CAE à plus long terme par l'intermédiaire de leur actionariat direct et des éléments du RILT qu'ils détiennent.
- **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 2020

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, sauf la présidente, CAE Santé, est basée sur le rendement par rapport aux paramètres de CAE, soit le RPA, le volume des prises de commandes, le RCU et la satisfaction des clients. Pour la présidente, CAE Santé, la prime d'intéressement à court terme est basée sur l'atteinte des paramètres de rendement de CAE Santé et des paramètres de rendement global de CAE. Ces paramètres sont décrits 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 2020, le tableau ci-après présente la pondération qui est attribuée, les résultats réels et les niveaux de paiements effectués.

	Pondération	Seuil	Cible	Maximum	Résultat atteint	Paiement
Prime du RICT		0 %	100 %	200 %		
Résultat par action ¹	50 %	1,24 \$	1,35 \$	1,46 \$	1,41 \$ ²	70 %
Prises de commandes	20 %	3 468 M\$	3 770 M\$	4 072 M\$	3 821,6 \$	22 %
Rendement du capital utilisé (RCU)	20 %	9,4 %	10,0 %	10,6 %	10,59 % ²	38 %
Satisfaction de la clientèle	10 %	<i>Divers indices de satisfaction de la clientèle</i>				18 %
Paiement au titre du RICT moyen pondéré						148 %

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 conformément aux dispositions du régime.

Rémunération des hauts dirigeants

À la fin des onze premiers mois de l'exercice, la direction prévoyait une année record à bien des égards, notamment en ce qui concerne les paramètres de rendement de la société qui servent à déterminer les primes d'intéressement à court terme. Comme la société a toujours affiché d'excellents résultats au mois de mars, la direction était d'autant plus convaincue de la réalisation de ces objectifs. L'incidence sans précédent de la pandémie de COVID-19 a touché la plupart des clients de CAE à l'échelle mondiale au cours du quatrième trimestre, particulièrement au mois de mars. Dans l'ensemble des secteurs d'activité de CAE, les activités de formation ont été suspendues ou réduites dans plusieurs installations; en outre, les activités de vente et l'exécution des programmes ont été reportées en raison des restrictions en matière de déplacement et des fermetures ou des restrictions mises œuvre chez les clients. Le conseil a tenu compte des conséquences découlant de la COVID-19 décrites ci-dessus et a ajusté le résultat par action et le rendement du capital investi. Compte tenu de ces ajustements, le paiement au titre du RICT moyen pondéré pour l'exercice 2020 est de 148 %. Malgré ces ajustements, le paiement au titre du RICT moyen pondéré pour l'exercice 2020 (148 %) est inférieur à celui de l'exercice 2019 (170 %).

Les mesures de rendement du secteur CAE Santé se composaient de cibles ambitieuses en ce qui concerne les résultats opérationnels sectoriels, le revenu et la satisfaction de la clientèle. Les objectifs et résultats réels ne sont pas divulgués étant donné la nature concurrentielle et sensible d'une telle information. Le rendement du secteur Santé a donné lieu à un paiement de 56 %, qui tient également compte d'un ajustement en raison de l'incidence de la COVID-19.

Les 25 % restants de la prime annuelle des hauts dirigeants visés sont tributaires du rendement de chacun par rapport aux objectifs individuels préétablis pour le secteur ou la fonction concerné. 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 2020, 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 161 %. Le comité des ressources humaines a défini le multiplicateur de rendement individuel du président et chef de la direction, et a approuvé les recommandations de ce dernier quant au multiplicateur de rendement individuel applicable à ses subordonnés directs, au terme d'une analyse détaillée portant sur le rendement individuel et de la société (tel que décrit dans la prochaine section).

Le tableau ci-après indique les maximums et les cibles de RICT, ainsi que le paiement réel obtenu par les hauts dirigeants visés pour l'exercice 2020, exprimés en pourcentage du salaire de base :

Haut dirigeant visé	Poste	Cible	Max.	Paiement réel
Marc Parent	Président et chef de la direction	100 %	200 %	161 %
Sonya Branco	Vice-présidente, Finances et chef de la direction financière	75 %	150 %	121 %
Gene Colabatistto	Ancien président de groupe, Défense et sécurité	75 %	150 %	107 %
Nick Leontidis	Président de groupe, Solutions de formation pour l'aviation civile	75 %	150 %	121 %
Rekha Ranganathan	Présidente, CAE Santé	45 %	90 %	46 %
Mark Hounsell	Chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire	45 %	90 %	70 %

Régime d'intéressement à long terme (RILT)

Attributions du RILT pour l'exercice 2020

Le tableau ci-après indique l'échelle du RILT, ainsi que la valeur des attributions réelles aux hauts dirigeants visés pour l'exercice 2020, exprimées en pourcentage du salaire.

Haut dirigeant visé	Poste	Échelle du RILT		Attribution réelle
		Minimum	Maximum	
Marc Parent	Président et chef de la direction	300 %	400 %	400 %
Sonya Branco	Vice-présidente, Finances et chef de la direction financière	100 %	250 %	250 %
Gene Colabatistto	Ancien président de groupe, Défense et sécurité	100 %	250 %	230 %
Nick Leontidis	Président de groupe, Solutions de formation pour l'aviation civile	100 %	250 %	250 %
Rekha Ranganathan	Présidente, CAE Santé	40 %	150 %	100 %
Mark Hounsell	Chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire	40 %	150 %	135 %

Rémunération des hauts dirigeants

Paiement des DAR attribués à l'exercice 2017

L'acquisition des DAR attribués à l'exercice 2017 se rattachait à la vigueur du RPA de CAE par rapport à la cible établie au terme de l'exercice 2019. Conformément aux dispositions du RDAR EX2017, le comité des ressources humaines a passé en revue le RPA de CAE pour l'exercice clos le 31 mars 2019 et a approuvé comme suit les résultats suivants liés aux droits à la valeur d'actions liés au rendement octroyés à l'exercice 2017 :

	Seuil	Cible	Maximum	Résultat atteint	Paiement
Paiement des DAR	0 %	100 %	200 %		
RPA EX2019	0,93 \$	1,03 \$	1,13 \$	1,25 \$ ¹	
Paiement des DAR					200 %

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

Les DAR octroyées à l'exercice 2017 ont été payés en juin de l'exercice 2020. Le paiement final en espèces était basé sur un cours de 32,86 \$, 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 31 mai 2019. Les montants réels versés à chaque haut dirigeant visé admissible à l'exercice 2020 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** ».

Modifications aux programmes de rémunération en réponse à la pandémie de COVID-19

En raison de la pandémie de COVID-19, CAE a mis en œuvre un certain nombre de mesures temporaires pour protéger sa situation financière de la société et préserver ses liquidités :

- Réduction temporaire de 50 % du salaire des hauts dirigeants
- Gel des salaires pour l'exercice 2021
- Report des paiements aux termes du RICT pour l'exercice 2020, ainsi que des DNR et des DAR acquis, à novembre 2020
- Ajout d'objectifs critiques stratégiques de réponse à la COVID-19 aux termes du RICT pour l'exercice 2021

En outre, compte tenu des défis imposés par la COVID-19, notamment l'établissement d'objectifs financiers à court et à long terme, le conseil a approuvé les modifications suivantes aux programmes de rémunération des hauts dirigeants de CAE, censées être sur une base temporaire :

Régime d'intéressement à court terme pour l'exercice 2021

Le RICT pour l'exercice 2021 comprendra des mesures qualitatives (pondérées à raison de 30 %) visant à faire en sorte que CAE gère adéquatement la crise de la COVID-19. Ces mesures comprennent la gestion des flux de trésorerie, la génération de revenus, la mobilisation des employés et la rétention de ceux-ci, ainsi que le plan de continuité des activités. Des mesures financières semblables à celles qui ont été utilisées par le passé seront également comprises dans le RICT de l'exercice 2021 (pondérées à raison de 70 %), cependant le flux de trésorerie disponible remplacera la mesure RCU pour cette année.

Régime d'intéressement à long terme pour l'exercice 2021

Les octrois aux termes du RILT pour l'exercice 2021 continueront de faire l'objet d'une répartition entre les DAR, les DNR et les options d'achat d'actions. Cependant, les options d'achat d'actions seront pondérées à raison de 60 % de cette répartition, tandis que les DNR et les DAR seront pondérés à raison de 20 %, respectivement. En outre, les cibles financières à long terme associées aux DAR ne seront pas fixées au moment de l'octroi, mais plutôt en mai 2021.

Président et chef de la direction – Réalisations de l'exercice 2020

Les cibles et objectifs principaux de l'exercice 2020 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 l'ajout net de 24 simulateurs dans le réseau civil au cours de l'exercice 2020, jumelée à de hauts taux d'utilisation antérieurs à la pandémie. Au sein du secteur Défense, livraison de systèmes visuels en 3D de nouvelle génération (CAE Medallion MR e-Series) et lancement de CAE Trax Academy afin d'améliorer l'expérience de formation de nos clients dans le secteur Défense
- Dépassement de tous les indicateurs de satisfaction de la clientèle, traduisant l'amélioration continue de la qualité et la livraison à temps. En outre, réalisation de résultats très solides au niveau du score net de recommandation pour les volets produits et services du secteur Civil
- Réalisation de progrès importants de l'initiative de transformation numérique de CAE, grâce au lancement de plusieurs applications liées aux clients visant à soutenir l'expérience globale du client, notamment une application de service à la clientèle et une autre visant à donner aux étudiants la possibilité d'avoir accès à distance à des formations, à des dossiers, des documents et à des manuels sur ordinateur
- Développement et lancement de tableaux de bord et de services d'analyse afin d'augmenter davantage l'offre de valeur et l'expérience client
- Fourniture de plus de 1 000 000 d'heures de formation dans le secteur Civil au cours de l'exercice

2. Créer de la valeur

- Réalisation d'un niveau record de revenus, qui se sont établis à 3,6 G\$, soit une augmentation de 10 % de la croissance des revenus annuels, ainsi qu'une croissance annuelle de 7 % du RPA (avant les éléments particuliers)¹. En outre, vente de 49 simulateurs de vol, ce qui représente une part de marché de 74 %, représentant des prises de commandes¹ pour l'année de 3,8 G\$, malgré l'incidence de la COVID-19 à la fin du quatrième trimestre
- Conclusion de plusieurs accords clés de formation « avec équipage » présentant une forte diversité régionale, y compris des exploitants comme LATAM et easyJet
- Intégration réussie des activités de la division Formation pour l'aviation d'affaires de Bombardier, permettant le dépassement des synergies et des résultats financiers prévus. En outre, l'acquisition de la partie restante de Pelesys a facilité la création d'un centre d'excellence en développement de didacticiels qui permet à CAE d'optimiser les didacticiels en tant que facteur de différenciation concurrentiel clé pour aider à soutenir l'expérience de formation de nos clients
- Création d'une coentreprise avec Directional Capital (SIMCOM) qui soutient nos activités de formation sur les nouveaux types d'aéronefs
- Conclusion de plusieurs partenariats de formation à long terme présentant une forte diversité régionale, y compris : JetSmart, Jet Aviation, TAG Aviation, Air Canada, easyJet
- Dans le secteur Santé, engagement de discussions avec des organisations d'achats groupés (VA-US Dept. of Veterans Affairs, Vizient, Premier) et de grands groupes hospitaliers (HCA-Hospital Corporation of America, Kaiser Permanente)
- Ajout de nouveaux contrats d'intégration de systèmes de formation (TSI) dans notre portefeuille du secteur Défense (Sea Lion NH90 pour la marine allemande)
- Progression du déploiement de CAE Rise auprès de nouveaux clients dans notre secteur Défense, signature d'un nouveau protocole d'entente avec Leonardo afin de collaborer pour offrir des solutions intégrées répondant aux exigences de formation de pilotage d'hélicoptères pour le marché gouvernemental américain
- Augmentation de la taille de l'équipe de commercialisation et des ventes du secteur Santé, ayant permis une croissance solide du chiffre d'affaires avant l'incidence de la COVID-19 sur le secteur Santé

¹ Les termes « RPA avant éléments particuliers », et « prise 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 2020.

Rémunération des hauts dirigeants

3. Stimuler l'innovation

- Création d'un centre d'excellence en développement de didacticiels afin de tirer parti des capacités existantes, qui ont été améliorées et accélérées par les récentes acquisitions, afin de fournir des normes de formation assistée par ordinateur permettant d'offrir une expérience de formation de haute qualité à nos clients
- Réalisation des premières ventes à des clients de notre système visuel en 3D de nouvelle génération Medallion Series MR de nos équipes Défense afin de fournir une expérience visuelle améliorée aux clients dans un cadre de formation
- Lancement de CAE TRAX Academy afin d'aider nos clients à tirer parti de CAE Rise, de l'IA et de l'analyse des données en vue d'améliorer les résultats en matière de formation pour nos clients du secteur Défense
- Lancement de partenariats avec des institutions financières à l'échelle mondiale pour le financement accordé aux élèves-pilotes afin de faciliter le financement de la formation et l'entrée dans la profession
- Dans le secteur Santé, développement réussi de nouveaux produits et services de pointe sur le marché/basés sur la demande, comme le module Simsat – système complet d'apprentissage en ligne, et amélioration des produits existants au moyen des innovations numériques, comme Learning Space avec une capacité augmentée en matière de données
- Certification de Sarasota, approuvé par le centre de formation de l'American Heart Association

4. Développer le talent

- Dans le cadre de la progression de notre équipe de transformation numérique, poursuite de l'élargissement de notre bassin de talents au sein de CAE grâce à l'ajout et au développement de plusieurs nouvelles compétences au sein de CAE, y compris la mise de l'accent sur les scientifiques de données et les responsables de l'expérience client
- Lancement du programme de perfectionnement du leadership LEAP axé sur la préparation de notre prochaine génération de responsables de centres de formation. La première cohorte de candidats inscrits à ce programme global compte plus de 50 % de femmes
- Lancement du programme de perfectionnement Audace, axé sur le soutien du perfectionnement des dirigeantes actuelles et futures au sein de CAE à l'échelle mondiale. Nous avons lancé la première cohorte qui comprend 30 femmes de tous les secteurs et toutes les régions du monde. L'accent est mis sur l'acquisition par les participantes de compétences en matière de réseautage, de confiance en soi, de négociation, d'influence, d'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle et de prise de risques
- Développement et mise en œuvre de notre nouveau programme de mentorat CAE Mentore-moi, qui est axé sur le perfectionnement d'employés particulièrement prometteurs au moyen de programmes pilotes initiaux mettant l'accent sur le soutien des participants aux programmes Audace et LEAP et aux membres de notre réseau de femmes professionnelles
- Progression de feuille de route en matière de diversité et d'inclusion, notamment grâce au lancement de trois groupes-ressources pour les employés (Femmes en technologie et en aviation, Parents d'enfants aux besoins particuliers et LGTBQ2+). En outre, nous avons lancé un programme de formation sur les préjugés inconscients à travers l'entreprise, en commençant par l'équipe de direction. Nous avons mis en œuvre notre conseil exécutif de la diversité dirigé par le chef de la direction et chargé de soutenir nos diverses initiatives en matière de diversité et d'inclusion à l'échelle de l'entreprise
- Pour soutenir le perfectionnement de nos dirigeants actuels et futurs, nous avons effectué l'évaluation de plus de 200 de nos employés à haut potentiel et créé des plans de perfectionnement pour soutenir leur développement à titre de leaders
- Établissement de notre feuille de route sur trois ans CAE bien-être et lancement d'un certain nombre d'initiatives mondiales et régionales pour soutenir le bien-être mental et physique
- Élément important de nos initiatives de gestion des talents axé sur le perfectionnement et la fidélisation de nos employés à haut potentiel, à des postes de direction et à d'autres fonctions, qui nous a permis de maintenir en fonction 98 % de ces employés et 100 % des personnes chez qui a été relevée la capacité d'accéder à des postes de direction

Autres hauts dirigeants visés – Réalisations de l'exercice 2020

Comme mentionné précédemment, cette section brosse un portrait des principales réalisations attribuables à chaque haut dirigeant visé pour l'exercice 2020. 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

- Exercice d'une solide gérance financière au sein de CAE au cours de l'exercice 2020. Ayant collaboré avec l'entreprise pour fixer des objectifs commerciaux ambitieux, elle a joué un rôle de premier plan dans l'obtention des résultats financiers solides de CAE, malgré les difficultés importantes au cours du dernier trimestre de l'exercice 2020 en raison de la pandémie de COVID-19
- Réalisation d'une croissance des revenus de 10 %, augmentation de 21 % du Résultat Opérationnel Sectoriel (ROS) avant les éléments particuliers¹ et croissance de 7 % du RPA avant les éléments particuliers¹
- Sous la direction de M^{me} Branco, les flux de trésorerie disponibles se sont établis à 351,2 M\$ pour l'exercice, soit un taux annuel de conversion en trésorerie de 98 %, ce qui correspond à notre cible à cet égard malgré les difficultés découlant de la pandémie de COVID-19
- Les mesures prises par M^{me} Branco face à la COVID-19 ont été exceptionnelles. Dans le cadre d'une gestion fiscale éclairée, avant la pandémie, M^{me} Branco a tiré parti d'un environnement de crédit favorable pour faire passer les facilités de crédit renouvelables à 850 M\$ en août 2019. En outre, grâce à une planification efficace, aucune dette importante de CAE n'arrivera à échéance avant 2025. Au début de la crise, elle est intervenue de manière proactive afin d'obtenir des liquidités à des taux concurrentiels. De plus, M^{me} Branco n'a ménagé aucun effort dans la mise en place et la surveillance efficace de mesures touchant la trésorerie et la réduction des coûts afin de bien positionner CAE en vue de la gestion de la crise. Elle continue d'assurer un leadership solide à cet égard
- Leadership et haut niveau d'expertise dans le cadre de plusieurs de nos initiatives en matière de fusions et acquisitions, de coentreprises et de partenariats au cours de l'exercice, y compris la conclusion de l'acquisition de Pelesys, la réalisation de synergies liées à l'intégration de la division BAT de Bombardier, l'acquisition de l'école de pilotage norvégienne et la création de plusieurs coentreprises, notamment avec Directional Capital (SIMCOM), GAA et Leonardo
- Planification et mise en œuvre efficaces de la conversion à IFRS 16 et communication efficace avec les parties prenantes à l'interne et à l'externe, y compris une mise à jour de la gouvernance relativement au capital et à la dette liés aux contrats de location
- Collaboration étroite avec l'équipe Civil/FTO pour trouver des solutions de financement aux fins de la formation des élèves-pilotes. Lancement de partenariats avec plusieurs institutions financières à l'échelle mondiale pour la formation des élèves-pilotes
- Rôle de premier plan dans le cadre de plusieurs initiatives de CAE, notamment en ce qui a trait à la diversité et à l'inclusion, à la transformation numérique, à la cybersécurité et à l'espace de travail

¹ Les termes « RPA avant éléments particuliers », « résultats opérationnels sectoriels 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. 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 2020.

Rémunération des hauts dirigeants

Nick Leontidis

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

- Dans un marché très concurrentiel, malgré l'incidence de la pandémie de COVID-19 au cours du dernier trimestre de l'exercice, obtention de résultats financiers supérieurs et établissement, dans plusieurs cas, de records :
 - o Croissance des produits des activités ordinaires du secteur Civil de 16 %, augmentation du ROS avant les éléments particuliers¹ de 37 %, prises de commandes¹ s'établissant à 2,5 G\$ et carnet de commandes¹ atteignant un record de 5,3 G\$
 - o Solides ventes de simulateurs de vol malgré le ralentissement en raison de la COVID-19, soit 49 simulateurs de vol, ce qui représente une part de marché de 74 %. Ajout net de 24 simulateurs dans notre réseau afin de soutenir la croissance interne et la croissance des clients. En outre, réintégration du marché chinois de la formation civile grâce à l'établissement de la coentreprise avec GAA
- Mise en œuvre de deux améliorations clés du modèle organisationnel dans le secteur Civil. Dans l'unité des FTO, établissement de priorités stratégiques clés axées sur l'excellence opérationnelle, parallèlement à la mise en place d'une organisation de planification centrale, qui a permis de faciliter la réalisation de résultats financiers plus solides au sein des FTO
- Développement et mise en œuvre d'un modèle organisationnel pour faciliter nos initiatives en matière de didacticiels, y compris la création d'un centre d'excellence en développement de didacticiels. Les didacticiels sont un élément clé de différenciation pour CAE. Ce nouveau modèle nous permet d'optimiser plus efficacement sa valeur
- Rôle important dans la détermination des nouvelles occasions de revenus au moyen d'initiatives numériques, notamment les nouveaux services de vol, le système de gestion de la formation (Crew APP, Courseware, Grading, Debrief et Records) et un tableau de bord et des services d'analyses pour les clients
- Poursuite de la détermination des initiatives de création de valeur à long terme, y compris la signature de plusieurs partenariats de formation à long terme présentant une bonne diversité géographique : JetSmart, Jet Aviation, TAG Aviation, Air Canada et easyJet
- Conclusion de deux opérations de fusions et acquisitions (la coentreprise SIMCOM et la participation restante de 55 % dans Pelesys) et intégration réussie de celles-ci. En outre, réalisation de l'intégration des activités de la division Formation pour l'aviation d'affaires de Bombardier et dépassement des économies prévues découlant des synergies et des résultats financiers prévus
- Rôle prépondérant dans le soutien du perfectionnement et de la fidélisation des talents au sein de son secteur. En outre, M. Leontidis est un ardent défenseur de la diversité et de l'inclusion dans l'ensemble de CAE. Le taux de fidélisation des personnes à haut potentiel a atteint 100 %, les personnes à haut potentiel au sein du secteur Civil ont été évaluées et des plans de perfectionnement ont été créés. M. Leontidis a joué un rôle de premier plan dans le lancement du programme LEAP qui vise le perfectionnement des futurs responsables des centres de formation

¹ Les termes « ROS avant éléments particuliers », « prise 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 2020.

Rémunération des hauts dirigeants

Mark Hounsell

Chef des affaires juridiques
et de la conformité,
et secrétaire

- M. Hounsell et son équipe ont soutenu et aidé à conclure avec succès de nombreuses opérations/activités dans le secteur Civil, notamment de nouveaux partenariats et coentreprises de formation à long terme (SIMCOM, GAA JV à Guangzhou, easyJet, LATAM, SNCA, Sunwing, etc.), le secteur Défense sous la forme d'importants services de formation des équipages et de programmes d'intégration de systèmes de formation (TSI) (NH90 Sea Lion en Allemagne) et le secteur Santé
- Direction des initiatives des équipes juridiques et de conformité afin de soutenir notre transition vers une offre de produits et de services davantage axée sur les données, en transformant nos accords de services de formation, nos modèles et nos processus pour soutenir efficacement les efforts de vente de l'entreprise
- Renforcement continu de notre programme mondial de conformité grâce à certaines réalisations clés, notamment l'achèvement de notre formation sur le code d'éthique professionnelle, qui a été considérablement remaniée. Cette formation a été offerte à tous les employés dans le monde entier, avec un taux de réussite proche de 100 % pour notre personnel à temps plein. M. Hounsell a également renforcé le personnel de l'équipe de conformité, a poursuivi la formation des responsables de la protection des données dans le monde entier et a dirigé la mise en œuvre de politiques et de formations actualisées relatives au RGPD et à la rationalisation de nos politiques et procédures d'entreprise au moyen de la mise à jour de plusieurs politiques
- Progression continue de nos pratiques de lutte contre la corruption, notamment la mise en œuvre de nouvelles politiques relatives à la lutte contre la corruption et aux cadeaux et divertissements, la rationalisation du nombre de tiers représentants utilisés par l'entreprise et l'établissement d'interfaces plus directes avec les représentants étrangers et de protocoles de vérification diligente améliorés
- Déploiement d'efforts soutenus, par M. Hounsell et son équipe, au cours de l'exercice en matière de gestion des pratiques de contrôle des exportations. Les ressources du service ont été renforcées à Montréal et dans les régions

Rémunération des hauts dirigeants

Rekha Ranganathan

Présidente, CAE Santé

- Au cours de son premier exercice au sein de CAE, M^{me} Ranganathan a mené à bien diverses initiatives touchant des aspects importants de l'entreprise. Elle a renforcé l'approche de la gestion des affaires dans le secteur Santé, notamment en établissant l'infrastructure nécessaire pour soutenir la croissance des activités (par exemple, la commercialisation) et en élargissant l'offre de l'équipe pour qu'elle soit davantage axée sur le service, en plus de notre portefeuille de produits
- M^{me} Ranganathan et l'équipe ont accompli des progrès importants en réalignant les fonctions de vente et de commercialisation afin de renforcer notre bassin de talents et en renforçant l'offre de formation par l'intermédiaire du chef de l'apprentissage. La segmentation des tâches a permis à la fonction des ventes de mieux cibler ses efforts
- Les efforts déployés pour renforcer les ventes par la vente directe et la modernisation des réseaux de distribution à l'échelle nationale et mondiale ont donné de bons résultats, affichant une croissance à double chiffre des ventes en Chine grâce à une approche de distribution renforcée. En outre, les efforts de vente et de commercialisation ciblés ont permis une forte croissance dans des segments clés, notamment les marchés professionnels où les ventes aux hôpitaux, comme dans le cadre de partenariats avec les grands hôpitaux et groupes hospitaliers (comme Kaiser Permanente, HCA, Mayo Clinic et le système hospitalier VA), ont connu une augmentation de 65 %. Les efforts déployés auprès des fabricants d'équipements d'origine et les groupes de l'industrie ont également soutenu une forte croissance dans ces secteurs
- Grâce à un engagement soutenu envers l'amélioration de la qualité, l'équipe a pu réduire le taux de défaillance de 17 %
- Succès de lancements de produits et d'initiatives de commercialisation d'une gamme de produits destinés au marché de moyenne fidélité, comme Juno, Ares et Luna, ce qui a entraîné une augmentation importante des produits
- Les résultats en matière de produits affichaient une croissance à deux chiffres avant l'incidence de la COVID-19. Les produits des activités ordinaires du secteur Santé de mars, qui sont normalement élevés, ont été touchés négativement par la pandémie

Gene Colabatistto

Ancien président de groupe,
Défense et sécurité

- M. Colabatistto a pris sa retraite le 31 décembre 2019. Il a contribué à un certain nombre de réalisations importantes qui ont pris fin avant ou peu après sa retraite, notamment :
 - o Résultats solides en matière de prises de commandes, en hausse de 13 % sur douze mois, pour atteindre 1,2 G\$, soit un carnet de commandes s'établissant à 4,1 G\$ pour le secteur Défense, ce qui procure une bonne diversification à CAE
 - o Obtention de principaux contrats pour les programmes suivants : C-130J de l'USAF et de l'U.S. Marine Corps; KC-135 de l'USAF; NH90 Sea Lion de la marine et de l'armée allemandes; programme d'entraînement en vol sur appareils à voilure fixe de l'U.S. Army; M346 de Leonardo; et Pilatus PC-21 de l'armée de l'Air française
 - o Lancement de CAE Trax Academy, un programme d'entraînement intégré et évolué

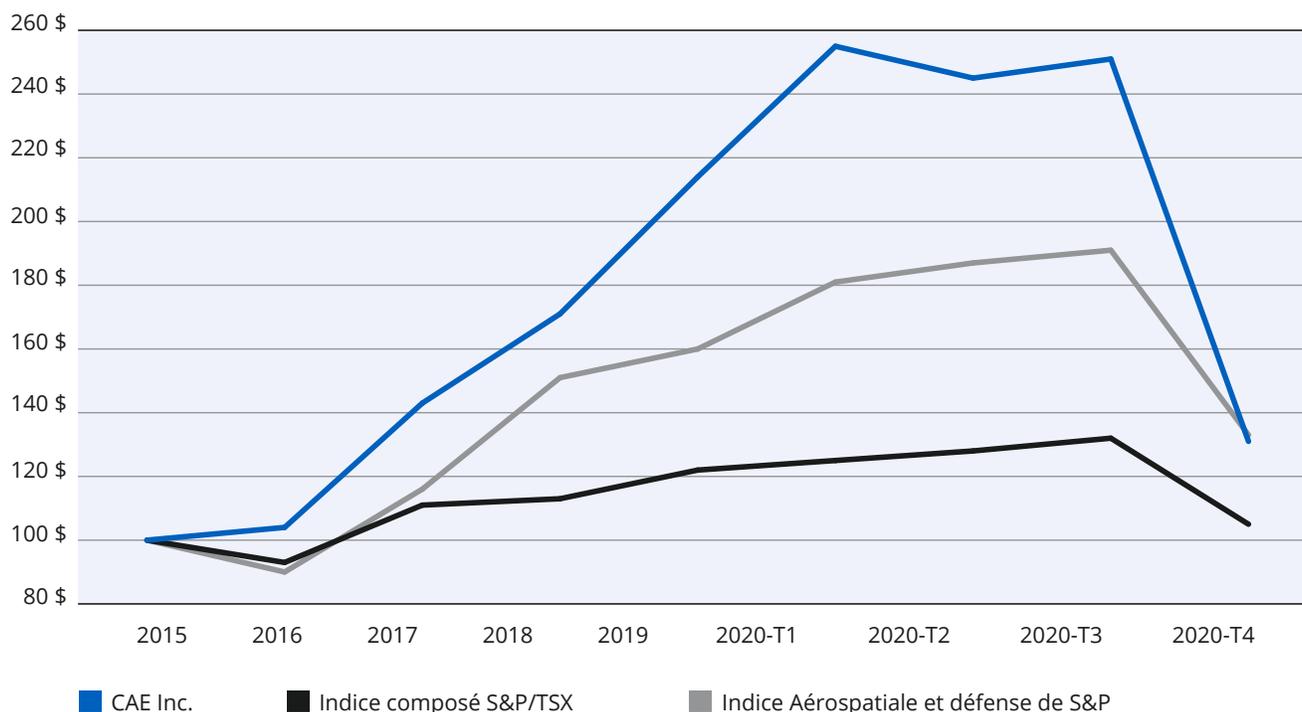
Tous les détails des objectifs des hauts dirigeants visés ne sont pas indiqués vu leurs répercussions éventuelles pour CAE sur le plan concurrentiel. Le rendement des hauts dirigeants visés en fonction de leurs objectifs a été passé en revue par le comité des ressources humaines, en plus d'avoir été 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 2015¹.

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



	2015	2016	2017	2018	2019	2020 T1	2020 T2	2020 T3	2020 T4
CAE inc.	100 \$	104 \$	143 \$	171 \$	214 \$	255 \$	245 \$	251 \$	131 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	93 \$	111 \$	113 \$	122 \$	125 \$	128 \$	132 \$	105 \$
Indice Aérospatiale et défense de S&P	100 \$	90 \$	116 \$	151 \$	160 \$	181 \$	187 \$	191 \$	133 \$

¹ Selon l'hypothèse d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires négociées à la TSX le 31 mars 2015. 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. Pour l'exercice 2020, les valeurs sont présentées par trimestre et illustrent la baisse de l'indice du rendement total au cours du dernier trimestre de l'exercice 2020. Cette baisse découle du recul marqué du cours de l'action observé pendant le dernier mois de l'exercice 2020 en raison de la pandémie de COVID-19 et de son incidence sur le marché boursier.

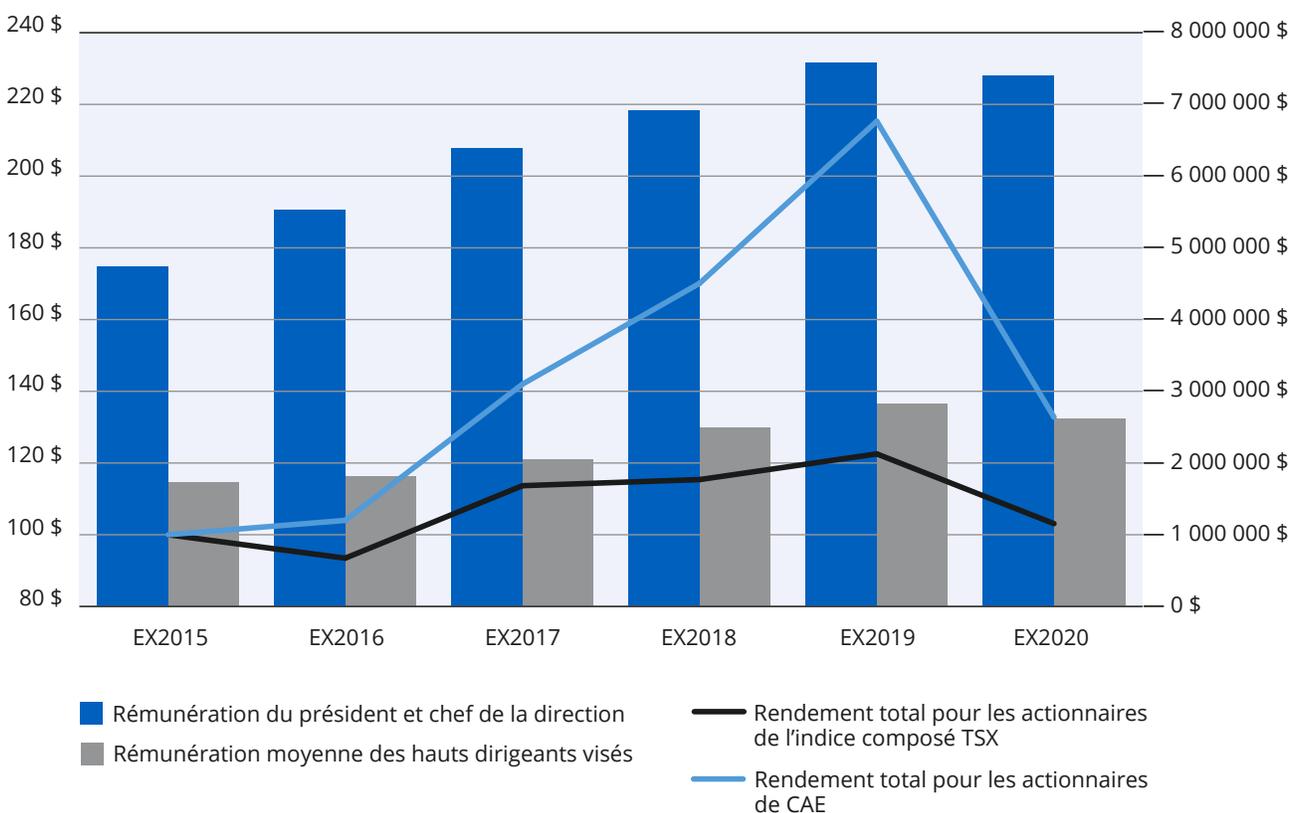
Rémunération des hauts dirigeants

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 2015. Les valeurs sont en date du dernier jour du mois de mars des années indiquées et tiennent compte du réinvestissement des dividendes.

Au cours de l'exercice 2020, la baisse du rendement total pour les actionnaires découle du recul marqué du cours de l'action observé pendant le dernier mois de l'exercice 2020 en raison de la pandémie de COVID-19 et de son incidence sur le marché boursier, le cours de clôture s'établissant à 17,79 \$ le 31 mars 2020. En comparaison, en février 2020, ayant atteint un sommet historique de 42,00 \$, le cours de l'action de CAE affichait une tendance impressionnante vers une hausse de 42 % par rapport à l'exercice 2019.

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 actionnaires¹



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 globale du président et chef de la direction suit celle du rendement total pour les actionnaires (RTA) de CAE. Le graphique du rendement indique une augmentation lente du RTA de CAE entre les exercices 2015 et 2016. Entre les exercices 2017 et 2019, la hausse s'est accélérée parallèlement au rendement exceptionnel de la société. Au cours de l'exercice 2020, le RTA de CAE a été touché négativement par la COVID-19 au cours du dernier mois de l'exercice. La rémunération totale du président et chef de la direction affiche une tendance comparable, soit une hausse sur douze mois entre les exercices 2015 et 2019, suivie d'une baisse au cours de l'exercice 2020 en raison, principalement, du recul marqué du cours de l'action en mars 2020.

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

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 et du carnet de commandes, ce qui a donné lieu à un taux de rendement du RICT de 177 % (par rapport à la cible) en moyenne au cours de ces exercices. Au cours de l'exercice 2020, la rémunération a baissé en raison, principalement, du recul du cours de l'action à la fin de l'exercice 2020. En ce qui concerne les autres hauts dirigeants visés, la tendance est similaire entre les exercices 2015 et 2019. À l'instar de la rémunération du président et chef de la direction, la baisse de la rémunération des autres hauts dirigeants visés à l'exercice 2020 découle principalement du recul du cours de l'action à la fin de l'exercice.

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	EX2020	EX2019	EX2018
Capitalisation boursière (au 31 mars)	4 725 G\$	7 848 G\$	6 420 G\$
Rendement des capitaux propres avant éléments particuliers ¹	14,8 %	14,3 %	14,0 %
Rendement total moyen pour les actionnaires – taux de croissance annuel composé triennal	15,3 %	13,6 %	14,1 %
Résultat par action dilué	1,16 \$	1,23 \$	1,29 \$
Résultat par action dilué avant éléments particuliers ¹	1,34 \$	1,25 \$	1,11 \$

¹ Les éléments particuliers de l'exercice 2018 comprenaient 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. Bhd. Investments lors de l'acquisition, ainsi que l'incidence de la réforme de l'impôt aux États-Unis. Les éléments particuliers de l'exercice 2019 comprennent l'incidence de l'intégration des activités de formation relatives aux avions d'affaires de Bombardier au cours de l'exercice 2019. Les éléments particuliers de l'exercice 2020 comprennent également l'incidence des coûts de réorganisation du secteur Défense et sécurité et de la perte de valeur du goodwill du secteur Santé.

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 2020			
M. Parent Président et chef de la direction	2020	7 114 460	6 784 809
	2019	6 892 220	6 541 625
	2018	6 328 181	6 493 065
	2017	5 937 841	10 287 796
	2016	5 005 577	13 650 735
	Total	31 279 279	43 758 030
S. Branco Vice-présidente, Finances et chef de la direction financière	2020	2 377 692	2 392 267
	2019	2 097 261	1 081 101
	2018	1 547 928	1 225 061
	2017	1 110 905	1 578 865
	2016	458 259	590 695
	Total	7 592 045	6 867 989
G. Colabattisto Ancien président de groupe, Défense et sécurité	2020	2 712 600	4 703 088
	2019	3 237 677	3 275 274
	2018	3 430 644	3 590 084
	2017	2 647 407	3 964 952
	2016	1 840 079	2 708 325
	Total	13 868 407	18 241 723

Rémunération des hauts dirigeants

Nom et poste principal	Année	Rémunération divulguée moins la valeur du régime de retraite ¹ (\$)	Rémunération réalisée réelle ² (\$)
N. Leontidis Président de groupe, Solutions de formation pour l'aviation civile	2020	2 524 363	3 164 368
	2019	2 564 477	3 006 486
	2018	2 267 257	1 611 271
	2017	1 873 988	3 212 891
	2016	1 548 314	2 835 386
	Total	10 778 399	13 830 402
R. Ranganathan Présidente, CAE Santé	2020	1 645 660	852 936
	Total	1 645 660	852 936
M. Hounsell Chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire	2020	1 399 488	2 027 021
	2019	1 425 596	797 788
	2018	1 300 766	1 152 343
	2017	1 148 905	1 704 638
	2016	575 377	573 631
	Total	5 850 132	6 255 421

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
 - rendement global, basé sur le rendement pondéré 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 la 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.

Section 7 (suite)

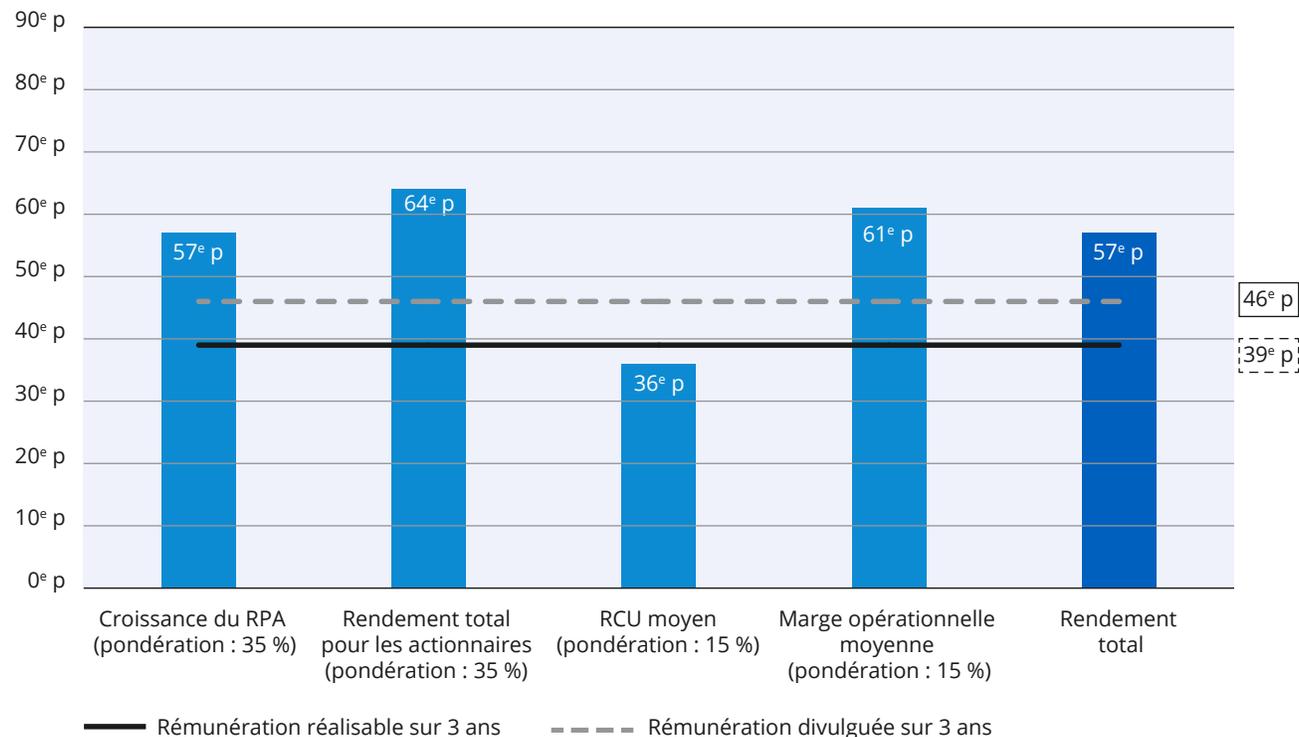
Rémunération des hauts dirigeants

- 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 la performance 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 EX2018-2020

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 2018 à l'exercice 2020, 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 57^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 été inférieure au rendement global de la société, s'élevant au 46^e percentile pour ce qui est de la rémunération réalisable des chefs de direction des sociétés du groupe de référence de CAE. Cette situation découle principalement du recul marqué du cours de l'action pendant le dernier mois de l'exercice 2020 et de l'incidence de la pandémie de COVID-19 sur les résultats de CAE en mars 2020. Le rendement global de la société et la rémunération des chefs de la direction des pairs de CAE reflètent globalement les résultats avant la pandémie de COVID-19.

Le rendement global de la société pour la période de trois ans, de l'exercice 2018 à l'exercice 2020, comparativement à celui des pairs de CAE atteint le deuxième quartile, malgré l'incidence de la pandémie de COVID-19 sur les résultats de CAE au cours du dernier mois de l'exercice 2020, tandis que la rémunération réalisable et la rémunération divulguée du président et chef de la direction pour la même période ont suivi le rendement global de la société, avec un léger décalage, se situant au 46^e percentile et au 39^e percentile, respectivement.

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 quatre hauts dirigeants les mieux rémunérés qui agissaient à titre de hauts dirigeants de CAE ou de ses filiales au 31 mars 2020 (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	2020	1 039 683	2 930 078	1 254 825	1 684 700	0	308 000	206 175	7 423 461
	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
Sonya Branco Vice-présidente, Finances et chef de la direction financière	2020	480 598	858 009	367 290	591 675	0	406 000	80 121	2 783 693
	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
Gene Colabatisto ^{6,7} Ancien président de groupe, Défense et sécurité	2020	514 226	1 069 863	458 370	547 854	0	506 000	122 287	3 218 600
	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
Nick Leontidis Président de groupe, Solutions de formation pour l'aviation civile	2020	495 808	876 461	375 210	604 390	0	622 000	172 494	3 146 363
	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
Rekha Ranganathan ^{7,8} Présidente, CAE Santé	2020	525 416	498 199	294 525	252 103	0	296 000	75 417	1 941 660
Mark Hounsell Chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire	2020	435 317	414 824	177 705	308 038	0	203 000	63 605	1 602 489
	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

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 (22,17 \$ pour ceux attribués à l'exercice 2018, 27,14 \$ pour ceux attribués à l'exercice 2019 et 34,17 \$ pour ceux attribués en mai 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 pondéré). 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 (22,18 \$ le 9 juin 2017, 27,42 \$ le 5 juin 2018 et 33,67 \$ le 29 mai 2019) : M. Parent : 2 371 486 \$ pour l'EX2018 (différence de 1 070 \$), 2 490 559 \$ pour l'EX2019 (différence de 25 432 \$) et 2 887 203 \$ pour l'EX2020 (différence négative de 42 875 \$); M^{me} Branco : 471 325 \$ pour l'EX2018 (différence de 212 \$), 646 289 \$ pour l'EX2019 (une différence de 6 600 \$) et 845 454 \$ pour l'EX2020 (différence négative de 12 555 \$); M. Colabatisto : 988 784 \$ pour l'EX2018 (différence de 445 \$), 1 041 137 \$ pour l'EX2019 (une différence de 10 632 \$) et 1 054 208 \$ pour l'EX2020 (différence négative de 15 655 \$); M. Leontidis : 794 931 \$ pour l'EX2018 (différence de 358 \$), 834 939 \$ pour l'EX2019 (une différence de 8 526 \$) et 863 636 \$ pour l'EX2020 (différence négative de 12 825 \$); M^{me} Ranganathan : 490 909 pour l'EX2020 (différence négative de 7 290 \$); et M. Hounsell : 366 192 \$ pour l'EX2018 (différence de 165 \$), 399 235 \$ pour l'EX2019 (une différence de 4 077 \$) et 414 824 \$ pour l'EX2020 (différence négative de 6 070 \$). À noter que la valeur réelle payée, le cas échéant, sera différente.

Section 7 (suite)

Rémunération des hauts dirigeants

- 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 :

	EX2020	EX2019	EX2018
Taux de dividende	1,19 %	1,31 %	1,44 %
Volatilité prévue	19,70 %	18,34 %	18,39 %
Taux d'intérêt sans risque	1,49 %	2,07 %	0,85 %
Durée prévue des options	4	4	3,75
Valeur Black-Scholes	14,71 %	15,41 %	12,45 %

- 3 Représente la prime du RICT gagnée 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 l'exercice 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.
- 4 La valeur correspond à la valeur rémunératoire indiquée dans le tableau du régime à prestations déterminées et comprend le coût des services rendus ainsi que l'effet de l'augmentation du revenu excédant les hypothèses actuarielles. Dans le cas de M. Colabatistto, la valeur à l'exercice 2018 inclut la cotisation d'employeur en vertu du régime de rémunération différée non admissible totalisant 80 000 \$. M. Colabatistto a cessé sa participation au régime le 1^{er} janvier 2018.
- 5 Toute autre rémunération à l'exercice 2020 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	Honoraires de consultation/ prime spéciale	Cotisations de l'employeur au RAAE	Équivalents de dividendes	Total
	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
M. Parent	24 584	16 106	17 272	-	31 191	117 022	206 175
S. Branco	-	12 797	45 000	-	14 425	7 899	80 121
G. Colabatistto*	-	1 891	59 644	19 950	15 745	25 057	122 287
N. Leontidis	30 250	16 106	15 836	-	14 874	95 427	172 493
R. Ranganathan	-	2 267	46 550	26 600	-	-	75 417
M. Hounsell	12 593	18 106	16 703	-	13 060	3 143	63 605

a M. Colabatistto a reçu des honoraires de consultation de 19 950 \$ pour des services fournis après la prise de sa retraite.

- 6 M. Colabatistto a pris sa retraite de CAE en date du 31 décembre 2019.
- 7 Les montants versés en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change de 1,28 \$ à l'exercice 2018, de 1,29 \$ à l'exercice 2019 et de 1,33 \$ à l'exercice 2020, utilisé dans le rapport de gestion et les états financiers.
- 8 M^{me} Rekha Ranganathan s'est jointe à CAE en date du 1^{er} avril 2019. Dans le cadre de son contrat d'emploi, CAE a offert les primes à la signature suivantes : i) 40 000 \$ US payables vers le premier anniversaire de la première année de travail (une somme de 20 000 \$ US payée au cours de l'exercice 2020 et présentée sous Autre rémunération et une somme de 20 000 \$ US payable au cours de l'exercice 2021) pour compenser la prime estimative perdue auprès de son ancien employeur pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 mars 2019; ii) un paiement unique de 220 000 \$ US vers le 31 mai 2020 et un autre paiement unique de 75 000 \$ US vers le 31 mai 2021 pour compenser la prime à long terme prévue perdue auprès de son ancien employeur. Ces paiements sont conditionnels au fait d'être à l'emploi de CAE au moment du paiement. À ces paiements s'ajoutent des octrois à la signature de 3 600 droits à la valeur d'actions de négociation restreinte et de 27 000 options d'achat d'actions, qui ont été faits le 29 mai 2019 en même temps que les attributions annuelles (qui sont inclus sous Attributions fondées sur des actions et Attributions fondées sur des options).

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 2020 pour chaque haut dirigeant visé, ainsi que la valeur à l'acquisition des droits ou gagnée au cours de l'exercice 2020 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 2020

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 2020.

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	29/05/2019	24 500	29/05/2022	34,17 \$
	DAR ²	29/05/2019	61 250	29/05/2022	34,17 \$
	Option d'achat ³	29/05/2019	253 500	29/05/2026	34,17 \$
S. Branco	DNR ¹	29/05/2019	7 180	29/05/2022	34,17 \$
	DAR ²	29/05/2019	17 930	29/05/2022	34,17 \$
	Option d'achat ³	29/05/2019	74 200	29/05/2026	34,17 \$
G. Colabatistto	DNR ¹	29/05/2019	8 950	29/05/2022	34,17 \$
	DAR ²	29/05/2019	22 360	29/05/2022	34,17 \$
	Option d'achat ³	29/05/2019	92 600	29/05/2026	34,17 \$
N. Leontidis	DNR ¹	29/05/2019	7 330	29/05/2022	34,17 \$
	DAR ²	29/05/2019	18 320	29/05/2022	34,17 \$
	Option d'achat ³	29/05/2019	75 800	29/05/2026	34,17 \$
R. Ranganathan	DNR ¹	29/05/2019	6 740	29/05/2022	34,17 \$
	DAR ²	29/05/2019	7 840	29/05/2022	34,17 \$
	Option d'achat ³	29/05/2019	59 500	29/05/2026	34,17 \$
M. Hounsell	DNR ¹	29/05/2019	3 470	29/05/2022	34,17 \$
	DAR ²	29/05/2019	8 670	29/05/2022	34,17 \$
	Option d'achat ³	29/05/2019	35 900	29/05/2026	34,17 \$

1 Attributions de DNR aux termes du RDNR (voir la section 7 « **Analyse de la rémunération** » pour en savoir plus). Aux termes de ce régime, 100 % des droits attribués vont être acquis en mai 2022, sous réserve que le participant soit toujours à l'emploi de CAE. Les DNR acquis seront versés en fonction du cours moyen de l'action ordinaire à la TSX pendant les 20 jours de bourse précédant la date d'acquisition finale des droits visés par l'attribution.

2 Attributions de DAR aux termes du RDAR (voir la section 7 « **Analyse de la rémunération** » pour en savoir plus). Aux termes de ce régime, les droits attribués pourront être acquis en mai 2022, sous réserve du rendement du RPA de CAE et de la grille de paiement approuvée par le comité des ressources humaines, et à la condition que le participant soit toujours au service de CAE. Selon le résultat annuel du RPA lors de la période de rendement, le taux cible des droits attribués sera multiplié par un facteur variant entre 0 % et 200 %. Les DAR acquis seront versés en fonction du cours moyen de l'action à la TSX pendant les 20 jours de bourse précédant la date d'acquisition finale des droits visés par l'attribution.

3 Attributions d'options d'achat d'actions aux termes du régime d'options des employés (voir la section 7 « **Analyse de la rémunération** » pour en savoir plus). En vertu de ce régime, des options sont attribuées, assorties d'un prix d'exercice équivalant au cours moyen pondéré des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date de l'attribution (si la date d'attribution tombe dans une période d'interdiction ou les cinq jours de bourse suivant la fin de la période d'interdiction, la date d'attribution est présumée être le sixième jour de bourse suivant la fin de cette période d'interdiction). À chacun des quatre premiers anniversaires de l'attribution, 25 % de l'attribution est acquise et peut être exercée.

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

Rémunération des hauts dirigeants

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

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

Nom	Attributions à base d'options				Attributions à base d'actions		
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options ¹	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ²	Nombre d'actions ou d'unités d'action dont les droits ne sont pas acquis ³	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁴	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions acquises non payées ni distribuées ⁵
						n ^{bre}	\$
M. Parent	253 500	34,17	29/05/2026	0			
	343 000	27,14	05/06/2025	0			
	408 000	22,17	08/06/2024	0			
	418 000	16,15	30/05/2023	685 520			
	146 400	15,14	28/05/2022	387 960			
Total				1 073 480	283 500	6 361 330	4 893 958
S. Branco	74 200	34,17	29/05/2026	0			
	66 750	27,14	05/06/2025	0			
	40 550	22,17	08/06/2024	0			
	11 250	16,15	30/05/2023	18 450			
Total				18 450	69 930	1 506 012	330 287
G. Colabattisto⁶	92 600	34,17	29/06/2020 – 29/06/2023	0			
	143 400	27,14	05/07/2020 – 05/06/2025	0			
	170 100	22,17	09/07/2020 – 08/06/2024	0			
	126 600	16,15	30/06/2020 – 30/05/2023	207 624			
Total				207 624	113 860	2 575 014	1 047 902
N. Leontidis	75 800	34,17	29/05/2026	0			
	115 000	27,14	05/06/2025	0			
	136 800	22,17	08/06/2024	0			
	27 300	16,15	30/05/2023	44 772			
Total				44 772	91 940	2 077 374	3 989 313
R. Ranganathan	59 500	34,17	29/05/2026	0			
Total				0	14 580	259 378	Aucune
M. Hounsell	35 900	34,17	29/05/2026	0			
	55 000	27,14	05/06/2025	0			
	63 000	22,17	08/06/2024	0			
	13 375	16,15	30/05/2023	21 935			
	22 500	15,00	15/03/2023	62 775			
Total				84 710	43 210	972 152	171 015

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 31 mars 2020 (17,79 \$) 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 2020 pour les DAR et d'après le cours de clôture des actions ordinaires le 31 mars 2020 (17,79 \$) pour les DLT et pour les DNR et les DAR payables en juin 2020, juin 2021 et mai 2022.

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.

6 Après la prise de sa retraite, M. Colabattisto peut exercer des options d'achat d'actions acquises jusqu'à leur date d'expiration; les options d'achat d'actions non acquises continuent d'être acquises et doivent être exercées dans un délai de 30 jours suivant leur date d'acquisition.

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 réalisés à l'exercice d'options par les hauts dirigeants visés au cours de l'exercice 2020 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
	\$	n ^{bre}	\$	\$	\$
M. Parent	5 409 358	189 000	3 854 252	7 381 670	1 684 700
S. Branco	682 244	94 550	1 239 874	794 226	591 675
G. Colabatistto	1 836 972	175 100	3 518 721	2 235 794	547 854
N. Leontidis	1 560 966	104 025	1 891 676	1 928 225	604 390
R. Ranganathan	–	–	–	–	252 103
M. Hounsell	709 540	62 625	1 220 061	943 411	308 038

1 Représente la valeur des gains éventuels tirée des options acquises au cours de l'exercice 2020. 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 2020 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 2020 comprend : i) les DAR acquis le 31 mai 2019 selon le cours de clôture moyen des actions ordinaires au cours des 20 jours de bourse précédant la date d'acquisition, le 31 mai 2019, soit : 6 151 392 \$ pour M. Parent, 661 800 \$ pour M^{me} Branco, 1 863 162 pour M. Colabatistto, 1 606 854 pour M. Leontidis et 786 011 \$ pour M. Hounsell; M^{me} Ranganathan n'a pas bénéficié de cette attribution; ii) les DNR acquis le 31 mai 2019 selon le cours de clôture moyen des actions ordinaires au cours des 20 jours de bourse précédant la date d'acquisition, le 31 mai 2019, soit : 1 230 278 \$ pour M. Parent, 132 426 \$ pour M^{me} Branco, 372 632 \$ pour M. Colabatistto, 321 371 \$ pour M. Leontidis, et 157 399 \$ pour M. Hounsell. M^{me} Ranganathan n'a pas bénéficié de cette attribution. Aucun autre DAR ni DNR n'est acquis au 31 mars 2020.

3 Représente la valeur payée aux hauts dirigeants visés aux termes du régime d'intéressement à court terme pour l'exercice 2020 (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). La rémunération d'intéressement à court terme du président et chef de la direction utilisée pour déterminer son revenu annuel moyen ouvrant droit à pension correspond à la prime cible. Sa prestation de retraite annuelle maximale se limite à 1 050 000 \$. Les hauts dirigeants peuvent prendre leur retraite de la société à partir de l'âge de 60 ans et ont droit à la totalité des prestations. Aux fins du régime complémentaire, un haut dirigeant est considéré comme retraité en vertu du régime complémentaire si, au moment de quitter CAE, il est âgé d'au moins 55 ans et a participé à ce régime pendant au moins cinq ans. 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 2020 aux termes du régime de retraite désigné et des régimes de retraite complémentaires dans le cadre de leur retraite.

Nom	Prestations annuelles payables			Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ¹	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ²	Obligation au titre des prestations à la fin de l'exercice ³
	Nombre d'années décomptées	Au 31 mars 2020	À 65 ans				
	n ^{bre}	\$	\$				
M. Parent	15,17	564 000	860 000	10 360 000	308 000	(519 000)	10 149 000
S. Branco	11,25	121 000	500 000	2 532 000	406 000	(409 000)	2 529 000
G. Colabatistto ^{4,5}	7,58	165 000	S.O.	3 030 000	506 000	(496 000)	3 040 000
N. Leontidis	20,00	353 000	464 000	6 320 000	622 000	(384 000)	6 558 000
R. Ranganathan ⁴	1,00	11 000	288 000	–	296 000	(37 000)	259 000
M. Hounsell	4,17	56 000	240 000	770 000	203 000	(103 000)	870 000

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 2020. La valeur actualisée totale des prestations accumulées indiquée dans nos états financiers est calculée conformément aux IFRS.

4 La pension de M. Colabatistto et celle de M^{me} Ranganathan sont payables en dollars américains convertis en dollars canadiens selon un taux de change de 1,33 \$ au 31 mars 2020.

5 M. Colabatistto a pris sa retraite le 1^{er} janvier 2020 et reçoit une pension annuelle de 89 597 \$ US aux termes du régime complémentaire à prestations déterminées américain, de 37 134 \$ aux termes du régime complémentaire canadien et de 12 279 \$ aux termes du régime enregistré.

Rémunération des hauts dirigeants

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 M. Parent, M^{me} Ranganathan et M. 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^{me} Ranganathan est égale à douze mois de salaire. 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 des contrats avec tous ses hauts dirigeants visés 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), à 24 mois de services décomptés et à l'acquisition immédiate des années de services supplémentaires décomptées pour les régimes de pension ou de retraite, au paiement de droits différés à la valeur d'actions pour intéressement à long terme et à l'acquisition de la totalité des options d'achat d'actions non acquises, ainsi que des DNR et des DAR non acquis, conformément aux dispositions des régimes.

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, conformément aux dispositions du régime

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

2 Conformément aux contrats en cas de changement de contrôle conclu entre CAE et chacun des hauts dirigeants visés, 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^{me} Ranganathan est égale à douze mois de salaire. 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.

Rémunération des hauts dirigeants

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

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

Le tableau qui suit présente les sommes estimées payables aux hauts dirigeants visés à la survenance des événements précisés, comme si chacun de ces événements était survenu le 31 mars 2020. 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	N. Leontidis	R. Ranganathan	M. Hounsell
	\$	\$	\$	\$	\$
Cessation d'emploi involontaire					
Salaire/Indemnité de départ ¹	4 285 600	Non déterminé	Non déterminé	551 950	742 303
DLT	–	–	–	–	–
Options d'achat d'actions	–	–	–	–	–
DNR ²	701 043	152 047	234 996	–	109 525
DAR ²	2 175 471	456 177	729 249	–	338 168
Régime complémentaire	1 391 000	–	–	–	–
Total	8 553 114	608 224	964 245	551 950	1 189 996
Retraite					
	Admissible	Non admissible	Admissible	Non 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	5 636 733	2 135 879	2 259 478	1 701 206	1 574 140
DLT ⁴	–	–	–	–	–
Options d'achat d'actions ⁵	171 380	18 450	44 772	–	21 935
DNR ⁶	1 440 990	355 622	467 343	119 905	219 707
DAR ⁶	4 332 683	1 039 407	1 413 045	139 474	662 298
Régime complémentaire ⁷	1 391 000	194 000	631 000	275 000	767 000
Total	12 972 786	3 743 358	4 815 638	2 235 585	3 245 080

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. L'indemnité de départ de M^{me} Ranganathan a été convertie en dollars canadiens au taux de change de 1,33 \$. 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, et celle de M^{me} Ranganathan est égale à douze mois de salaire.

2 Les valeurs des DNR 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 2020, 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 24,16 \$. À noter que la valeur réelle sera différente.

3 L'indemnité de départ définie par le contrat en cas de changement de contrôle pour chaque haut dirigeant visé.

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 2020 et qui seront rachetables au cours de l'année suivant la cessation de l'emploi du haut dirigeant. En date du 31 mars 2020, 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 2020 d'après le cours de clôture des actions ordinaires établi à 17,79 \$ le 31 mars 2020, 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 2020, d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX, établi à 17,79 \$ le 31 mars 2020. 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.

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 ou selon le calendrier prescrit par la législation applicable. À la date de la présente circulaire, CAE prévoit que la date limite pour recevoir des propositions des actionnaires pour l'assemblée annuelle de 2021 tombera le 18 mars 2021. 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 2020 contenant les états financiers comparatifs de CAE pour l'exercice 2020, 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, accessibles 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 16 juin 2020

Section 9

Annexe A – Charte du conseil d'administration

CAE INC.

(« CAE » ou « société »)

MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

RESPONSABILITÉS

Le président et chef de la direction de CAE et les autres membres de la haute direction de la société sont responsables de la gestion de la société. Le conseil d'administration (le « conseil ») est responsable de la gestion de la société et est chargé de surveiller les mesures prises par la direction et d'assurer l'orientation et les conseils qui lui sont donnés. Le conseil agira dans le meilleur intérêt de la société.

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 élabore. À l'occasion, il peut déléguer à ces comités ou à d'autres personnes les responsabilités qu'il a le droit de déléguer. À ce titre, le conseil se dote d'un comité d'audit, d'un comité des ressources humaines et d'un comité de gouvernance. Chacun des comités est composé uniquement d'administrateurs indépendants, tel que le détermine le conseil à la lumière des lois sur les valeurs mobilières et les règles en matière de bourse des valeurs applicables. Chaque membre de comité est élu par le conseil après une étude approfondie des exigences relatives à la participation à chaque comité. Les administrateurs indépendants tiendront périodiquement des réunions sans la présence de la direction, comme ils le jugeront opportun.

STRATÉGIE

Le conseil maintient un processus de planification stratégique et approuve, chaque année, un plan stratégique tenant compte, entre autres, des occasions et des principaux risques liés aux affaires de la société. Le conseil supervise aussi la gestion de la mise en œuvre de systèmes appropriés permettant la gestion de ces risques. Le conseil adopte également un budget annuel relatif au rendement financier, distinct du plan stratégique.

GOUVERNANCE

Les questions liées à la gouvernance incombent au conseil dans son ensemble, notamment leur communication dans le rapport annuel d'activités et de responsabilité sociale et dans la circulaire de sollicitation de procurations de la société.

Le conseil examine périodiquement la Politique de divulgation de la société qui traite, entre autres, de la façon dont la société doit interagir avec les actionnaires, les analystes et les autres parties intéressées, et de la communication exacte et en temps voulu de tous les renseignements importants. La société communique avec les parties intéressées par plusieurs voies, y compris son site Web. Ces parties peuvent, à leur tour, formuler des commentaires à la société de diverses façons, notamment 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 l'approbation du conseil.

AUDIT, FINANCES ET GESTION DES RISQUES

Le conseil, directement et par l'intermédiaire du comité d'audit, veille à :

- (i) l'intégrité et la qualité de la communication de l'information financière et l'efficacité des contrôles internes et des processus de gestion des risques 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) la pertinence des documents importants de la société à l'intention du public avant leur publication.

Annexe A – Charte du conseil d'administration

PLANIFICATION DE LA RELÈVE

Le conseil, avec l'aide du comité des ressources humaines, s'assure qu'un plan de la relève du président et chef de la direction et des autres employés haut placés de la société est mis en place et en assure le suivi.

ÉVALUATION ET RÉMUNÉRATION DE LA DIRECTION

Le conseil tient compte des recommandations du comité des ressources humaines à l'égard des sujets suivants :

- (i) la nomination et la rémunération de la haute direction de la société à partir du niveau de la vice-présidence;
- (ii) la mise en œuvre de processus de recrutement, de formation, de perfectionnement et de fidélisation des employés haut placés qui font preuve d'excellence en matière d'intégrité et de compétences, et toute recommandation pour améliorer les processus en place en vue de perfectionner les employés ayant un grand potentiel, comme le Programme annuel de développement 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; et
- (v) les politiques de retraite de la société et les cas particuliers connexes.

Le conseil communique au président et chef de la direction et évalue périodiquement ses attentes à l'égard du rendement de la direction et de la conduite des affaires de la société par la direction. Le conseil évalue aussi périodiquement la description de poste et les objectifs du président et chef de la direction de même que son rendement par rapport à ces objectifs. Chaque année, après l'évaluation du rendement, le conseil approuve la rémunération du président et chef de la direction à la recommandation du comité des ressources humaines.

ENJEUX RELATIFS À LA SANTÉ, À LA SÉCURITÉ, À L'ENVIRONNEMENT ET À LA RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE

Le conseil veille, par l'intermédiaire de mesures raisonnables, à ce que la société dispose de politiques et de procédures appropriées en matière de santé, de sécurité et d'environnement, et il examine les problèmes importants se rapportant à ces enjeux ainsi que les mesures prises par la direction à cet égard.

Le conseil examine la stratégie et les déclarations de la société en matière de responsabilité sociale, et les tendances et les pratiques en matière de déclaration des résultats non financiers des entreprises.

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. Quant à la composition du conseil, celui-ci veille à respecter les limites de mandat auxquelles sont soumis tous les administrateurs. Compte tenu de la politique de la société relative à la diversité des membres du conseil et de la direction, le conseil prend aussi en compte les critères favorisant la diversité, notamment le sexe, l'expérience à l'échelle internationale, la nationalité, l'âge et les connaissances du secteur.

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

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

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 de la surveillance de la démarche à suivre pour évaluer l'efficacité du conseil et de ses comités, des présidents des comités, du président du conseil et de l'apport de chaque administrateur. Les évaluations sont effectuées sur une base annuelle. Les résultats sont analysés par le président du conseil ou le président du comité de gouvernance, ou les deux, et sont présentés au conseil dans son ensemble, qui décide des mesures jugées nécessaires, selon le cas. Le conseil s'assure que sa composition et le nombre d'administrateurs lui permettent de fonctionner prudemment et efficacement.

RÉGIMES DE RETRAITE

Il incombe au conseil de surveiller la gestion des régimes de retraite de la société par l'entremise de son comité des ressources humaines.

CONSEILLERS EXTERNES

Les administrateurs peuvent retenir les services de conseillers externes aux frais de la société, sous réserve de l'approbation du président du conseil, et ils peuvent avoir accès aux conseils et aux services du secrétaire de la société, qui est également chef des affaires juridiques et de la conformité.

Dernière mise à jour – le 13 novembre 2019



MIXTE
Papier issu de
sources responsables
FSC® C102546

