

Avis de convocation
à l'Assemblée annuelle
des actionnaires et
circulaire de sollicitation
de procurations de 2022



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 2022 | 2 |
| Section 1 Information relative à l'exercice des droits de vote | 5 |
| Section 2 Points à l'ordre du jour | 9 |
| Section 3 Information relative aux candidats aux postes d'administrateur | 13 |
| Section 4 Gouvernance | 23 |
| Section 5 Rapports des comités du conseil | 33 |
| Section 6 Rémunération des administrateurs | 45 |
| Section 7 Rémunération de la haute direction | 48 |
| Analyse de la rémunération | 48 |
| Faits saillants du rendement de CAE à l'exercice 2022 | 48 |
| Engagement des actionnaires | 51 |
| Objectifs ESG | 51 |
| Objectifs en matière de rémunération | 52 |
| Établissement de la rémunération de la haute direction | 52 |
| Groupe de référence | 54 |
| Politique et objectifs en matière de rémunération | 56 |
| Exigences d'actionnariat imposées aux dirigeants | 68 |
| Atténuation des risques | 69 |
| Établissement de la rémunération des hauts dirigeants visés à l'exercice 2022 | 71 |
| Président et chef de la direction – Réalisations de l'exercice 2022 | 73 |
| Autres hauts dirigeants visés – Réalisations de l'exercice 2022 | 77 |
| Graphique du rendement pour les actionnaires | 80 |
| Corrélation avec la rémunération au rendement | 81 |
| Rémunération au rendement par rapport au groupe de référence | 83 |
| Rémunération de nos hauts dirigeants visés | 85 |
| Tableau sommaire de la rémunération | 85 |
| Attributions en vertu d'un régime d'intéressement | 86 |
| Régimes de retraite | 88 |
| Indemnités de départ et en cas de changement de contrôle | 90 |
| Section 8 Autres renseignements importants | 93 |
| Section 9 Glossaire | 94 |
| Annexe A – Charte du conseil d'administration | 96 |
| Annexe B – Mesures hors PCGR et autres mesures financières | 99 |

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 2022 de CAE. Ces trois dernières années ont permis de mettre en lumière l'incroyable agilité et l'esprit entrepreneurial de la Société. Malgré les effets prolongés de la pandémie de COVID-19 sur ses marchés principaux, CAE a enregistré une hausse de revenus et de la rentabilité au cours de l'exercice 2022, ce qui témoigne des mesures audacieuses prises par la Société dès le début de la pandémie jusqu'à ce jour. Les neuf acquisitions rentables conclues au cours de cette période apportent de nouvelles capacités de transformation, de l'envergure et des technologies pour stimuler la croissance et la rentabilité. CAE a également élargi son catalogue avec une gamme inégalée de solutions de gestion et d'optimisation des vols et des équipages, ainsi que des partenariats et des initiatives en matière de mobilité aérienne avancée.

Vu l'importance des questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) pour l'industrie, nos parties prenantes et notre organisation, CAE a pris des mesures cette année pour accélérer son engagement à avoir un impact social positif partout où la Société exerce ses activités. Cela comprend la nomination d'Hélène V. Gagnon à titre de cheffe de la direction du développement durable et vice-présidente principale, Engagement des parties prenantes. Dans ce poste nouvellement créé, Hélène dirigera une équipe chargée du déploiement du programme ESG de la Société, en commençant par l'élaboration d'une stratégie pluriannuelle pour l'atteinte d'objectifs.

Nous tiendrons notre assemblée par webdiffusion en direct disponible à l'adresse <https://web.lumiagm.com/460315137>. 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.

Comme par les années passées, d'importantes questions touchant la Société seront examinées à l'assemblée. Nous examinerons, comme à l'habitude, la situation financière de CAE, notamment nos activités et la valeur ajoutée pour nos actionnaires. Nous répondrons aussi à vos commentaires et questions. Que vous comptiez ou non assister 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 contient également le profil des candidats aux postes d'administrateur, des renseignements sur l'auditeur et des sections sur les comités du conseil et les pratiques de CAE en matière de gouvernance.

CAE célèbre cette année 75 ans de succès, une étape franchie avec fierté grâce à des partenariats de longue date, un savoir-faire approfondi et l'esprit d'innovation d'employés exceptionnellement talentueux et passionnés.

Nous vous remercions de votre confiance et de votre soutien continu envers CAE. Nous serons heureux de discuter avec vous à l'assemblée de cette année.

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

Marc Parent, C.M. (*signé*)
Président et chef de la direction

Le 15 juin 2022

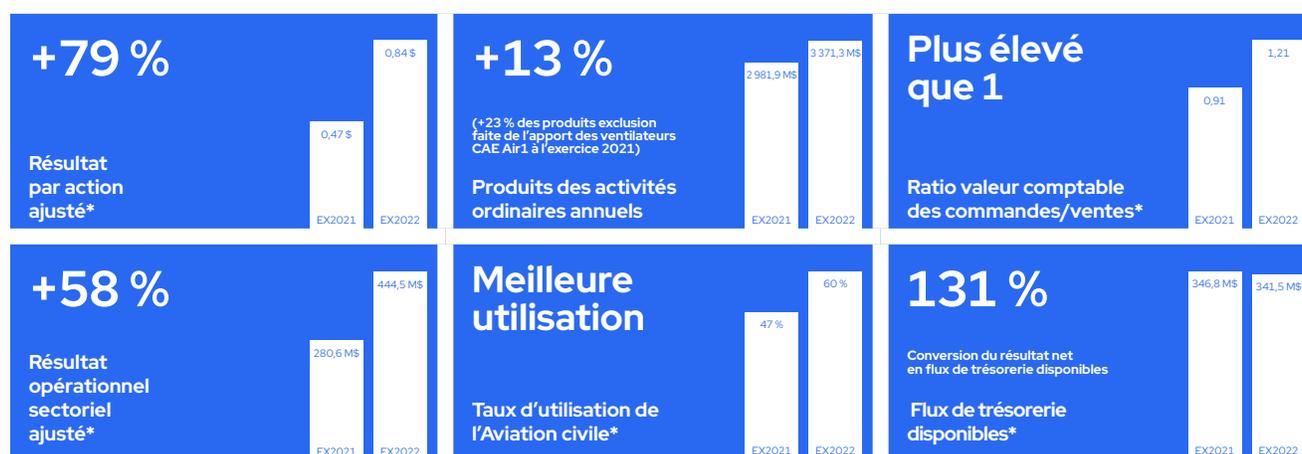
Sommaire de la circulaire de sollicitation de procurations

Ce sommaire souligne certains renseignements importants que vous trouverez dans la présente circulaire. Ces renseignements ne comprennent pas toute l'information que vous devriez examiner. **Ainsi, vous devriez lire l'intégralité de la circulaire avant de voter.**

Questions devant être soumises au vote des actionnaires

| Questions devant être soumises au vote | Recommandation de vote du conseil | Page de référence pour obtenir plus de détails |
|--|-----------------------------------|--|
| Élection de 13 administrateurs | POUR chaque candidat | 9 |
| Nomination de PricewaterhouseCoopers S.E.N.C.R.L., s.r.l. à titre d'auditeur | POUR | 11 |
| Vote consultatif sur la rémunération de la haute direction | POUR | 12 |

Faits saillants du rendement à l'exercice 2022



* Mesures hors PCGR et autres mesures financières (voir l'annexe B).

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

Voter par procuration, la façon la plus simple de voter

Vous trouverez 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. **Pour de plus amples renseignements sur les façons de voter, se reporter à la section 1 intitulée « Information relative à l'exercice des droits de vote » :**



par la poste : signez, datez et retournez votre formulaire de procuration dans l'enveloppe prévue à cet effet.



par téléphone : composez le numéro de téléphone indiqué sur votre formulaire de procuration.



sur Internet : consultez le site Web indiqué sur votre formulaire de procuration.



par procuration : en nommant une autre personne pour assister et voter à l'assemblée en ligne en votre nom.

Voter en ligne à l'assemblée



Connectez-vous en ligne au site <https://web.lumiagm.com/460315137> et suivez les étapes énumérées à la rubrique « Assister et participer ».

À propos de CAE

À CAE, nous fournissons aux gens qui occupent des rôles critiques le savoir-faire et les solutions nécessaires pour rendre le monde plus sécuritaire. En tant qu'entreprise de haute technologie, nous tirons parti des technologies numériques pour recréer le monde réel en déployant des solutions de formation fondées sur la simulation et de soutien opérationnel critique. Mais avant tout, nous permettons aux pilotes, aux membres d'équipage, aux forces de défense et de sécurité, et aux professionnels de la santé de donner quotidiennement le meilleur d'eux-mêmes lorsque les enjeux sont les plus élevés. Dans le monde entier, nous sommes présents partout où les clients ont besoin de nous, avec plus de 13 000 employés répartis dans 200 emplacements et centres de formation dans plus de 35 pays. CAE s'appuie sur 75 ans d'innovations dans la conception de simulateurs de vol et de missions de la plus haute fidélité possible, de mannequins chirurgicaux et de programmes de formation personnalisés et assistés par l'intelligence artificielle. Nous investissons temps et ressources dans la création de la prochaine génération de solutions de formation et d'opérations critiques immersives et numériques de pointe. Aujourd'hui comme demain, nous nous assurerons que nos clients sont prêts lors des moments qui comptent le plus. www.cae.com

Fondée en 1947, CAE, dont le siège social est à Montréal (Canada), s'est bâtie une excellente réputation et entretient des relations durables avec ses clients grâce à l'expérience qu'elle a acquise, à ses solides compétences techniques, à son personnel hautement qualifié et à son envergure mondiale.

Notre stratégie

Entreprise de haute technologie ayant un objectif noble axé sur la sécurité

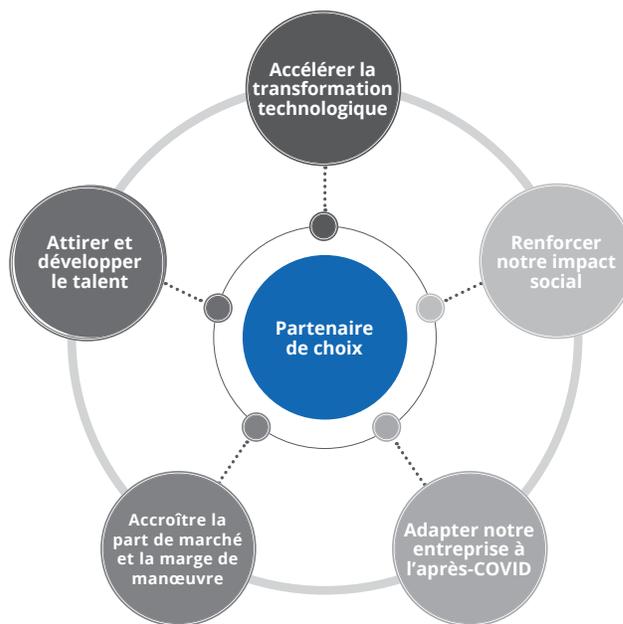
Notre vision consiste à être le partenaire mondial de choix dans les domaines de l'aviation civile, de la défense et sécurité, et de la santé en révolutionnant la formation et les opérations critiques de nos clients grâce à des solutions numériques immersives qui améliorent la sécurité, l'efficacité et la préparation. Notre mission consiste à être à l'avant-plan de l'immersion numérique grâce à des solutions de formation et de soutien opérationnel de haute technologie qui rendent le monde plus sécuritaire.

Cet objectif passe par la mise en œuvre réussie de nos diverses capacités uniques :

- leadership éclairé d'opinion, avec plus de 3 600 ingénieurs talentueux et une main-d'œuvre manufacturière compétente
- champion industriel avec une chaîne d'approvisionnement mondiale de premier ordre, une importante présence mondiale, des processus opérationnels et fonctionnels de classe mondiale et une organisation agile capable de passer rapidement du prototype à la production
- vaste savoir-faire dans l'application de technologies de pointe pour créer des solutions de formation et de soutien opérationnel hautement diversifiées

Priorités stratégiques

Cinq priorités stratégiques pour une croissance supérieure et durable



À propos de CAE

Huit piliers

Nous sommes d'avis que huit forces fondamentales sous-tendent notre stratégie et notre thèse d'investissement :



Haut niveau d'activités récurrentes

Nous exerçons nos activités dans des secteurs fortement réglementés ayant des exigences de formation obligatoires et périodiques pour le maintien des attestations professionnelles. Plus de 60 % de nos activités proviennent de la prestation de services technologiques et de solutions logicielles, lesquelles sont d'importantes sources d'activités récurrentes, et sont en grande partie tributaires d'ententes à long terme avec nombre de compagnies aériennes, d'exploitants d'avions d'affaires et de forces de défense.



Espace pour croître dans les grands marchés

Nous fournissons des solutions de formation innovatrices et de soutien opérationnel 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. Nous sommes d'avis que ces trois grands marchés présentent des occasions inexploitées qui nous dotent d'une marge de manœuvre considérable pour accroître notre part de marché et prendre de l'expansion dans de nouveaux marchés à long terme.



Possibilité de croissance composée et de rendements plus importants à long terme

Pour chacun de nos secteurs, nous sommes d'avis 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 desservons et à prendre de l'expansion dans de nouveaux marchés. La proportion croissante de nos produits des activités ordinaires récurrents est largement due aux besoins de nos clients en matière de formations continues et de soutien opérationnel, ainsi qu'à notre capacité à les aider à réaliser ces activités essentielles grâce à nos produits très innovateurs et à nos solutions de services technologiques et logicielles. Nous mettons à contribution notre position de marché dominante pour approfondir et étendre nos relations clients et, ainsi, obtenir une plus grande part de leurs responsabilités essentielles. Nous nous efforcerons d'optimiser et d'accroître l'utilisation de notre réseau mondial de formation et à déployer de nouveaux actifs qui offrent des rendements croissants à long terme.



Chef de file de l'industrie bénéficiant d'un avantage concurrentiel solide

Nous sommes un chef de file dans chacun de nos trois secteurs d'activité en raison de notre envergure, de l'ampleur de nos solutions et services technologiques et de notre portée mondiale. Nous bénéficions d'un fossé concurrentiel solide, renforcé par sept décennies et de soutien opérationnel hautement technologiques. Notre vaste réseau mondial de formation, nos capacités uniques de formation d'élève-pilote à commandant de bord, nos solutions de formation et de soutien opérationnel hautement technologiques, notre expertise approfondie, notre position de leader d'opinion de l'industrie, nos connaissances inégalées des clients de même que la puissance et la notoriété de notre image de marque sont au cœur de notre fossé concurrentiel.



Solide situation financière et modèle d'affaires qui génèrent d'importantes liquidités

CAE a à cœur le maintien d'une situation financière solide. Nous utilisons des critères établis pour évaluer les occasions de répartition de capital. De par leur nature, notre modèle d'affaires et notre réseau de formation génèrent d'importantes liquidités.



Culture d'innovation, pouvoir d'agir, excellence et intégrité

Un CAE est le précepte interne qui représente notre culture d'innovation, de pouvoir d'agir, d'excellence et d'intégrité. La combinaison de ces quatre valeurs clés confère à CAE sa position de chef de file du marché, sa solide réputation et ses connaissances inégalées des clients.



Excellente équipe diversifiée ayant un impact social unique sur la sécurité

CAE est fière de son excellente équipe diversifiée qui a un impact social unique sur la sécurité. Chaque jour, nos employés soutiennent les activités les plus critiques de nos clients avec les solutions les plus innovatrices qui soient et, ce faisant, ils contribuent à rendre le monde plus sécuritaire. Nous aidons à rendre le transport aérien et les soins de santé plus sécuritaires, et nous aidons nos forces de défense à maintenir la sécurité.



Leader d'opinion sur le plan technologique et de l'industrie

CAE est une société qui fournit des solutions de formation et de soutien opérationnel hautement technologiques et un leader d'opinion en ce qui a trait à l'application de la modélisation et de la simulation, de la réalité virtuelle et de l'analyse avancée pour créer des solutions numériques et immersives de formation et de soutien opérationnel très innovatrices pour les clients des secteurs de l'Aviation civile, de la Défense et sécurité et de la Santé.

Faits saillants de la rémunération de la haute direction

- Les primes versées aux hauts dirigeants sont calculées en fonction d'un facteur de rendement de la société de 154 % qui tient compte des résultats solides de CAE relativement aux objectifs stratégiques et financiers au cours de l'exercice 2022.
- Paiement de 163 % des droits à la valeur d'actions liés au rendement acquis au cours de l'exercice 2022.

Nos pratiques exemplaires en matière de rémunération de la haute direction

- | | |
|--|---|
| • Seuils minimaux du rendement de la Société à atteindre pour permettre les paiements aux termes des régimes de rémunération incitative annuelle et à long terme | ✓ |
| • Plafonnement des primes annuelles et des paiements des droits à la valeur d'actions liés au rendement (DAR) | ✓ |
| • Composition équilibrée de rémunération à court, à moyen et à long terme | ✓ |
| • Gains ouvrant droit à des prestations de retraite fondées sur les années de service réelles (plus toute période d'indemnisation de départ dans des cas particuliers) | ✓ |
| • Indemnité de départ suivant un changement de contrôle limitée à deux fois le salaire et les primes | ✓ |
| • Politique de récupération | ✓ |
| • Niveau minimal d'actionariat et lignes directrices concernant la rétention de profit lié aux options | ✓ |
| • Politique en matière de lutte contre les opérations de 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 | 13 |
| • Nombre de candidats aux postes d'administrateur indépendants non salariés | 12/13 |
| • Les membres des comités du conseil (incluant le comité de gouvernance, chargé de recommander de nouveaux administrateurs pour siéger au conseil) sont tous indépendants | ✓ |
| • Âge moyen des candidats aux postes d'administrateur | 61 |
| • Élection annuelle des administrateurs | ✓ |
| • Politique sur les administrateurs qui siègent à d'autres conseils et l'interdépendance | ✓ |
| • Président du conseil, et président et chef de la direction distincts | ✓ |
| • Limitation de la durée des mandats et de l'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 tenues au cours de l'exercice 2022 | 7 |
| • Nombre d'experts financiers membres du comité d'audit | 3 |
| • Code d'éthique professionnelle | ✓ |
| • Vote consultatif annuel sur la rémunération de la haute direction | ✓ |
| • Processus formels d'évaluation du conseil et des comités | ✓ |
| • Absence de deux catégories d'actions | ✓ |
| • Cibles en matière de diversité au sein du conseil d'administration et des postes de haut dirigeant | ✓ |
| • Surveillance de la gestion des risques d'entreprise, y compris les facteurs ESG | ✓ |

Nos candidats aux postes d'administrateur

| Nom | Âge | Admin. depuis | Poste | Indépendant(e) | Actuellement membre de comités du conseil ¹ | Présence aux réunions du conseil et des comités EX2022 | Membre du conseil de sociétés ouvertes | Trois compétences principales ² |
|---|-----|-------------------|--|----------------|--|--|--|---|
| Ayman Antoun | 56 | s.o. ³ | Directeur général, IBM Amérique | OUI | s.o. ³ | s.o. | s.o. | <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance de l'industrie • Leadership et gestion stratégiques • Technologie de l'information, cybersécurité et numérique |
| Margaret S. (Peg) Billson | 60 | 2015 | Administratrice de société | OUI | Gouvernance (présidente) Ressources humaines | 100 % | 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance de l'industrie • Leadership et gestion stratégiques • R-D |
| Elise Eberwein | 57 | s.o. ³ | Administratrice de société | OUI | s.o. ³ | s.o. | s.o. | <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance de l'industrie • Leadership et gestion stratégiques • Ressources humaines et rémunération |
| L'honorable Michael M. Fortier | 60 | 2010 | Vice-président du conseil, RBC Marchés des Capitaux | OUI | Ressources humaines (président) | 100 % | s.o. | <ul style="list-style-type: none"> • Finances et comptabilité • Ressources humaines et rémunération • Droit et gouvernance |
| Marianne Harrison | 58 | 2019 | Présidente et chef de la direction John Hancock Life Insurance Company | OUI | Audit (présidente) Gouvernance | 100 % | s.o. | <ul style="list-style-type: none"> • Leadership et gestion stratégiques • Finances et comptabilité • Gestion des risques |
| Alan N. MacGibbon | 66 | 2015 | Administrateur de société | OUI | Audit ⁴ Ressources humaines | 100 % | 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Leadership et gestion stratégiques • Finances et comptabilité • Gestion des risques |
| Mary Lou Maher | 62 | 2021 | Administratrice de société | OUI | Audit Ressources humaines | 100 % | 2 | <ul style="list-style-type: none"> • Finances et comptabilité • Ressources humaines et rémunération • Gestion des risques |
| François Olivier | 57 | 2017 | Administrateur de société | OUI | Audit Gouvernance | 100 % | 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Leadership et gestion stratégiques • Finances et comptabilité • Ressources humaines et rémunération |
| Marc Parent | 61 | 2008 | Président et chef de la direction, CAE | NON | s.o. | 100 % | 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance de l'industrie • Leadership et gestion stratégiques • Ressources humaines et rémunération |
| Général David G. Perkins, USA (ret.) | 64 | 2020 | Administrateur de société | OUI | Audit Ressources humaines | 100 % | 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance de l'industrie • Leadership et gestion stratégiques • Relations gouvernementales |
| Michael E. Roach | 70 | 2017 | Administrateur de société | OUI | Audit Gouvernance | 100 % | 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Leadership et gestion stratégiques • Technologie de l'information, cybersécurité et numérique • Gestion des risques |
| Patrick M. Shanahan | 59 | 2022 | Administrateur de société | OUI | Audit | s.o. | 2 | <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance de l'industrie • Leadership et gestion stratégiques • Gestion des risques |
| Andrew J. Stevens | 65 | 2013 | Administrateur de société | OUI | Gouvernance Ressources humaines | 100 % | s.o. | <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance de l'industrie • Leadership et gestion stratégiques • Ressources humaines et rémunération |

1 Se référer à la section 9 – « **Glossaire** » pour les définitions.

2 Se reporter à la description des compétences à la page 22.

3 Ayman Antoun et Elise Eberwein ne siègent pas actuellement au conseil d'administration de CAE et deviendront des administrateurs après leur élection à l'assemblée.

4 Alan N. MacGibbon succédera à l'honorable John P. Manley à titre de président du conseil après la clôture de l'assemblée.

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.

Nous utilisons également les autres termes clés dans la présente circulaire, lesquels sont définis dans le glossaire joint en annexe B de la présente circulaire.

Monnaie, taux de 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 sur actions libellées en dollars canadiens, les données relatives au cours de nos actions sont calculées en fonction du dollar canadien.

Caractère récent de l'information

Les renseignements présentés dans cette circulaire sont à jour au 15 juin 2022, sauf indication contraire.

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2022

Quand

Mercredi 10 août 2022 à 11 h (heure de l'Est).

Où

L'assemblée se tiendra en ligne à l'adresse <https://web.lumiagm.com/460315137>.

L'assemblée aura lieu aux fins suivantes :

1. Recevoir les états financiers consolidés de CAE et le rapport de l'auditeur pour l'exercice clos le 31 mars 2022;
2. Élire les administrateurs, dont le mandat expirera à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires;
3. Renommer PricewaterhouseCoopers S.E.N.C.R.L., s.r.l. à titre d'auditeur 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;
4. Participer à un vote consultatif et non contraignant sur l'approche de CAE en matière de rémunération de la haute direction, telle que décrite dans la présente circulaire;
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 15 juin 2022, vous avez le droit de recevoir un avis de convocation à l'assemblée et d'y voter.

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, prière de soumettre vos votes par procuration, comme il est indiqué à la rubrique « **Comment voter** » dans la circulaire ci-jointe. **Pour que votre vote soit pris en considération, votre vote par procuration doit parvenir à notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada, au plus tard à 11 h (heure de l'Est) le 8 août 2022. 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.**

La circulaire qui accompagne le présent avis de convocation à l'assemblée annuelle contient de plus amples renseignements sur les questions qui seront traitées à l'assemblée.

Assistance et participation

Nous tiendrons notre assemblée sous forme virtuelle seulement, qui sera diffusée par 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.

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.

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2022

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

- Connectez-vous en ligne à l'adresse <https://web.lumiagm.com/460315137>. La plate-forme est compatible avec tous les principaux navigateurs, à l'exception d'Internet Explorer. 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 « **CAE2022** » (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 et la participation à l'assemblée en ligne à partir de votre tablette, votre téléphone intelligent ou votre ordinateur, se reporter au guide de l'utilisateur sur les AGA virtuelles fourni par Computershare qui accompagne la présente circulaire de sollicitation de procurations.

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 un exemplaire des documents relatifs à l'assemblée par voie électronique ou de demander un exemplaire imprimé (**notification**). Les actionnaires déjà inscrits à la livraison électronique des documents relatifs à l'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/CAE2022f

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 composant le 1 877 907-7643 et en indiquant le numéro de contrôle à 16 chiffres qui figure sur le formulaire d'instructions de vote et en suivant les instructions fournies.

Vous ne recevrez pas d'autre formulaire de procuration ou d'instructions de vote; prière de 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,

15 juin 2022
Montréal, Québec

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

Section 1

Information relative à l'exercice des droits de vote

Date de clôture des registres

Le 15 juin 2022 est la date de clôture des registres pour l'assemblée.

Qui peut voter

Seuls les porteurs d'actions ordinaires inscrits à la fermeture des bureaux à la date de clôture des registres 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. La liste des actionnaires à la date de clôture des registres peut être consultée sur rendez-vous pendant les heures normales d'ouverture de Société de fiducie Computershare du Canada, au 650, rue de Maisonneuve Ouest, 7^e étage, Montréal, Québec H3A 3T2, et à l'assemblée. Au 14 juin 2022, 317 213 587 actions ordinaires sont émises et en circulation. Chaque action ordinaire donne droit à un vote.

Actionnaires principaux

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

Au 14 juin 2022, l'ensemble des administrateurs et des hauts dirigeants (22 personnes) détenaient la propriété véritable ou exerçaient un contrôle à l'égard de 463 851 actions ordinaires, soit 0,14% de cette catégorie.

Votre vote est important

Votre vote est important. Lisez les renseignements qui suivent pour vous assurer que les droits de vote rattachés à vos actions sont dûment exercés.

Comment puis-je participer à l'assemblée?

Nous tenons l'assemblée sous forme virtuelle seulement, qui sera diffusée par 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, y compris verbalement par conférence téléphonique. Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés peuvent voter au moment opportun 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, selon votre situation :

- Connectez-vous à l'adresse <https://web.lumiagm.com/460315137>. La plate-forme est compatible avec tous les principaux navigateurs, à l'exception d'Internet Explorer.
- Cliquez sur « **J'ai un identifiant** », puis inscrivez votre numéro de contrôle (voir ci-dessous) et mot de passe « **CAE2022** » (prenez note que le mot de passe est sensible à la casse); OU
- Cliquez sur « **Je suis invité** », puis remplissez le formulaire en ligne.

Pour trouver le numéro de contrôle à 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.

Information relative à l'exercice des droits de vote

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 vous incombe d'assurer la connectivité Internet 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, se 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 modes de transmission de vote disponibles par le passé; rien n'a changé à cet égard. L'exercice des droits de vote à l'assemblée ne peut se faire que virtuellement, sans possibilité d'assister en personne.



par la poste : signez, datez et retournez votre formulaire de procuration dans l'enveloppe prévue à cet effet.



par téléphone : composez le numéro de téléphone indiqué sur votre formulaire de procuration.



sur Internet : consultez le site Web indiqué sur votre formulaire de procuration.



en nommant une autre personne pour assister et voter à l'assemblée en ligne en votre nom.

Se 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 votre 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 retourner un formulaire d'instructions de vote au plus tard à 11 h (heure de l'Est) le 8 août 2022 vous nommant vous-même 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 au 100, avenue University, 8^e étage, Toronto, Ontario, M5J 2Y1, ou par courriel à uslegalproxy@computershare.com. Les demandes d'inscription doivent porter la mention « Procuration légale » et parvenir à Computershare au plus tard à 11 h (Heure avancée de l'Est) le 8 août 2022. Vous recevrez une confirmation de votre inscription une fois que Computershare aura reçu vos documents d'inscription. Prenez note que vous devez inscrire votre nomination à titre de fondé de pouvoir à l'adresse suivante : <http://www.computershare.com/CAE>.

Vote par procuration

Si vous choisissez de voter par procuration, vous donnez à la personne ou aux personnes nommées sur votre formulaire de procuration (appelées un « **fondé de pouvoir** ») l'autorité d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions en votre nom en ligne à l'assemblée ou à tout ajournement ou report de celle-ci.

Les procurations sont sollicitées par la direction

Par l'intermédiaire de la présente circulaire, **la direction sollicite votre procuration relativement aux questions devant être soumises à l'assemblée** (ou à tout ajournement ou report de celle-ci) qui se tiendra à la date, à l'heure, au lieu et aux fins indiqués dans l'avis de convocation à l'assemblée 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 membres de la haute direction 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 membres de la haute direction **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 la haute direction

L'actionnaire qui souhaite se faire représenter par une personne autre que John P. Manley, Marc Parent et Margaret S. (Peg) Billson, à titre de son représentant à l'assemblée, peut le faire soit en inscrivant le nom de cette autre personne dans l'espace prévu à cette fin, soit en remplissant un autre formulaire de procuration approprié et, dans l'un ou l'autre cas, en remettant le formulaire de procuration rempli au secrétaire de CAE au 8585, chemin de la Côte-de-Liesse, Saint-Laurent, Québec, H4T 1G6 ou à Société de fiducie Computershare du Canada, 100, avenue University, 8^e étage, Toronto, Ontario, M5J 2Y1 au plus tard à 11 h (heure de l'Est) le 8 août 2022 (ou, dans le cas d'une reprise en cas d'ajournement, au plus tard à 11 h (heure de l'Est) le dernier jour ouvrable précédant le jour de cette reprise).

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 les droits de vote rattachés à vos actions, auquel cas le fondé de pouvoir votera conformément à vos instructions. Vous pouvez également le laisser agir librement en votre nom. Si vous n'indiquez pas sur le formulaire de procuration la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, votre fondé de pouvoir pourra alors exercer vos droits 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 à toute reprise de celle-ci en cas d'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 les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, **l'honorable John P. Manley, Marc Parent et Margaret S. (Peg) Billson** exerceront les droits de vote rattachés à vos actions de la façon suivante :

- a) **POUR** l'élection des candidats aux postes d'administrateur énumérés dans la présente circulaire;
- b) **POUR** la nomination de PwC à titre d'auditeur et l'autorisation aux administrateurs de fixer sa rémunération; et
- c) **POUR** l'approbation de la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction.

Information relative à l'exercice des droits de vote

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 fondé de pouvoir tiers, les actionnaires DOIVENT visiter le <https://www.computershare.com/CAE> au plus tard **le 8 août 2022 à 11 h** (heure de l'Est) et fournir à Computershare les coordonnées du fondé de pouvoir requises. Computershare a besoin de ces renseignements pour confirmer l'inscription et envoyer une notification par courriel avec un numéro de contrôle. Votre fondé de pouvoir a besoin du numéro de contrôle pour participer à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Le tiers que vous avez nommé à titre de fondé de pouvoir devrait recevoir la notification par courriel après **11 h (heure de l'Est) le 8 août 2022**.

Pour être valide, votre procuration doit être reçue avant **11 h (heure de l'Est) le 8 août 2022** 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 8 août 2022 (ou au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, dimanches et jours fériés) avant la date de reprise de l'assemblée en cas d'ajournement);
- b) En remettant un autre formulaire de procuration dûment rempli et signé, portant une date postérieure au premier formulaire de procuration, par la poste ou par télécopieur afin qu'il soit reçu par le secrétaire de CAE au 8585, chemin de la Côte-de-Liesse, Saint-Laurent, Québec, H4T 1G6 ou par Computershare Trust Company du Canada, 100, avenue University, 8^e étage, Toronto, Ontario, M5J 2Y1 au plus tard à 11 h (heure de l'Est) le 8 août 2022 (ou au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, dimanches et jours fériés) avant la date de prise de l'assemblée en cas 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 recevoir des exemplaires imprimés par la poste. Vous trouverez plus d'information à ce sujet à la rubrique Notification et accès qui précède.

Section 2

Points à l'ordre du jour

1 Recevoir les états financiers de CAE

Les états financiers consolidés de CAE, y compris le rapport de l'auditeur, pour l'exercice clos le 31 mars 2022 seront présentés aux actionnaires à l'assemblée. Ils peuvent également être consultés sur le site Web de CAE à l'adresse www.cae.com, sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com ou sur EDGAR à l'adresse www.sec.gov. **Aucun vote des actionnaires n'est requis à l'égard des états financiers consolidés.**

2 Élire 13 administrateurs



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

Vous élirez un conseil d'administration (le « conseil ») composé de 13 membres. Chaque administrateur est élu chaque année pour un mandat expirant au plus tard à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

Tous les candidats suivants, à l'exception d'Ayman Antoun et d'Elise Eberwein, sont actuellement membres du conseil d'administration; le comité de gouvernance et le conseil recommandent leur élection à l'assemblée. Patrick M. Shanahan a été nommé administrateur par le conseil d'administration le 1^{er} avril 2022. Ayman Antoun et Elise Eberwein deviendront des administrateurs après leur élection à l'assemblée, et Alan N. MacGibbon succédera à l'honorable John P. Manley à titre de président du conseil après la clôture de l'assemblée.

- Ayman Antoun
- Margaret S. (Peg) Billson
- Elise Eberwein
- L'honorable Michael M. Fortier, C.P.
- Marianne Harrison
- Alan N. MacGibbon
- Mary Lou Maher
- François Olivier
- Marc Parent, C.M.
- Général David G. Perkins, USA (ret.)
- Michael E. Roach
- Patrick M. Shanahan
- Andrew J. Stevens

Chaque candidat a été élu lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2021 qui s'est tenue le 11 août 2021, par la majorité des voix exprimées (moyenne de 97,61 % des voix exprimées en faveur), à l'exception d'Ayman Antoun, d'Elise Eberwein et de Patrick M. Shanahan qui sont candidats pour la première fois.

Pour en savoir plus sur l'expérience des candidats, le processus de sélection et d'autres faits pertinents avant d'exercer votre vote à l'égard de chaque candidat, se reporter à la section 3 intitulée « **Information relative aux candidats aux postes d'administrateur** ».

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

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

- jusqu'à trois périodes de quatre ans de service, jusqu'à concurrence de douze ans;
- aucun candidat ne peut être proposé après avoir atteint l'âge de 75 ans;
- le président du conseil peut occuper ce poste pour un mandat complet de cinq ans, peu importe son âge ou le nombre d'années pendant lequel il a été administrateur.

Section 2 (suite)

Points à l'ordre du jour

Le conseil d'administration considère que ces limites s'imposent, sous réserve d'exceptions raisonnables, afin d'assurer que CAE profite régulièrement de nouvelles compétences et perspectives à l'égard de la supervision des activités de CAE.

Au cours de l'exercice 2021, afin d'assurer la stabilité pendant la période actuelle d'incertitude découlant de la pandémie de COVID-19, M. Manley, l'actuel président du conseil, a été exempté par résolution du conseil de la limite de service de douze ans puisque le conseil a décidé de prolonger son mandat pour une période d'un an. M. Manley ne demandera pas la reconduction de son mandat à l'assemblée. M. MacGibbon prendra la relève à titre de président du conseil après l'assemblée.

Cette année, le conseil a décidé de prolonger le mandat de M. Fortier d'un an, soit jusqu'en août 2023, pour un total de treize ans dans le cadre de la relève prévue du président du comité des ressources humaines de CAE.

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 à la suite de la recommandation du comité de gouvernance dans un délai maximal 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 tout autre renseignement et facteur que le conseil juge 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 l'effectif 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.

Les résultats détaillés du vote seront divulgués après 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 pour ou contre quant à toute autre question soumise au vote.

Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter **POUR** l'élection des 13 candidats aux postes d'administrateur du conseil.

3 Nomination de l'auditeur

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'auditeur de CAE jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires et autorise les administrateurs à fixer leur rémunération.

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

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

- 1. Services d'audit :** honoraires facturés pour des services professionnels d'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 législation Sarbanes-Oxley.
- 2. Services liés à l'audit :** honoraires liés aux services rendus dans le cadre d'acquisitions, de financements/prospectus, 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 de l'auditeur

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 l'auditeur externe.

Honoraires payés par CAE à PwC pendant l'exercice 2022

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

| CATÉGORIE D'HONORAIRES | 2022 (en millions de dollars) | 2021 (en millions de dollars) |
|----------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. Services d'audit | 5,8 | 4,7 |
| 2. Services liés à l'audit | 0,1 | 0,8 |
| 3. Services fiscaux | 0,5 | 1,0 |
| Total | 6,4 | 6,5 |

Afin de soutenir davantage l'indépendance de PwC, le comité d'audit a établi une politique concernant l'embauche par CAE d'associés et d'employés de PwC, anciens et actuels, qui ont travaillé sur le dossier de CAE au cours des dernières années. Conformément à cette politique, CAE n'entamera ni ne poursuivra aucune discussion avec un ancien associé, directeur, actionnaire ou employé professionnel de PwC concernant un emploi potentiel ou futur dans un rôle de surveillance de l'information au sein de CAE s'il est en position d'influencer les activités ou les politiques financières du cabinet d'audit, détient une participation dans le cabinet d'audit ou a été membre de l'équipe d'audit externe de CAE au cours de la période d'un an précédant la date à laquelle les procédures d'audit ont commencé.

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

4 Vote consultatif sur la rémunération de la haute direction

Comme il est décrit à la section 7 « **Rémunération de la haute direction** », la philosophie et les programmes de rémunération de la haute direction 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 maintenir en poste des membres de la haute direction très compétents qui sont fortement incités à créer de la valeur pour les actionnaires 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 de la haute direction, les objectifs des programmes de rémunération de la haute direction, les processus décisionnels relatifs à la rémunération, ainsi que la rémunération des hauts dirigeants les mieux rémunérés au cours des trois dernières années.

À l'assemblée, les actionnaires seront appelés à examiner et à voter de façon consultative et non contraignante sur l'approche de CAE en matière de rémunération de la haute direction, communément appelé vote consultatif sur la rémunération.

Le texte de la résolution visée se lit comme suit :

Il est résolu que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction 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 de la haute direction.

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

Si une grande partie des droits rattachés aux actions représentées, notamment par procuration, à l'assemblée sont exercés contre la résolution consultative non contraignante 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 de la haute direction dans le contexte des préoccupations particulières des actionnaires.

Notre approche en matière de rémunération de la haute direction a été approuvée par 76,51 % des voix exprimées sur la résolution lors de l'assemblée annuelle des actionnaires du 11 août 2021. Veuillez vous reporter à la section 7 intitulée « **Rémunération de la haute direction - Engagement des actionnaires** ».

Section 3

Information relative aux candidats aux postes d'administrateur

Cette section expose le profil biographique, les activités au conseil (c.-à-d., la présence aux réunions du conseil et des comités du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022) ainsi que les renseignements sur l'actionnariat de chaque candidat que le conseil d'administration recommande POUR l'élection par les actionnaires à l'assemblée. Suivant les tableaux individuels, vous trouverez une description des critères de sélection des candidats aux postes d'administrateur, du processus de nomination et des caractéristiques du conseil. « Valeur marchande » désigne le produit de la somme des actions ordinaires et des droits différés à la valeur d'actions (DDVA) détenus par un administrateur multipliée par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX au 4 juin 2021 et au 3 juin 2022. Les notes relatives à chaque candidat suivent immédiatement la biographie. Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2022, l'exigence minimale d'actionnariat pour les administrateurs est passée de trois fois la rémunération annuelle totale du conseil à cinq fois la rémunération annuelle au comptant du conseil.



1. Pour les administrateurs non dirigeants.

Information relative aux candidats aux postes d'administrateur



Ayman Antoun

M. Antoun est Directeur général, IBM Amériques, qui comprend le Canada, les États-Unis et l'Amérique latine, depuis 2020. Il est également membre de l'équipe de performance d'IBM, qui se compose des 50 principaux dirigeants d'IBM à l'échelle mondiale. Auparavant, M. Antoun a été président d'IBM Canada de 2018 à 2020. Entre 2018 et 1988, il a occupé divers postes de haute direction des ventes d'IBM au Canada et aux États-Unis, notamment des postes de direction au sein du groupe des services technologiques mondiaux, des systèmes et de la technologie, de l'industrie de l'éducation, des partenaires d'affaires et de la transformation mondiale des ventes.

M. Antoun est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en génie électrique de l'Université de Waterloo et a suivi un programme à l'intention des dirigeants en analyse financière, en gestion des affaires et en planification stratégique à la Harvard Business School.

Âge : 56
Oakville, Ontario, Canada

Administrateur devant être élu à l'assemblée
Candidat pour la première fois (indépendant)

Votes pour à la dernière assemblée annuelle : s.o.

Valeur totale de la rémunération reçue au cours de l'exercice 2022 : s.o.

Membre du conseil/de comités et présence aux réunions¹

| | |
|--------------------------|-------------|
| Conseil d'administration | s.o. |
| Total | s.o. |

Titres détenus

| Date | Actions ordinaires | DDVA | Total | Valeur de marché | Minimum requis | % de l'objectif |
|-------------|--------------------|------|-------|------------------|----------------|-----------------|
| 3 juin 2022 | — | — | — | — | S.O. | S.O. |

1. M. Antoun n'occupe pas actuellement le poste d'administrateur et deviendra administrateur à la suite de son élection lors de l'assemblée.

Membre d'autres conseils de sociétés ouvertes

| | |
|----------------|------|
| Actuellement | s.o. |
| Antérieurement | s.o. |



Margaret S. (Peg) Billson

Mme Billson est une dirigeante chevronnée du domaine de l'aviation, détenant plus de 35 ans d'expérience dans la direction d'entreprises axées sur la technologie, notamment en tant que présidente et chef de la direction de BBA Aviation Aftermarket Services, une division de BBA Aviation plc., présidente et directrice générale de la division Avion d'Eclipse Aviation et vice-présidente et directrice générale de la division Airframe Systems de Honeywell International Inc.

Mme Billson est titulaire d'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'Embry-Riddle Aeronautical University. Elle est également pilote titulaire d'une qualification de vol aux instruments.

Âge : 60
Albuquerque,
Nouveau-Mexique, É.-U.

Administratrice depuis : 2015 (indépendante)

Votes pour à la dernière assemblée annuelle : 94,20 %

Valeur totale de la rémunération reçue au cours de l'exercice 2022 : 235 750 \$

Membre du conseil/de comités et présence aux réunions

| | | |
|------------------------------------|------------------|--------------|
| Conseil d'administration | 7 sur 7 | 100 % |
| Comité de gouvernance (présidente) | 3 sur 3 | 100 % |
| Comité des ressources humaines | 5 sur 5 | 100 % |
| Total | 15 sur 15 | 100 % |

Titres détenus

| Date | Actions ordinaires | DDVA | Total | Valeur de marché | Minimum requis | % de l'objectif |
|-------------|--------------------|--------|--------|------------------|----------------|-----------------|
| 3 juin 2022 | — | 51 526 | 51 526 | 1 747 246 \$ | 400 000 \$ | 437 % |
| 4 juin 2021 | — | 44 719 | 44 719 | 1 667 856 \$ | 594 000 \$ | 281 % |

Membre d'autres conseils de sociétés ouvertes

| | | |
|----------------|---------------|-------------------|
| Actuellement | Arconic Corp. | De 2020 à ce jour |
| Antérieurement | Skywest inc. | De 2007 à 2015 |

Section 3 (suite)

Information relative aux candidats aux postes d'administrateur



Elise Eberwein

Mme Eberwein a plus de 35 ans d'expérience dans l'aviation commerciale, plus récemment en tant que vice-présidente exécutive, Gens, Communications et Affaires publiques auprès d'American Airlines, Inc. Mme Eberwein possède une vaste expérience en matière de rémunération des dirigeants, de relations publiques et de médias sociaux, ainsi que de travail d'intégration à grande échelle. En plus d'American Airlines, Mme Eberwein a occupé des postes de direction clés au sein de US Airways, d'America West Airlines, de Frontier Airlines et de Western Pacific Airlines, et a commencé sa carrière dans le domaine de l'aviation en tant qu'agente de bord. Mme Eberwein a été membre du Women in Aviation Advisory Board nommée par le Department of Transport des É.-U. et elle est membre de plusieurs autres conseils d'administration à but non lucratif.

Mme Eberwein est titulaire d'un baccalauréat en communications de masse de la Lindenwood University et d'une maîtrise en administration des affaires de la Colorado State University.

Âge : 57
Scottsdale, Arizona, É.-U.

Administratrice devant être élue à l'assemblée
Candidate pour la première fois
(indépendante)

Votes pour à la dernière assemblée annuelle : s.o.

Valeur totale de la rémunération reçue au cours de l'exercice 2022 : s.o.

Membre du conseil/de comités et présence aux réunions¹

| | |
|--------------------------|-------------|
| Conseil d'administration | s.o. |
| Total | s.o. |

Titres détenus

| Date | Actions ordinaires | DDVA | Total | Valeur de marché | Minimum requis | % de l'objectif |
|-------------|--------------------|------|-------|------------------|----------------|-----------------|
| 3 juin 2022 | — | — | — | — | S.O. | S.O. |

1 Mme Eberwein n'occupe pas actuellement un poste d'administratrice et deviendra administratrice à la suite de son élection lors de l'assemblée.

Membre d'autres conseils de sociétés ouvertes

| | |
|----------------|------|
| Actuellement | s.o. |
| Antérieurement | s.o. |



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

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, M. Fortier a occupé divers postes au sein du gouvernement du Canada, en tant que ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 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 (1999 à 2004), puis comme directeur général de Valeurs mobilières TD (2004 à 2006).

M. Fortier a également pratiqué le droit chez Ogilvy Renault S.E.N.C.R.L., s.r.l. (1985 à 1999) dans les domaines du financement des entreprises et des fusions et acquisitions. Au cours de cette période, il était basé à Londres, en Angleterre, pendant de nombreuses années.

M. Fortier est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université Laval et est membre du Barreau du Québec depuis 1985.

Âge : 60
Mont-Royal,
Québec, Canada

Administrateur depuis : 2010
(indépendant)

Votes pour à la dernière assemblée annuelle : 94,86 %

Valeur totale de la rémunération reçue au cours de l'exercice 2022 : 229 750 \$

Membre du conseil/de comités et présence aux réunions

| | | |
|--|------------------|--------------|
| Conseil d'administration | 7 sur 7 | 100 % |
| Comité des ressources humaines (président) | 5 sur 5 | 100 % |
| Total | 12 sur 12 | 100 % |

Titres détenus

| Date | Actions ordinaires | DDVA | Total | Valeur de marché | Minimum requis | % de l'objectif |
|-------------|--------------------|--------|--------|------------------|----------------|-----------------|
| 3 juin 2022 | — | 88 514 | 88 514 | 3 001 510 \$ | 400 000 \$ | 750 % |
| 4 juin 2021 | — | 81 880 | 81 880 | 3 072 137 \$ | 594 000 \$ | 517 % |

Membre d'autres conseils de sociétés ouvertes

| | |
|----------------|---------------------------|
| Actuellement | s.o. |
| Antérieurement | Aimia inc. De 2009 à 2018 |

Information relative aux candidats aux postes d'administrateur



Marianne Harrison

Mme 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, Mme 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 contrôleuse de Manuvie. Avant de se joindre à Manuvie, Mme 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. Mme Harrison siège également au conseil d'administration du Boston Medical Center et du Massachusetts Competitive Partnership.

Mme 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 : 58
Boston, Massachusetts,
États-Unis

Administratrice depuis : 2019
(indépendante)

Votes pour à la dernière
assemblée annuelle : 96,69 %

Valeur totale de la
rémunération reçue au cours
de l'exercice 2022 : 240 750 \$

Membre du conseil/de comités et présence aux réunions

| | | |
|-----------------------------|------------------|--------------|
| Conseil d'administration | 7 sur 7 | 100 % |
| Comité d'audit (présidente) | 4 sur 4 | 100 % |
| Comité de gouvernance | 3 sur 3 | 100 % |
| Total | 14 sur 14 | 100 % |

Membre d'autres conseils de sociétés ouvertes

| | |
|----------------|------|
| Actuellement | s.o. |
| Antérieurement | s.o. |

Titres détenus

| Date | Actions ordinaires | DDVA | Total | Valeur de marché | Minimum requis | % de l'objectif |
|-------------|--------------------|--------|--------|------------------|----------------|-----------------|
| 3 juin 2022 | 15 600 | 18 875 | 34 475 | 1 169 047 \$ | 400 000 \$ | 292 % |
| 4 juin 2021 | 15 600 | 11 924 | 27 524 | 1 032 700 \$ | 594 000 \$ | 174 % |



Alan N. MacGibbon

M. MacGibbon est un administrateur de société. Il a été associé directeur et chef de la direction de Deloitte S.E.N.C.R.L., s.r.l. Canada (2004 à 2012) et a siégé au conseil d'administration mondial de Deloitte Touche Tohmatsu Limited pendant cette période. M. MacGibbon a été directeur général mondial, Qualité, stratégie et communications de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et conseiller principal de Deloitte, S.E.N.C.R.L., s.r.l. Canada de juin 2012 à décembre 2013.

M. MacGibbon est titulaire d'un diplôme universitaire en administration des affaires et d'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 : 66
Toronto, Ontario, Canada

Administrateur depuis : 2015
(indépendant)

Votes pour à la dernière
assemblée annuelle : 98,74 %

Valeur totale de la
rémunération reçue au cours
de l'exercice 2022 : 226 750 \$

Membre du conseil/de comités et présence aux réunions

| | | |
|--------------------------------|------------------|--------------|
| Conseil d'administration | 7 sur 7 | 100 % |
| Comité d'audit | 4 sur 4 | 100 % |
| Comité des ressources humaines | 5 sur 5 | 100 % |
| Total | 16 sur 16 | 100 % |

Membre d'autres conseils de sociétés ouvertes

| | | |
|----------------|-----------|-------------------|
| Actuellement | Banque TD | De 2014 à ce jour |
| Antérieurement | s.o. | |

Titres détenus

| Date | Actions ordinaires ¹ | DDVA | Total | Valeur de marché | Minimum requis | % de l'objectif |
|-------------|---------------------------------|--------|--------|------------------|----------------|-----------------|
| 3 juin 2022 | 4 088 | 56 633 | 60 721 | 2 059 049 \$ | 400 000 \$ | 515 % |
| 4 juin 2021 | 4 088 | 50 085 | 54 173 | 2 032 570 \$ | 594 000 \$ | 342 % |

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

Section 3 (suite)

Information relative aux candidats aux postes d'administrateur



Mary Lou Maher

Mme Maher a été associée directrice canadienne, Qualité et gestion des risques, KPMG Canada de 2017 à février 2021. Elle a aussi été chef mondiale, Inclusion et diversité, KPMG International pendant la même période. Mme Maher a occupé divers postes de direction et de gouvernance chez KPMG, y compris chef des services financiers et chef des ressources humaines. Mme Maher a mis sur pied le tout premier conseil national de promotion de la diversité de KPMG Canada et elle a parrainé le réseau pride@kpmg. Mme Maher a reçu le prix Wayne C. Fox Distinguished Alumni Award de l'Université McMaster en reconnaissance de son travail dans le domaine de l'inclusion et de la diversité, a été intronisée au Temple de la renommée des 100 femmes les plus influentes du Women's Executive Network au Canada, a reçu un prix pour l'ensemble de ses réalisations de Out on Bay Street (Proud Strong) ainsi que celui de membre de la haute direction de l'année pour la diversité du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion.

Mme Maher est membre du Forum économique mondial axé sur les droits de la personne, volet entreprise, la Société Alzheimer de Toronto, et a siégé à d'autres conseils d'administration d'organismes sans but lucratif, notamment à titre de présidente du conseil du Women's College Hospital et de membre du conseil de CPA Ontario.

Mme Maher est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université McMaster et porte le titre de FCPA, FCA.

Âge : 62

Toronto, Ontario, Canada

Administratrice depuis : Mai 2021 (indépendante)

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

Valeur totale de la rémunération reçue au cours de l'exercice 2022 : 208 417 \$

Membre du conseil/de comités et présence aux réunions

| Conseil d'administration | 7 sur 7 | 100 % | |
|--------------------------|------------------|--------------|--|
| Audit | 4 sur 4 | 100 % | |
| Ressources humaines | 5 sur 5 | 100 % | |
| Total | 16 sur 16 | 100 % | |

Membre d'autres conseils de sociétés ouvertes

| Actuellement | Banque Canadienne Impériale de Commerce (CIBC) | De 2021 à ce jour |
|----------------|--|-------------------|
| | Magna International inc. | De 2021 à ce jour |
| Antérieurement | s.o. | |

Titres détenus

| Date | Actions ordinaires | DDVA | Total | Valeur de marché | Minimum requis | % de l'objectif |
|-------------|--------------------|-------|-------|------------------|----------------|-----------------|
| 3 juin 2022 | 4 500 | 3 443 | 7 943 | 269 347 \$ | 400 000 \$ | 67 % |
| 4 juin 2021 | 2 500 | — | 2 500 | 93 800 \$ | 594 000 \$ | 16 % |

1. Mme Maher s'est jointe au conseil le 1^{er} mai 2021 et elle doit satisfaire aux exigences d'actionnariat dans les cinq ans suivant cette date.



François Olivier

M. Olivier est un administrateur de société. Il a récemment pris sa retraite de Transcontinental inc. en décembre 2021, où il était président et chef de la direction depuis 2008. Après s'être joint au secteur de l'impression de TC Transcontinental en 1993, M. Olivier a gravi les échelons et a accédé à la présidence du secteur de l'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 en diversifiant ses actifs en emballages souples au moyen 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, M. Olivier était directeur général de la société Canada Packers. M. Olivier siège également au conseil de Portage, un organisme canadien à but non lucratif qui vient en aide aux personnes ayant des problèmes de dépendance afin qu'elles puissent surmonter leur dépendance.

M. Olivier est titulaire d'un baccalauréat en sciences de l'Université McGill et il est diplômé du Program for Management Development de la Harvard Business School.

Âge : 57

Montréal, Québec, Canada

Administrateur depuis : 2017 (indépendant)

Votes pour à la dernière assemblée annuelle : 97,70 %

Valeur totale de la rémunération reçue au cours de l'exercice 2022 : 226 750 \$

Membre du conseil/de comités et présence aux réunions

| Conseil d'administration | 7 sur 7 | 100 % | |
|--------------------------|------------------|--------------|--|
| Comité d'audit | 4 sur 4 | 100 % | |
| Comité de gouvernance | 3 sur 3 | 100 % | |
| Total | 14 sur 14 | 100 % | |

Membre d'autres conseils de sociétés ouvertes

| Actuellement | Fiera Capital Corp. | De 2022 à ce jour |
|----------------|-----------------------|-------------------|
| Antérieurement | Transcontinental inc. | De 2008 à 2021 |

Titres détenus

| Date | Actions ordinaires | DDVA | Total | Valeur de marché | Minimum requis | % de l'objectif |
|-------------|--------------------|--------|--------|------------------|----------------|-----------------|
| 3 juin 2022 | — | 35 700 | 35 700 | 1 210 587 \$ | 400 000 \$ | 303 % |
| 4 juin 2021 | — | 29 152 | 29 152 | 1 093 783 \$ | 594 000 \$ | 184 % |

Information relative aux candidats aux postes d'administrateur

**Marc Parent, C.M.**

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 exécutif et chef de l'exploitation en novembre 2008. M. Parent possède plus de 35 ans d'expérience dans l'industrie aérospatiale. 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 ancien président du conseil d'administration de l'Association des industries aérospatiales du Canada (AIAC) et d'Aéro Montréal (grappe aérospatiale du Québec).

M. Parent a obtenu un diplôme en génie de l'École polytechnique, un diplôme du Advanced Management Program de la Harvard Business School et détient un doctorat honorifique de l'École Polytechnique. M. Parent est un pilote qualifié détenant une licence de pilote de ligne émise par Transports Canada. En novembre 2020,

M. Parent est devenu Membre de l'Ordre du Canada et, en 2021, il a été intronisé au Temple de la renommée de l'aviation du Canada en raison de son engagement de longue date à l'égard de la croissance et du progrès du secteur aérospatial canadien. En 2022, M. Parent s'est vu décerner le prix « Leader de l'année de l'industrie » par Living Legends of Aviation pour son importante contribution à l'industrie de l'aviation.

Âge : 61
Montréal, Québec, Canada

Administrateur depuis : 2008

Votes pour à la dernière
assemblée annuelle : 99,68 %

Valeur totale de la
rémunération reçue au cours
de l'exercice 2022 : pour
plus de détails concernant la
rémunération de M. Parent,
se reporter à la section 7 –
« Rémunération de la haute
direction – Rémunération
de nos hauts dirigeants
visés ».

**Membre du conseil/de comités et présence
aux réunions¹**

| | | |
|--------------------------|----------------|--------------|
| Conseil d'administration | 7 sur 7 | 100 % |
| Total | 7 sur 7 | 100 % |

Titres détenus²

| Date | Actions ordinaires | DLT EX2004 | DLT | Total | Valeur de marché |
|-------------|--------------------|------------|---------|---------|------------------|
| 3 juin 2022 | 314 063 | 42 985 | 232 111 | 589 159 | 19 978 382 \$ |
| 4 juin 2021 | 310 892 | 42 985 | 232 111 | 585 988 | 21 986 270 \$ |

1 Sur invitation des comités du conseil, M. Parent a assisté à la totalité ou à une partie de leurs réunions.

2 À titre de président et chef de la direction, M. Parent est assujéti à des objectifs en matière d'actionnariat plus élevés que ceux d'un administrateur indépendant (pour en savoir plus sur les exigences d'actionnariat imposées à M. Parent, voir la section 7 « Exigences d'actionnariat imposées aux dirigeants »).

Membre d'autres conseils de sociétés ouvertes

| | | |
|----------------|-------------------|-------------------|
| Actuellement | Telus Corporation | De 2017 à ce jour |
| Antérieurement | s.o. | |

**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, qui 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 Perkins 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 : 64
Jackson, New Hampshire,
États-Unis

Administrateur depuis : 2020
(indépendant)

Votes pour à la dernière
assemblée annuelle : 99,53 %

Valeur totale de la
rémunération reçue au cours
de l'exercice 2022 : 222 788 \$

**Membre du conseil/de comités et présence
aux réunions¹**

| | | |
|--------------------------|------------------|--------------|
| Conseil d'administration | 7 sur 7 | 100 % |
| Comité d'audit | 4 sur 4 | 100 % |
| Ressources humaines | 2 sur 2 | 100 % |
| Total | 13 sur 13 | 100 % |

Titres détenus

| Date | Actions ordinaires | DDVA | Total | Valeur de marché | Minimum requis | % de l'objectif |
|-------------|--------------------|--------|--------|------------------|----------------|-----------------|
| 3 juin 2022 | — | 12 760 | 12 760 | 432 691 \$ | 400 000 \$ | 108 % |
| 4 juin 2021 | — | 6 317 | 6 317 | 237 013 \$ | 594 000 \$ | 40 % |

1 Le général Perkins a été nommé au comité des ressources humaines le 10 août 2022.

Section 3 (suite)

Information relative aux candidats aux postes d'administrateur



Michael E. Roach

Leader international expérimenté dans le domaine des affaires et des technologies, M. Roach a été président et chef de la direction (2006 à 2016) du Groupe CGI inc. jusqu'à son départ à la retraite. Il demeure membre du conseil d'administration de CGI. Il a été auparavant président et chef de l'exploitation du Groupe CGI inc. et président et chef de la direction de Bell Sygma inc., une filiale de Bell Canada active dans le secteur de la technologie. M. Roach est titulaire d'un baccalauréat en arts en économie et en science politique et d'un doctorat honorifique en administration des affaires de l'Université Laurentienne à Sudbury, en Ontario.

Âge : 70
Montréal, Québec, Canada

Administrateur depuis : 2017
(indépendant)

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

Valeur totale de la
rémunération reçue au cours
de l'exercice 2022 : 226 750 \$

Membre du conseil/de comités et présence aux réunions

| | | |
|--------------------------|------------------|--------------|
| Conseil d'administration | 7 sur 7 | 100 % |
| Comité d'audit | 4 sur 4 | 100 % |
| Comité de gouvernance | 3 sur 3 | 100 % |
| Total | 14 sur 14 | 100 % |

Titres détenus

| Date | Actions ordinaires | DDVA | Total | Valeur de marché | Minimum requis | % de l'objectif |
|-------------|--------------------|--------|--------|------------------|----------------|-----------------|
| 3 juin 2022 | — | 30 132 | 30 132 | 1 021 776 \$ | 400 000 \$ | 255 % |
| 4 juin 2021 | — | 23 584 | 23 584 | 884 871 \$ | 594 000 \$ | 149 % |

Membre d'autres conseils de sociétés ouvertes

| | | |
|----------------|----------------|----------------------|
| Actuellement | CGI Group inc. | De 2006 à ce jour |
| Antérieurement | s.o. | |



Patrick M. Shanahan

Patrick M. Shanahan a été le 33^e secrétaire-adjoint à la défense des États-Unis. Il a également agi à titre de secrétaire par intérim à la défense des États-Unis (2019). Après s'être joint au ministère de la Défense, M. Shanahan a aidé à diriger l'élaboration de plusieurs politiques et de stratégies clés du ministère de la Défense. Auparavant, M. Shanahan a été vice-président principal, Chaîne d'approvisionnement et exploitation, The Boeing Company. Il a précédemment été vice-président principal responsable des programmes des avions commerciaux, gérant les profits et pertes des programmes 737, 747, 767, 777 et 787 et les activités des principales usines de fabrication de Boeing; vice-président et directeur général de la division du 787 Dreamliner, dirigeant le programme pendant une période de développement critique; vice-président et directeur général des systèmes de défense antimissiles de Boeing, supervisant le système de défense terrestre de mi-parcours, le laser aéroporté et le laser tactique avancé; vice-président et directeur général des systèmes d'aéronefs à voilure tournante, chargé de superviser les activités entourant l'Apache, le Chinook et l'Osprey. M. Shanahan a consacré plus de trois décennies à The Boeing Company.

M. Shanahan est membre de la National Academy of Engineering des États-Unis, membre de la Royal Aeronautical Society du Royaume-Uni, membre de la Society of Manufacturing Engineers des États-Unis et membre associé de l'American Institute of Aeronautics and Astronautics. Il a été régent à l'Université de Washington pendant plus de cinq ans.

M. Shanahan est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en génie mécanique de l'Université de Washington et de deux diplômes d'études supérieures du Massachusetts Institute of Technology.

Âge : 59
Seattle, Washington, É.-U.

Administrateur depuis : Avril
2022
Candidat pour la première fois
(indépendant)

Votes pour à la dernière
assemblée annuelle : s.o.

Valeur totale de la
rémunération reçue au cours
de l'exercice 2022 : s.o.

Membre du conseil/de comités et présence aux réunions¹

| | |
|--------------------------|-------------|
| Conseil d'administration | s.o. |
| Audit | s.o. |
| Total | s.o. |

Titres détenus

| Date | Actions ordinaires | DDVA | Total | Valeur de marché | Minimum requis | % de l'objectif ² |
|-------------|--------------------|------|-------|------------------|----------------|------------------------------|
| 3 juin 2022 | — | — | — | — | 400 000 \$ | s.o. |

¹ M. Shanahan a été nommé au conseil après la fin de l'exercice 2022 le 1^{er} avril 2022.

² M. Shanahan s'est joint au conseil d'administration le 1^{er} avril 2022 et doit satisfaire aux exigences d'actionariat dans les cinq ans suivant cette date.

Information relative aux candidats aux postes d'administrateur

**Andrew J. Stevens**

M. Stevens est administrateur de société au Royaume-Uni et a de l'expérience dans les secteurs de l'aérospatiale et de la défense à l'échelle mondiale. Il a travaillé pour Dowty Group, un important fabricant anglais d'équipements de bord (1976 à 1994); Bowthorpe plc (1994 à 1996); Messier-Dowty, comme directeur général puis directeur de l'exploitation (1996 à 2000); Rolls-Royce, comme directeur général de la défense aérospatiale (2001 à 2003); et Cobham plc, comme membre du conseil d'administration, 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 (2003 à 2012).

M. Stevens est ingénieur agréé, titulaire d'un diplôme spécialisé en ingénierie de production (mention très bien) de l'Université Aston de Birmingham, en Angleterre. Il est Fellow de la Royal Aeronautical Society et Fellow de l'Institution of Electrical Engineers et a aussi reçu un doctorat honorifique en sciences de l'Université Aston en 2013.

Âge : 65
Cheltenham, Gloucestershire,
Royaume-Uni

Administrateur depuis : 2013
(indépendant)

Votes pour à la dernière
assemblée annuelle : 96,89 %

Valeur totale de la
rémunération reçue au cours
de l'exercice 2022 : 226 750 \$

Membre du conseil/de comités et présence aux réunions

| | | |
|--------------------------------|------------------|--------------|
| Conseil d'administration | 7 sur 7 | 100 % |
| Comité des ressources humaines | 5 sur 5 | 100 % |
| Comité de gouvernance | 3 sur 3 | 100 % |
| Total | 15 sur 15 | 100 % |

Titres détenus

| Date | Actions ordinaires | DDVA | Total | Valeur de marché | Minimum requis | % de l'objectif |
|-------------|--------------------|--------|--------|------------------|----------------|-----------------|
| 3 juin 2022 | — | 82 779 | 82 779 | 2 807 035 \$ | 400 000 \$ | 702 % |
| 4 juin 2021 | — | 76 231 | 76 231 | 2 860 187 \$ | 594 000 \$ | 481 % |

Membre d'autres conseils de sociétés ouvertes

| | | |
|----------------|--------------------|----------------|
| Actuellement | s.o. | |
| Antérieurement | Héroux-Devtek inc. | De 2014 à 2019 |
| | De La Rue plc | De 2012 à 2019 |
| | Cobham plc | De 2003 à 2012 |

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, l'orientation sexuelle 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 l'appartenance à des conseils d'administration interdépendants 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;
- examiner les documents de la direction fournis avant les réunions du conseil et se préparer à celles-ci.

Selon les statuts de CAE, le conseil peut être composé d'un minimum de trois et d'un maximum de vingt et un administrateurs. 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 a fixé à treize le nombre d'administrateurs à élire à l'assemblée.

Caractéristiques du conseil

La grille suivante indiquant l'âge, la durée du mandat, les qualités professionnelles, l'expertise et les compétences des candidats aux postes d'administrateur 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 (12 administrateurs sur 13).**
- **Tous les membres des comités du conseil sont indépendants.**

| | Âge | | | Durée du mandat à CAE | | | Compétences | | | | | | | | | |
|---|-----------------|----------------|----------------|-----------------------|---------------|----------------|-----------------------------|------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|----------------------------|-----|----------------------|--|-----|---------------------|
| | Moins de 60 ans | De 60 à 69 ans | 70 ans et plus | De 0 à 5 ans | De 6 à 10 ans | Plus de 10 ans | Connaissance de l'industrie | Leadership et gestion stratégiques | Finances et comptabilité | Ressources humaines et rémunération | Relations gouvernementales | R-D | Droit et gouvernance | Technologie de l'information/cybersécurité/numérique | ESG | Gestion des risques |
| Ayman Antoun | ● | | | ● | | | ● | ● | | | ● | | | ● | | |
| Margaret S. (Peg) Billson | | ● | | | ● | | ● | ● | | ● | ● | | | | | |
| Elise Eberwein | ● | | | ● | | | ● | ● | ● | ● | | ● | | | ● | ● |
| L'honorable Michael M. Fortier | | ● | | | | ● | ● | ● | ● | ● | | ● | | | | |
| Marianne Harrison | ● | | | ● | | | | ● | ● | ● | | | | | | ● |
| Alan N. MacGibbon | | ● | | | ● | | | ● | ● | ● | | | | ● | | ● |
| Mary Lou Maher | | ● | | ● | | | | ● | ● | ● | | | | ● | ● | ● |
| François Olivier | ● | | | ● | | | | ● | ● | ● | | ● | ● | | | |
| Marc Parent | | ● | | | | ● | ● | ● | ● | | | ● | ● | | | |
| Général David G. Perkins, USA (ret.) | | ● | | ● | | | ● | ● | | ● | | | ● | | | ● |
| Michael E. Roach | | | ● | ● | | | ● | ● | ● | ● | | ● | ● | | | ● |
| Patrick M. Shanahan | ● | | | ● | | | ● | ● | | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Andrew J. Stevens | | ● | | | ● | | ● | ● | | ● | ● | ● | ● | | | |

1. Définition des aptitudes et compétences :

- **Connaissance de l'industrie** – Expérience ou compréhension de certains ou de tous les marchés ou secteurs directement pertinents pour CAE, y compris l'aviation civile, la défense et les soins de santé.
- **Leadership et gestion stratégiques** – Expérience en tant que cadre supérieur d'une société ouverte ou d'une autre grande organisation, et expérience de cadre ou de gestion dans l'élaboration, l'évaluation et la mise en œuvre d'un plan stratégique.
- **Finance/Comptabilité** – Expérience ou compréhension de la comptabilité et de l'information financières et de la finance d'entreprise, et familiarité avec les contrôles financiers et comptables internes et les IFRS.
- **Ressources humaines/rémunération** – Expérience ou compréhension de la rémunération et des avantages sociaux des dirigeants, y compris les programmes d'avantages sociaux et incitatifs, la gestion et la rétention des talents, le développement du leadership et la planification de la relève.
- **Relations gouvernementales** – Expérience ou compréhension des politiques réglementaires, politiques et publiques au Canada, aux États-Unis et dans les territoires internationaux.
- **R-D** – Expérience de la supervision de programmes de R-D à grande échelle.
- **Droit et gouvernance** – Expérience ou compréhension des questions et pratiques de gouvernance d'entreprise, y compris l'environnement juridique, de conformité et réglementaire applicable aux entreprises publiques ou à d'autres grandes organisations.
- **Technologie de l'information/cybersécurité/numérique** – Expérience ou compréhension de la conception et de la mise en œuvre, ou de la supervision de la conception et de la mise en œuvre, de stratégies et de politiques relatives aux systèmes de technologie de l'information à l'échelle de l'entreprise, aux infrastructures numériques axées sur le client, aux analyses de données, à la protection des renseignements personnels et à la cybersécurité.
- **ESG** – Expérience ou compréhension des pratiques et programmes ESG, y compris la durabilité, la santé et la sécurité, la diversité et l'inclusion et la responsabilité sociale.
- **Gestion des risques** – Expérience ou compréhension de l'identification et de l'évaluation des risques et des systèmes de gestion des risques.

Section 4

Gouvernance

Notre engagement envers une saine gouvernance d'entreprise

Les membres du conseil et de la direction sont fiers du fait que CAE maintienne des normes de gouvernance rigoureuses. Cette gouvernance repose sur le principe fondamental selon lequel des pratiques appropriées et éthiques mènent à la création et à la préservation de la valeur pour les actionnaires.

Notre structure de gouvernance permet à des administrateurs indépendants, avisés et chevronnés de fournir des conseils, des perspectives et de la surveillance 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 ainsi que les dispositions des règles de la NYSE et de la législation Sarbanes-Oxley.

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 de ce qui est résumé sur le site Web de CAE (<http://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 législation Sarbanes-Oxley et aux règles adoptées par la SEC aux termes de cette loi qui s'appliquent actuellement à CAE.

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 résultats 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 résultats sont diffusés sur le Web en direct et sont suivis d'une période de questions à laquelle tous les actionnaires peuvent accéder.

Section 4 (suite)

Gouvernance

- Nous organisons également des Journées des investisseurs destinées aux professionnels des marchés de capitaux, y compris des analystes financiers et des investisseurs institutionnels de manière ponctuelle. Ces événements permettent à CAE d'expliquer ses activités et de communiquer sa stratégie et sa vision à ses actionnaires de façon exhaustive. Ces réunions offrent également des occasions de discuter avec l'équipe de direction de CAE. Ces événements peuvent être tenus en personne ou par webdiffusion en direct. La rediffusion de l'événement et la présentation qui l'accompagne sont disponibles sur le site Web de CAE après l'événement.
- Le conseil encourage les actionnaires à assister aux assemblées annuelles des actionnaires de la Société. Ces assemblées offrent 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 de la haute direction de façon continue. Encore cette année, les actionnaires seront invités à l'assemblée à examiner l'approche de CAE en matière de rémunération de la haute direction 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 de la haute direction.
- 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 plus amples renseignements sont fournis à la page 93 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) H4T 1G6, Canada; ii) par courriel à l'adresse presidentconseil@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.

Section 4 (suite)

Gouvernance

- Nous sommes déterminés à maintenir et continuellement améliorer l'interaction avec nos actionnaires. Nous offrons à nos investisseurs institutionnels et à nos groupes de conseil en vote par procuration plusieurs occasions d'en apprendre davantage sur CAE, notamment :
 - Journées des investisseurs
 - Tournées des investisseurs tout au long de l'année
 - Rencontres en personne ou par vidéoconférence avec notre président et chef de la direction, notre vice-présidente exécutive, Finances et chef de la direction financière, notre vice-président principal, Relations avec les investisseurs et Gestion du risque d'entreprise, notre cheffe de la direction du développement durable et vice-présidente principale, Engagement des parties prenantes, les présidents de groupes et les membres de la haute direction dans nos divisions mondiales
 - Webdiffusions de nos conférences téléphoniques trimestrielles sur les résultats avec les analystes de recherche
 - Présentations de direction lors de conférences institutionnelles et sectorielles
 - Présentations trimestrielles sur les résultats disponibles sur notre site Web.

Nous recevons également des commentaires lors des occasions suivantes :

- Notre assemblée générale annuelle des actionnaires
- Des discussions régulières avec des analystes rattachés à un courtier
- Une adresse dédiée pour les demandes par courriel
- Notre note consultative sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction

Nous améliorons continuellement notre message à nos investisseurs pour leur donner les indications les plus précises sur nos perspectives de croissance et la valeur future de leur investissement.

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 établissant des politiques pour la Société, en supervisant la planification stratégique, en surveillant le rendement de la Société et en fournissant à la direction des conseils et des commentaires appropriés sur le rendement. 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 « Charte du conseil d'administration » de la présente circulaire.

Rôle et responsabilités du président et chef de la direction

Le président et chef de la direction apporte son concours dans la formulation de la description du poste de président et chef de la direction, qui est approuvée par le comité de gouvernance et le conseil. La description (qui est disponible sur notre site Web) prévoit que le président et chef de la direction est le principal responsable du leadership, de l'orientation stratégique et administratives et des résultats d'exploitation de CAE afin de s'assurer que CAE fixe des objectifs appropriés et gère ses ressources de façon à atteindre ces objectifs. Il prévoit également que le président et chef de la direction rend compte au conseil, entre autres, de la formulation et de l'exécution des stratégies commerciales, de la supervision de la structure et du cadre de gouvernance d'entreprise de CAE, de la responsabilité globale de la gestion des activités de CAE, de la réalisation d'un processus budgétaire complet et du suivi du rendement de CAE par rapport au budget, en veillant à ce que les stratégies de CAE soient mises en œuvre efficacement avec une réalisation au moment voulu de progrès par rapport aux objectifs stratégiques, en identifiant et en communiquant les risques et les occasions au conseil et en les traitant de manière appropriée, en tenant le conseil pleinement informé de tous les problèmes et aspects importants du rendement, des occasions et des développements du marché de la Société, la construction et le maintien d'un réseau de relations stratégiques avec les chefs d'entreprise, les représentants du gouvernement et les investisseurs, le développement et la mise en œuvre d'une stratégie de ressources humaines qui développe les capacités de leadership, et la création d'une structure et d'une culture organisationnelles qui optimisent et maintiennent des niveaux de performance élevés. 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.

Section 4 (suite) Gouvernance

Le président du conseil est indépendant

L'honorable John P. Manley est l'actuel président du conseil et occupera son poste actuel jusqu'à la clôture de l'Assemblée, date à laquelle M. MacGibbon le remplacera à titre de président du conseil. L'honorable John P. Manley et M. MacGibbon sont des administrateurs non dirigeants et, à ce titre, doivent 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 presidentconseil@cae.com ou à l'adresse de CAE indiquée dans la présente circulaire.

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 exerce ses activités indépendamment de la direction;
- présider les réunions du conseil et favoriser la tenue de discussions ouvertes et sans contraintes;
- définir, de concert avec le comité de gouvernance, la marche à suivre pour choisir les administrateurs et évaluer leur conduite;
- assurer l'interaction efficace et transparente entre les membres du conseil et la haute direction;
- informer les actionnaires au nom du conseil.

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 2022 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 dirigeant, 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 externe et interne, 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 clôture des registres, se composaient des administrateurs indépendants suivants :

| | Gouvernance | Audit | Ressources humaines |
|--------------------------------------|-------------|------------|---------------------|
| Margaret S. (Peg) Billson | Présidente | | ● |
| L'honorable Michael M. Fortier | | | Président |
| Marianne Harrison | ● | Présidente | |
| Alan N. MacGibbon | | ● | ● |
| Mary Lou Maher | | ● | ● |
| François Olivier | ● | ● | |
| Général David G. Perkins, USA (ret.) | | ● | ● |
| Michael E. Roach | ● | ● | |
| Patrick M. Shanahan | | ● | |
| 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.

Section 4 (suite) Gouvernance

La nomination d'administrateurs particuliers au sein de chacun des comités permanents du conseil vise généralement à refléter la pertinence des compétences et de l'expérience des administrateurs indépendants par rapport à la charte du comité applicable (pour en savoir plus sur le processus et les critères de sélection, se reporter à la section 3 intitulée « **Information relative aux candidats aux postes d'administrateur** »).

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 exécutive, 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 au 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 d'entreprise, des tendances importantes et des nouvelles exigences légales ou réglementaires. La haute direction fait aussi des présentations au conseil sur le rendement de CAE et sur des questions touchant les activités de celle-ci, l'industrie et le milieu concurrentiel dans lequel elle exerce ses activités.

Le comité de gouvernance encourage les administrateurs de CAE à assister à des conférences, à des séminaires ou à des cours, qu'ils soient propres à l'industrie au sein de laquelle œuvre CAE ou liés à leur rôle d'administrateur, les frais étant assumés par CAE. Tout au long de l'exercice 2022, la direction a mené ou organisé les séances de formation indiquées dans le tableau suivant. 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 changements au sein du paysage concurrentiel, les responsabilités fiduciaires des administrateurs, l'évolution de la législation, de la technologie, les nouveautés de l'industrie et tout autre matériel éducatif.

| Date | Sujet | Participants | Présenté par |
|---------------------------|---|--------------------------------|---|
| 12 avril 2021 | Perspectives pour les activités en 2022 | Conseil complet | <ul style="list-style-type: none"> • Chef de la direction |
| 12 avril 2021 | Mises à jour du contexte stratégique, qui comprend les développements technologiques et les développements du secteur de l'aviation civile | Conseil complet | <ul style="list-style-type: none"> • Président de groupe, Aviation civile • Vice-président principal, Exploitation, Technologies et Innovation mondiales • Vice-président, Technologie • Vice-président, Stratégie numérique mondiale |
| 13 avril 2021 | Séance de stratégie en soins de santé; Séance sur la stratégie de défense et de sécurité | Conseil complet | <ul style="list-style-type: none"> • Présidente, Santé et vice-présidente exécutive, Développement des affaires et Initiatives de croissance • Président de groupe, Défense et sécurité |
| 14 avril 2021 | Mises à jour sur le développement des affaires et les initiatives de croissance; Séance sur la stratégie financière | Conseil complet | <ul style="list-style-type: none"> • Chef de la direction financière • Présidente, Santé et vice-présidente exécutive, Développement des affaires et Initiatives de croissance |
| 4 mai 2021 18 mai 2021 | Mises à jour sur les tendances en matière de rémunération, y compris les pratiques exemplaires émergentes en matière d'information à fournir sur la rémunération de la haute direction, l'analyse du marché concurrentiel de la rémunération de la haute direction, l'évaluation des risques et les développements réglementaires | Comité des ressources humaines | <ul style="list-style-type: none"> • Meridian Compensation Partners |

Section 4 (suite)

Gouvernance

| Date | Sujet | Participants | Présenté par |
|---|--|--------------------------------|--|
| 18 mai 2021 10 novembre 2021 Le 10 février 2022 | Mises à jour sur la gouvernance, y compris les faits nouveaux concernant la responsabilité sociale de l'entreprise, l'éthique, la conformité, la protection des données, la protection des renseignements personnels et les contrôles à l'exportation, et mises à jour sur la planification de la relève du conseil, y compris les tendances en matière de composition du conseil et l'approche actuelle en matière d'évaluation du rendement des administrateurs et d'évaluation des comités | Comité de gouvernance | <ul style="list-style-type: none"> • Vice-présidente principale, Affaires publiques, Communications mondiales et Responsabilité sociale d'entreprise • Meridian Compensation Partners • Russell Reynolds Associates • Chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire |
| 18 mai 2021 10 août 2021 10 novembre 2021 | Mises à jour sur la stratégie mondiale en matière de santé, de sécurité et d'environnement et les attentes du marché en matière de changement climatique | Comité des ressources humaines | <ul style="list-style-type: none"> • Vice-président principal, Ingénierie, Exploitation et Innovation mondiales |
| 18 mai 2021 11 août 2021 10 novembre 2021 Le 10 février 2022 | Mises à jour sur des sujets liés à la gouvernance du comité d'audit, y compris la cybersécurité, les modifications fiscales, le contexte de la trésorerie, l'examen des programmes d'assurance, les technologies de rupture, la gestion des risques d'entreprise, la structure du capital, les mises à jour réglementaires, les observations en vue de l'examen des rapports financiers, les rapports sur les facteurs ESG et les obligations d'information liée au climat, les processus d'intégration des fusions et acquisitions et les autres faits nouveaux en matière de normes comptables ainsi que les changements et les défis du secteur | Comité d'audit | <ul style="list-style-type: none"> • Chef de la direction financière • Chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire • Responsable, Risques & Assurances • Vice-président principal, Stratégie et relations avec les investisseurs • Vice-présidente principale, Affaires publiques, Communications mondiales et Responsabilité sociale d'entreprise • Vice-Présidente, Fiscalité • Vice-président et trésorier • Vice-président et contrôleur • PriceWaterhouse Coopers S.E.N.C.R.L., s.r.l • Deloitte S.E.N.C.R.L., s.r.l. |
| 19 mai 2021 | Mises à jour sur l'évolution du lobbying au sein du secteur et les activités à Washington | Conseil complet | <ul style="list-style-type: none"> • Vice-président, Opérations – Washington |
| 10 août 2021 | Stratégie de diversité, d'équité et d'inclusion et mise à jour portant sur le talent | Comité des ressources humaines | <ul style="list-style-type: none"> • Vice-président principal, Ressources humaines |
| 10 novembre 2021 | Mises à jour sur les tendances et les développements en matière de sécurité aérienne | Comité des ressources humaines | <ul style="list-style-type: none"> • Chef de service, Exploitation – Vols d'affaires |
| 10 novembre 2021 | Mises à jour sur la planification et l'évolution du programme de conformité liées à la pandémie de COVID | Comité de gouvernance | <ul style="list-style-type: none"> • Chef des affaires juridiques et de la conformité, et secrétaire |
| Le 10 février 2022 | Mises à jour sur les programmes et les initiatives en matière de talents et de leadership | Comité des ressources humaines | <ul style="list-style-type: none"> • Vice-président principal, Ressources humaines mondiales |
| 11 février 2022 | Mises à jour sur la cybersécurité | Conseil complet | <ul style="list-style-type: none"> • Chef des technologies de l'information |

Supervision de la gestion des risques d'entreprise

La gestion des risques d'entreprise est essentielle pour CAE, car la Société exerce ses activités dans plusieurs secteurs d'activité qui présentent divers risques et incertitudes. CAE a établi une politique de gestion des risques d'entreprise (GRE) décrivant le cadre afin d'assurer 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.

Ce cadre repose sur un modèle à trois lignes où les secteurs d'activité, la fonction de gestion des risques et la fonction d'audit interne travaillent ensemble pour gérer les risques cruciaux et améliorer continuellement le processus de gestion des risques :

- La première ligne est formée de nos dirigeants de CAE qui sont responsables d'assumer les risques et de gérer quotidiennement les risques et contrôles. Ils sont chargés de mettre en œuvre des mesures préventives et correctives et de maintenir et d'exécuter des contrôles internes efficaces au quotidien;
- La deuxième ligne est constituée de diverses fonctions de gestion des risques, de conformité, de continuité des activités et de contrôle. Ce groupe facilite et surveille la mise en œuvre de pratiques efficaces de gestion des risques et aide les responsables des risques à définir l'exposition cible aux risques et à communiquer les informations adéquates sur les risques dans tout CAE. La deuxième ligne assure également la surveillance des risques à l'échelle de l'entreprise et conseille la haute direction relativement à la GRE. Dirigée par le vice-président principal, Relations avec les investisseurs et Gestion du risque d'entreprise, la deuxième ligne gère le processus de GRE et est appuyée au besoin par des experts, des spécialistes en gestion des risques, des consultants et toute autre ressource jugée appropriée pour atteindre le niveau souhaité de gestion des risques; et
- La troisième ligne est constituée de la fonction d'audit interne et fournit au comité d'audit et à la direction une appréciation indépendante de notre cadre de gestion des risques, de notre environnement de contrôle et des systèmes de contrôle interne. Elle conseille la haute direction et lui fait des recommandations sur les possibilités d'amélioration des contrôles internes, des systèmes de gestion des risques et porte à l'attention de la direction les avantages organisationnels et opérationnels qui seront tirés des missions. L'audit interne est régi par la charte de l'audit interne.

En vertu de notre politique de GRE :

- 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 les facteurs ESG, l'éthique et la gouvernance, la stratégie, la législation, les finances et l'exploitation. Lors de la séance stratégique annuelle, le conseil examine le profil de risque de CAE afin de confirmer que l'exposition globale au risque respecte l'appétit pour le risque de CAE. En outre, la direction et le conseil discutent des principaux risques critiques et émergents auxquels notre entreprise est confrontée tout au long de l'année, notamment trimestriellement et annuellement pendant les processus de planification stratégique et d'établissement du budget.
- 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.

Un compte rendu plus détaillé de la gestion des risques est présenté à la section 9 intitulée « *Risques et incertitudes liés à nos activités* » de notre rapport de gestion pour le quatrième trimestre de l'exercice clos le 31 mars 2022, déposé auprès des commissions canadiennes des valeurs mobilières et fourni à 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).

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, outil de signalement 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.

Section 4 (suite)

Gouvernance

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.

Questions de responsabilité sociale d'entreprise

À CAE, la responsabilité sociale d'entreprise (RSE) fait partie intégrante de qui nous sommes en tant qu'entreprise et de la façon dont nous faisons une différence dans le monde. La RSE est ancrée dans notre culture et oriente nos priorités, nos décisions et nos actions. Notre priorité consiste à assurer la sécurité et le bien-être de nos employés et de nos clients, de même qu'à avoir une incidence positive sur les collectivités où nous sommes situés. Le conseil d'administration est chargé d'examiner et d'approuver le rapport annuel d'activités et de responsabilité sociale d'entreprise, y compris la feuille de route sous-jacente en matière de développement durable, les objectifs et les données sur le rendement.

La noble raison d'être de CAE, soit de rendre le monde plus sécuritaire, n'a jamais été aussi pertinente qu'au cours de la dernière année en raison des répercussions continues de la pandémie et du conflit en Ukraine. Elle rend compte de la façon dont CAE exerce une influence dans le monde et elle guide ses décisions et ses actions. Améliorer la sécurité de l'aviation civile, soutenir la paix et la démocratie grâce à l'état de préparation des forces alliées et améliorer la sécurité des soins de santé sont tous ancrés dans les principes de la RSE.

Au cours de l'exercice 2022, bon nombre de nos projets ont eu un impact social important. Au nombre de ces projets figurent les suivants :

- Cette année marque la fin de notre première feuille de route quinquennale en matière de responsabilité sociale d'entreprise. Depuis 2018, nous avons réalisé des progrès considérables à l'égard de nos quatre piliers RSE : employés et sécurité, éthique et intégrité, innovation et expérience client, et collectivités, environnement et lutte contre les changements climatiques. Nous avons progressé par rapport à nos cibles. Au cours de l'exercice 2022, nous avons effectué un sondage portant sur l'importance relative des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) avec plus de 3 600 parties prenantes internes et externes. Elles ont accordé la priorité à dix-sept (17) sujets ESG d'importance pour la stratégie de CAE. Le sondage comprenait également quatre questions fondées sur une échelle de type Likert sur la mission, les produits et les services de CAE, la réponse à l'après COVID et l'impact social de CAE. Avec le nouveau modèle d'importance, nous reverrons nos piliers RSE et élaborerons une feuille de route stratégique pluriannuelle en matière d'ESG et des cibles précises afin d'améliorer l'impact et le rendement de CAE sur ces objectifs ESG.
- Également à l'exercice 2022, CAE a élaboré et publié son code de conduite à l'intention de ses fournisseurs du monde entier afin de renforcer l'incidence ESG sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. En tant que chef de file de l'industrie fortement axé sur l'ESG, CAE mobilise ses fournisseurs afin qu'ils gèrent leur propre impact sur la société et l'environnement. Ce code de conduite à l'intention des fournisseurs aborde un large éventail de questions ESG telles que les normes de conformité éthique et commerciale, le respect des droits humains, l'environnement et la gestion des risques. Le code de conduite à l'intention des fournisseurs de CAE est disponible sur notre site Web.

Notre rendement et nos réalisations en matière de facteurs ESG sont indiqués dans notre Rapport annuel d'activités et de responsabilité sociale d'entreprise. Nos objectifs, l'approche de la direction, les initiatives 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 de rapport

Le rapport a été rédigé en conformité avec les normes de la Global Reporting Initiative (GRI). La GRI est un organisme indépendant qui fournit un cadre de référence mondialement accepté pour la communication de l'information sur le développement durable dans les entreprises et les secteurs d'activité.

Section 4 (suite)

Gouvernance

CAE respecte les principes du Pacte mondial des Nations Unies en tant que signataire. Nous avons commencé à faire rapport sur les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, en identifiant cinq objectifs sur lesquels notre stratégie d'entreprise et notre modèle d'affaires sont les plus alignés et en établissant une correspondance entre ces objectifs et nos principaux enjeux en matière de durabilité. 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. Se reporter à notre Rapport annuel d'activités et de responsabilité sociale d'entreprise pour connaître les raisons pour lesquelles CAE priorise et poursuit les cinq objectifs suivants :

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

L'engagement de CAE envers le Pacte mondial des Nations Unies et les Principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies ainsi que l'importance que CAE accorde aux facteurs ESG se traduisent dans ses codes et ses politiques, y compris les suivants, qui peuvent être consultés sur le site Web de CAE :

- Politique en matière de lutte contre la corruption;
- Code d'éthique professionnelle;
- Politique relative aux minerais de conflit;
- Politique sur les dons de charité et les commandites;
- Politique sur la diversité, l'équité et l'inclusion en milieu de travail;
- Politique 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;
- Procédures internes de signalement et politique de dénonciation.

CAE présente également de l'information au *Carbon Disclosure Project* (CDP) et nous communiquons l'information recommandée 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.

Au cours de l'exercice 2022, nous avons continué à faire rapport sur notre conformité aux normes SASB pour les secteurs de l'aéronautique et de la défense, et services professionnels et commerciaux décrits dans notre Rapport annuel d'activités et de responsabilité sociale d'entreprise.

Nous surveillons les derniers développements en ce qui a trait aux attentes en matière de communication de l'information sur les facteurs ESG et rajustons continuellement notre information en fonction des pratiques exemplaires.

Gouvernance et surveillance

Le conseil exerce une surveillance et le comité de direction est responsable des facteurs ESG. Ces questions sont examinées par le comité de gouvernance et le comité des ressources humaines selon la question ESG, 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 du rendement par rapport aux objectifs et aux 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. Du point de vue de la direction, 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.

Section 4 (suite)

Gouvernance

Afin d'accélérer encore davantage la mise en œuvre de notre feuille de route stratégique en matière d'ESG et en reconnaissance de l'importance croissante des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance au sein du marché actuel, au cours de l'exercice 2022, nous avons créé le poste de cheffe de la direction du développement durable et vice-présidente principale, Engagement des parties prenantes. Elle dirigera la stratégie et le programme ESG de CAE, le développement durable, l'environnement et l'impact social, y compris la diversité, l'équité et l'inclusion. De plus, comme l'importance que nous accordons à la diversité, à l'équité et à l'inclusion demeure fondamentale aux valeurs de CAE, nous avons également nommé une cheffe de la direction de la diversité, de l'équité et de l'inclusion qui relève directement de notre vice-président principal, Ressources humaines mondiales et indirectement de la cheffe de la direction du développement durable et vice-présidente, Engagement des parties prenantes.

Les progrès réalisés à l'égard du plan de gestion des risques ESG sont également communiqués au comité de direction et au conseil par l'intermédiaire de la gouvernance de la GRE et en fonction de leur cadre.

Évaluation des administrateurs par le comité de gouvernance

Se reporter à la section 5 « **Rapports des comités du conseil** ».

Rémunération

Se reporter 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 de la haute direction – Établissement de la rémunération de la haute direction – 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 surveiller les intérêts des administrateurs et des hauts dirigeants à examiner le rôle et la conduite du conseil, à évaluer le rendement du conseil et de ses comités, à examiner l'indépendance de chaque membre du conseil, 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, à superviser les principaux programmes de conformité de CAE 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, d'ESG, 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 l'adresse www.cae.com.

Le comité de gouvernance a tenu trois réunions au cours de l'exercice 2022; taux de présence global de 100 %.



M.S. Billson (présidente)



M. Harrison



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 Marianne Harrison, de François Olivier et de Michael E. Roach se trouve ci-après dans le rapport du comité d'audit.

Faits saillants de l'exercice 2022

- Le comité de gouvernance a discuté de la planification de la relève compte tenu du départ prévu de certains administrateurs en août 2022 (MM. Manley et Fortier). Le comité a recommandé que le conseil approuve une prolongation du mandat de M. Fortier d'un an, soit jusqu'en août 2023, pour un total de treize ans dans le cadre de la relève prévue du président du comité des ressources humaines de CAE. Le comité a recommandé le recrutement de trois administrateurs supplémentaires. Le comité a examiné plusieurs candidats possibles qu'une agence de recrutement externe a repérés en vue de leur nomination afin d'améliorer la diversité des compétences et de la composition du conseil et a examiné et recommandé les candidatures de Patrick M. Shanahan, d'Ayman Antoun et d'Elise Eberwein.
- Le comité de gouvernance a passé en revue les politiques actuelles sur la limitation de l'âge et de la durée des mandats de CAE. La limitation de la durée des mandats de 12 ans a été maintenue. Le comité de gouvernance a recommandé une augmentation de la limite d'âge de 72 à 75 ans. Une exception à la limitation de l'âge et de la durée des mandats a été approuvée afin de permettre au président du conseil d'exercer ses fonctions pour un mandat complet de cinq ans.
- Avec l'aide des conseillers en rémunération du conseil, le comité de gouvernance a recommandé des modifications à la rémunération du conseil et aux exigences minimales en matière d'actionnariat, à compter du 1^{er} janvier 2022, sur la base d'un groupe de pairs de référence en matière de rémunération à jour reflétant les données provenant des informations publiées les plus récentes.
- Le comité de gouvernance a examiné et approuvé les modifications apportées au code d'éthique professionnelle de CAE, à la charte du comité de gouvernance, aux procédures internes de signalement et à la politique relative aux minerais de conflit. Le comité de gouvernance a approuvé une nouvelle politique sur les conflits d'intérêts.

Section 5 (suite)

Rapports des comités du conseil

- 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 et approuvé la stratégie et les objectifs en matière d'ESG de la Société.

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 2022 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, les lois sur le contrôle des exportations et la protection des données et de la vie privée;
- diverses présentations sur les marchés, la technologie, les développements sectoriels de CAE et autre matériel éducatif.

Se reporter à la section 4 – « **Gouvernance d'entreprise – Orientation et formation continue** » pour plus de renseignements sur l'orientation des nouveaux administrateurs et les séances de formation menées au cours de l'exercice 2022.

Politique sur les administrateurs qui siègent à d'autres conseils et l'interdépendance

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, à moins que le conseil n'en convienne autrement.
- 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; 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 la 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.

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. Le président du comité de gouvernance approuve chaque année un questionnaire complet distribué par un fournisseur tiers portant sur le rendement du conseil et le rendement individuel. 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. Un questionnaire distinct est distribué aux membres de l'équipe de direction de CAE. Le fournisseur tiers 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 pertinents. 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 son 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.

Rapports des comités du conseil

Examen de la rémunération des membres du conseil et des exigences minimales d'actionnariat

Conformément à la cadence d'examen de la rémunération des administrateurs tous les deux ans rétablie au cours de l'exercice 2021, le comité de gouvernance a procédé à un examen de la rémunération du conseil d'administration au cours de l'exercice 2022.

Avec l'aide des conseillers en rémunération du conseil, Meridian Compensation Partners, le comité de gouvernance a révisé le niveau de rémunération des administrateurs à l'aide d'un groupe de référence en matière de rémunération à jour reflétant les données provenant des informations publiées les plus récentes.

À l'instar de la philosophie de rémunération des hauts dirigeants de CAE, la rémunération des administrateurs de CAE est ciblée à la médiane du groupe de référence.

Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2022, les modifications suivantes, qui reflètent la plus récente étude comparative sur la rémunération et la médiane du marché, ont été recommandées aux fins d'approbation par le conseil :

- Augmenter la rémunération annuelle du président du conseil, la faisant passer de 365 000 \$ à 400 000 \$, dont 220 000 \$ en DDVA et 180 000 \$ en espèces ou en DDVA
- Augmenter la rémunération annuelle des membres du conseil, la faisant passer de 198 000 \$ à 225 000 \$, dont 145 000 \$ en DDVA et 80 000 \$ en espèces ou en DDVA
- Modifier l'exigence minimale d'actionnariat, la faisant passer de trois fois la rémunération totale annuelle du conseil à cinq fois la rémunération annuelle au comptant

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 reçues par la haute direction de CAE. Le comité de gouvernance est régulièrement informé de la résolution de telles plaintes et des résultats du processus d'attestation annuelle 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 en 2020 afin d'élargir son champ d'application et d'inclure expressément les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de 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 au moment 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; b) que différents points de vue sont pris en compte pour pouvoir traiter les questions, tout en offrant une 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 hauts dirigeants.

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 le genre, l'âge, la race, la nationalité, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle 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; b) considérer le degré de représentation des femmes et des membres des autres groupes désignés au sein de l'équipe de direction.

Section 5 (suite)

Rapports des comités du conseil

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;
- 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 adopté une cible selon laquelle les femmes représentent au moins 30 % des administrateurs d'ici 2022.

En mai 2020, le conseil, sur la recommandation du comité de gouvernance, a mis à jour la politique en matière de diversité afin de tenir compte du fait que le conseil cherche à atteindre la parité hommes-femmes, la cible de représentation féminine demeurant d'au moins 30 % des administrateurs d'ici 2022. Si tous les candidats aux postes d'administrateur sont élus à la prochaine assemblée qui se tiendra le 10 août 2022, nous aurons atteint cette cible au niveau du conseil immédiatement après l'assemblée. La politique sur la diversité a également été modifiée en mai 2020 en adoptant un objectif de représentation féminine d'au moins 30 % des hauts dirigeants d'ici 2022. Nous avons atteint notre cible de 30 % au cours de l'exercice 2022, lorsque trois (3) membres sur dix (10) de notre comité de direction étaient des femmes, avant que ce comité ne passe à onze (11) membres.

En juin 2022, selon la recommandation formulée par le comité de gouvernance, le conseil a modifié la politique afin d'élargir nos cibles à tous les groupes contribuant à la diversité (y compris les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les membres de la communauté LGBTQ2+), tant à l'égard des hauts dirigeants que des administrateurs, ce qui témoigne de l'importance essentielle accordée à la diversité dans le processus de sélection des candidats au conseil et des hauts dirigeants. Les cibles de la Société ont donc été révisées pour faire en sorte que d'ici 2025, au moins 33 % des hauts dirigeants et 40 % des administrateurs fassent partie des groupes contribuant à la diversité (y compris les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les membres de la communauté LGBTQ2+). Ces nouvelles cibles sont cohérentes avec la participation de CAE, pour la deuxième année de suite, au Défi 50-30, une initiative créée conjointement par le gouvernement du Canada, la société civile et le secteur privé qui vise à atteindre la parité de genre et une représentation importante (au moins 30 %) des groupes sous-représentés, y compris les personnes racialisées (notamment les Premières Nations, les Inuits et les Métis), les personnes handicapées (y compris celles qui ont une incapacité invisible ou épisodique) et les membres de la communauté LGBTQ2+, au sein des conseils d'administration et dans des postes de hauts dirigeants pour construire un avenir économique plus diversifié, inclusif et vibrant pour les Canadiens.

Administrateurs

| | Femmes | | Femmes, personnes handicapées, Autochtones, membres de minorités visibles et membres de la communauté LGBTQ2+ | |
|--------------------------|--------|------------|---|------------|
| | Cible | Échéancier | Cible | Échéancier |
| Conseil d'administration | 30 % | D'ici 2022 | 40 % | D'ici 2025 |

Hauts dirigeants

| | Femmes, personnes handicapées, Autochtones, membres de minorités visibles et membres de la communauté LGBTQ2+ | |
|---------------------|---|------------|
| | Cible | Échéancier |
| Équipe de direction | 33 % | D'ici 2025 |

Section 5 (suite)

Rapports des comités du conseil

Nos cibles s'alignent sur l'initiative en matière de diversité, d'équité et d'inclusion de CAE pour favoriser un environnement inclusif, offrant une diversité des genres et exempt de préjugés, et améliorer la représentation et le développement des femmes et leur accès à des postes de direction. En outre, CAE a reçu en 2021 le niveau Argent 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 a été sélectionnée pour faire partie de l'indice d'égalité des genres de Bloomberg de 2022, pour la quatrième année d'affilée, qui établit une nouvelle norme de transparence comme élément essentiel de l'engagement d'une entreprise envers l'égalité des genres.

En outre, en signant l'initiative BlackNorth, nous nous sommes fièrement engagés à ce que CAE prenne des mesures délibérées pour recruter des talents de la communauté noire et créer un milieu de travail où les employés noirs ont un soutien pour croître, une organisation qui honore la vitalité et la richesse que la diversité apporte et surtout, une société où chaque membre de notre équipe peut réussir et s'épanouir, sans exception.

Pour obtenir plus de renseignements sur les autres initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, se reporter à la rubrique « Gestion des talents » sous « Faits saillants de l'exercice 2022 du comité des ressources humaines » de la présente circulaire et à notre Rapport annuel d'activités et de responsabilité sociale d'entreprise disponible sur notre site Web.

Au 15 juin 2022, trois (3) administrateurs sur douze (12) (c.-à-d., 25 %) et trois (3) membres sur onze (11) de notre comité de direction (c.-à-d., 27 %) étaient des femmes. Le 10 août 2022, si tous les candidats proposés aux postes d'administrateur sont élus à la prochaine assemblée, quatre (4) des treize (13) administrateurs (c.-à-d., 31 %) seront des femmes. Le conseil ou le comité de direction ne comptait aucun (0 %) Autochtone, aucune personne handicapée, ni aucun membre de minorités visibles. Un (1) administrateur sur douze (12) (8 %) était un membre de la communauté LGBTQ2+. Aucun membre de la communauté LGBTQ2+ n'était représenté au sein du comité de direction. L'information sur la diversité qui précède est tirée de l'information fournie par les administrateurs et les hauts dirigeants. 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.

| | Femmes | | Personnes handicapées | | Autochtones | | Membres de minorités visibles | | Membres de la communauté LGBTQ2+ | | Nombre total | Nombre de personnes qui sont membres de plus d'un groupe |
|---------------------------------|----------------|-----------------|-----------------------|---|-------------|---|-------------------------------|---|----------------------------------|---|--------------|--|
| | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | | |
| Conseil d'administration | 3 ¹ | 25 ¹ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 8 | 4 | 1 |
| Équipe de direction | 3 | 27 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 |

1 Le 10 août 2022, si tous les candidats proposés aux postes d'administrateur sont élus à la prochaine assemblée, quatre (4) des treize (13) administrateurs (c.-à-d., 31 %) seront des femmes.

Le comité d'audit

Aide le conseil à superviser l'intégrité de nos états financiers consolidés, examine les documents d'information publics, la conformité aux exigences applicables prévues par la loi et la réglementation, l'indépendance, les compétences et la nomination de l'auditeur externe, la performance des auditeurs externe et interne, la surveillance des opérations entre parties liées, la responsabilité de la direction quant à l'évaluation de l'efficacité des contrôles internes et aux rapports afférents ainsi que nos processus de gestion des risques d'entreprise.

Pour vous informer sur le comité d'audit, y compris son mandat, ainsi que ses politiques et procédures concernant l'embauche de l'auditeur externe, se reporter également à notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 mars 2022 (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, Marianne Harrison et Mary Lou Maher ont été désignés par le conseil comme les experts financiers du comité d'audit. De plus, le conseil estime que les autres membres du comité d'audit possèdent 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 et dans la notice annuelle pour l'exercice clos le 31 mars 2022.

Le comité d'audit a tenu quatre réunions au cours de l'exercice 2022; taux de présence global de 100 %. Patrick M. Shanahan s'est joint au comité d'audit le 1^{er} avril 2022 après la fin de l'exercice 2022.



M. Harrison (présidente)



A.N. MacGibbon



M. Maher



F. Olivier



Gén. D.G. Perkins,
USA (ret.)



M.E. Roach



Patrick M. Shanahan

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.

Marianne Harrison, présidente du comité d'audit, 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. Mme Harrison est actuellement présidente et chef de la direction de John Hancock Life Insurance Company, division américaine de la Société Financière Manuvie établie à Toronto, et elle est également membre de l'équipe de 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. Mme 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.

Alan N. MacGibbon met à contribution une riche expertise financière. Il a été associé directeur et chef de la direction de Deloitte S.E.N.C.R.L., s.r.l. Canada, un membre du conseil d'administration de Deloitte et a siégé au conseil d'administration mondial de Deloitte Touche Tohmatsu Limited. M. MacGibbon est comptable professionnel agréé et Fellow de l'Institut des comptables professionnels agréés de l'Ontario.

Rapports des comités de conseil

Mary Lou Maher possède de solides connaissances d'affaires et expertise financière dans diverses industries. Pendant sa carrière de 38 ans chez KPMG, elle a acquis une vaste expérience et une compréhension du rôle du conseil grâce à sa participation directe au sein du conseil et du travail qu'elle a accompli en tant qu'associée d'audit. Plus récemment, elle a agi à titre d'associée directrice canadienne, Qualité et gestion des risques, chez KPMG Canada, et de chef mondiale, Inclusion et diversité, KPMG International. Elle a également occupé plusieurs postes de haute direction et de gouvernance, notamment celui de chef des services financiers et de chef des ressources humaines. Elle est Fellow de l'Institut des comptables professionnels agréés de l'Ontario.

François Olivier possède une grande expérience en croissance rentable d'entreprise au moyen de fusions et d'acquisitions et en gestion d'activités de fabrication à grande échelle, acquise surtout à titre d'ancien 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 il est diplômé du Program for Management Development de la Harvard Business School.

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 était 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 10 ans et a acquis une riche expérience de direction internationale au sein de sociétés de consultation et axées sur les technologies. M. Roach est titulaire d'un baccalauréat en arts en économie et en science politique et d'un doctorat honorifique en administration des affaires de l'Université Laurentienne à Sudbury, en Ontario.

Patrick M. Shanahan a été le 33^e secrétaire-adjoint à la défense et secrétaire par intérim à la défense des États-Unis (du 1^{er} janvier 2019 au 23 juin 2019). M. Shanahan compte plus de trois décennies d'expérience dans la gestion des profits et des pertes pour divers programmes et activités de The Boeing Company. M. Shanahan est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en génie mécanique de l'Université de Washington et de deux diplômes d'études supérieures du Massachusetts Institute of Technology.

Faits saillants de l'exercice 2022

- Le comité a examiné et approuvé des modifications à la politique et aux procédures relatives aux services d'audit et aux services non liés à l'audit.
- Le comité a examiné et approuvé une version révisée de la charte du comité d'audit et du plan de travail annuel du comité d'audit.
- Au cours du dernier exercice, le comité a examiné, avec et sans la direction, les résultats des communications de PwC avec CAE exigées par les normes d'audit généralement reconnues.
- Le comité a examiné en profondeur les renseignements financiers trimestriels intermédiaires et les communiqués de presse concernant les résultats financiers avant leur publication.
- Le comité a également examiné le rapport de gestion trimestriel et les communiqués de presse annonçant les résultats trimestriels, puis a recommandé au conseil de les approuver.
- Le comité 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 2022, de pair avec la direction et PwC. Il a ensuite recommandé leur approbation et leur dépôt auprès de l'Autorité des marchés financiers et de la SEC.
- Le comité a approuvé le plan et le budget d'audit interne de CAE pour le cycle des exercices 2022 et 2023 et a approuvé la charte de l'audit interne.
- 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 législation Sarbanes-Oxley et des règles connexes de la SEC, ainsi que les règles relatives aux comités d'audit et à l'attestation de l'information financière 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 notes et perspectives accordées par S&P, les activités de financement, y compris le prospectus préalable, le supplément de prospectus et les placements privés, la trésorerie, l'observance fiscale et les modifications aux normes IFRS.
- Le comité a examiné les changements visant la politique relative aux risques d'entreprise et la politique d'embauche d'auditeurs externes, et a recommandé ces modifications au conseil aux fins de son approbation.

Le comité des ressources humaines

Aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de supervision en ce qui concerne la rémunération, les avantages, les incitations, la nomination, l'évaluation ainsi que la relève du président et chef de la direction, des autres dirigeants et du personnel de direction; 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 2022; taux de présence global de 100 %.



Hon. M.M. Fortier
(président)



M.S. Billson



A.N. MacGibbon



M. Maher



Gén. D.G. Perkins
USA (ret.)



A.J. Stevens

Le comité des ressources humaines est chargé de superviser les programmes de rémunération de la haute direction et de planification de la relève de la Société. Nous veillons 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'Airbus 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 que dans des entités gouvernementales.
- 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 aérospatial.
- Alan N. MacGibbon a été associé directeur et chef de la direction de Deloitte S.E.N.C.R.L., s.r.l. Canada de 2004 à 2012, un cabinet de services professionnels comptant plus de 8 500 associés et employés. M. MacGibbon a siégé au comité exécutif et au 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. M. MacGibbon 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.
- Mary Lou Maher possède une vaste expérience de direction dans les domaines du risque, des ressources humaines et des finances. Au cours de sa longue carrière chez KPMG, elle a occupé plusieurs postes de haute direction et de gouvernance, traitant de questions liées à la rémunération, aux régimes d'avantages sociaux, aux plans de relève et à la diversité et à l'inclusion, notamment en qualité de chef mondiale, Inclusion et diversité, KPMG International, de membre de l'équipe de gestion des ressources-cadres mondiales, de chef, Inclusion et diversité, de chef des services financiers et de chef des ressources humaines.
- 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 était 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.

Section 5 (suite)

Rapports des comités du conseil

- 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 au niveau des employés et des 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.

Faits saillants de l'exercice 2022

Gestion des talents

Au cours de l'exercice 2022, la Société a continué d'investir dans la numérisation et l'amélioration de l'expérience de l'évaluation du talent et du leadership et dans une nouvelle plateforme pour soutenir un développement professionnel efficace. La plateforme utilise l'intelligence artificielle pour obtenir de l'information sur les compétences que l'employé cherche à acquérir afin de suggérer des micro-leçons, des projets spéciaux des mentors et plus encore.

La Société a lancé un modèle mondial souple et efficace d'acquisition de talents qui cadre avec la position de CAE en tant que société de haute technologie. Notre remaniement améliore l'expérience des candidats tout en rationalisant le processus de recrutement, ce qui permet de gagner du temps et de réaliser des économies. D'autres améliorations technologiques qui tirent parti de l'IA favoriseront l'embauche inclusive, comme le classement automatisé pour éliminer les préjugés.

La Société a continué de miser sur des personnes à haut potentiel à l'aide d'évaluations psychométriques systématiques pour appuyer ses employés occupant des postes de direction sur la voie du succès. CAE a également introduit l'auto-évaluation universelle dans son plan de développement du leadership à l'appui de sa mission et de sa vision en tant qu'organisation de haute technologie. Cette ligne d'action aidera le comité des ressources humaines à surveiller les efforts de la Société pour assurer le développement efficace des futurs hauts dirigeants de CAE et à constituer un bassin de talents et de gestionnaires suffisamment large pour répondre aux ambitions de croissance de la Société.

Au cours de l'exercice 2022, 1 500 gestionnaires ont été évalués par un fournisseur tiers avec lequel CAE a conclu un partenariat afin d'identifier les points forts et les occasions de développement de chacun. À la suite de l'évaluation, les gestionnaires ont eu l'occasion de faire un compte rendu de leurs résultats et, par la suite, de créer un plan de perfectionnement en collaboration avec leur gestionnaire.

Afin de soutenir l'évolution de la Société vers une entreprise de haute technologie, un exercice a été fait pour relever les cinquante (50) principaux rôles critiques qui seront essentiels pour aider CAE à réaliser sa croissance et ses objectifs stratégiques. Les cinquante rôles reflétaient toutes les unités d'exploitation et fonctions. Les titulaires ont effectué une évaluation psychométrique et ont été interviewés par des représentants du groupe de développement du leadership de Korn Ferry. Les résultats ont appuyé des programmes de perfectionnement très précis pour ceux qui ont été évalués, ont fourni des conseils et du soutien à l'égard du processus de planification de la relève de la Société et ont permis d'identifier des forces clés et des occasions de perfectionnement à l'échelle de la direction de CAE qui faciliteront le développement du programme de leadership à l'avenir.

À l'exercice 2022, en dépit des défis continus posés par la pandémie, CAE a continué d'investir dans la gestion des talents et l'exécution continue d'initiatives de perfectionnement du leadership à l'échelle de la Société. La Société a continué de mettre l'accent sur le repérage et le développement de gestionnaires actuels et futurs à l'échelle de CAE avec le lancement de la sixième cohorte de notre Programme de perfectionnement en leadership (PPL). Le PPL est un programme de développement global pour vingt-cinq (25) employés à haut potentiel conçu pour améliorer leurs compétences en leadership et les préparer à des rôles de leadership élargis.

CAE continue de faire de bons progrès en ce qui concerne ses initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI). En lien avec les efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, nous faisons évoluer nos groupes-ressources d'employés mondiaux : les femmes dans l'aviation, les vétérans, les membres de différents groupes ethniques, les personnes ayant des besoins spéciaux et leurs familles et LGTBQ2+ pour se concentrer sur les besoins de ces employés. Au Canada, CAE a également souligné et commémoré la première Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, qui souligne l'histoire tragique et l'héritage continu des pensionnats autochtones, et honore avec le plus grand respect leurs survivants, leurs familles et leurs communautés. La Société est d'avis que la diversité et l'inclusion doivent faire partie des comportements quotidiens des gestionnaires et des employés et, par conséquent,

Section 5 (suite)

Rapports des comités du conseil

elle vise à intégrer la sensibilisation à l'égard des préjugés dans les processus clés, y compris l'acquisition et la gestion de talents. Les gestionnaires ont été encouragés à identifier et à corriger les préjugés lorsque ceux-ci se manifestent lors des évaluations du talent et du leadership et dans le cadre de la planification de la relève. La Société a continué d'être reconnue pour ses efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion : elle a reçu le niveau Argent de la Certification Parité de l'organisme La Gouvernance au Féminin et elle a été sélectionnée pour faire partie de l'indice d'égalité des genres de Bloomberg pour une quatrième année consécutive.

Au cours de l'exercice 2022, les principales acquisitions réalisées, en particulier les activités de formation militaire de L3Harris Technologies et le portefeuille d'activités aériennes de Sabre, sont transformationnelles pour CAE. L'intégration de ces acquisitions, lorsqu'elle sera achevée, comporte des réalisations importantes et est gérée de façon très efficace malgré la complexité des intégrations, allant de calendriers jusqu'à l'établissement d'équipes fonctionnelles comme les ressources humaines, les finances, le développement des affaires et la mise en place de services de soutien, comme le transfert harmonieux de tous les employés au système de gestion des ressources humaines et la mise en œuvre de la paie et des avantages sociaux dans de nouveaux territoires.

Rémunération de la haute direction

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'évaluation a permis de constater qu'il est raisonnablement improbable que des risques nuisent de façon importante à la Société.

La direction, en collaboration avec le comité des ressources humaines, a effectué un examen complet des régimes d'intéressement à long terme (RILT) et à court terme (RICT) de la Société afin d'assurer leur caractère concurrentiel sur le marché et leur concordance avec les ambitions de la Société en matière de haute technologie. Les modifications apportées aux régimes RILT et RICT ont été approuvées et seront mises en œuvre au cours de l'exercice 2023.

Santé et sécurité

CAE s'engage à assurer la sécurité et le bien-être de nos employés, de nos clients, de nos entrepreneurs et des collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités. Les questions d'environnement, de santé et de sécurité (ESS) font partie intégrante des résultats de CAE et sont directement liées au succès de la Société. Les priorités en matière d'environnement, de santé et de sécurité sont dictées par le profil de risque de la Société et évoluent conséquemment d'année en année, pour que les risques les plus critiques soient traités.

La politique en matière d'environnement, de santé et de sécurité de la Société met aussi un accent prononcé sur les mesures proactives et sur l'engagement et la responsabilisation de la haute direction, comme c'est le cas pour les trois piliers de la stratégie en matière d'environnement, de santé et de sécurité : gestion des risques, apprentissage et communication et leadership et culture.

Notre rendement en matière de sécurité pour l'exercice 2022 a montré un taux de fréquence des accidents (TFA) de 0,41 par rapport à une cible de 0,42. Le portrait mondial des accidents de travail à l'échelle de nos emplacements demeure le même qu'à l'exercice 2021 et ces accidents sont principalement de trois types : glissements/trébuchements et chutes; blessures aux mains; et blessures de type ergonomique. Tous les incidents signalés à CAE sont classés conformément à notre programme mondial de signalement et de gestion d'événements en matière d'environnement, de santé et de sécurité afin d'assurer la normalisation à l'échelle des régions et des entreprises.

Parmi tous les incidents signalés, un certain nombre d'incidents pourraient entraîner des blessures graves et ils sont identifiés comme des événements importants. Au cours de l'exercice 2022, dix événements importants ont été signalés, tous ont fait l'objet d'une enquête à l'aide d'une méthodologie d'analyse des causes fondamentales et des mesures correctives ont été mises en œuvre. De plus, les leçons apprises ont été partagées avec tous les sites de CAE et les mesures requises ont été mises en œuvre pour éviter que des incidents similaires ne se reproduisent.

Le signalement de situations dangereuses (observations) constitue un indicateur clé de notre culture axée sur l'environnement, la santé et la sécurité. Au cours de l'exercice 2022, nous avons continué d'encourager, d'accompagner et de soutenir nos sites pour qu'ils signalent les situations dangereuses et traitent les risques de manière proactive. À l'échelle mondiale, 588 situations dangereuses ont été signalées au cours de l'exercice 2022, comparativement à 261 au cours de l'exercice 2021.

Section 5 (suite)

Rapports des comités de conseil

Dans le cadre des initiatives mondiales en matière de santé et de sécurité, nous avons déployé un programme de verrouillage et d'étiquetage à jour, développé les règles générales en matière d'environnement, de santé et de sécurité CAE et le programme d'équipement de protection individuelle. Tous les programmes ont été déployés avec une formation particulière pour nos employés.

La COVID a continué d'avoir des répercussions sur les activités et le travail des employés de CAE. De nombreux employés travaillent encore à domicile. Afin de nous assurer que tous les employés demeurent en sécurité même lorsqu'ils travaillent à domicile, nous avons mis en place une formation en ligne particulière qui fournit des conseils sur les risques ergonomiques et des astuces sur la façon d'ajuster un bureau à domicile afin de réduire les risques.

Bien-être

Deux ans après l'écllosion du nouveau coronavirus, la pandémie de COVID-19 continue d'avoir des répercussions sur nos activités et, depuis mars 2020, un grand nombre d'employés à l'échelle mondiale sont en télétravail.

Le bien-être physique et mental des employés de CAE est particulièrement important pendant la pandémie actuelle. La Société a mis en œuvre un certain nombre d'initiatives, y compris la formation des dirigeants et l'apprentissage en ligne pour tous les employés en santé mentale, le lancement de TOI, ÇA VA? Il s'agit d'une initiative visant à aider les employés à avoir une conversation avec leurs collègues au sujet de la santé mentale, en plus de la mise en œuvre de défis en matière de bien-être physique à l'échelle mondiale pour soutenir le bien-être physique des employés et mieux informer les employés sur la gestion du stress, la nutrition et l'importance du sommeil.

À la lumière des opinions que nous avons recueillies auprès des employés, et compte tenu des avantages considérables pour la majorité de ces derniers, nous avons mis en place le CAEcontinuum, un programme visant à soutenir les avantages du télétravail à long terme, bien au-delà de la pandémie. Avec l'implantation de ce programme de travail flexible, nous avons déployé une approche standard mondiale pour faire en sorte qu'au moins 25 % de la main-d'œuvre de CAE demeure en télétravail à long terme dans le monde post-COVID. Au cours de l'exercice 2022, nous avons créé et déployé des profils CAEcontinuum pour permettre aux employés de partager leur temps entre le travail à domicile et le travail au bureau. Nos profils sont disponibles pour s'adapter au mieux à la situation de chacun : résident (0 % de travail à distance), occasionnel (moins de 40 % de travail à distance), hybride (de 40 à 80 % de travail à distance) et virtuel (plus de 80 % de travail à distance). Offrir la connectivité à distance signifie non seulement d'assurer la cybersécurité et mettre en place d'autres protocoles de protection des données, mais aussi d'aider les employés à conserver des liens interpersonnels avec leurs collègues au moyen de collaborations face-à-face et de la coordination quotidienne de la plateforme de collaboration virtuelle.

Des communications régulières et fréquentes avec les employés à l'échelle de CAE ont été assurées à tous les échelons de gestion afin d'informer notre base mondiale d'employés, au fur et à mesure que les règles et, par conséquent, les protocoles de sécurité de CAE évoluaient. Ces communications se sont également avérées cruciales pour répondre aux questions immédiates de nos employés et pour alimenter un lien avec eux, puisque les préoccupations changeaient au gré de l'évolution des circonstances.

Au cours de l'exercice 2022, nous avons tenu quatre séances d'information destinées à tous les employés sous forme d'assemblée publique virtuelle avec le président et chef de la direction Marc Parent. De plus, de nombreuses initiatives et campagnes de mieux-être ont été organisées tout au long de l'exercice afin de faire connaître aux employés les nombreuses ressources de soutien qui leur sont offertes, notamment par des collègues, leurs gestionnaires, des programmes de mieux-être ainsi que des programmes officiels d'aide aux employés dans plusieurs de nos installations. Fréquemment, des sondages internes ont pris le pouls et nous ont permis de recueillir des renseignements essentiels qui ont guidé nos efforts et notre attention axés sur le bien-être des employés. L'un des principaux domaines d'intérêt de l'exercice a été la santé mentale et nous avons élaboré des programmes de sensibilisation et d'éducation, offerts partout dans le monde, pour nous assurer que la conversation sur la santé mentale est ouverte et que nos employés prennent soin les uns des autres.

Programmes de sécurité aérienne

Assurer la sécurité de tous est notre priorité. CAE s'engage à faire progresser les normes en matière de sécurité aérienne les plus élevées qui soient, au sol comme dans les airs. CAE apporte des améliorations continues à la sécurité aérienne en réduisant le nombre d'accidents. Des mesures sont prises après chaque incident, et nous surveillons des indicateurs clés de rendement en matière de sécurité afin de traiter, de façon proactive, les tendances défavorables.

Section 5 (suite)

Rapports des comités du conseil

Notre objectif au cours de l'exercice 2022 est demeuré le rendement des centres de formation Ab-Initio dans le monde entier, où nous avons constaté une amélioration du taux d'incidents/accidents de 42 % dans l'aviation civile au cours de l'exercice 2022 par rapport à l'exercice 2021 avec une réduction de seulement 12 % des heures de vol. Grâce aux acquisitions stratégiques, le secteur Défense et sécurité a vu les heures de vol augmenter de 260 %. Le taux d'incidents par 10 000 heures de vol a diminué de 81 % au cours de l'exercice 2022 par rapport à l'exercice 2021. Il n'y a pas eu d'incidents ou d'accidents graves ou de décès dans les secteurs Aviation civile ou Défense et sécurité.

Nos efforts de conformité réglementaire respectent ou dépassent la réglementation de l'industrie et les pratiques exemplaires, en partenariat avec notre équipe d'assurance qualité et de surveillance de la conformité.

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 2021 | <p>Examen :</p> <ul style="list-style-type: none">• Examen mondial sur l'environnement, la santé et la sécurité• Analyse de la rémunération• Autoévaluation annuelle du comité des ressources humaines• Évaluation des risques associés à la rémunération de la haute direction <p>Approbation :</p> <ul style="list-style-type: none">• Attributions aux termes du RICT, du RILT et du mérite des subordonnés directs du président et chef de la direction, et plans RICT/RILT pour l'exercice 2022• Paiements aux termes du RICT de l'exercice 2021 et des droits à la valeur d'actions liés au rendement attribués à l'exercice 2019• Rendement par rapport aux objectifs du président et chef de la direction pour l'exercice 2021• Objectifs du président et chef de la direction pour l'exercice 2022 |
| Août 2021 | <p>Examen :</p> <ul style="list-style-type: none">• Examen du talent et du leadership• Mise à jour de l'initiative Diversité et inclusion• Mise à jour des programmes de développement du leadership• Régimes d'épargne-retraite• Rapports consultatifs en matière de procurations• Environnement, santé et sécurité• Révision de la conception du RICT et du RILT |
| Novembre 2021 | <p>Examen :</p> <ul style="list-style-type: none">• Environnement, santé et sécurité• Examen du programme de sécurité aérienne• Mise à jour du RICT• Examen de la conception du RICT et du RILT pour l'exercice 2023• Mise à jour sur les relations de travail• Point sur les lignes directrices en matière d'actionnariat des hauts dirigeants• Lettre relative à l'indépendance des conseillers en rémunération du conseil <p>Approbation :</p> <ul style="list-style-type: none">• Groupe de référence révisé• Rémunération des administrateurs |
| Février 2022 | <p>Examen :</p> <ul style="list-style-type: none">• Environnement, santé et sécurité• Mise à jour sur le talent et le leadership• Mise à jour du RICT• Mises à jour sur Glass Lewis et ISS et tendances et préparation de la circulaire de sollicitation de procurations de l'exercice 2022• Examen du mandat et plan de travail du comité des ressources humaines• Stratégie d'investissement des régimes de retraite <p>Approbation :</p> <ul style="list-style-type: none">• Conception proposée du RICT et du RILT pour l'exercice 2023 |

Section 6

Rémunération des administrateurs

Cette section fournit de l'information sur la rémunération, l'actionnariat et les exigences 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;
- aligner les intérêts des administrateurs sur 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 pour demeurer 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, avec l'aide des consultants en rémunération du conseil, le comité de gouvernance a passé en revue le niveau de rémunération des administrateurs au cours de l'exercice 2022 et a recommandé des modifications aux fins d'approbation par le conseil.

À compter du 1^{er} janvier 2022, les honoraires des administrateurs ont été établis comme suit :

| Poste | Honoraires annuels | Forme du paiement |
|---|--------------------|---|
| Président du conseil | 400 000 \$ | • 220 000 \$ en DDVA • 180 000 \$ en espèces ou en DDVA au choix de l'administrateur |
| Membre du conseil | 225 000 \$ | • 145 000 \$ en DDVA • 80 000 \$ en espèces ou en 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 | 11 000 \$ | • Espèces ou DDVA au choix de l'administrateur |

1 La rémunération du président du comité de gouvernance est de 20 000 \$. Les présidents de comité ne reçoivent aucune rémunération additionnelle pour la participation aux comités.

Le conseil estime qu'une rémunération fixe annuelle forfaitaire (au lieu de provisions sur honoraires et de jetons de présence) est une rémunération juste et équitable, compte tenu des risques, des responsabilités et de l'engagement en temps auxquels les administrateurs doivent consentir pour assumer efficacement leur rôle.

Analyse comparative de la rémunération des administrateurs et groupe de référence

Pour comparer la rémunération des administrateurs, le comité de gouvernance se base sur le même groupe de référence de sociétés que celui utilisé pour comparer la rémunération des hauts dirigeants visés. Ce groupe de référence est composé d'un ensemble de sociétés canadiennes et américaines 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, produits des activités ordinaires et capitalisation boursière.

- **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 2022.**
- **Les administrateurs touchent une rémunération fixe annuelle forfaitaire établie en fonction des risques, des responsabilités et de l'engagement en temps auxquels ils doivent consentir pour assumer efficacement leur rôle.**

Le groupe de référence a été examiné au cours de l'exercice 2022 afin de s'assurer que les sociétés du groupe et les critères de sélection sous-jacents demeurent pertinents. Pour consulter la plus récente liste de sociétés formant le groupe de référence de CAE et en savoir plus sur les critères de sélection, se reporter à la section 7 intitulée « **Rémunération de la haute direction** » de la présente circulaire.

Rémunération des administrateurs

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

La valeur d'un DDVA correspond à celle d'une action ordinaire de CAE et des droits additionnels d'un montant égal à chaque dividende versé sur les actions ordinaires viennent s'ajouter à titre d'augmentation. Les DDVA gagnés par les administrateurs non-salariés sont acquis immédiatement, mais ne peuvent être rachetés qu'après la cessation du mandat de l'administrateur auprès de CAE. Un paiement en espèces fondé sur la valeur marchande du nombre équivalent d'actions ordinaires, déduction faite de l'impôt et des autres retenues à la source applicables, est alors versé.

Exigences minimales d'actionariat

Les administrateurs sont tenus de détenir en actions ordinaires ou en DDVA l'équivalent de cinq fois la rémunération annuelle au comptant à titre de membre du conseil. Les titres doivent être acquis sur une période de cinq ans à partir de la date initiale de l'élection de l'administrateur au conseil d'administration.

Une fois qu'il a réalisé la cible minimale en matière de propriété d'actions ordinaires ou de DDVA, un administrateur non-salarié n'est pas tenu d'acquiescer davantage d'actions ou de DDVA si la valeur de son investissement dans CAE baisse à cause des fluctuations boursières.

- **Les exigences minimales d'actionariat alignent les intérêts des administrateurs sur ceux des actionnaires.**
- **Égal à cinq fois la rémunération annuelle au comptant à titre de membre du conseil.**
- **Les titres doivent être acquis sur une période de cinq ans à partir de la date initiale de l'élection de l'administrateur au conseil d'administration.**

Atténuation 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 hauts dirigeants ainsi que celle des administrateurs et des hauts dirigeants de ses filiales, en tant que groupe.

Politique anti-couverture

La politique en matière de lutte contre les opérations de couverture prévoit que les administrateurs et la haute direction 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 swaps tunnels ou encore des parts de fonds échangeables, destinés à monétiser les attributions à base d'actions ou à compenser ou à couvrir une baisse de la valeur marchande de n'importe quel titre de CAE, y compris les DDVA, ou laissant raisonnablement croire qu'ils auront cet effet.

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant résume la rémunération des administrateurs non-salariés de CAE au cours de l'exercice 2022 :

| Nom ¹ | Total de la rémunération gagnée (\$) | Versée en espèces (\$) | Versée en DDVA (\$)² |
|--------------------------------------|--------------------------------------|------------------------|----------------------|
| Margaret S. (Peg) Billson | 235 750 | – | 235 750 |
| L'honorable Michael M. Fortier | 229 750 | – | 229 750 |
| Marianne Harrison | 240 750 | – | 240 750 |
| Alan N. MacGibbon | 226 750 | – | 226 750 |
| Mary Lou Maher ³ | 208 417 | 90 167 | 118 250 |
| L'honorable John P. Manley | 373 750 | – | 373 750 |
| François Olivier | 226 750 | – | 226 750 |
| Général David G. Perkins, USA (ret.) | 222 788 | – | 222 788 |
| Michael E. Roach | 226 750 | – | 226 750 |
| Andrew J. Stevens | 226 750 | – | 226 750 |

1 Patrick M. Shanahan s'est joint au conseil le 1^{er} avril 2022.

2 Représente la valeur des DDVA qui est fixée d'après la juste valeur de l'attribution à la date d'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.

3 Mary Lou Maher s'est jointe au conseil le 1^{er} mai 2021.

Section 6 (suite) Rémunération des administrateurs

Attributions à base d'actions des 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 2022, 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 2022. Les administrateurs non salariés ne sont pas admissibles aux options d'achat d'actions ni à aucune autre attribution à base d'options.

| Nom ¹ | Attributions à base d'actions | | | | |
|--------------------------------------|---|---|---|---|---|
| | Nombre de DDVA au début de EX2022 (n ^{bre}) | Nombre de DDVA dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice ² (n ^{bre}) | Valeur acquise au cours de l'exercice ³ (\$) | Nombre de DDVA à la fin de EX2022 (n ^{bre}) | Valeur marchande des DDVA non payés ni distribués ⁴ (\$) |
| Margaret S. (Peg) Billson | 44 719 | 6 808 | 235 750 | 51 526 | 1 676 668 |
| L'honorable Michael M. Fortier | 81 880 | 6 634 | 229 750 | 88 514 | 2 880 252 |
| Marianne Harrison | 11 924 | 6 952 | 240 750 | 18 876 | 614 219 |
| Alan N. MacGibbon | 50 085 | 6 548 | 226 750 | 56 633 | 1 842 847 |
| Mary Lou Maher ⁵ | — | 3 443 | 118 250 | 3 443 | 112 050 |
| L'honorable John P. Manley | 143 147 | 10 789 | 373 750 | 153 936 | 5 009 085 |
| François Olivier | 29 152 | 6 548 | 226 750 | 35 700 | 1 161 677 |
| Michael E. Roach | 23 584 | 6 548 | 226 750 | 30 132 | 980 505 |
| Général David G. Perkins, USA (ret.) | 6 317 | 6 443 | 222 788 | 12 760 | 415 212 |
| Andrew J. Stevens | 76 231 | 6 548 | 226 750 | 82 779 | 2 693 635 |

1 Patrick M. Shanahan s'est joint au conseil le 1^{er} avril 2022.

2 Représente le nombre de DDVA que chaque administrateur non-salarié a gagné au cours de l'exercice 2022, arrondi au nombre entier le plus près. Les DDVA sont acquis immédiatement, mais ne peuvent être rachetés et payés que lorsque l'administrateur non salarié quitte le conseil d'administration de CAE, conformément au régime de DDVA des administrateurs.

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

4 La valeur marchande des DDVA a été établie en multipliant le nombre de tous les DDVA acquis, mais non payés ni distribués, y compris les DDVA supplémentaires correspondant en valeur aux dividendes versés sur les actions ordinaires crédités en cours d'année, au 31 mars 2022, par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 mars 2022, qui était alors de 32,54 \$. Les nombres comportant une partie décimale sont arrondis aux fins de calcul.

5 Mary Lou Maher s'est jointe au conseil le 1^{er} mai 2021.

Section 7

Rémunération de la haute direction

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 2022. Nos hauts dirigeants visés à l'exercice 2022 étaient :

- Marc Parent, président et chef de la direction
- Sonya Branco, vice-présidente exécutive, Finances et chef de la direction financière
- Nick Leontidis, président de groupe, Aviation civile
- Daniel Gelston, président de groupe, Défense et sécurité
- Heidi Wood, présidente, Santé et vice-présidente exécutive, Développement des affaires et Initiatives de croissance

Faits saillants du rendement de CAE à l'exercice 2022

Malgré les effets persistants de la pandémie mondiale qui continue de poser des défis dans plusieurs de nos marchés principaux, nous demeurons optimistes quant à la santé à long terme de la Société. La principale source de cet optimisme est notre personnel et notre culture, qui ont permis à CAE de traverser cette période difficile avec beaucoup de succès. Nos employés ont travaillé sans relâche pour améliorer notre entreprise à long terme, tout en servant noblement nos collectivités et les uns les autres. Notre équipe a positionné notre Société de manière à ce qu'elle puisse profiter pleinement de l'avenir très prometteur qui s'annonce.

La reprise que nous avons observée en Amérique du Nord au cours de l'exercice 2022 nous fournit un plan directeur sur la façon dont nous pensons que le reste du monde ressemblera lorsque les pressions liées à la pandémie se résorberont. À cette fin, nos efforts visant à optimiser notre réseau d'actifs mondiaux, à réduire nos coûts structurels et à faire progresser nos positions stratégique et technologique sont autant d'occasions intéressantes pour notre Société lorsqu'une reprise plus générale se concrétisera.

CAE maintient une position offensive pendant la période de perturbations causées par la pandémie de COVID-19, dans le but de créer une société plus grande, plus forte et plus rentable qu'au début de la crise sanitaire mondiale. En plus des mesures mentionnées ci-dessus, nous avons réalisé neuf acquisitions rentables depuis le début de la pandémie, élargissant notre présence dans les principaux marchés et accélérant notre entrée dans les marchés adjacents. En particulier, l'acquisition de la division Formation militaire de L3Harris Technologies, notre plus importante acquisition à ce jour, et l'acquisition de la division AirCentre de Sabre axée sur les opérations aériennes sont transformatrices pour notre Société et apportent de nouvelles capacités et technologies qui contribueront à stimuler la croissance et la rentabilité.

Au cours de l'exercice 2022, la Société a généré des niveaux croissants de revenus et de rentabilité tout au long de l'exercice, démontrant les avantages des mesures que nous avons mises en place et de la reprise continue. En outre, le ratio valeur comptable des commandes/ventes* de la Société s'est amélioré tout au long de l'exercice et a totalisé 1,21 pour l'exercice 2022, préparant l'exercice 2023 pour une croissance continue. Nos taux de marge ajustés continuent de s'améliorer (13,2 % par rapport à 9,4 % à l'exercice précédent) alors que les conditions générales des affaires tendent vers une reprise. Enfin, la solide capacité de génération de trésorerie de nos activités a encore une fois fait ses preuves au cours de l'exercice 2022, avec un ratio de conversion des flux de trésorerie disponibles* de 131 %.

Au cours de l'exercice 2022, notre stratégie a continué d'être guidée par cinq impératifs stratégiques globaux pour une croissance supérieure et durable à long terme :

- Accélérer la transformation technologique
- Accroître la part de marché et la marge de manœuvre
- Adapter les activités à l'ère post-COVID
- Attirer et développer le talent
- Renforcer l'impact social

* Mesures hors PCGR et autres mesures financières (voir annexe B).

Rémunération de la haute direction

Les tableaux suivants mettent en évidence quelques-unes des réalisations et des mesures financières de CAE pour l'exercice 2022 :

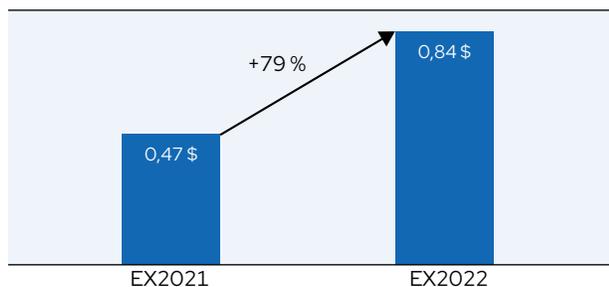
| Priorité stratégique | Réalisations importantes de CAE |
|--|---|
| Accélérer la transformation technologique | <ul style="list-style-type: none"> • Nous avons lancé l'initiative d'innovation CAEimagine afin d'accélérer le développement technologique et la création d'idées à l'échelle de l'entreprise. • Nous avons introduit de nouvelles avancées dans les technologies de formation (par exemple, les solutions de réalité augmentée et de réalité mixte) pour servir le marché en pleine croissance de la mobilité aérienne avancée. • Nous avons élargi l'adoption de CAE Rise^{MC}, la plateforme exclusive de formation basée sur les données/l'IA de la Société, utilisée pour repousser les frontières de la compétence et de la formation des pilotes. • Nous avons démontré des capacités révolutionnaires dans le domaine des environnements synthétiques avec des démonstrations de la capacité de modélisation dynamique par scénarios de CAE lors des événements DSEI 2021 et I/ITSEC 2021. • Nous avons mis à profit les efforts combinés en R-D de CAE et de la division Formation militaire de L3Harris Technologies récemment acquise, pour commercialiser des solutions de pointe. |
| Accroître la part de marché et la marge de manœuvre | <ul style="list-style-type: none"> • Nous avons positionné la Société en vue d'une croissance future grâce à des fusions et acquisitions dans des marchés clés. <ul style="list-style-type: none"> ◦ Nous avons mobilisé 1,1 milliard \$ (dette de 300 millions \$ US, capitaux propres de 700 millions \$ CA) pour financer l'acquisition de la division Formation militaire de L3Harris Technologies, la plus importante acquisition de l'histoire de CAE. ◦ Nous avons acquis la division AirCentre de Sabre axée sur les opérations aériennes pour 392,5 millions \$ US, accélérant ainsi la stratégie de la Société visant à ajouter à son catalogue un savoir-faire et des solutions pour construire un écosystème numérique unique en son genre permettant la gestion complète des opérations aériennes. Le logiciel numérique d'optimisation des vols et des équipages d'AirCentre s'ajoute aux acquisitions précédentes de Merlot et de RB Group. • Nous avons signé des accords avec plusieurs fabricants OEM d'aéronefs eVTOL sur le marché de la mobilité aérienne avancée, notamment Beta, Jaunt, Joby et Volocopter. • Nous avons élargi notre présence dans le domaine de la formation pour l'aviation civile et d'affaires avec de nouveaux déploiements partout dans le monde. • Nous avons remporté avec succès des contrats de premier ordre dans les cinq domaines du secteur Défense et sécurité (aérien, terrestre, maritime, spatial et cyber) avec l'attribution du contrat Beyond3D par la National Geospatial Agency (NGA) des États-Unis ainsi qu'une attribution de contrat classifié par la US Air Force. • Nous avons généré une croissance importante dans notre secteur Santé (exclusion faite de l'apport des respirateurs CAE Air1, les revenus ont augmenté de 25 % par rapport à la période correspondante de l'exercice précédent) et nous avons continué d'élargir notre gamme de produits et notre transformation numérique. |

Rémunération de la haute direction

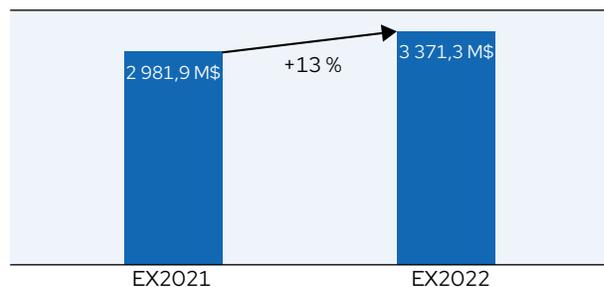
| Priorité stratégique | Réalizations importantes de CAE |
|---|--|
| Adapter les activités à l'ère post-COVID | <ul style="list-style-type: none"> • Nous avons continué à atténuer les perturbations opérationnelles grâce à la gestion de la crise de la COVID-19 et à faire évoluer les capacités de travail à distance pour offrir une expérience client de haute qualité malgré les défis liés à la COVID. • Nous avons mené un programme de restructuration à grande échelle afin de réaliser des économies annuelles récurrentes de coûts structurels d'environ 70 millions \$ par année. • Nous avons optimisé notre réseau de formation pour l'aviation civile et nos activités internationales en vue de la reprise de la demande des clients. • Nous avons conclu l'acquisition de la division Formation militaire de L3Harris Technologies, transformant l'ensemble des capacités de la Société et son nombre de clients éventuels sur le marché mondial de la formation à la défense. • Nous avons démontré notre aptitude à positionner stratégiquement l'entreprise pour qu'elle ressorte encore plus grande, plus forte et plus rentable de la pandémie. |
| Attirer et développer le talent | <ul style="list-style-type: none"> • Nous avons accéléré notre initiative de diversité en augmentant de 21 % le nombre de hauts dirigeants issus de la diversité, notamment en dotant six des huit nouveaux postes de vice-président de candidats issus de la diversité. • Nous avons obtenu des résultats records en matière de mobilisation des employés malgré les pressions continues liées à la pandémie de COVID. • Nous avons maintenu en poste 97 % de la haute direction de la division Formation militaire de L3Harris Technologies constituant une rétention très ciblée, ce qui témoigne d'une forte intégration culturelle. • Nous avons accéléré nos efforts de mobilisation auprès de nos groupes de ressources pour les employés. • Nous avons renforcé nos talents grâce à des rôles nouvellement créés (p. ex., stratégie mondiale), en plus de renforcer les postes clés à l'échelle de l'organisation. |
| Renforcer l'impact social | <ul style="list-style-type: none"> • Nous avons aidé à diriger le Regroupement des entreprises pour la vaccination qui a mené à l'administration de 400 000 doses de vaccins contre la COVID-19 dans 27 pôles au Québec. • Nous avons créé le poste de chef de la direction du développement durable et de chef de la diversité, de l'équité et de l'inclusion afin d'accélérer le parcours ESG de CAE. • CAE a été choisie pour faire partie de l'indice d'égalité des genres de Bloomberg pour la quatrième année consécutive. • Nous avons obtenu le prix du meilleur employeur de Montréal pour la deuxième année consécutive et, pour la première fois, le prix du meilleur employeur pour les jeunes. • Nous avons reçu le niveau Argent de l'organisme Gouvernance au Féminin pour la deuxième année consécutive. • Nous avons collaboré avec le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec pour lancer le projet Résilience, une initiative visant à investir 1 milliard \$ CA dans les technologies de pointe. Cet effort créera 700 nouveaux emplois hautement spécialisés au Canada, et notre collaboration avec les universités et les centres de recherche créera 100 nouveaux postes de boursier. • Nous avons fait don de plus de 258 000 \$ CA à la Croix-Rouge pour aider les opérations de secours humanitaire en Ukraine. |

Section 7 (suite) Rémunération de la haute direction

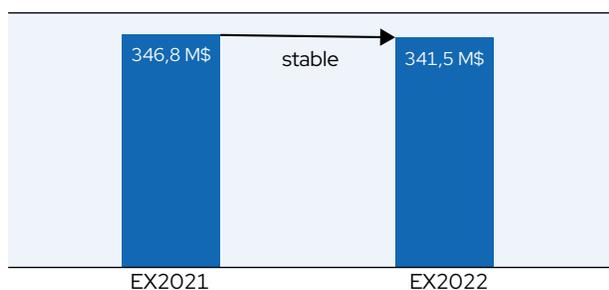
RPA ajusté *



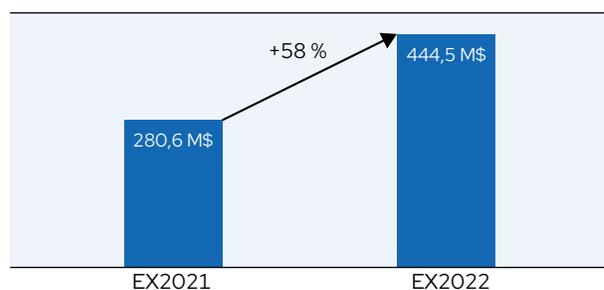
Produits des activités ordinaires



Flux de trésorerie disponibles*



ROS ajusté* avant éléments particuliers



* Mesures hors PCGR et autres mesures financières (voir annexe B).

Engagement des actionnaires

Au cours de l'exercice 2022, les membres du comité des ressources humaines et la haute direction de CAE ont communiqué avec les actionnaires au sujet du résultat du vote consultatif sur la rémunération du 11 août 2021 qui a été approuvé par 76,51 % des voix exprimées.

De plus, la Société a organisé des conférences téléphoniques sur les résultats trimestriels et des journées pour les investisseurs. Au cours de ces événements, aucun investisseur n'a soulevé de questions liées à la rémunération du président et chef de la direction ou d'un haut dirigeant visé ni de préoccupations concernant la structure de notre rémunération incitative ou nos paiements.

De plus, pour assurer un alignement de la rémunération sur le rendement, le comité des ressources humaines effectue chaque année un examen approfondi des résultats de la rémunération du président et chef de la direction en utilisant la rémunération réalisable par rapport au rendement relatif de la Société sur plusieurs mesures financières clés, comme décrit à la section 7 « **Rémunération des dirigeants – Rémunération au rendement par rapport au groupe de référence** ».

Objectifs ESG

La stratégie de CAE s'aligne sur les facteurs ESG, de la façon dont nous exploitons à la façon dont nous faisons des affaires, et ce, en commençant par le sommet avec la responsabilité des membres du conseil d'administration et du comité de direction de CAE. Pour démontrer la profondeur de notre engagement dans ce dossier, à compter de l'exercice 2023, les dirigeants de CAE auront désormais des objectifs ESG individuels, la diversité étant l'objectif commun lié à la rémunération. La rémunération tiendra compte de la responsabilité de chaque dirigeant d'agir en tout temps conformément à nos valeurs et à nos objectifs en matière d'éthique, d'environnement et de santé et sécurité énoncés dans notre code d'éthique professionnelle.

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 nos employés hautement qualifiés et motivés. Les programmes de rémunération de la haute direction sont fondés sur le principe de la rémunération au rendement. Les hauts dirigeants ont droit à un salaire, à des attributions annuelles d'intéressement à court terme qui dépendent de la réalisation d'objectifs de société consolidés et de réalisations individuelles, ainsi qu'à des attributions d'intéressement à long terme qui incitent les hauts dirigeants à créer de la valeur croissante et durable pour les 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 de la haute direction de CAE sont les suivants :

- Attirer, maintenir en poste et motiver des hauts dirigeants compétents
- Aligner les intérêts des hauts dirigeants à ceux des actionnaires avec la création de valeur supplémentaire
- Encourager le travail d'équipe et l'esprit d'entreprise
- Établir un lien explicite et visible entre tous les éléments de la rémunération et le rendement de la société et le rendement individuel
- Intégrer la rémunération à l'élaboration et à l'exécution réussies des plans stratégiques et opérationnels

Établissement de la rémunération de la haute direction

Principes de 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 de la haute direction 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 de la haute direction 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 indicateurs de rendement financiers et opérationnels, ainsi qu'au rendement du cours de l'action de CAE. |
| Équilibre | La partie de la rémunération globale qui est fondée sur le rendement augmente avec le niveau de responsabilité du haut dirigeant. |
| Vision à long terme | Pour nos plus hauts dirigeants, les possibilités de rémunération à long terme à base d'actions l'emportent sur les possibilités de rémunération à court terme à base d'espèces. |
| Alignement des intérêts avec ceux des actionnaires | Les intérêts financiers des hauts dirigeants sont alignés sur les intérêts de nos actionnaires au moyen de la rémunération à base d'actions et d'indicateurs de rendement annuels et à long terme qui établissent une corrélation avec la croissance de valeur durable pour les actionnaires. |

Rémunération de la haute direction

Caractère concurrentiel

La rémunération totale est concurrentielle pour attirer, maintenir en poste et motiver l'équipe de la haute direction de CAE tout en favorisant l'esprit d'entreprise. De fait, la rémunération offerte reflète la médiane de notre groupe de référence. La rémunération peut toutefois être supérieure à la rémunération médiane lorsque le rendement le justifie.

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 notre code d'éthique professionnelle. 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 de la haute direction

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

- passer en revue et approuver la conception des programmes de rémunération et d'avantages sociaux des hauts dirigeants;
- examiner et prendre en considération l'apport de consultants indépendants externes;
- étudier et approuver la composition du groupe de référence de CAE;
- selon le cas, rencontrer les actionnaires pour discuter de la rémunération et des avantages sociaux des hauts dirigeants;
- rendre compte au conseil des conséquences des changements apportés aux programmes de rémunération et d'avantages sociaux sur les obligations et le rendement financier de CAE;
- recommander au conseil 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 (le conseil de CAE USA inc. approuve la rémunération du président de groupe, Défense et sécurité);
- 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 et d'autres documents d'information.

Rôle des conseillers en rémunération

Le comité des ressources humaines fait appel aux services-conseils d'experts dans le domaine de la rémunération pour l'aider à préparer et à examiner des documents liés à la rémunération de la haute direction et aussi le conseiller, au besoin, quant à la conception des programmes de rémunération. Meridian Compensation Partners (« **Meridian** ») agit à titre de cabinet indépendant de consultants en rémunération du comité des ressources humaines depuis octobre 2020.

Le mandat de Meridian au cours de l'année était de réviser tous les documents soumis au comité des ressources humaines et de préparer les documents à la demande du président du comité des ressources humaines. Plus précisément, au cours de l'exercice 2022, ils ont examiné et recommandé des mises à jour du groupe de référence de CAE, et ils ont également effectué l'analyse comparative de la rémunération de son équipe de direction et du conseil d'administration. En outre, ils ont fourni des conseils sur la conception des programmes de rémunération de la haute direction de la Société. Aucun administrateur ni haut dirigeant de CAE n'est affilié à Meridian.

La direction de CAE a également eu recours aux services de PCI Rémunération Conseil (« **PCI** ») et de FW Cook pour l'aider avec plusieurs analyses liées à la rémunération de la haute direction.

Section 7 (suite)

Rémunération de la haute direction

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 de la haute direction de CAE.

Le tableau suivant indique les honoraires relatifs aux travaux en matière de rémunération de la haute direction que CAE a versés à Meridian, à PCI et à FW Cook pour les exercices 2021 et 2022.

| | Meridian | | PCI | | FW Cook | |
|------------------------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|----------|
| | EX2022 | EX2021 | EX2022 | EX2021 | EX2022 | EX2021 |
| Rémunération de la haute direction | 228 708 \$ | 30 105 \$ | 27 308 \$ | 53 152 \$ | 193 090 \$ | – |
| Autres honoraires | – | – | 2 000 \$ | | | – |
| Total | 228 708 \$ | 30 105 \$ | 29 308 \$ | 53 152 \$ | 193 090 \$ | – |

Groupe de référence

Le groupe de référence aux fins de la rémunération de la haute direction de CAE est examiné périodiquement, le dernier examen ayant été réalisé à l'exercice 2022.

Le groupe de référence se compose d'entreprises qui œuvrent 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 éventail de sociétés canadiennes et américaines 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 principaux services pour lesquels 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
- Taille de la société selon ses produits et sa capitalisation boursière
- Sociétés exerçant des activités à l'extérieur du Canada, puisqu'environ 90 % des revenus de CAE sont générés hors du Canada
- Sociétés qui font concurrence avec CAE pour l'embauche de personnel talentueux (au Canada et ailleurs), reflétant la portée multinationale de CAE. (CAE recrute des hauts dirigeants aux États-Unis et à l'échelle internationale pour certaines de ses secteurs d'activités. (Trois des subordonnés directs du chef de la direction sont situés aux États-Unis)
- Profil d'entreprise comparable, notamment :
 - Taille, généralement de 1/3x à 3x CAE à l'égard des produits et de la capitalisation boursière
 - Secteurs d'activité/industrie comparables
 - Envergure des activités à l'étranger
 - Talents recherchés/principaux concurrents en matière de talents

Section 7 (suite)

Rémunération de la haute direction

Au cours de l'exercice 2022, avec l'aide de Meridian, le groupe de référence de CAE a été examiné afin de s'assurer que les sociétés du groupe et les critères de sélection sous-jacents demeurent pertinents. À la suite de cet examen, les sociétés suivantes ont été ajoutées au groupe : Booz Allen Hamilton, CACI International, CGI Inc., IDEX Corporation et Nuance Communications. Les sociétés suivantes ont été retirées du groupe : AAR Corp., Crane Co., Cubic Corporation, Les Vêtements de Sport Gildan, Linamar Corporation, Moog Inc., Shawcor Ltd., Groupe SNC-Lavalin, Stantec, Groupe TransDigm, Groupe Triumph et Varian Medical Systems. Voici la liste de sociétés établie par le comité des ressources humaines pour l'exercice 2022 :

| | Aérospatiale | Matériel médical | Contrôles industriels | TI et logiciels | Construction et ingénierie | Autres services |
|----------------------------|--------------|------------------|-----------------------|-----------------|----------------------------|-----------------|
| Groupe canadien | | | | | | |
| Air Canada | ● | | | | | |
| BRP Inc. | | | | | | ● |
| CGI Inc. | | | | ● | | ● |
| NFI Group | | | | | | ● |
| Open Text | | | | ● | | |
| WSP Global | | | | | ● | |
| Groupe américain | | | | | | |
| AMETEK Inc. | ● | ● | ● | | ● | |
| Autodesk Inc. | | | | ● | | |
| Booz Allen Hamilton | | | | | | ● |
| 2022 | | | | ● | | ● |
| Cadence Design Systems | | | | ● | ● | |
| Curtiss-Wright Corp | ● | | ● | | | |
| Gartner Inc. | | | | ● | | |
| Hexcel Corporation | ● | | ● | | ● | |
| IDEX Corporation | | | ● | | | |
| Nuance Communications | | | | ● | | |
| Spirit Aerosystems Holding | ● | | | | | |
| Synopsys Inc. | | | | ● | | |
| Teledyne Technologies | ● | ● | | ● | | |
| 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 valeurs de la rémunération en dollars américains des hauts dirigeants qui résident aux États-Unis sont converties au pair.

Données financières du groupe de référence

| | Groupe de référence | |
|------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|
| | Produits ¹ (M\$) | Cap. boursière ¹ (M\$) |
| P25 | 3 132 \$ | 7 462 \$ |
| Médiane | 4 738 \$ | 17 248 \$ |
| P75 | 6 317 \$ | 25 920 \$ |
| CAE | 3 371 \$ | 10 316 \$ |
| Position de CAE | P33 | P43 |

1. D'après les plus récents rapports annuels disponibles.

Politique et objectifs en matière de rémunération

Le programme de rémunération de la haute direction de CAE comporte cinq principaux éléments : salaire de base, régime d'intéressement à court terme, régime 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 cible se situe à la médiane des salaires versés par les sociétés du groupe de référence et est conçue de manière à être supérieure à la rémunération médiane si le rendement le justifie.

Aperçu de la politique de rémunération

| | Forme | Faits saillants du régime | Objectifs du régime | Politique |
|--|--|--|--|---|
| Salaire de base | <ul style="list-style-type: none"> Espèces | <ul style="list-style-type: none"> Salaire fixe Examen annuel | <ul style="list-style-type: none"> Fournir une base de revenu régulier pour attirer et maintenir en poste des hauts dirigeants qualifiés Reconnaître l'étendue et les responsabilités du poste ainsi que l'expérience de la personne 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"> Attribution annuelle fondée sur des indicateurs de rendement de la société et, le cas échéant, sur des indicateurs de rendement de l'unité d'exploitation (75 %) et les objectifs personnels (indicateurs de rendement clés) (25 %) pour le président et chef de la direction et ses subordonnés directs 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 attribution annuelle fondée sur des indicateurs de rendement de la société et d'unités d'exploitation, multipliée par un multiplicateur de rendement individuel | <ul style="list-style-type: none"> Récompenser la réalisation des objectifs financiers et opérationnels de la Société Récompenser la réalisation d'objectifs personnels concordant avec le secteur de responsabilité de l'individu ainsi que son rôle dans la réalisation 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 de rémunération à moyen et à long terme, l'acquisition des droits fondée à la fois sur le temps et le rendement, et selon la réalisation d'objectifs financiers à long terme | <ul style="list-style-type: none"> Harmoniser les intérêts de la haute direction avec la croissance de la valeur actionnariale Récompenser la réalisation d'un rendement soutenu sur le marché Reconnaître la contribution et le potentiel individuels futurs dans le succès de CAE. 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 |

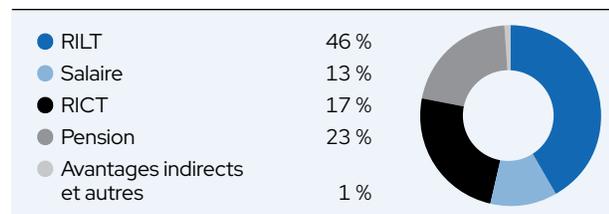
Rémunération de la haute direction

| | Forme | Faits saillants du régime | Objectifs du régime | Politique |
|-------------------------------|---|---|---|--|
| Pension | <ul style="list-style-type: none"> • Prestations mensuelles en espèces à la retraite | <ul style="list-style-type: none"> • Régime à prestations déterminées pour les hauts dirigeants représentant 2 % du revenu moyen des 5 meilleures années (salaire majoré du RICT) multipliés par les années de service ouvrant droit à la pension • Régime de retraite 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 conformément à notre approche historique |
| 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 : indemnité en espèces pour couvrir certaines dépenses, comme celles qui sont liées à un véhicule, à l'adhésion à un club et à un compte gestion-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 |

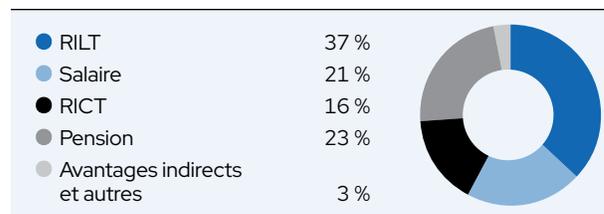
1. À compter de l'exercice 2023, l'attribution aux termes du RILT sera pondérée à raison de 60 % de droits à la valeur d'actions liés au rendement (DAR), de 20 % d'options d'achat d'actions et de 20 % de droits à la valeur d'actions de négociation restreinte (DNR).

Les tableaux suivants indiquent la pondération relative cible de chaque élément de la politique de rémunération :

Président et chef de la direction



Autres hauts dirigeants visés



Salaires de base

Les salaires de base des dirigeants de CAE se situent à la médiane des salaires versés par les sociétés du groupe de référence. Bien que le salaire d'un haut dirigeant soit généralement ciblé selon une fourchette précise autour de la médiane du marché, il peut varier en fonction du rendement et de l'expérience de la personne.

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 réalisations individuelles, du rendement général, de renseignements comparatifs et de la conjoncture du marché.

** Par le conseil d'administration de CAE USA inc. pour le président de groupe, Défense et sécurité.

Régime annuel d'intéressement à court terme (RICT)

Le RICT prévoit pour les hauts dirigeants et les gestionnaires une incitation 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 la réalisation de résultats financiers et d'exploitation annuels 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 financier. Ces cibles financières s'appliquent globalement au RICT.

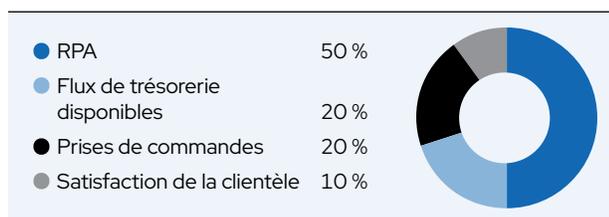
Pour tous les hauts dirigeants visés, sauf la présidente, Santé et vice-présidente exécutive, Développement des affaires et Initiatives de croissance, le multiplicateur de rendement de la Société aux termes du RICT se fonde sur le rendement consolidé de CAE afin de renforcer la collaboration entre toutes les régions et les secteurs d'activités. Pour l'exercice 2022, en ce qui concerne la présidente, Santé et vice-présidente exécutive, Développement des affaires et Initiatives de croissance, la pondération du multiplicateur de la Société entre le rendement consolidé de CAE et le rendement du secteur Santé était de 50 % et de 25 %, respectivement, reconnaissant la portée étendue du rôle et sa contribution attendue à CAE et au secteur Santé. Les résultats de la société demeurent toujours aussi importants, comme en témoigne le multiplicateur de rendement individuel du RICT pour les présidents de groupe.

La répartition entre les résultats de CAE et les indicateurs de rendement clés individuels des hauts dirigeants à l'exercice 2022 s'établissait à 75 % et à 25 %, respectivement.

Les cibles financières et non financières étaient expressément fondées sur les quatre indicateurs présentés ci-après.

- Résultat par action ajusté (« **RPA ajusté** »)*
- Prises de commandes*
- Flux de trésorerie disponibles*
- Satisfaction de la clientèle

La pondération respective de chaque indicateur de rendement individuel est la suivante :



Pourquoi le RPA ajusté*?

Vise à maintenir la direction concentrée sur la réalisation du résultat par action.

Pourquoi les prises de commandes*?

Démontre le niveau de croissance des ventes pour les produits et services de la Société, une représentation de la croissance opérationnelle future.

Pourquoi les flux de trésorerie disponibles*?

Indicateur qui assure un effort ciblé pour gérer efficacement notre trésorerie tout au long de l'exercice et qui constitue un indicateur solide de la santé financière de la Société.

Pourquoi la satisfaction de la clientèle?

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

Les objectifs à court terme pour le président et chef de la direction et ses subordonnés directs sont fixés pour les unités d'exploitation 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.

* Mesures hors PCGR et autres mesures financières (voir annexe B).

Section 7 (suite)

Rémunération de la haute direction

Les primes d'intéressement à court terme sont versées sous forme de primes en espèces en fonction d'un pourcentage du salaire et varient selon le niveau de responsabilité. Les primes réelles aux termes du RICT peuvent aller de zéro à deux fois les niveaux cibles en fonction de la réalisation des indicateurs de rendement et des objectifs personnels précédemment notés. Par suite d'un examen effectué à la fin de l'exercice qui tient compte du rendement global de la Société et du rendement individuel, de même que d'autres facteurs, les paiements aux termes 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 d'administration sur recommandation du comité des ressources humaines. Depuis l'exercice 2017, les hauts dirigeants basés au Canada et aux États-Unis peuvent choisir de reporter la totalité ou une partie de leur paiement aux termes du RICT au Régime de droits différés à la valeur d'actions à l'intention des dirigeants. Ce montant 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 dirigeants** »).

Le tableau ci-après indique la cible et le niveau maximal du régime d'intéressement à court terme pour l'exercice 2022 selon le poste :

| Poste | Fourchette du RICT en % du salaire de base | |
|--|--|---------|
| | Cible | Maximum |
| Président et chef de la direction | 125 % | 250 % |
| Vice-présidente exécutive, Finances et chef de la direction financière Président de groupe, Aviation civile Président de groupe, Défense et sécurité | 75 % | 150 % |
| Présidente, Santé et vice-présidente exécutive, Développement des affaires et Initiatives de croissance | | |
| Autres hauts dirigeants relevant du du président et chef de la direction | 55 % | 110 % |

Conformément aux modalités du RICT, le multiplicateur de rendement global de la Société est plafonné à 100 % si le RPA ajusté* 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 la création de valeur pour les actionnaires. Ces attributions sont examinées chaque année dans le cadre de l'examen de la rémunération globale. La valeur des attributions aux termes du RILT varie selon le niveau de responsabilité et est attribuée dans la fourchette décrite ci-après, 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 haute direction sur la croissance du cours des actions et la création de valeur pour les actionnaires qui en découle, tout en récompensant le rendement soutenu sur le marché.

| Poste | Fourchette du RILT en % du salaire de base | |
|--|--|---------|
| | Minimum | Maximum |
| Président et chef de la direction ¹ | 300 % | 400 % |
| Vice-présidente exécutive, Finances et chef de la direction financière Président de groupe, Aviation civile Président de groupe, Défense et sécurité | 100 % | 250 % |
| Présidente, Santé et vice-présidente exécutive, Développement des affaires et Initiatives de croissance | | |
| Autres hauts dirigeants relevant du président et chef de la direction | 40 % | 150 % |

1. Pour les attributions du RILT de l'exercice 2023, la cible du RILT du président et chef de la direction est passée d'une fourchette de 300 % à 400 % (la cible se situant au milieu de la fourchette) à une cible fixe de 485 %.

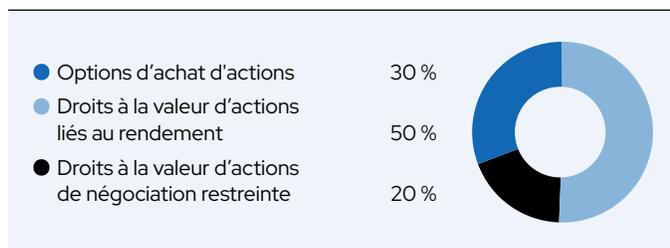
* Mesures hors PCGR et autres mesures financières (voir annexe B).

** Par le conseil d'administration de CAE USA inc. pour le président de groupe, Défense et sécurité.

Section 7 (suite)

Rémunération de la haute direction

À l'exercice 2022, le RILT de CAE comprenait les droits à la valeur d'actions liés au rendement (« DAR »), des 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 :



À compter de l'exercice 2023, l'attribution aux termes du RILT sera pondérée à raison de 60 % de DAR, de 20 % d'options d'achat d'actions et de 20 % de DNR, comme il est approuvé par le comité des ressources humaines.

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 aligner davantage les intérêts de ses employés 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 sur actions à ce moment-là, déterminée selon la méthode d'évaluation des options de Black et 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 2022, des options d'achat d'actions ont été attribuées aux hauts dirigeants visés et à d'autres employés clés de CAE et de ses filiales. Le taux d'absorption de CAE (ratio des options d'achat d'actions attribuées par rapport aux actions émises et en circulation de CAE) était de 0,23 % à l'exercice 2022.

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'action 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 s'effectue par tranche annuelle de 25 % à compter de la première date 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 2022 (ratio des options d'achat d'actions attribuées au cours de l'exercice par rapport aux actions émises et en circulation) : 0,23 %.**

Section 7 (suite)

Rémunération de la haute direction

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 de bourse 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 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 au cours d'une année aux termes de l'ensemble des ententes de rémunération à base de titres ne peut pas excéder 10 % des actions émises et en circulation de la Société.

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 de la haute direction

Cessation d'emploi

Décès : Les options peuvent être exercées dans la mesure où le titulaire d'options avait le droit de le faire juste avant son décès. Les options ne peuvent être exercées que pendant la période expirant le jour qui tombe six mois après la date du décès et la date d'échéance de l'option, selon la première éventualité.

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; 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 d'options cesse de travailler pour la Société.

Cessation d'emploi involontaire non motivée et démission : Le titulaire d'options 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 d'options cesse de travailler pour la Société.

Transférabilité/cession des options

Les options ne peuvent être transférées ni cédées 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 de la haute direction

Modifications n'exigeant pas l'approbation des actionnaires

Le comité des ressources humaines est autorisé, de manière conforme et assujettie aux modalités 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 modalités d'attribution ou d'exercice d'options, y compris les modalités relatives à l'admissibilité (sauf celles des administrateurs non dirigeants), à la participation au régime d'options des employés, au montant et au paiement du prix de l'option (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 (à des fins autres que pour des opérations sur dérivés ou de financement) et au rajustement d'options; ii) ajouter ou modifier des modalités relatives à des caractéristiques d'exercice sans décaissement;
- 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 d'options aux employés 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 la Société;
- 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;
- 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 d'options; (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.

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 d'options des employés, sauf dans le cas d'un rajustement conformément à l'article VIII de celui-ci (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 d'options des employés, dans les deux cas, sauf dans le cas d'un rajustement au titre de l'article VIII de celui-ci (fractionnements, regroupements ou reclassements des actions ou autres événements semblables);
- c) permettre aux administrateurs non salariés d'être admissibles à l'attribution d'options;

Rémunération de la haute direction

Modifications exigeant l'approbation des actionnaires (suite)

- d) permettre que toute option attribuée dans le cadre du régime d'options des employés soit transférable ou cessible 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 attribué au même titulaire d'options, sauf dans le cas d'un rajustement conformément à l'article VIII du régime d'options des employés;
- 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;
- g) ajouter une caractéristique d'exercice sans décaissement en espèces ou en actions, qui ne prévoit pas une déduction complète du nombre d'actions sous-jacentes de la réserve du régime d'options des employés;
- h) ajouter toute forme d'assistance financière ou toute modification aux dispositions d'assistance financière du régime d'options des employés plus favorable aux titulaires d'options;
- i) modifier des provisions des dispositions d'amendement du régime d'options des employés.

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 rattachés à toutes les options émises serait accélérée.

Ajustements

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.

Le tableau ci-dessous se fonde sur les renseignements en date du 31 mars 2022. À cette date, la durée contractuelle restante moyenne pondérée des options en circulation s'établissait à 4,50 ans.

| | Nombre de titres à émettre 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 à base d'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 | 6 783 444 | 2,14 % | 25,08 \$ | 3 152 999 | 0,99 % |

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

| | 2022 | 2021 | 2020 |
|--------------------------|--------|--------|--------|
| Taux d'absorption annuel | 0,23 % | 0,99 % | 0,50 % |

Ce taux d'absorption désigne le nombre d'options d'achat d'actions attribuées chaque année, exprimé en pourcentage du nombre moyen pondéré des titres en circulation dans l'exercice visé. CAE surveille la dilution à long terme en limitant la rémunération à base d'actions à des attributions raisonnables aux termes du régime d'options des employés.

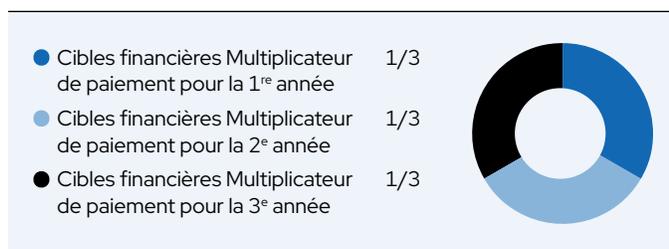
Régime de droits à la valeur d’actions liés au rendement

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

Pour établir le nombre de DAR qui sera attribué à un participant, la valeur en dollars de l’attribution en 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 établit un lien direct entre les membres de la direction de CAE et la réalisation du plan stratégique de CAE.**
- **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 : un calendrier de trois ans, pourvu que les critères de rendement établis soient réalisés 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.**
- **Multiplicateur de paiement maximal fixé à 200 %.**

La valeur d’un DAR est égale à celle d’une action ordinaire de CAE. Les DAR sont acquis trois ans après la date d’attribution si le participant travaille toujours pour la Société à la date d’acquisition et sous réserve de la réalisation des cibles financières définies dans le plan stratégique de trois ans approuvé par le conseil. Le rendement par rapport aux cibles financières est établi chaque année et un multiplicateur de paiement final de DAR s’applique comme suit :



Le paiement 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 la date d’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 du maintien en poste du personnel.

Au cours de l’exercice 2022, le RDAR a été modifié et comprend maintenant deux indicateurs financiers, soit le RPA ajusté et les produits des activités ordinaires (calculés comme la somme des produits des activités ordinaires consolidés de CAE et des produits des activités ordinaires des coentreprises, sans égard à la participation de CAE dans ces coentreprises), pondérées respectivement à 75 % et à 25 %. Les cibles financières sur trois ans sont déterminées en fonction du plan stratégique approuvé par le conseil d’administration et les grilles de paiement sont établies pour chaque indicateur et approuvées par le comité des ressources humaines. Pour chaque indicateur, le taux cible des droits attribués est multiplié par un facteur allant de 0 % à 250 %. Le multiplicateur de paiement global continue de se situer entre 0 % et 200 %.

Les participants au RDAR ont droit de recevoir leurs DAR acquis à la juste valeur marchande moyenne des actions ordinaires pour les 20 jours de bourse à la TSX précédant la date d’acquisition, la date de l’évènement ou toute autre date pouvant être déterminée par le comité de temps en temps.

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, se reporter à la section 7 intitulée « Rémunération de la haute direction – 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 du personnel 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 : calendrier de 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 sont acquis 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, la date de l'évènement ou toute autre date pouvant être déterminée par le comité de temps en temps.

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, se reporter à la section 7 intitulée « **Rémunération de la haute direction – Indemnités de départ et en cas de changement de contrôle** ».

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

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

En vertu du RDDVA des dirigeants, les hauts dirigeants établis au Canada et aux États-Unis peuvent choisir chaque année de reporter une partie ou la totalité de leur paiement aux termes du régime d'intéressement à court terme au RDDVA à l'intention des dirigeants. Le montant de l'intéressement à court terme 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 rémunération incitative 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 des dirigeants aide nos hauts dirigeants à constituer leur avoir en actions de CAE.**
- **Permet le report du paiement aux termes du RICT au RDDVA.**
- **La valeur d'un DDVA est égale à celle d'une action ordinaire de CAE.**
- **Les DDVA ne sont payables que lorsque 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 équivalents de dividendes payables en droits supplémentaires dont le montant est égal aux dividendes versés sur les actions ordinaires. Les DDVA ne sont payables que lorsque 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 porté au crédit de leur compte à cette date, multiplié par la juste valeur marchande de une (1) action ordinaire à la date de règlement.

Rémunération de la haute direction

Régimes inactifs à base d'actions 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 à la valeur d'actions de l'exercice 2005

CAE a adopté un régime de droits différés à la valeur d'actions pour intéressement à long terme (« **RDLT** ») au cours de l'exercice 2005, régime qui, tel qu'il est 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 par tranches 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 à la valeur d'actions 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 EX2004** ») à l'intention des hauts dirigeants de CAE et de ses filiales pour remplacer en partie l'attribution d'options aux termes du régime d'options des employés de CAE. Depuis l'exercice 2004, CAE n'a pas attribué de droits différés à la valeur d'actions pour intéressement à long terme de l'exercice 2004 (« **DLT EX2004** »). Tous les droits aux DLT EX2004 sont entièrement acquis pour les participants du régime qui restent. Les DLT EX2004 cumulent des dividendes payables en droits supplémentaires dont le montant est égal aux dividendes versés sur les actions ordinaires. Les DLT EX2004 sont uniquement rachetables en espèces suivant la retraite ou la cessation d'emploi du porteur.

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 clés 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 accordée aux termes des régimes de retraite.**

Les prestations de retraite payables aux termes du régime de retraite complémentaire sont versées directement par CAE. Pour en savoir plus sur la valeur des prestations constituées de chaque haut dirigeant visé, se reporter à la section 7 intitulée « **Rémunération de la haute direction – Régimes de retraite** ». 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.**

Section 7 (suite)

Rémunération de la haute direction

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 son emploi 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. Se reporter à la section 7 intitulée « Rémunération de la haute direction – 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 un véhicule, à l'adhésion à un club, à des conseils juridiques et fiscaux individuels et à un compte gestion-santé. Une telle indemnité est généralement assortie aux rôles de haut dirigeant et se limite à des montants préétablis selon le poste.

Exigences d'actionnariat imposées aux dirigeants

Aux termes de la politique d'actionnariat de CAE, chaque haut dirigeant doit détenir une participation minimale dans la Société. La valeur du portefeuille requis comprend les actions ordinaires, les droits en vertu du RDDVA et du RDLT, ainsi que de 50 % des droits en vertu du RDNR :

| Dirigeants | % du salaire de base |
|--|----------------------|
| Président et chef de la direction | 500 % |
| Vice-présidente exécutive, Finances et chef de la direction financière Président de groupe, Aviation civile Président de groupe, Défense et sécurité | 250 % |
| Présidente, Santé et vice-présidente exécutive, Développement des affaires et Initiatives de croissance | |
| Autres dirigeants se rapportant au président et chef de la direction | 200 % |

Le portefeuille exigé 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. Les exigences en matière d'actionnariat sont passées en revue chaque mois jusqu'à ce qu'elles soient respectées. Au moment où la valeur d'actionnariat requise est atteinte, le nombre minimal d'actions/de droits devant être détenus par le haut dirigeant est immobilisé. Celui-ci devra détenir ce nombre minimal d'actions/de droits jusqu'à sa retraite ou à sa cessation d'emploi.

En outre, pour chaque exercice d'options, le président et chef de la direction a convenu, et le président de groupe, Aviation civile, le président de groupe, Défense et sécurité, la vice-présidente exécutive, Finances et chef de la direction financière ainsi que la présidente, Santé et vice-présidente exécutive, Développement des affaires et Initiatives de croissance sont tenus de conserver la propriété ou le contrôle d'actions de CAE d'une valeur de 25 % du profit net tiré de cet exercice d'options 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 aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires.

- **Les exigences en matière d'actionnariat doivent être réalisées 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, Aviation civile, le président de groupe, Défense et sécurité et le chef de la direction financière conservent 25 % du profit net tiré de tout exercice d'options sur actions de CAE, tant qu'ils sont au service de CAE.**

Section 7 (suite) Rémunération de la haute direction

Au 31 mars 2022, trois hauts dirigeants visés détenaient des actions et des droits de CAE aux termes du RDDVA, du RDLT et du RDNR, en excédent des lignes directrices en matière d'actionnariat. Le tableau ci-après indique le nombre minimal d'actions/de droits devant être détenus par les hauts dirigeants visés qui ont déjà satisfait à l'exigence, la valeur en dollars requise pour respecter les lignes directrices en matière d'actionnariat et la valeur réelle détenue en pourcentage du salaire de base annuel.

| Haut dirigeant visé | Exigence d'actionnariat en pourcentage du salaire (%) | Statut de l'exigence en matière d'actionnariat | Date limite | Nombre d'actions ou de droits devant être détenus une fois l'exigence satisfaite (n ^{bre}) | Valeur requise pour respecter les lignes directrices ¹ (\$) | Réalisation en % pour satisfaire aux lignes directrices en matière d'actionnariat | Valeur des actions/droits détenus ² (\$) | Valeur des actions/droits détenus en % du salaire ³ |
|---------------------|---|--|-------------|--|--|---|---|--|
| Marc Parent | 500 | Exigence satisfaite | s.o. | 286 858 | s.o. | 100 | 20 372 566 | 1 698 |
| Sonya Branco | 250 | Exigence satisfaite | s.o. | 36 553 | s.o. | 100 | 1 574 862 | 292 |
| Nick Leontidis | 250 | Exigence satisfaite | s.o. | 65 044 | s.o. | 100 | 9 030 349 | 1 671 |
| Daniel Gelston | 250 | Temps pour satisfaire à l'exigence | Août 2025 | 51 131 | 1 644 973 | 21 | 339 479 | 52 |
| Heidi Wood | 250 | Temps pour satisfaire à l'exigence | Avril 2025 | 51 131 | 1 644 973 | 18 | 300 808 | 46 |

1 Sans objet si l'exigence en matière d'actionnariat est déjà satisfaite.

2 Calculée en fonction du nombre d'actions, de DDVA, de DLT et de 50 % des DNR détenus au 31 mars 2022 et du cours de clôture moyen par action pendant les cinq jours de bourse précédant le 31 mars 2022 (32,17 \$), conformément aux lignes directrices de la politique d'actionnariat.

3 Calculée en fonction du salaire de base annuel au 31 mars 2022. Le salaire de base de M. Gelston et de Mme Wood a été converti en dollars canadiens selon le taux de change moyen de 1,25 \$ pour l'exercice 2022.

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 2022. Les DAR et les options d'achat d'actions sont exclus puisque leur valeur définitive est incertaine.

| Instrument de capitaux propres | Nombre de droits ¹ (n ^{bre}) | Valeur totale ² (\$) |
|--------------------------------|---|---------------------------------|
| Actions ordinaires | 312 503 | 10 168 848 |
| DLT EX2004 | 42 985 | 1 398 732 |
| DLT | 232 111 | 7 552 892 |
| DNR ³ | 91 280 | 2 970 251 |
| Total | 678 879 | 22 090 723 |

1 Représente le nombre total d'actions ordinaires, de DLT et DNR détenus au 31 mars 2022.

2 La valeur totale indiquée est calculée en multipliant le nombre d'actions/de droits par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 mars 2022, qui était de 32,54 \$.

3 Les DNR sont assujettis à une condition d'acquisition basée sur le temps; plus précisément, ils sont acquis 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 de la haute direction devrait être subordonnée au rendement par rapport aux cibles et aux objectifs préétablis. Aussi, la direction doit réaliser 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 de la haute direction

Avec l'aide de Meridian, 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 2022, 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 2022, notre programme de rémunération présentait les caractéristiques suivantes, reconnues pour atténuer les risques :

- **La composition de la rémunération à court, à moyen et à long terme** encourage les hauts dirigeants de CAE à adopter une perspective équilibrée et diminue les prises de risques excessives 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 liée aux résultats à court terme (attribution annuelle d'intéressement à court terme), tandis que 40 % à 56 % de celle-ci sont liées à des mesures incitatives à long terme (DAR, options sur 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. Les cibles de rendement du RICT gardent l'équilibre de la rentabilité et de la croissance.
- **Le 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 réalisés; 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 l'attribution annuelle d'intéressement à court terme, le multiplicateur de rendement de la Société est plafonné à 100 % si la cible du RPA ajusté n'est pas réalisée.
- **La politique de récupération pour les hauts dirigeants** prévoit que CAE peut exiger le remboursement de la rémunération incitative 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 à ses devoirs et obligations postérieurs à l'emploi envers la Société.
- **La politique en matière de lutte contre les opérations de couverture** interdit aux hauts dirigeants de conclure un achat ou une entente visant des instruments financiers, notamment des contrats à terme variables prépayés, la vente à découvert ou la vente d'options d'achat ou de vente, des swaps sur actions, des swaps tunnels ou encore des parts de fonds échangeables, qui ont pour objectif ou peuvent raisonnablement avoir pour effet de monétiser les 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, Aviation civile, le président de groupe, Défense et sécurité, la présidente, Santé et vice-présidente exécutive, Développement des affaires et Initiatives de croissance et la vice-présidente exécutive, 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.
- **La politique d'actionariat** 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 de la haute direction – Exigences d'actionariat imposées aux dirigeants » ci-dessus pour plus de détails). Cette politique, conjuguée aux attributions annuelles aux termes du RILT dont l'acquisition des droits se chevauche, 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 du fait de leur actionariat direct et du RILT.

Rémunération de la haute direction

- **Le report facultatif de l'attribution annuelle d'intéressement à court terme en vertu du RDDVA des hauts dirigeants** renforce l'alignement des intérêts des hauts dirigeants avec 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 indépendants en rémunération** permet au comité des ressources humaines d'obtenir des conseils indépendants sur les programmes de rémunération de la haute direction et les processus et confirme 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 2022

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 incitations 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, Santé et vice-présidente exécutive, Développement des affaires et Initiatives de croissance, est basée sur la réalisation des indicateurs de rendement de CAE, soit le RPA ajusté, les flux de trésorerie disponibles, les prises de commandes et la satisfaction de la clientèle. Pour la présidente, Santé et vice-présidente exécutive, Développement des affaires et Initiatives de croissance, l'attribution d'intéressement à court terme est basée sur des indicateurs de rendement de la Société et des indicateurs de rendement du secteur Santé, pondérés à raison de 50 % et de 25 %, respectivement. Ces indicateurs sont décrits à la section 7 « **Rémunération de la haute direction – Régime annuel d'intéressement à court terme** ».

Le tableau ci-dessous présente la pondération respective de chaque indicateur de rendement de la Société pour l'exercice 2022, ainsi que les résultats réels et les niveaux de paiement connexes.

| | Pondération | Seuil | Cible | Maximum | Résultat | Niveau de paiement |
|--|-------------|---|-------------|-------------|-------------|--------------------|
| Indicateurs | | 0 % | 100 % | 200 % | | |
| Résultat par action ajusté ^{1,2} | 50 % | 0,67 \$ | 0,80 \$ | 0,93 \$ | 0,84 \$ | 70 % |
| Flux de trésorerie disponibles ² | 20 % | 32,7 M\$ | 132,7 M\$ | 232,7 M\$ | 341,6 M\$ | 40 % |
| Prises de commandes ² | 20 % | 2,911,3 M\$ | 3,639,2 M\$ | 4 367,0 M\$ | 4 091,2 M\$ | 33 % |
| Satisfaction de la clientèle | 10 % | <i>Divers indices de satisfaction de la clientèle</i> | | | | 11 % |
| Moyenne pondérée du paiement au titre du RICT | | | | | | 154 % |

1. Si la cible du RPA ajusté n'est pas atteinte, le multiplicateur de rendement de la Société est plafonné à 100 %.

2. Mesures hors PCGR et autres mesures financières (voir annexe B).

** Par le conseil d'administration de CAE USA inc. pour le président de groupe, Défense et sécurité.

Section 7 (suite) Rémunération de la haute direction

Le secteur Santé a enregistré des résultats records au cours de l'exercice 2022. Ses indicateurs de rendement se composaient de cibles ambitieuses en ce qui concerne le résultat opérationnel sectoriel ajusté, les produits des activités ordinaires et la satisfaction de la clientèle. Les cibles et les résultats réels ne sont pas divulgués étant donné la nature concurrentielle et sensible d'une telle information. Le comité des ressources humaines a approuvé un rajustement de la grille de paiement aux termes du RICT du secteur Santé en tenant compte de l'incidence de la cessation d'un produit. Le paiement pour l'exercice 2022 à l'égard du secteur Santé s'établit à 111 % (incluant les résultats financiers de CAE). Sans ce rajustement, le paiement aux termes du RICT aurait été de 99 %.

Les 25 % restants de l'intéressement annuel des hauts dirigeants visés sont attribués en fonction de leur réalisation des objectifs individuels préétablis de leur secteur ou fonction. Comme pour les autres indicateurs de rendement, cette réalisation se traduit par un facteur de rendement individuel qui se situe entre 0 % et 200 %. Pour l'exercice 2022, le facteur de rendement individuel applicable à tous les hauts dirigeants visés variait de 100 % à 200 %. Le comité des ressources humaines** a établi le facteur de rendement individuel du président et chef de la direction à 200 %, selon la recommandation faite au conseil et approuvée par celui-ci. Le comité des ressources humaines a approuvé les recommandations du président et chef de la direction quant aux facteurs de rendement individuel applicables 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 cibles, les maximums et les niveaux de paiement réels aux termes du RICT des hauts dirigeants visés pour l'exercice 2022, exprimés en pourcentage cible:

| Haut dirigeant visé | Poste | Cible | Max en % de la cible | Niveau de paiement réel |
|---------------------|---|-------|----------------------|-------------------------|
| Marc Parent | Président et chef de la direction | 125 % | 200 % | 165 % |
| Sonya Branco | Vice-présidente exécutive, Finances et chef de la direction financière | 75 % | 200 % | 160 % |
| Nick Leontidis | Président de groupe, Aviation civile | 75 % | 200 % | 165 % |
| Daniel Gelston | Président de groupe, Défense et sécurité | 75 % | 200 % | 165 % |
| Heidi Wood | Présidente, Santé et vice-présidente exécutive, Développement des affaires et Initiatives de croissance | 75 % | 200 % | 131 % |

Régime d'intéressement à long terme

Attributions du RILT pour l'exercice 2022

Le tableau ci-après indique les fourchettes du RILT, ainsi que les attributions réelles aux hauts dirigeants visés pour l'exercice 2022, exprimées en pourcentage du salaire.

| Haut dirigeant visé | Poste | Fourchette du RILT | | Attribution réelle |
|---------------------|---|--------------------|---------|--------------------|
| | | Minimum | Maximum | |
| Marc Parent | Président et chef de la direction ¹ | 300 % | 400 % | 400 % |
| Sonya Branco | Vice-présidente exécutive, Finances et chef de la direction financière | 100 % | 250 % | 250 % |
| Nick Leontidis | Président de groupe, Aviation civile | 100 % | 250 % | 250 % |
| Daniel Gelston | Président de groupe, Défense et sécurité | 100 % | 250 % | 200 % |
| Heidi Wood | Présidente, Santé et vice-présidente exécutive, Développement des affaires et Initiatives de croissance | 100 % | 250 % | 250 % |

¹ Pour les attributions du RILT de l'exercice 2023, la cible du RILT du président et chef de la direction est passée d'une fourchette de 300 % à 400 % (la cible se situant au milieu de la fourchette) à une cible fixe de 485 %.

** Par le conseil d'administration de CAE USA inc. pour le président de groupe, Défense et sécurité.

Section 7 (suite) Rémunération de la haute direction

Paiement des DAR attribués à l'exercice 2019

L'acquisition des DAR attribués à l'exercice 2019 se rattachait au rendement du RPA ajusté de CAE par rapport à la cible prédéterminée à la fin de l'exercice 2021. Conformément aux dispositions du RDAR de l'exercice 2019, le comité des ressources humaines a passé en revue le RPA ajusté de CAE pour l'exercice clos le 31 mars 2021 et a approuvé comme suit les résultats suivants liés aux droits à la valeur d'actions liés au rendement attribués à l'exercice 2019 :

| | Seuil | Cible | Maximum | Résultat | Niveau de paiement |
|-------------------------|---------|---------|---------|----------|--------------------|
| Paiement des DAR | 0 % | 100 % | 200 % | | |
| RPA ajusté* EX2021 | 0,05 \$ | 0,25 \$ | 0,55 \$ | 0,47 \$ | |
| Paiement des DAR | | | | | 163 % |

* Mesures hors PCGR et autres mesures financières (voir annexe B).

Les montants réels versés à chaque haut dirigeant visé admissible à l'exercice 2022 sont indiqués dans le tableau intitulé « **Attributions en vertu d'un régime d'intéressement – Valeur des droits acquis ou gagnés au cours de l'exercice** ».

Président et chef de la direction – Réalisations de l'exercice 2022

L'évaluation du rendement individuel du président et chef de la direction est fondée sur des objectifs précis axés sur la croissance, la rentabilité, l'engagement des employés et l'impact social. Ces objectifs sont fixés au début de l'année par le président et chef de la direction, en consultation avec le président du conseil, et sont ensuite examinés par le comité des ressources humaines et approuvés par le conseil. Ces objectifs sont fixés de sorte qu'ils seront difficiles à réaliser.

À la fin de l'exercice, le président et chef de la direction rédige un rapport d'autoévaluation détaillé au sujet de son rendement par rapport aux objectifs préétablis. Ce rapport comprend une évaluation honnête du rendement du président et chef de la direction par rapport aux objectifs. Le comité des ressources humaines et le conseil examinent cette évaluation afin d'évaluer son rendement individuel. En fonction de l'évaluation du rendement par le comité des ressources humaines par rapport à ces objectifs, le comité des ressources humaines approuve et recommande au conseil, à des fins d'approbation, un facteur de rendement individuel relatif au régime de rémunération incitative à court terme.

Les cibles et objectifs principaux de l'exercice 2022 et les résultats connexes de Marc Parent, président et chef de la direction, sont présentés ci-dessous :

1. Accélérer la transformation technologique

- Nous avons lancé l'initiative d'innovation CAEImagine afin d'accélérer le développement technologique et la création d'idées à l'échelle de la Société.
- Nous avons introduit de nouvelles avancées dans les technologies de formation (par exemple, les solutions de réalité augmentée et de réalité mixte) pour servir le marché en pleine croissance de la mobilité aérienne avancée (MAA). En outre, nous avons signé des accords avec plusieurs fabricants OEM d'aéronefs eVTOL du marché de la MAA, notamment Beta, Jaunt, Joby et Volocopter.
- Nous avons élargi l'adoption de CAE RiseMC, la plateforme exclusive de formation basée sur les données/IIA de la Société, utilisée pour repousser les frontières de la compétence et de la formation des pilotes.
- Nous avons démontré des capacités révolutionnaires dans le domaine des environnements synthétiques avec des démonstrations de la capacité de modélisation dynamique par scénarios de CAE lors des événements DSEI 2021 et I/ITSEC 2021.
- Nous avons mis à profit les efforts combinés en R-D de CAE et de la division Formation militaire de L3Harris Technologies récemment acquise, pour commercialiser des solutions de pointe.

2. Accroître la part de marché et la marge de manœuvre

- Produits des activités ordinaires de 3,4 G\$, 13 % de plus que l'exercice précédent (23 % de plus que l'exercice précédent, excluant l'apport des respirateurs CAE Air1 pour l'exercice 2021).
- ROS ajusté* de 445 M\$, soit 58 % de plus que l'exercice précédent.
- RPA ajusté* de 0,84 \$ (79 % supérieur à celui de l'exercice précédent) et supérieur à l'objectif établi à 0,80 \$.
- Prises de commandes* de 4,1 G\$; ratio valeur comptable des commandes/ventes de 1,21, supérieur à l'objectif établi de 3,6 G\$ au niveau des prises de commandes.
- Flux de trésorerie disponibles* de 342 M\$ générés au cours de l'exercice 2022.
- Excellent rendement sur les flux de trésorerie grâce à une solide conversion du résultat en flux de trésorerie et à l'accent important mis sur l'optimisation des éléments hors trésorerie du fonds de roulement*.
- Atteinte des cibles de synergie identifiées découlant de l'intégration de l'acquisition de la division Formation militaire de L3Harris Technologies. De plus, l'acquisition, la plus importante de l'histoire de CAE, a été une réussite pour ce qui est de l'accueil des anciens employés de L3Harris Technologies au sein de CAE, de l'intégration efficace des deux cultures et du maintien en poste des talents clés. L'acquisition a permis à CAE d'occuper le deuxième rang sur le marché mondial de la formation en défense.
- L'acquisition réussie de la division AirCentre de Sabre axée sur les opérations aériennes, qui soutient l'accélération de la stratégie de CAE visant à étendre son écosystème numérique permettant la gestion complète des opérations aériennes, élargissant ainsi l'offre aux clients des compagnies aériennes mondiales. L'accord améliore considérablement les offres technologiques et s'appuie sur les acquisitions précédentes de RB Group et Merlot Aero.
- Grâce à la vaste gamme de solutions technologiques de la Société, le nombre de points de contact avec les clients s'est considérablement accru, passant d'environ deux par année en formation, à près de deux millions de points de contact individuels chaque jour.
- CAE a mobilisé 1,1 G\$ (dette de 300 M\$ US, capitaux propres de 700 M\$ CA) pour financer les investissements internes et externes, comme indiqué ci-dessus.
- Nous avons considérablement renforcé les opérations de Washington de CAE grâce à l'embauche de talents clés pour diriger les efforts qui ont accru la présence et l'engagement de CAE dans l'environnement de Washington DC, contribuant ainsi à faire progresser nos initiatives stratégiques.

3. Adapter les activités à l'ère post-COVID

- Nous avons continué à atténuer les perturbations opérationnelles grâce à la gestion de crise de la COVID et à faire évoluer les capacités de travail à distance pour offrir une expérience client de haute qualité malgré les défis liés à la COVID.
- Nous avons mené un programme de restructuration dans le cadre duquel nous nous attendons à réaliser des économies de coûts annuelles récurrentes de l'ordre de 70 millions \$ par année.
- Nous avons optimisé notre réseau de formation pour l'aviation civile et nos activités internationales en vue de la reprise de la demande des clients.
- Nous avons achevé l'acquisition de la division Formation militaire de L3Harris Technologies, transformant l'ensemble des capacités de la Société et son nombre de clients éventuels sur le marché mondial de la formation à la défense.
- Nous avons démontré notre aptitude à positionner stratégiquement l'entreprise pour qu'elle ressorte encore plus grande, plus forte et plus rentable de la pandémie.

* Mesures hors PCGR et autres mesures financières (voir annexe B).

4. Attirer et développer le talent

- Nous avons géré avec succès notre réponse à la COVID, y compris les défis liés aux mandats de vaccination dans divers territoires à l'échelle mondiale. La sécurité et le bien-être de nos employés, clients et visiteurs ont toujours été au cœur de nos préoccupations.
- Lancement d'une initiative visant à faire progresser notre culture de haute technologie. Nous avons mobilisé l'équipe de direction et d'autres employés à l'échelle de l'organisation afin d'identifier les caractéristiques organisationnelles clés que nous souhaitons développer pour soutenir l'évolution de notre culture, ainsi que les activités clés qui soutiendront visiblement cette évolution.
- Nous avons effectué un examen complet de nos programmes d'intéressement afin de les aligner davantage sur notre stratégie de croissance et sur notre objectif d'évoluer vers une organisation de haute technologie. Les recommandations du plan ont été approuvées et seront mises en œuvre au cours de l'exercice 2023.
- Réalisation d'une initiative visant à déterminer les 50 principaux rôles critiques au sein de l'organisation et à mettre en œuvre une évaluation du leadership avec les titulaires de ces postes. Les évaluations ont été très utiles pour cerner les possibilités de perfectionnement et d'amélioration ainsi que les moyens de mieux tirer parti des forces individuelles. L'initiative soutient le perfectionnement de nos leaders, facilite nos activités de planification de la relève et fournit des données et des renseignements que nous avons compilés pour nous aider à créer des initiatives de perfectionnement qui renforceront les équipes de direction élargies de CAE à tous les niveaux de l'organisation.
- La mise en œuvre continue de la stratégie de bien-être de la Société comprenait une formation en santé mentale pour les dirigeants, le lancement de notre programme TOI, ÇA VA? qui vise à soutenir la santé mentale des employés ainsi que leur bien-être physique grâce à une série de défis liés au bien-être physique à l'échelle mondiale. De plus, des séances d'apprentissage ont été proposées aux employés afin de leur fournir des conseils et de les sensibiliser à divers aspects de leur bien-être, notamment la nutrition, l'importance du sommeil et les stratégies de conciliation travail-vie personnelle. Notre outil de rétroaction pour les employés, Officevibe, a affiché une amélioration marquée de nos résultats en matière de bien-être des employés malgré les nombreux défis de l'exercice 2022 liés à la pandémie et à d'autres événements macroéconomiques.
- L'exercice 2022 s'est achevé bien avant la réalisation d'une cible clé en matière de diversité visant à augmenter de 10 % le nombre de hauts dirigeants issus de la diversité. Conformément à une approche engagée dans l'ensemble de l'organisation et à des pratiques de recrutement affinées, nous avons augmenté de 20,7 % le nombre de hauts dirigeants issus de la diversité, notamment en dotant 6 des 8 nouveaux postes de vice-président de candidats issus de la diversité. Nous avons atteint notre cible que les femmes représentent au moins 30 % des hauts dirigeants d'ici 2022, car trois (3) membres des dix (10) membres de notre comité de direction étaient des femmes. À la suite de l'élargissement du comité de direction, une nouvelle cible a été fixée, à savoir qu'au moins 33 % des hauts dirigeants fassent partie des groupes contribuant à la diversité (y compris les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les membres de la communauté LGBTQ2+).
- Sélection de CAE pour faire partie de l'indice d'égalité des genres de Bloomberg pour la quatrième année consécutive et obtention du niveau Argent de la Certification Parité de l'organisme La Gouvernance au Féminin pour une deuxième année.
- Lancement des célébrations entourant notre 75^e anniversaire avec tous nos employés dans le monde. Cette célébration, qui se poursuivra au cours de l'exercice 2023, mobilise nos employés, souligne et reconnaît notre culture UN CAE, reconnaît notre histoire réussie et célèbre notre avenir, y compris notre évolution en tant qu'organisation de haute technologie..

5. Renforcer l'impact social

- Nous avons tiré parti de notre position de chef de file en tant que première société canadienne de l'aéronautique carboneutre et lancé des initiatives de réduction du carbone.
- Nous avons amélioré notre information en matière de RSE en nous alignant sur les normes SASB (Sustainability Accounting Standards Board) pour la deuxième année consécutive.
- Le leadership de CAE au sein du Regroupement des entreprises pour la vaccination qui a mené à l'administration de 400 000 doses de vaccins contre la COVID-19 dans 27 pôles au Québec a été reconnu. Notre impact social a été reconnu à l'externe et a généré un fort sentiment de fierté pour les employés de CAE.
- Publication d'un code d'éthique à l'intention des fournisseurs pour partager notre engagement ESG avec nos fournisseurs et sous-traitants.
- Lancement des festivités du 75^e anniversaire de CAE qui ont été bien accueillies par nos employés à l'échelle mondiale ainsi qu'un nouvel intranet CAE360 qui permet à CAE de communiquer plus efficacement avec ses employés tout en rendant l'information plus facilement accessible à nos employés.
- Élaboration d'une nouvelle stratégie de marque comprenant un nouveau logo, un nouveau message de marque et le développement de nouveaux outils à utiliser pour soutenir la stratégie, comme la nouvelle vidéo de la Société.

* Mesures hors PCGR et autres mesures financières (voir annexe B).

Autres hauts dirigeants visés – Réalisations de l'exercice 2022

Comme mentionné précédemment, cette section brosse un portrait des principales réalisations attribuables à chaque haut dirigeant visé pour l'exercice 2022. Voici les indicateurs de rendement clé (« IRC ») qui ont servi à définir le multiplicateur de rendement individuel applicable aux primes annuelles d'intéressement.

Sonya Branco

Vice-présidente
exécutive, Finances
et chef de la
direction financière

- Mme Branco a continué de fournir un niveau solide de surveillance financière au sein de CAE au cours de l'exercice 2022, ce qui a été particulièrement important pour nous permettre de relever les nombreux défis financiers posés par la pandémie et d'autres événements géopolitiques. Mme Branco a travaillé en étroite collaboration avec les présidents de groupe afin d'établir des objectifs ambitieux en pleine pandémie et en raison des répercussions sur nos activités. Mme Branco a joué un rôle de premier plan dans la réalisation d'une solide performance financière pour CAE au cours de l'exercice 2022, malgré un environnement difficile, et a aidé l'entreprise à atteindre ou à dépasser plusieurs cibles financières ambitieuses, notamment des flux de trésorerie disponibles*, un RPA ajusté* et des prises de commandes* très solides.
- Mme Branco a joué un rôle de premier plan dans les acquisitions réalisées au cours de l'exercice, notamment la vérification diligente, la clôture et l'intégration de la division Formation militaire de L3Harris Technologies et l'acquisition de la division AirCentre de Sabre axée sur les opérations aériennes. Un défi particulier compte tenu de la complexité des opérations et du nombre de fusions et acquisitions réalisées au cours des 12 derniers mois. Mme Branco et son équipe ont également joué un rôle déterminant dans les diverses ententes de partenariat et d'impartition qui ont été conclues ou qui en sont aux dernières étapes des négociations.
- Mme Branco a dirigé les activités de financement, qui totalisent 1,1 milliard \$ (dette de 300 millions \$ US; capitaux propres de 700 millions \$ CA) pour financer l'acquisition de la division Formation militaire de L3Harris Technologies et les nombreuses autres occasions d'investissement.
- Mme Branco a été l'une des dirigeantes clés du projet Crossroad. Le projet Crossroad consiste en plusieurs projets sous une initiative-cadre transversale entreprise pendant la pandémie de COVID-19 dont l'objectif est de renforcer l'avantage concurrentiel de CAE ainsi que notre position en tant qu'entreprise de haute technologie pour mieux répondre aux besoins de nos clients. Mme Branco a joué un rôle important dans l'identification et la réalisation des réductions annuelles récurrentes des coûts structurels au cours de l'exercice 2022 d'environ 70 millions \$ par année.
- Mme Branco a participé activement à nos efforts visant à obtenir du financement gouvernemental pour la R-D au cours de l'exercice 2022. Le financement de R-D a totalisé 340 M\$ et sera déterminant dans nos efforts de R-D dans les années à venir.
- Sous sa direction, l'organisation financière a réussi à maintenir en poste 100 % des employés à potentiel élevé identifiés, à améliorer la mobilisation des employés et à améliorer leur bien-être, comme l'indique notre sondage sur la mobilisation des employés, dans un environnement très difficile.

* Mesures hors PCGR et autres mesures financières (voir annexe B).

Rémunération de la haute direction

Nick Leontidis

Président de groupe,
Aviation civile

- Dans un environnement difficile pour l'aviation commerciale, M. Leontidis a réalisé un rendement financier solide : :
 - Excellent ROS, malgré un environnement de génération de revenus difficile dans certaines régions où notre équipe du secteur Aviation civile exerce ses activités, avec des impacts de la pandémie qui se prolongent plus longtemps que prévu
 - Des prises de commandes* solides se sont traduites par un ratio valeur comptable des commandes/ventes de 1,25 par rapport à un objectif de 0,88 et un dépassement des cibles de flux de trésorerie disponibles* pour le secteur Aviation civile.
 - Il a obtenu des contrats au cours de l'exercice 2022 pour 48 simulateurs de vol malgré un niveau élevé d'incertitudes sur le marché.
- M. Leontidis a réussi à élargir ses partenariats de formation avec plusieurs compagnies aériennes, dont Air Canada, WestJet, SAS, GoJet et American Airlines. Il a conclu des contrats de formation commerciale avec Boeing, Airbus et Embraer.
- M. Leontidis a dirigé l'acquisition de la division AirCentre de Sabre axée sur les opérations aériennes, une acquisition très complexe qui nous a obligé à mettre sur pied des fonctions de service à la clientèle et des équipes de ventes et de développement des affaires, pour établir CAE dans des pays où nous n'étions pas encore présents (Pologne et Uruguay) et gérer une intégration difficile avec une main-d'œuvre de haute technologie et une nouvelle clientèle.
- M. Leontidis a réalisé l'intégration des acquisitions de l'exercice 2021 (Flight Simulation Company B. V., TRU Simulation, RB Group, Global Jet et Merlot Aero).
- Il a établi notre présence sur le marché de la mobilité aérienne avancée en obtenant trois contrats de formation et d'exploitation avec des fabricants OEM clés de l'industrie (Volocopter, BETA et Joby).
- Il a établi et mis en œuvre un plan d'action très dynamique pour réduire structurellement les coûts et notre empreinte à l'échelle mondiale, tout en veillant à ce que nous continuions à répondre aux attentes de nos clients ou à les dépasser, comme en témoignent nos solides résultats NPS. On lui attribue une part importante des 70 millions \$ d'économies structurelles réalisées à l'échelle de l'entreprise pour le secteur Aviation civile pendant l'exercice 2022, ce qui contribue de manière importante au ROS.
- De solides résultats en matière de gestion des ressources humaines, notamment l'amélioration de la diversité de ses équipes de direction et le maintien en poste de 97,2 % du personnel à haut potentiel du secteur Aviation civile dans un marché très difficile.

* Mesures hors PCGR et autres mesures financières (voir annexe B).

** Par le conseil d'administration de CAE USA inc. pour le président de groupe, Défense et sécurité.

Rémunération de la haute direction

Daniel Gelston

Président de groupe,
Défense et sécurité

- Au cours de sa première année complète en tant que président de groupe, Défense et sécurité, M. Gelston a eu un impact considérable sur nos activités de défense et de sécurité, notamment en établissant CAE dans les cinq domaines (aérien, maritime, terrestre, spatial et cyber), ce qui représente une nouvelle présence dans les domaines spatial et l'espace et la cybersécurité. M. Gelston a mis en place une nouvelle orientation stratégique au sein de l'entreprise et a mis en œuvre un cadre stratégique solide.
- M. Gelston a dirigé l'acquisition de la division Formation militaire de L3Harris Technologies, dont la clôture a eu lieu trois mois plus tôt que prévu, malgré les défis importants que cela comportait. Jusqu'à présent, l'intégration a été solide, ce qui s'est traduit de plusieurs façons, notamment par la réalisation des synergies de coûts engagées et le maintien en poste de 97% des dirigeants clés de la Société tout au long de la transition.
- Parallèlement à l'acquisition de la division Formation militaire de L3Harris Technologies, M. Gelston a réussi à élargir l'accord spécial de sécurité avec le gouvernement des États-Unis pour englober toutes les activités de défense et de sécurité. Ce changement a permis à M. Gelston et à d'autres membres de la direction de participer directement aux discussions et à la stratégie du programme, ce qui a accru les probabilités de réussite des nouveaux programmes américains.
- L'une des grandes réussites de M. Gelston et l'équipe Défense et Sécurité au cours de l'exercice 2022 a été de réaliser des prises de commandes* qui se sont traduites en un ratio valeur comptable des commandes/ventes de 1,2, la première fois qu'un tel ratio positif a été réalisé depuis 2018. M. Gelston et l'équipe ont également mis l'accent sur l'amélioration des flux de trésorerie, ce qui s'est traduit par des flux de trésorerie disponibles* près de deux fois plus élevés que prévu au cours de l'exercice 2022.
- M. Gelston et son équipe ont augmenté les revenus et le ROS d'un trimestre à l'autre au cours de l'exercice 2022. Cette croissance des revenus et du ROS a été réalisée malgré la pandémie de COVID et les problèmes connexes, ainsi que les limites imposées à l'approbation de nouveaux programmes liés à la poursuite de la résolution du budget américain.
- M. Gelston et son équipe ont considérablement accru la présence et l'efficacité de notre équipe des opérations de Washington, représentées par le nombre d'engagements avec le gouvernement et d'autres intervenants clés et l'augmentation de la visibilité et de l'influence de CAE dans l'environnement de Washington DC.
- *Mesures hors PCGR et autres mesures financières (se reporter à l'annexe B)

Heidi Wood

Présidente, Santé
et vice-présidente
exécutive,
Développement des
affaires et Initiatives
de croissance

- Malgré de nombreux défis liés à la pandémie de COVID et aux problèmes de la chaîne d'approvisionnement mondiale, Mme Wood et l'équipe Santé ont atteint un niveau record de ventes et du ROS au cours de l'exercice 2022. Pour ce faire, ils ont réalisé quatre trimestres successifs d'augmentation des ventes à deux chiffres. Sous la direction de Mme Wood, l'équipe de direction du secteur Santé, plus particulièrement l'équipe des Ventes et du Marketing, a été considérablement renforcée au cours de l'exercice 2022. L'arrivée d'un nouveau vice-président, Ventes mondiales et Expérience client, ainsi que d'un nouveau vice-président, Marketing, Stratégie et Partenariats, a donné des résultats très positifs en ce qui a trait à la croissance du chiffre d'affaires, avec un fort potentiel de croissance continue à mesure que les équipes mettent en œuvre leurs stratégies respectives.
- Mme Wood a dirigé la vérification diligente et l'acquisition de Medisor, ce qui cadre avec le plan stratégique du secteur Santé et améliore davantage l'offre de produits et services à nos clients.
- Mme Wood a dirigé la mise en place d'une équipe spécialisée pour faire progresser les ambitions de CAE dans l'environnement des technologies immersives.
- Mme Wood a dirigé la mise en place de l'équipe Technologies immersives et a travaillé en étroite collaboration avec le groupe de direction pour soutenir l'élaboration et la mise en œuvre du plan stratégique de l'équipe et le lancement de nos efforts dans cet environnement.
- Mme Wood a également joué un rôle clé dans la clôture anticipée de l'acquisition de la division Formation militaire de L3Harris Technologies.

* Mesures hors PCGR et autres mesures financières (se reporter à l'annexe B)

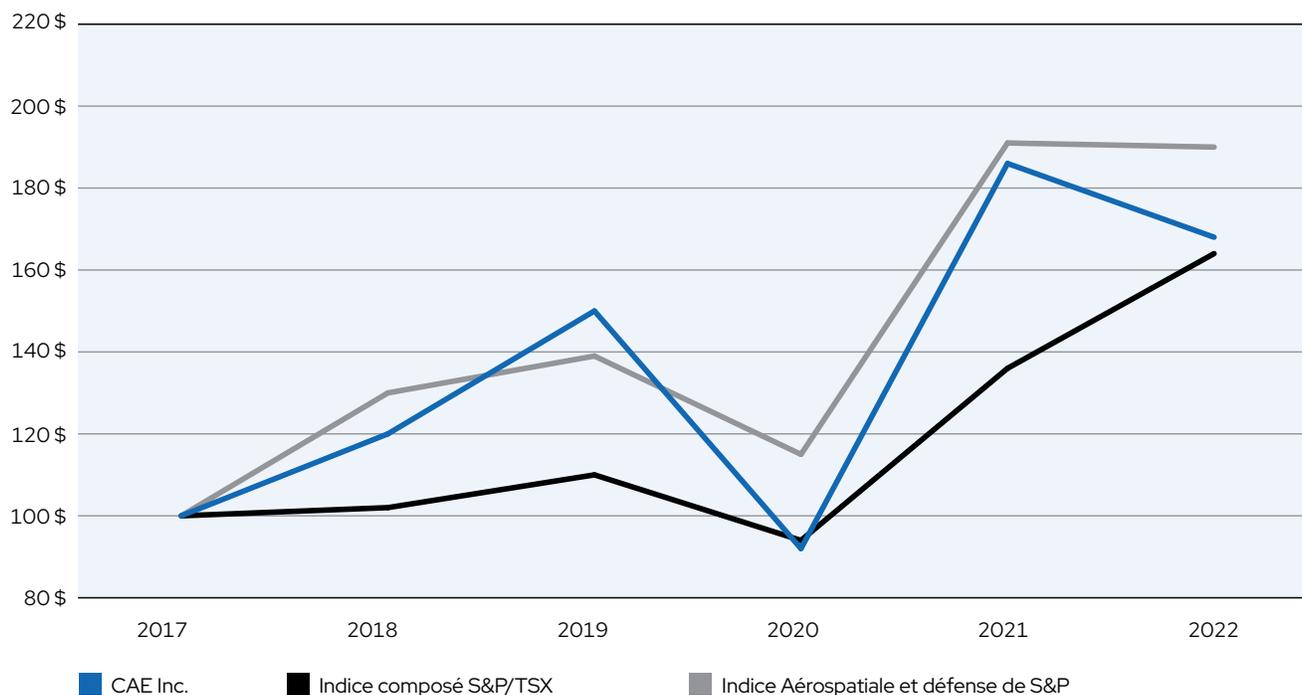
Rémunération de la haute direction

Tous les détails des cibles des hauts dirigeants visés ne sont pas indiqués vu leurs répercussions éventuelles pour CAE sur le plan concurrentiel. Le rendement des hauts dirigeants visés par rapport à 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.

Graphique du rendement pour les actionnaires

Le graphique suivant compare le rendement cumulé des actions ordinaires aux rendements cumulés de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice Aérospatiale et défense de S&P sur une période de cinq ans à compter du 31 mars 2017¹.

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



| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| CAE inc. | 100 \$ | 120 \$ | 150 \$ | 92 \$ | 186 \$ | 168 \$ |
| Indice composé S&P/TSX | 100 \$ | 102 \$ | 110 \$ | 94 \$ | 136 \$ | 164 \$ |
| Indice Aérospatiale et défense de S&P | 100 \$ | 130 \$ | 139 \$ | 115 \$ | 191 \$ | 190 \$ |

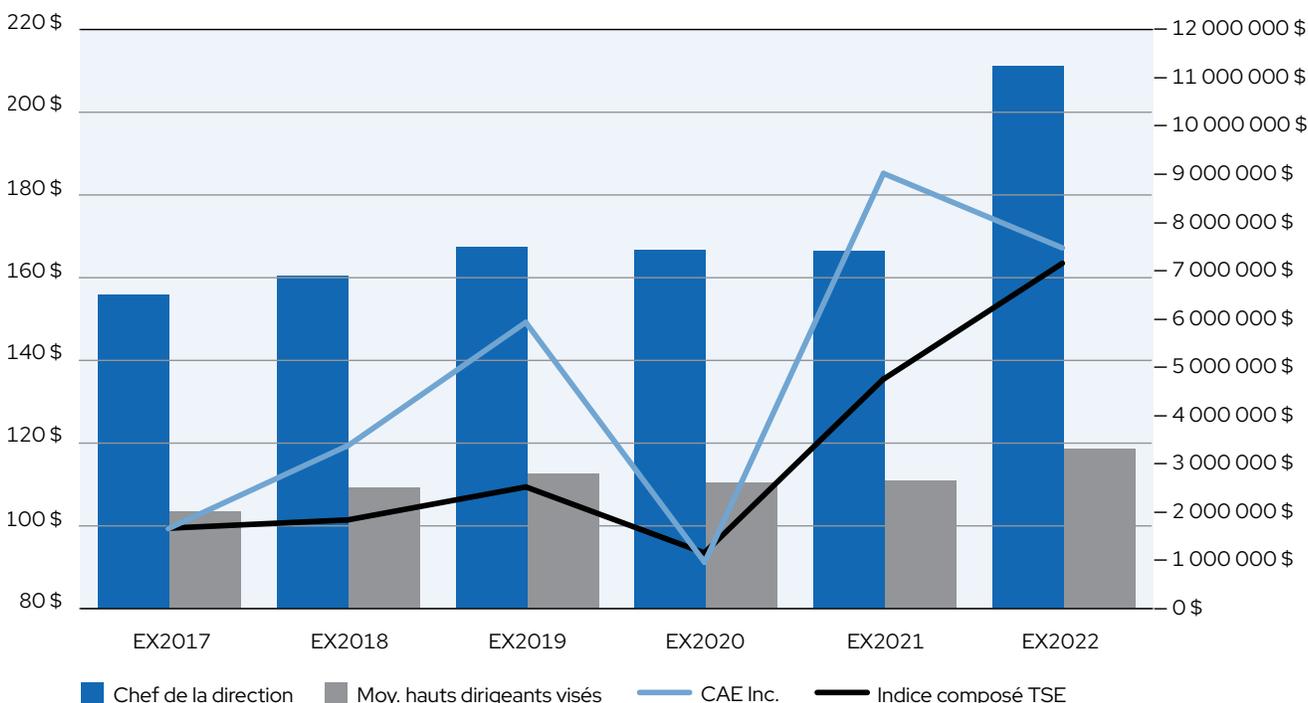
¹ Selon l'hypothèse d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires négociées à la TSX le 31 mars 2017. Les valeurs sont calculées en date du dernier jour de bourse du mois de mars au cours des années indiquées et tirées de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice Aérospatiale et défense de S&P, qui sont fondés sur l'hypothèse du réinvestissement des dividendes. Pour l'exercice 2020, la 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.

Corrélation avec la rémunération au rendement

Le graphique suivant compare l'évolution du rendement total pour les actionnaires de CAE à celle de la rémunération de la haute direction (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 2017. 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. Le 31 mars 2022, le cours de l'action de CAE s'établissant à 32,54 \$ représentait une hausse de 83 % par rapport au cours de l'action le 31 mars 2020.

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. De l'exercice 2017 à l'exercice 2022, le graphique de rendement montre une augmentation constante, d'un exercice à l'autre, du rendement total pour les actionnaires de CAE, sauf pour une diminution au cours de l'exercice 2020 principalement attribuable à la baisse marquée du cours de l'action attribuable à la COVID-19. La rémunération totale du président et chef de la direction affiche une tendance comparable, soit une hausse sur douze mois entre les exercices 2017 et 2022, avec une baisse au cours de l'exercice 2020 en raison, principalement, du recul marqué du cours de l'action en raison de la COVID-19. 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 2020.

Section 7 (suite) Rémunération de la haute direction

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

| Corrélation avec la rémunération au rendement | EX2022 | EX2021 | EX2020 |
|--|------------|------------|-----------|
| Capitalisation boursière (au 31 mars) | 10 316 G\$ | 10 505 G\$ | 4 725 G\$ |
| Rendement des capitaux propres ajusté ¹ | 6,8 % | 4,7 % | 14,8 % |
| Rendement total moyen pour les actionnaires – taux de croissance annuel composé triennal | 1,2 % | (1,2 %) | 15,3 % |
| Résultat par action dilué | 0,45 \$ | (0,17)\$ | 1,16 \$ |
| Résultat par action ajusté ¹ | 0,84 \$ | 0,47 \$ | 1,34 \$ |

1 Mesures hors PCGR et autres mesures financières (voir annexe B).

Étant donné la valeur et les conditions reliées aux attributions 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 présentée pour les cinq dernières années (ou pour une période moindre en tant que haut dirigeant de CAE) à la valeur réelle réalisée au fil du temps.

| Nom et poste principal | Année | Rémunération déclarée moins la valeur du régime de retraite ¹ (\$) | Rémunération réalisée réelle ² (\$) |
|--|--------------|---|--|
| | | au 31 mars 2022 | |
| Marc Parent Président et chef de la direction | 2022 | 8 553 764 | 7 025 259 |
| | 2021 | 6 720 239 | 2 534 022 |
| | 2020 | 7 115 460 | 6 784 809 |
| | 2019 | 6 892 220 | 11 375 177 |
| | 2018 | 6 328 181 | 11 307 635 |
| | Total | 35 609 864 | 39 026 902 |
| Sonya Branco Vice-présidente exécutive, Finances et chef de la direction financière | 2022 | 2 601 540 | 3 107 467 |
| | 2021 | 2 261 674 | 1 035 916 |
| | 2020 | 2 377 692 | 2 392 267 |
| | 2019 | 2 097 261 | 2 335 246 |
| | 2018 | 1 547 928 | 2 181 985 |
| | Total | 10 886 095 | 11 052 881 |
| Nick Leontidis Président de groupe, Aviation civile | 2022 | 2 626 695 | 1 273 750 |
| | 2021 | 2 306 767 | 2 482 347 |
| | 2020 | 2 524 363 | 3 164 369 |
| | 2019 | 2 564 477 | 4 626 882 |
| | 2018 | 2 267 257 | 3 225 146 |
| | Total | 12 289 559 | 14 772 494 |
| Daniel Gelston Président de groupe, Défense et sécurité | 2022 | 2 912 496 | 1 647 514 |
| | 2021 | 2 234 025 | 1 375 185 |
| | Total | 5 146 521 | 3 022 699 |
| Heidi Wood Présidente, Santé et vice-présidente exécutive, Développement des affaires et Initiatives de croissance | 2022 | 2 886 993 | 1 306 340 |
| | 2021 | 2 324 053 | 1 272 913 |
| | Total | 5 211 046 | 2 579 253 |

1 Total du salaire de base, des versements annuels aux termes 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 aux termes 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'attribution 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 de la rémunération sur 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 du rendement relatif 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 présentée et réalisable).

Le graphique ci-après illustre ce qui suit :

1. 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 (RTA);
 - rendement moyen du capital investi (RCI);
 - marge opérationnelle moyenne;
 - rendement global, basé sur le rendement pondéré de chacune de ces quatre mesures avec une pondération de 35 %, 35 %, 15 % et 15 % respectivement.
2. Rang percentile de CAE pour ce qui est de la rémunération du président et chef de la direction présentée et réalisable au cours des trois derniers exercices, comme décrite ci-dessous.

Rémunération présentée sur trois ans : Rémunération totale pour la période de trois ans, comme présentée 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 l'attribution annuelle payée, des incitations à long terme et de toute autre rémunération excluant la valeur du régime de retraite. Les valeurs des incitations 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 de droits acquis 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.
- 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'attribution) pour lesquelles les résultats finaux de rendement ont été établis pendant la période d'évaluation. En d'autres termes, il s'agit de la valeur que représente les attributions fondées sur le rendement gagnées en fonction des résultats finaux de rendement réalisés pendant la période d'évaluation de trois ans, selon le cours de clôture de la dernière journée de la période d'évaluation.

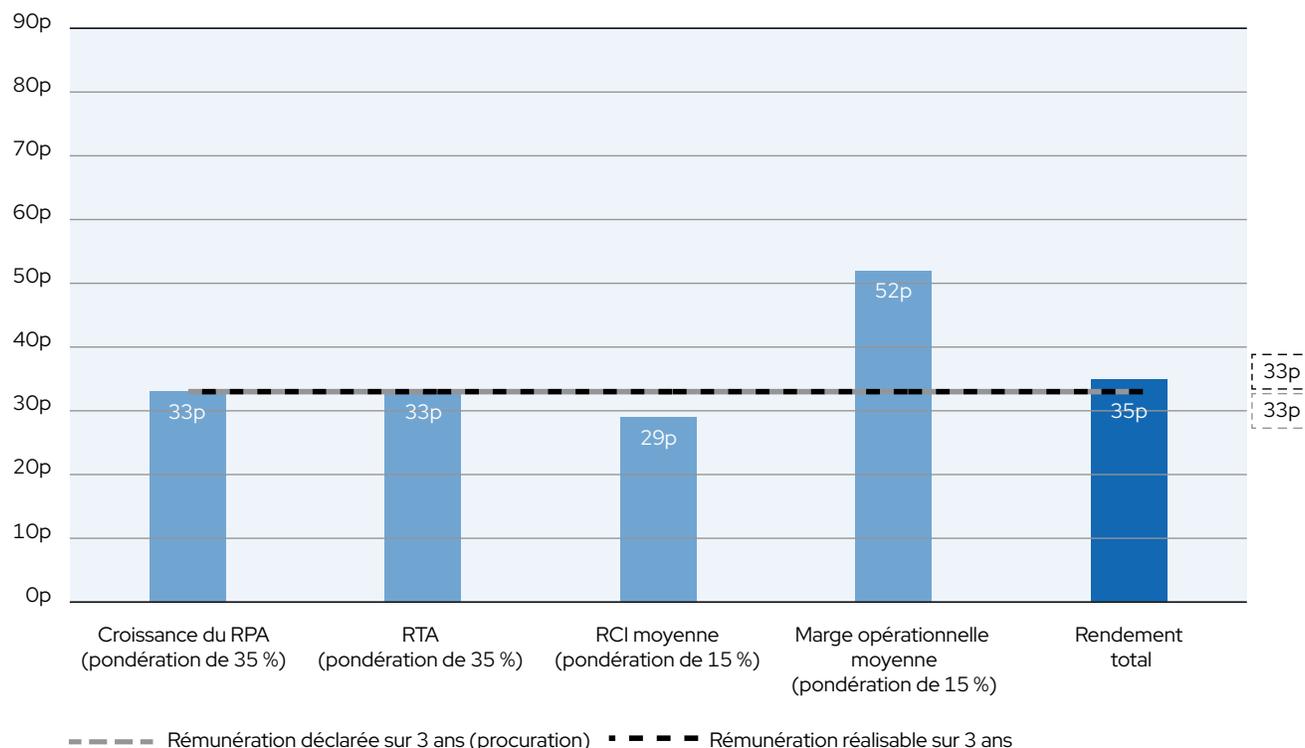
Remarque :

La rémunération des présidents et chefs de la direction des sociétés américaines et canadiennes a été comparée au pair.

Rémunération de la haute direction

Rémunération au rendement EX2020 à EX2022

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 2020 à l'exercice 2022, tel que défini par la croissance du RPA, le rendement total pour les actionnaires, le RCI moyen et la marge opérationnelle moyenne, comparativement au rendement de nos pairs pour la même période, se classe au 35^e percentile de l'ensemble du groupe. La rémunération présentée et réalisable sur trois ans du président et chef de la direction de CAE pour la même période, celle-ci se situe au 33^e centile, alignée sur le rendement global de la Société par rapport à la rémunération présentée et réalisable des chefs de direction des sociétés du groupe de référence de CAE.

Le rendement global de la Société pour la période de trois ans, de l'exercice 2020 à l'exercice 2022, comparativement à celui des pairs de CAE se situait au 35^e percentile, tandis que la rémunération présentée et réalisable du président et chef de la direction pour la même période a connu une évolution similaire, se situant au 33^e centile.

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 exécutive, Finances et chef de la direction financière et les trois membres de la haute direction les mieux rémunérés qui agissaient à titre de hauts dirigeants de CAE ou de ses filiales au 31 mars 2022 (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'intéressement 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 | 2022 | 1 174 400 | 3 360 561 | 1 441 052 | 2 482 500 | 0 | 2 045 000 | 95 250 | 10 598 763 |
| | 2021 | 906 847 | 1 674 398 | 2 511 818 | 1 543 440 | 0 | 686 000 | 83 735 | 7 406 238 |
| | 2020 | 1 039 683 | 2 930 078 | 1 254 825 | 1 684 700 | 0 | 308 000 | 206 175 | 7 423 461 |
| Sonya Branco Vice-présidente exécutive, Finances et chef de la direction financière | 2022 | 530 833 | 943 328 | 405 512 | 648 821 | 0 | 545 000 | 73 404 | 3 146 540 |
| | 2021 | 423 709 | 490 389 | 735 370 | 542 063 | 0 | 283 000 | 70 143 | 2 544 674 |
| | 2020 | 480 598 | 858 009 | 367 290 | 591 675 | 0 | 406 000 | 80 121 | 2 783 693 |
| Nick Leontidis Président de groupe, Aviation civile | 2022 | 533 897 | 946 642 | 406 303 | 670 983 | 0 | 798 000 | 68 627 | 3 424 695 |
| | 2021 | 433 777 | 500 674 | 750 994 | 553 711 | 0 | 674 000 | 67 611 | 2 980 767 |
| | 2020 | 495 808 | 876 461 | 375 210 | 604 390 | 0 | 622 000 | 172 494 | 3 146 363 |
| Daniel Gelston ^{6,7} Président de groupe, Défense et sécurité | 2022 | 651 338 | 885 153 | 379 830 | 814 570 | 0 | 477 000 | 181 605 | 3 389 496 |
| | 2021 | 393 470 | 343 675 | 515 164 | 438 075 | 0 | 230 000 | 543 639 | 2 464 023 |
| Heidi Wood ^{6,8} Présidente, Santé et vice-présidente exécutive, Développement des affaires et Initiatives de croissance | 2022 | 654 718 | 1 106 441 | 474 212 | 586 934 | 0 | 558 000 | 64 688 | 3 444 993 |
| | 2021 | 562 882 | 420 623 | 630 517 | 644 738 | 0 | 273 000 | 65 292 | 2 597 052 |

1 Représente la valeur des attributions à base d'actions dans le cadre du RDNR et du RDAR. La valeur présentée 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 (27,14 \$ pour ceux attribués à l'exercice 2019, 34,17 \$ pour ceux attribués à l'exercice 2020 et 20,57 \$, 22,31 \$ et 20,24 \$ pour ceux attribués en juin et en août 2020 et 36,82 \$ pour les droits attribués au cours de l'exercice 2022). 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 (27,42 \$ le 5 juin 2018, 33,67 \$ le 29 mai 2019, 21,47 \$ le 2 juin 2020, 21,80 \$ le 26 juin 2020 et 19,61 \$ le 24 août 2020 et 37,24 \$ le 1^{er} juin 2021) : M. Parent : 2 887 203 \$ pour l'exercice 2020 (différence négative de 42 875 \$), 1 747 658 \$ pour l'exercice 2021 (différence de 73 260 \$) et 3 398 895 \$ pour l'exercice 2022 (différence de 38 333 \$); Mme Branco : 845 454 \$ pour l'exercice 2020 (différence négative de 12 555 \$), 511 845 \$ pour l'exercice 2021 (différence de 21 456 \$) et 954 089 \$ pour l'exercice 2022 (différence de 10 760 \$); M. Leontidis : 863 636 \$ pour l'exercice 2020 (différence négative de 12 825 \$), 522 580 \$ pour l'exercice 2021 (différence de 21 906 \$) et 957 440 \$ pour l'exercice 2022 (différence de 10 798 \$); M. Gelston : 332 978 \$ pour l'exercice 2021 (différence négative de 10 697 \$) et 895 250 \$ pour l'exercice 2022 (différence de 10 097 \$); pour Mme Wood : 435 014 \$ pour l'exercice 2021 (différence de 14 391 \$) et 1 119 062 \$ pour l'exercice 2022 (différence de 12 621 \$). À noter que la valeur réelle payée, le cas échéant, sera différente.

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

| | EX2022 | EX2021 24 août | EX2021 26 juin | EX2021 2 juin | EX2020 |
|----------------------------|---------|----------------|----------------|---------------|---------|
| Rendement en dividende | 0,64 % | 1,22 % | 2,02 % | 2,05 % | 1,19 % |
| Volatilité prévue | 40,53 % | 36,19 % | 36,27 % | 35,15 % | 19,70 % |
| Taux d'intérêt sans risque | 0,76 % | 0,34 % | 0,34 % | 0,36 % | 1,49 % |
| Durée prévue des options | 4 | 4,25 | 4,25 | 4 | 4 |
| Valeur Black et Scholes | 30,92 % | 24,97 % | 23,44 % | 24,26 % | 14,71 % |

Section 7 (suite) Rémunération de la haute direction

- Représente le paiement aux termes du RICT gagné au cours de chaque exercice et versé au premier trimestre de l'exercice suivant (pour en savoir plus, se reporter à la section 7 « Régime d'intéressement à court terme – rendement individuel et de la Société »).
- La valeur du régime de retraite 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.
- Toute autre rémunération à l'exercice 2022 comprend les autres frais liés aux avantages et indemnités payés par CAE, comme suit :

| | Dépenses de véhicule | Prestations pour soins de santé et assurance maladie | Autres avantages indirects | Indemnité de déménagement | Cotisations de l'employeur au RAAE | Équivalents de dividendes | Total |
|--------------|----------------------|--|----------------------------|---------------------------|------------------------------------|---------------------------|---------|
| | \$ | \$ | \$ | \$ | \$ | \$ | \$ |
| M. Parent | 21 666 | 24 518 | 13 834 | - | 35 232 | - | 95 250 |
| S. Branco | - | 8 479 | 49 000 | - | 15 925 | - | 73 404 |
| N. Leontidis | 30 135 | 14 518 | 8 200 | - | 16 017 | - | 68 870 |
| D. Gelston | - | 3 064 | 62 500 | 96 501 | 19 540 | - | 181 605 |
| H. Wood | - | 2 188 | 62 500 | - | - | - | 64 688 |

* Remarque : M. Marc Parent rembourse tous les coûts variables liés à son usage personnel de l'avion d'entreprise de CAE. Par conséquent, aucun montant n'est inclus pour l'exercice 2022 sous « Autre rémunération ».

- Les montants versés en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change moyen de 1,25 \$ à l'exercice 2022, utilisé dans le rapport de gestion et les états financiers.
- Daniel Gelston s'est joint à CAE en date du 24 août 2020 et il a reçu une attribution spéciale non récurrente aux termes du RILT de 8 490 droits à la valeur d'actions de négociation restreinte, de 8 490 droits à la valeur liés au rendement et de 105 200 options sur actions le 24 août 2020.
- Mme Heidi Wood s'est jointe à CAE en date du 6 avril 2020. Mme Wood a assumé le rôle intérimaire de présidente de groupe, Défense et sécurité qui s'est ajouté à son rôle de vice-présidente exécutive, Développement des affaires et Initiatives de croissance du 29 juin 2020 au 23 août 2020 et elle a reçu une attribution spéciale non récurrente aux termes du RILT de 1 350 droits à la valeur d'actions de négociation restreinte, de 1 350 droits à la valeur d'actions liés au rendement et de 17 700 options sur actions le 26 juin 2020.

Attributions en vertu d'un régime d'intéressement

Les tableaux qui suivent fournissent des renseignements concernant les attributions à base d'options et d'actions en circulation au 31 mars 2022 pour chaque haut dirigeant visé, ainsi que la valeur à l'acquisition des droits ou gagnée au cours de l'exercice 2022 pour ces attributions en vertu d'un régime d'intéressement.

Attributions à base de titres et d'options sur actions au cours de l'exercice 2022

Le tableau suivant indique les attributions aux termes des régimes de participation par actions et d'options sur actions de CAE pour les hauts dirigeants visés à l'exercice 2022.

| Nom | Type d'attribution | Date d'attribution | Nbre de titres, d'unités ou d'autres droits | Date de paiement ou d'expiration | Prix d'attribution ⁴ |
|----------------|---------------------------------------|--------------------|---|----------------------------------|---------------------------------|
| Marc Parent | DNR ¹ | 01/06/2021 | 26 080 | 01/06/2024 | 36,82 \$ |
| | DAR ² | 01/06/2021 | 65 190 | 01/06/2024 | 36,82 \$ |
| | Option d'achat d'actions ³ | 01/06/2021 | 125 200 | 01/06/2028 | 36,82 \$ |
| Sonya Branco | DNR ¹ | 01/06/2021 | 7 320 | 01/06/2024 | 36,82 \$ |
| | DAR ² | 01/06/2021 | 18 300 | 01/06/2024 | 36,82 \$ |
| | Option d'achat d'actions ³ | 01/06/2021 | 35 200 | 01/06/2028 | 36,82 \$ |
| Nick Leontidis | DNR ¹ | 01/06/2021 | 7 350 | 01/06/2024 | 36,82 \$ |
| | DAR ² | 01/06/2021 | 18 360 | 01/06/2024 | 36,82 \$ |
| | Option d'achat d'actions ³ | 01/06/2021 | 35 300 | 01/06/2028 | 36,82 \$ |
| Daniel Gelston | DNR ¹ | 01/06/2021 | 6 870 | 01/06/2024 | 36,82 \$ |
| | DAR ² | 01/06/2021 | 17 170 | 01/06/2024 | 36,82 \$ |
| | Option d'achat d'actions ³ | 01/06/2021 | 33 000 | 01/06/2028 | 36,82 \$ |
| Heidi Wood | DNR ¹ | 01/06/2021 | 8 590 | 01/06/2024 | 36,82 \$ |
| | DAR ² | 01/06/2021 | 21 460 | 01/06/2024 | 36,82 \$ |
| | Option d'achat d'actions ³ | 01/06/2021 | 41 200 | 01/06/2028 | 36,82 \$ |

- Attributions de DNR aux termes du RDNR (voir la section 7 « Analyse de la rémunération » pour en savoir plus). Aux termes de ce régime, 100 % des droits attribués vont être acquis en juin 2024, sous réserve que le participant soit toujours à l'emploi de CAE. Les DNR acquis seront versés en fonction du cours moyen de l'action ordinaire à la TSX pendant les 20 jours de bourse précédant la date d'acquisition finale des droits visés par l'attribution.
- Attributions de DAR aux termes du RDAR (voir la section 7 « Analyse de la rémunération » pour en savoir plus). Aux termes de ce régime, les droits attribués pourront être acquis en juin 2024, sous réserve du rendement de CAE par rapport aux grilles 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 global lors de la période de rendement, le taux cible des droits attribués sera multiplié par un facteur variant entre 0 % et 200 %. Les DAR acquis seront versés en fonction du cours moyen de l'action à la TSX pendant les 20 jours de bourse précédant la date d'acquisition finale des droits visés par l'attribution.
- Attributions d'options d'achat d'actions aux termes du régime d'options des employés (voir la section 7 « Analyse de la rémunération » pour en savoir plus). Aux termes de ce régime, des options sont attribuées à un prix d'exercice correspondant au cours moyen pondéré par action ordinaire à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution. À chacun des quatre premiers anniversaires de l'attribution, 25 % de l'attribution est acquise et peut être exercée.
- Le prix d'attribution à la date d'attribution correspond au cours moyen pondéré des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution.

Rémunération de la haute direction

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'actions dont les droits ne sont pas acquis ³ | Valeur marchande ou de paiement | |
| | | | | | | 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} | \$ | | \$ | n ^{bre} | \$ | \$ | |
| Marc Parent | 125 200 | 36,82 | 01/06/2028 | — | | | |
| | 482 300 | 20,57 | 02/06/2027 | 5 773 131 | | | |
| | 253 500 | 34,17 | 29/05/2026 | — | | | |
| | 343 000 | 27,14 | 05/06/2025 | 1 852 200 | | | |
| | 408 000 | 22,17 | 08/06/2024 | 4 230 960 | | | |
| | 418 000 | 16,15 | 30/05/2023 | 6 851 020 | | | |
| Total | | | | 18 707 311 | 258 420 | 9 684 555 | 8 951 625 |
| Sonya Branco | 35 200 | 36,82 | 01/06/2028 | — | | | |
| | 105 900 | 20,57 | 02/06/2027 | 1 267 623 | | | |
| | 74 200 | 34,17 | 29/05/2026 | — | | | |
| | 22 250 | 27,14 | 05/06/2025 | 120 150 | | | |
| Total | | | | 1 387 773 | 74 570 | 2 799 904 | 604 133 |
| Nick Leontidis | 35 300 | 36,82 | 01/06/2028 | — | | | |
| | 144 200 | 20,57 | 02/06/2027 | 1 726 074 | | | |
| | 75 800 | 34,17 | 29/05/2026 | — | | | |
| | 115 000 | 27,14 | 05/06/2025 | 621 000 | | | |
| | 34 200 | 22,17 | 08/06/2024 | 354 654 | | | |
| Total | | | | 2 701 728 | 75 700 | 2 844 810 | 7 296 922 |
| Daniel Gelston | 33 000 | 36,82 | 01/06/2028 | — | | | |
| | 105 200 | 20,24 | 24/08/2027 | 1 293 960 | | | |
| Total | | | | 1 293 960 | 41 020 | 1 334 791 | — |
| Heidi Wood | 41 200 | 36,82 | 01/06/2028 | — | | | |
| | 17 700 | 22,31 | 25/06/2027 | 181 071 | | | |
| | 103 700 | 20,57 | 02/06/2027 | 1 241 289 | | | |
| Total | | | | 1 422 360 | 50 270 | 1 635 786 | — |

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 2022 (32,54 \$) 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 2022 pour les DAR et d'après le cours de clôture des actions ordinaires le 31 mars 2022 (32,54 \$) pour les DLT et pour les DNR et les DAR payables en juin 2022, mai 2022, juin 2023, août 2023 et juin 2024.

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

Rémunération de la haute direction

Attributions en vertu d'un régime d'intéressement – Valeur des droits acquis ou gagnés 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 2022 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} | \$ | \$ | \$ |
| Marc Parent | 4 681 722 | 146 400 | 3 273 108 | 4 833 551 | 2 482 500 |
| Sonya Branco | 1 186 839 | 131 600 | 1 854 408 | 1 254 145 | 648 821 |
| Nick Leontidis | 1 491 625 | – | – | 1 620 397 | 670 983 |
| Daniel Gelston | 405 546 | – | – | – | 814 570 |
| Heidi Wood | 491 935 | – | – | – | 586 934 |

1 Représente la valeur des gains éventuels tirée des options acquises au cours de l'exercice 2022. 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 2022 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 2022 comprend : i) les DAR acquis le 5 juin 2021 selon le cours de clôture moyen des actions ordinaires au cours des 20 jours de bourse précédant la date d'acquisition, le 5 juin 2021, soit : 3 881 186 \$ pour M. Parent, 1 006 787 \$ pour Mme Branco, 1 301 107 \$ pour M. Leontidis; M. Gelston et Mme Wood n'ont pas bénéficié de cette attribution; ii) les DNR acquis le 5 juin 2021 selon le cours de clôture moyen des actions ordinaires au cours des 20 jours de bourse précédant la date d'acquisition, le 5 juin 2021, soit : 952 365 \$ pour M. Parent, 247 358 \$ pour Mme Branco et 319 290 \$ pour M. Leontidis. M. Gelston et Mme Wood n'ont pas bénéficié de cette attribution. Aucun autre DAR ni DNR n'est acquis au 31 mars 2022.

3 Représente la valeur payée aux hauts dirigeants visés aux termes du régime d'intéressement à court terme pour l'exercice 2022 (voir la section 7 « Régime d'intéressement à court terme – Rendement individuel et de la Société » pour en savoir plus).

Régimes de retraite

Les hauts dirigeants visés et les hauts dirigeants clés établis au Canada participent au régime de retraite désigné enregistré au Canada, tandis que les hauts dirigeants visés et les hauts dirigeants clés établis aux États-Unis participent au régime 401K de CAE à l'intention des employés américains. Tous hauts dirigeants visés et les hauts dirigeants clés participent également 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 de retraite complémentaire, un haut dirigeant est considéré comme retraité en vertu du régime de retraite complémentaire si, au moment de quitter CAE, il est âgé d'au moins 55 ans et a participé à ce régime pendant au moins 5 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.

Section 7 (suite) Rémunération de la haute direction

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 accordée 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 2022 aux termes du régime de retraite désigné et des régimes de retraite complémentaires dans le cadre de leur retraite.

| Nom | Prestations annuelles payables | | | | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|------------------|-----------|--|---|---|---|
| | Nombre d'années décomptées | Au 31 mars 2022 | | Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice | Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ¹ | Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ² | Obligation au titre des prestations à la fin de l'exercice ³ |
| | | n ^{brc} | \$ | | | | |
| Marc Parent | 17,17 | 677 000 | 1 115 000 | 12 206 000 | 2 045 000 | (1 933 000) | 12 318 000 |
| Sonya Branco | 13,25 | 203 000 | 550 000 | 3 435 000 | 545 000 | (561 000) | 3 419 000 |
| Nick Leontidis | 22,00 | 457 000 | 501 000 | 8 291 000 | 798 000 | (1 197 000) | 7 892 000 |
| Daniel Gelston⁴ | 1,60 | 28 900 | 466 000 | 284 000 | 477 000 | (145 000) | 616 000 |
| Heidi Wood⁴ | 1,98 | 32 500 | 241 000 | 318 000 | 558 000 | (138 000) | 738 000 |

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 2022. La valeur actualisée totale des prestations accumulées indiquée dans nos états financiers est calculée conformément aux IFRS.

4 Les pensions de M. Gelston et de Mme Wood sont payables en dollars américains convertis en dollars canadiens selon un taux de change moyen de 1,25 \$ à l'exercice 2022.

Pour en savoir plus sur le régime de retraite désigné et le régime de retraite complémentaire, reportez-vous à la section 7 « Rémunération de la haute direction – Indemnité de départ et en cas de changement de contrôle » ci-après.

Indemnités de départ et en cas de changement de contrôle

Indemnités en cas de cessation d'emploi

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 une entente d'emploi avec M. Parent, prévoyant le versement d'indemnités de départ et d'autres avantages en cas de cessation d'emploi involontaire autrement que pour un motif valable. L'indemnité de cessation d'emploi de M. Parent à la cessation de son emploi sans motif valable correspond à deux ans de salaire plus la prime cible, les avantages sociaux et les dépenses. M. Parent aurait également droit à deux années de service créditées au régime de retraite complémentaire.

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 mis fin à l'emploi du haut dirigeant expressément ou de façon déguisée sans motif valable dans les deux ans suivant le changement de contrôle. Dans un tel cas, le haut dirigeant a droit à deux ans de rémunération annuelle (salaire, prime d'intéressement à court terme et avantages sociaux, payables en une somme forfaitaire), à deux ans 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.

| 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 de la société 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 cessation d'emploi 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 |
| 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, sauf pour les exercices 2019 et 2020, où les droits ont été acquis à raison de 1/3 pour chaque année complète | 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 ajusté à la date de changement de contrôle. Tous les droits acquis seront payables au cours de clôture des actions de CAE à la TSX à pareille date, conformément aux dispositions du régime |

Rémunération de la haute direction

| Rémunération | Démission et cessation pour un motif valable | Cessation d'emploi involontaire | Retraite | Changement de contrôle ¹ |
|---|---|---|--|--|
| 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 au régime de retraite complémentaire | Après cinq ans ou plus de participation au régime de retraite complémentaire : prestations constituées de retraite différées à 65 ans | Si 55 ans ou plus et participation d'au moins cinq ans au régime de retraite complémentaire : prestation mensuelle payable immédiatement | Acquisition immédiate et deux ans de service supplémentaire en cas de cessation d'emploi ² |
| Indemnités de départ | — | Indemnité de départ ³ en cas de cessation d'emploi | — | Indemnité de départ ⁴ en cas de cessation d'emploi ² |

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

2 Conformément aux contrats en cas de changement de contrôle conclus entre CAE et chacun des hauts dirigeants visés, 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. L'indemnité de cessation d'emploi de M. Parent à la cessation de son emploi sans motif valable correspond à deux ans de salaire plus la prime cible, les avantages sociaux et les dépenses. M. Parent aurait également droit à deux années de service créditées au régime de retraite complémentaire. En cas de cessation d'emploi autrement que pour un motif valable, l'indemnité de départ de Mme Wood est égale à 12 mois de salaire. Le montant de l'indemnité de départ n'est pas fixé pour les autres hauts dirigeants visés.

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

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

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 2022. 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 RDDVA 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 sur actions et les DDVA/DLT, ces attributions étant indiquées plus haut à la section 7 « Rémunération de la haute direction – Attributions en vertu d'un régime 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 de la haute direction – Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle ».

Section 7 (suite) Rémunération de la haute direction

| | Marc Parent | Sonya Branco | Nick Leontidis | Daniel Gelston | Heidi Wood |
|---|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | \$ | \$ | \$ | \$ | \$ |
| Cessation d'emploi involontaire | | | | | |
| Salaire/Indemnité de départ ¹ | 5 500 000 | Non déterminé | Non déterminé | Non déterminé | 656 250 |
| DLT | — | — | — | — | — |
| Options d'achat d'actions | — | — | — | — | — |
| DNR ² | 953 257 | 279 282 | 285 127 | 90 225 | 107 441 |
| DAR ² | 2 541 678 | 744 090 | 760 189 | 78 044 | 92 936 |
| Régime de retraite complémentaire | 1 418 000 | — | — | — | — |
| Total | 10 412 935 | 1 023 372 | 1 045 316 | 168 269 | 856 627 |
| Retraite | | | | | |
| | Admissible | Non admissible | Admissible | Non admissible | Non admissible |
| DLT | — | — | — | — | — |
| DNR | — | — | — | — | — |
| DAR | — | — | — | — | — |
| Options d'achat d'actions | — | — | — | — | — |
| Régime de retraite complémentaire | — | — | — | — | — |
| Total | — | — | — | — | — |
| Cessation d'emploi après un changement de contrôle | | | | | |
| Salaire/Indemnité de départ ³ | 6 307 093 | 2 366 373 | 2 400 529 | 2 690 145 | 2 669 172 |
| DLT ⁴ | — | — | — | — | — |
| Options d'achat d'actions ⁵ | 4 792 898 | 1 387 773 | 1 449 806 | 970 470 | 1 066 770 |
| DNR ⁶ | 2 970 251 | 859 707 | 873 699 | 499 814 | 608 498 |
| DAR ⁶ | 6 483 465 | 1 872 652 | 1 902 046 | 868 589 | 1 067 314 |
| Régime de retraite complémentaire ⁷ | 1 418 000 | 284 000 | 737 000 | 496 000 | 747 000 |
| Total | 21 971 707 | 6 770 505 | 7 363 079 | 5 525 018 | 6 158 754 |

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. L'indemnité de cessation d'emploi de M. Parent à la cessation de son emploi sans motif valable correspond à deux ans de salaire plus la prime cible, les avantages sociaux et les dépenses. M. Parent aurait également droit à deux années de service créditées au régime de retraite complémentaire. L'indemnité de départ de M. Gelston et de Mme Wood a été convertie en dollars canadiens au taux de change moyen de 1,25 \$ à l'exercice 2022. En cas de cessation d'emploi autrement que pour un motif valable, l'indemnité de départ de Mme Wood est égale à 12 mois de salaire.

2 Les valeurs des DNR-temps et des DAR correspondent au produit du nombre de droits qui auraient été acquis si la cessation d'emploi involontaire était survenue le 31 mars 2022, 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 31,88 \$. 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 2022 et qui seront rachetables au cours de l'année suivant la cessation de l'emploi du haut dirigeant. En date du 31 mars 2022, 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 2022 d'après le cours de clôture des actions ordinaires établi à 32,54 \$ le 31 mars 2022, 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 2022, d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX, établi à 32,54 \$ le 31 mars 2022. 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 de quatre-vingt-dix (90) à cent cinquante (150) jours avant la date anniversaire de l'assemblée annuelle de l'année précédente ou selon le calendrier prescrit par la législation applicable. Les actionnaires devront soumettre un avis de questions qu'ils souhaitent soulever à l'assemblée annuelle 2023 de CAE du 13 mars 2023 au 12 mai 2023. CAE peut omettre votre proposition de sa circulaire 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 2022 contenant les états financiers comparatifs de CAE pour l'exercice 2022, 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

15 juin 2022

Section 9

Glossaire

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 Actions ordinaires de CAE.

ACVM Autorités canadiennes en valeurs mobilières.

administrateurs indépendants Fait référence aux normes d'indépendance établies par les lignes directrices en matière de gouvernance de CAE, les règles de gouvernance d'entreprise applicables de la Bourse de New York et de la SEC, et en vertu du Règlement 58-101 des Autorités canadiennes en valeurs mobilières sur la divulgation des pratiques en matière de gouvernance et de l'Instruction générale 58-201.

Assemblée L'assemblée annuelle des actionnaires de CAE qui se tiendra le 10 août 2022.

circulaire La présente circulaire de sollicitation de procurations

Civil Secteur Aviation civile

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

comité de gouvernance Le comité de gouvernance de notre conseil.

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

conseil Notre conseil d'administration.

Date de clôture des registres 15 juin 2022.

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

DDVA Signifie un droit différé à la valeur d'actions de CAE. La valeur d'un DDVA correspond à la valeur d'une action.

Défense Secteur Défense et sécurité.

DLT Désigne un droit différé à la valeur d'actions pour intéressement à long terme. La valeur d'un DLT équivaut à la valeur d'une action.

DNR (ou DNR-temps) Fait référence aux droits à la valeur d'actions de négociation restreinte de CAE. La valeur d'un DNR correspond à la valeur d'une action.

| | |
|--------------------------------------|---|
| exercice ou EX | Exercice financier de CAE, du 1 ^{er} avril au 31 mars de l'année civile suivante. Par exemple, l'exercice 2022 fait référence à la période de 12 mois close le 31 mars 2022. |
| hauts dirigeants visés | Le président et chef de la direction, la chef de la direction financière et les trois membres de la haute direction les mieux rémunérés au 31 mars 2022. |
| Législation Sarbanes-Oxley | La loi Sarbanes-Oxley de 2002. |
| NYSE | La bourse de New York. |
| PwC | PricewaterhouseCoopers S.E.N.C.R.L., s.r.l., comptables professionnels agréés, Montréal, Québec. |
| RAAE | Signifie le régime d'achat d'actions des employés. |
| rapport de gestion | Se rapporte à la section Rapport de gestion du rapport annuel de CAE pour l'exercice clos le 31 mars 2022. |
| RDNR | Régime de droits à la valeur d'actions de négociation restreinte. |
| régime d'options des employés | Signifie le régime d'options sur actions à l'intention des employés. |
| RICT | Régime d'intéressement à court terme. |
| RPA | Signifie le résultat par action. |
| Santé | Le secteur Santé |
| SEC | Securities and Exchange Commission des États-Unis. |
| TSX | La Bourse de Toronto |

Annexe A – Charte du conseil d'administration

CAE INC.

(« CAE » ou la « 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 gérance de la société et est chargé de surveiller les mesures prises par la direction et d'assurer l'orientation et les conseils qui lui sont donnés. 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.

GOVERNANCE

Les questions liées à la gouvernance incombent au conseil dans son ensemble. Cela comprend notamment leur communication, y compris 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;
- ii) Le cadre de gestion des risques, y compris l'identification des principaux risques liés aux activités de la Société, ainsi qu'au fait que des systèmes sont en place pour surveiller, gérer et atténuer efficacement ces risques;
- iii) le respect par la société des exigences légales et réglementaires;
- iv) les compétences et l'indépendance des auditeurs externes de la société;
- v) le rendement de la fonction comptable interne et des auditeurs externes de la société; et
- vi) 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 principale;
- 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 sur 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, par l'intermédiaire du comité des ressources humaines, 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, par l'entremise des comités d'audit et de gouvernance, 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.

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

Annexe A – Charte du conseil d’administration

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 11 novembre 2021

Annexe B – Mesures hors PCGR et autres mesures financières

La présente circulaire comprend des mesures hors PCGR et d'autres mesures financières. Les mesures hors PCGR fournissent une information complémentaire utile, mais elles n'ont pas de signification normalisée établie conformément aux PCGR. Le lecteur doit se garder de les confondre avec les mesures du rendement établies conformément aux PCGR ou de les substituer à celles-ci. En outre, ces mesures hors PCGR ne doivent pas être comparées aux mesures portant des titres similaires que fournissent ou qu'utilisent d'autres sociétés.

Capital utilisé

Le capital utilisé est une mesure hors PCGR que nous utilisons pour évaluer et contrôler combien nous investissons dans notre entreprise. Nous mesurons ce capital de deux points de vue :

Du point de vue de l'utilisation qui en est faite :

- Au niveau de la Société dans son ensemble, en prenant le montant total de l'actif (déduction faite de la trésorerie et des équivalents de trésorerie) et en soustrayant le montant total du passif (déduction faite de la dette à long terme, partie courante comprise);
- Au niveau sectoriel, en prenant le montant total de l'actif (abstraction faite de la trésorerie et des équivalents de trésorerie, des actifs d'impôt et des autres actifs non opérationnels) et en soustrayant le montant total du passif (déduction faite des passifs d'impôt, de la dette à long terme, partie courante comprise, des obligations au titre des redevances, des obligations au titre des avantages du personnel et des autres passifs non opérationnels).

Du point de vue de la provenance du capital :

- Afin de comprendre d'où provient notre capital, nous faisons la somme de la dette nette et des capitaux propres.

Veuillez vous reporter à la section 3.8 « **Mouvements de trésorerie consolidés** » du présent rapport de gestion pour un rapprochement de cette mesure hors PCGR avec la mesure conforme aux PCGR la plus directement comparable.

Résultat net ajusté

Le résultat net ajusté est une mesure hors PCGR que nous utilisons comme mesure additionnelle de nos résultats opérationnels. Il correspond au résultat net attribuable aux détenteurs d'instruments de capitaux propres de la Société au titre des activités poursuivies, et exclut les coûts de restructuration, les coûts d'intégration, les coûts d'acquisition et les pertes de valeur et les autres profits et pertes découlant des transactions stratégiques ou d'événements spécifiques, après impôt, de même que les éléments fiscaux non récurrents importants. Nous en suivons l'évolution, car nous trouvons qu'il dresse un meilleur portrait de notre performance opérationnelle et qu'il nous permet de comparer plus facilement nos résultats entre les périodes.

Le résultat net ajusté, abstraction faite des programmes d'aide gouvernementale COVID-19, exclut en outre l'incidence des apports gouvernementaux liés aux programmes d'aide COVID-19 qui ont été portés au crédit du résultat net, après impôt, mais n'est pas ajusté pour tenir compte des charges opérationnelles accrues découlant de la COVID-19 que nous comptabilisons et dont nous tenons compte dans nos résultats. Veuillez vous reporter à la section 3.8 « **Mouvements de trésorerie consolidés** » du présent rapport de gestion pour un rapprochement de cette mesure hors PCGR avec la mesure conforme aux PCGR la plus directement comparable.

Résultat opérationnel sectoriel (ROS) ajusté

Le résultat opérationnel sectoriel ajusté est une mesure hors PCGR qui correspond à la somme des indicateurs clés utilisés pour mesurer le résultat financier individuel des secteurs opérationnels. Le résultat opérationnel sectoriel ajusté donne une indication de la rentabilité individuelle des secteurs puisqu'il exclut l'incidence des éléments qui ne se rapportent pas directement à leur performance. Le résultat opérationnel sectoriel ajusté correspond au résultat opérationnel, abstraction faite des coûts de restructuration, d'intégration et d'acquisition ainsi que des pertes de valeur et des autres profits et pertes découlant des transactions stratégiques ou d'événements spécifiques. Nous calculons cette mesure parce que nous estimons qu'elle est un meilleur indicateur de notre performance opérationnelle et facilite la comparaison entre les périodes. Le résultat opérationnel sectoriel ajusté est également la mesure de rentabilité qu'utilise la direction pour prendre des décisions sur l'attribution des ressources aux secteurs et évaluer la performance sectorielle.

Le résultat opérationnel sectoriel ajusté, abstraction faite des programmes d'aide gouvernementale COVID-19 exclut en outre l'incidence des apports gouvernementaux liés aux programmes d'aide COVID-19 qui ont été portés au crédit du résultat net, mais n'est pas ajusté pour tenir compte des charges opérationnelles accrues découlant de la COVID-19 que nous comptabilisons et dont nous tenons compte dans nos résultats. Bien que la direction sache que cette mesure

Annexe B – Mesures hors PCGR et autres mesures financières

puisse faire l'objet d'ajustements supplémentaires, elle n'emploierait pas expressément une telle mesure pour évaluer la rentabilité afin de prendre des décisions concernant l'affectation des ressources aux secteurs ni pour évaluer la performance sectorielle. Veuillez vous reporter à la section 3.8 « **Mouvements de trésorerie consolidés** » du présent rapport de gestion pour un rapprochement de cette mesure hors PCGR avec la mesure conforme aux PCGR la plus directement comparable.

Fonds de roulement hors trésorerie

Le fonds de roulement hors trésorerie est une mesure hors PCGR qui nous indique combien d'argent notre entreprise immobilise dans son fonctionnement au quotidien. Il correspond à la différence entre l'actif courant (abstraction faite de la trésorerie et des équivalents de trésorerie ainsi que des actifs détenus en vue de la vente) et le passif courant (abstraction faite de la partie courante de la dette à long terme et des passifs détenus en vue de la vente).

Veuillez vous reporter à la section 7.1 « **Capital utilisé consolidé** » du rapport de gestion de l'exercice 2022 pour un rapprochement de cette mesure hors PCGR avec la mesure conforme aux PCGR la plus directement comparable.

Rendement du capital utilisé (RCU)

Le RCU sert à évaluer la rentabilité de notre capital investi. Nous calculons ce ratio sur une période de quatre trimestres consécutifs en divisant le résultat net attribuable aux détenteurs d'instruments de capitaux propres de la société, exclusion faite des charges financières nettes, après impôt, par le montant moyen du capital utilisé.

Dépenses d'investissement (entretien et croissance) en immobilisations corporelles

Les dépenses d'investissement en immobilisations liées à la maintenance sont une mesure hors PCGR que nous utilisons pour calculer les investissements devant être réalisés pour maintenir les niveaux courants d'activité économique.

Flux de trésorerie disponibles

Les flux de trésorerie disponibles sont une mesure hors PCGR qui nous indique les sommes dont nous disposons pour investir dans les occasions de croissance, rembourser notre dette et nous acquitter de nos obligations financières courantes. C'est un indicateur de notre santé financière et de notre liquidité. Ils correspondent aux flux de trésorerie nets liés aux activités opérationnelles poursuivies, dont sont soustraits les dépenses d'investissement en immobilisations liées à la maintenance, les variations des actifs de gestion des ressources d'entreprise et des autres actifs sans lien avec la croissance, ainsi que les dividendes versés et auxquels sont ajoutés le produit de la cession d'immobilisations corporelles, les dividendes reçus des participations mises en équivalence et le produit des participations mises en équivalence, déduction faite des paiements. Veuillez vous reporter à la section 6.1 « **Mouvements de trésorerie consolidés** » du rapport de gestion de l'exercice 2022 pour un rapprochement de cette mesure hors PCGR avec la mesure conforme aux PCGR la plus directement comparable.

Marge brute

La marge brute est une mesure hors PCGR qui correspond au résultat opérationnel dont sont déduits les frais de recherche et de développement, les frais de vente, généraux et d'administration, les autres profits et pertes, la quote-part après impôt du résultat net des participations mises en équivalence et les coûts de restructuration, d'intégration et d'acquisition. Nous sommes d'avis que cette mesure aide la direction et les investisseurs à évaluer notre performance opérationnelle en continu.

Dette nette

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 quelle 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. Veuillez vous reporter à la section 7.1 « **Capital utilisé consolidé** » du rapport de gestion de l'exercice 2022 pour un rapprochement de cette mesure hors PCGR avec la mesure conforme aux PCGR la plus directement comparable.

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.

Annexe B – Mesures hors PCGR et autres mesures financières

Le ratio de la dette nette sur le BAIIA correspond à la dette nette divisée par le BAIIA des douze derniers mois. Le BAIIA s'entend du bénéfice avant l'impôt sur le résultat, les charges financières nettes et la donation aux amortissements. En outre, le BAIIA ajusté exclut les coûts de restructuration, d'intégration et d'acquisition de même que les pertes de valeur et les autres profits et pertes découlant des transactions stratégiques ou d'événements spécifiques. Veuillez vous reporter à la section 3.8 « **Mouvements de trésorerie consolidés** » du présent rapport de gestion pour un rapprochement de cette mesure hors PCGR avec la mesure conforme aux PCGR la plus directement comparable.

Fonds de roulement hors trésorerie

Le carnet de commandes total est une mesure 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 :

- Les commandes engagées nous indiquent à combien se montent les commandes que nous avons reçues, mais que nous n'avons pas encore exécutées. Elles correspondent à la somme des prises de commandes de la période et du solde des commandes engagées à la fin de l'exercice précédent, moins les produits des activités ordinaires comptabilisés pour la période, plus ou moins les ajustements du carnet de commandes. Si le montant d'une commande déjà comptabilisé pour un exercice antérieur est modifié, le carnet de commandes est ajusté;
- Le carnet de commandes des coentreprises se compose de commandes engagées qui représentent la valeur prévue de notre quote-part des commandes qu'ont reçues les coentreprises, mais qu'elles n'ont pas encore exécutées. Le carnet de commandes des coentreprises est établi sur la même base que pour les commandes engagées telle qu'elle est décrite ci-dessus;
- Les commandes non financées s'entendent des commandes fermes du secteur Défense et sécurité que nous avons reçues, mais que nous n'avons pas encore exécutées et pour lesquelles l'autorisation de financement n'a pas encore été obtenue. Le carnet de commandes tient compte des options dont la probabilité d'exercice est élevée, mais pas des contrats à exécution indéterminée et à quantité indéterminée (ID/IQ). Lorsqu'une option est exercée, elle est inscrite dans les prises de commandes de la période et est sortie des commandes non financées et des options.

Veuillez vous reporter à la section 7.1 « **Capital utilisé consolidé** » du rapport de gestion de l'exercice 2022 pour un rapprochement de cette mesure hors PCGR avec la mesure conforme aux PCGR la plus directement comparable.

Résultat opérationnel

Le résultat opérationnel est une mesure additionnelle conforme aux PCGR qui nous indique quel résultat nous avons obtenu avant la prise en compte des effets de certaines décisions financières, structures fiscales et activités abandonnées. Nous en suivons l'évolution, car nous trouvons qu'il facilite la comparaison entre les périodes et avec les résultats d'entreprises et de secteurs d'activité où la structure de capital et la réglementation fiscale sont différentes des nôtres.

Prises de commandes et carnet de commandes

Prises de commandes

Les prises de commandes sont une mesure hors PCGR qui nous indique combien valent en principe les commandes que nous avons reçues :

- Pour le secteur Aviation civile, nous considérons qu'un élément fait partie des prises de commandes dès l'instant où nous avons avec le client une entente commerciale ayant force obligatoire définissant de façon suffisamment précise les obligations respectives des parties pour constituer les bases d'un contrat. Par ailleurs, les produits des activités ordinaires attendus provenant des clients avec des contrats de formation à court terme et à long terme sont inclus dès que nous avons de la part de ces clients leur engagement à nous payer les honoraires de formation, ou lorsque nous pouvons raisonnablement compter sur la génération des produits des activités ordinaires;
- Pour le secteur Défense et sécurité, nous considérons qu'un élément fait partie des prises de commandes dès l'instant où nous avons avec le client une entente commerciale ayant force obligatoire définissant de façon suffisamment précise les obligations respectives des parties pour constituer les bases d'un contrat. Les contrats du secteur Défense et sécurité sont généralement réalisés sur une longue période, mais certains d'entre eux doivent être renouvelés chaque année. Pour ce secteur, nous n'inscrivons un élément d'un contrat dans les prises de commandes que lorsque le client en a obtenu l'autorisation et le financement;

Annexe B – Mesures hors PCGR et autres mesures financières

- Pour le secteur Santé, une commande est habituellement convertie en produits des activités ordinaires dans les 12 mois; par conséquent, nous présumons que le montant des commandes correspond aux produits des activités ordinaires.

Le ratio valeur comptable des commandes/ventes correspond au total des commandes divisé par le total des produits des activités ordinaires d'une période donnée.

Carnet de commandes

Le carnet de commandes total est une mesure 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 :

- Les commandes engagées nous indiquent à combien se montent les commandes que nous avons reçues, mais que nous n'avons pas encore exécutées. Elles correspondent à la somme des prises de commandes de la période et du solde des commandes engagées à la fin de l'exercice précédent, moins les produits des activités ordinaires comptabilisés pour la période, plus ou moins les ajustements du carnet de commandes. Si le montant d'une commande déjà comptabilisé pour un exercice antérieur est modifié, le carnet de commandes est ajusté;
- Le carnet de commandes des coentreprises se compose de commandes engagées qui représentent la valeur prévue de notre quote-part des commandes qu'ont reçues les coentreprises, mais qu'elles n'ont pas encore exécutées. Le carnet de commandes des coentreprises est établi sur la même base que pour les commandes engagées telle qu'elle est décrite ci-dessus;
- Les commandes non financées s'entendent des commandes fermes du secteur Défense et sécurité que nous avons reçues, mais que nous n'avons pas encore exécutées et pour lesquelles l'autorisation de financement n'a pas encore été obtenue. Le carnet de commandes tient compte des options dont la probabilité d'exercice est élevée, mais pas des contrats à exécution indéterminée et à quantité indéterminée (ID/IQ). Lorsqu'une option est exercée, elle est inscrite dans les prises de commandes de la période et est sortie des commandes non financées et des options.

Veuillez vous reporter à la section 4.3 « **Prises de commandes consolidées et carnet de commandes total** » du rapport de gestion de l'exercice 2022 pour un rapprochement de cette mesure hors PCGR avec la mesure conforme aux PCGR la plus directement comparable.

Obligations de prestation qui restent à remplir

Les obligations de prestation qui restent à remplir sont une mesure hors PCGR introduite lors de l'adoption d'IFRS 15 qui représente le cumul des promesses restant à remplir en matière de transfert d'un bien ou d'un service distinct aux clients dans le cadre d'un accord commercial juridiquement contraignant. Cette mesure est semblable à notre définition du carnet de commandes, sauf qu'elle exclut les soldes des coentreprises, les options et les valeurs contractuelles estimatives.

- Les valeurs contractuelles estimatives représentent les produits des activités ordinaires futurs estimatifs à recevoir des clients dans le cadre de contrats de formation exclusifs à court et à long terme lorsque nous prévoyons que les produits des activités ordinaires seront générés, sur la base des besoins de formation réglementés des clients, mais pour lesquels aucune séance de formation n'a encore été planifiée.

Frais de recherche et de développement (R-D)

Les frais de recherche et de développement sont une mesure financière que nous utilisons pour évaluer les dépenses directement attribuables aux activités de recherche et de développement que nous avons comptabilisées en charges au cours de la période, déduction faite des crédits d'impôt à l'investissement et des contributions gouvernementales.

Nombre équivalent de simulateurs (NES)

Nombre équivalent de simulateurs

Le NES est une mesure opérationnelle qui nous indique le nombre moyen de simulateurs de vol qui étaient en état de dégager des résultats au cours de la période. Dans le cas d'un centre de formation exploité en coentreprise à 50/50, nous ne prenons en compte dans le NES que la moitié des simulateurs de vol dans ce centre. Nous calculons cette mesure parce que nous estimons qu'elle est un meilleur indicateur de notre performance opérationnelle par action et qu'elle facilite la comparaison entre les périodes.

Annexe B – Mesures hors PCGR et autres mesures financières

Simulateurs de vol (FFS) dans le réseau de CAE

Un FFS est une reproduction en taille réelle d'un cockpit d'avion d'une marque, d'un modèle et d'une série donnés, qui comprend un système de mouvement. Habituellement, le nombre de FFS dans le réseau n'inclut que les FFS haute fidélité et exclut les dispositifs de formation fixes et les autres dispositifs de niveau inférieur, car de tels dispositifs sont généralement utilisés en plus des FFS dans le cadre des mêmes programmes de formation autorisés.

Taux d'utilisation

Le taux d'utilisation est l'une des mesures opérationnelles que nous utilisons pour évaluer la performance de notre réseau de simulateurs du secteur Solutions de formation pour l'aviation civile. Bien que ce taux n'ait pas de corrélation exacte avec les produits des activités ordinaires comptabilisés, nous l'utilisons, parallèlement à d'autres mesures, puisque nous sommes d'avis qu'il s'agit d'un indicateur de notre rendement opérationnel. Il correspond au nombre d'heures de formation vendues sur nos simulateurs pour la période, divisé par la capacité de formation pratique disponible pour cette même période.

Rapprochements des mesures hors PCGR

Rapprochement du résultat opérationnel sectoriel ajusté

| | Aviation civile | | Défense et sécurité | | Santé | | Total | |
|--|-----------------|---------|---------------------|---------|---------------|---------|-----------------|----------|
| | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 |
| <i>Trimestres clos les 31 mars</i> | | | | | | | | |
| Résultat opérationnel | 58,1 \$ | 40,5 \$ | 25,8 \$ | (8,5)\$ | 9,4 \$ | 15,6 \$ | 93,3 \$ | 47,6 \$ |
| Coûts de restructuration, d'intégration et d'acquisition | 26,6 | 26,1 | 9,2 | 31,7 | 0,2 | 0,8 | 36,0 | 58,6 |
| Ajustement transitoire lié à l'infonuagique* | 11,6 | – | 1,8 | – | – | – | 13,4 | – |
| Résultat opérationnel sectoriel ajusté | 96,3 \$ | 66,6 \$ | 36,8 \$ | 23,2 \$ | 9,6 \$ | 16,4 \$ | 142,7 \$ | 106,2 \$ |
| Programmes d'aide gouvernementale COVID-19 | – | 19,7 | – | 16,4 | – | 1,1 | – | 37,2 |
| ROS ajusté, abstraction faite des programmes d'aide gouvernementale COVID-19 | 96,3 \$ | 46,9 \$ | 36,8 \$ | 6,8 \$ | 9,6 \$ | 15,3 \$ | 142,7 \$ | 69,0 \$ |

| | Aviation civile | | Défense et sécurité | | Santé | | Total | |
|--|-----------------|----------|---------------------|---------|----------------|---------|-----------------|----------|
| | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 |
| <i>Exercices clos les 31 mars</i> | | | | | | | | |
| Résultat opérationnel | 224,1 \$ | 6,5 \$ | 56,0 \$ | 15,5 \$ | 4,1 \$ | 26,4 \$ | 284,2 \$ | 48,4 \$ |
| Coûts de restructuration, d'intégration et d'acquisition | 79,0 | 76,1 | 61,4 | 45,0 | 6,5 | 2,9 | 146,9 | 124,0 |
| Ajustement transitoire lié à l'infonuagique* | 11,6 | – | 1,8 | – | – | – | 13,4 | – |
| Pertes de valeur et autres profits et pertes attribuables à la pandémie de COVID-19 ⁽¹⁾ | – | 81,7 | – | 26,5 | – | – | – | 108,2 |
| Résultat opérationnel sectoriel ajusté | 314,7 \$ | 164,3 \$ | 119,2 \$ | 87,0 \$ | 10,6 \$ | 29,3 \$ | 444,5 \$ | 280,6 \$ |
| Programmes d'aide gouvernementale COVID-19 | 5,2 | 63,6 | 8,0 | 60,3 | 0,4 | 3,5 | 13,6 | 127,4 |
| ROS ajusté, abstraction faite des programmes d'aide gouvernementale COVID-19 | 309,5 \$ | 100,7 \$ | 111,2 \$ | 26,7 \$ | 10,2 \$ | 25,8 \$ | 430,9 \$ | 153,2 \$ |

* Nouvelles normes et modifications adoptées (voir la section 11.1)

Rapprochement du résultat net ajusté et du résultat par action ajusté

| (en millions, sauf les montants par action) | Trimestres clos les 31 mars | | Exercices clos les 31 mars | |
|--|-----------------------------|---------|----------------------------|-----------|
| | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 |
| Résultat net attribuable aux détenteurs d'instruments de capitaux propres | 55,1 \$ | 19,8 \$ | 141,7 \$ | (47,2) \$ |
| Coûts de restructuration, d'intégration et d'acquisition, après | 27,1 | 43,4 | 110,0 | 94,0 |
| Pertes de valeur et autres profits et pertes attribuables à la pandémie de COVID-19 ⁽¹⁾ , après impôt | – | – | – | 80,3 |
| Ajustement transitoire lié à l'infonugique, après impôt | 9,8 | – | 9,8 | – |
| Résultat net ajusté | 92,0 \$ | 63,2 \$ | 261,5 \$ | 127,1 \$ |
| Programmes d'aide gouvernementale COVID-19, après impôt | – | 27,3 | 10,0 | 93,5 |
| Résultat net ajusté, abstraction faite des programmes d'aide gouvernementale COVID-19 | 92,0 \$ | 35,9 \$ | 251,5 \$ | 33,6 \$ |
| Nombre moyen d'actions en circulation (dilué) | 318,5 | 287,3 | 312,9 | 272,0 |
| RPA ajusté | 0,29 \$ | 0,22 \$ | 0,84 \$ | 0,47 \$ |
| RPA ajusté, abstraction faite des programmes d'aide gouvernementale COVID-19 | 0,29 \$ | 0,12 \$ | 0,80 \$ | 0,12 \$ |

Rapprochement du BAIIA et du BAIIA ajusté

| (en millions) | Périodes de douze mois closes les 31 mars | |
|---|---|----------|
| | 2022 | 2021 |
| Résultat opérationnel | 284,2 \$ | 48,4 \$ |
| Dotation aux amortissements | 310,5 | 319,5 |
| BAIIA | 594,7 \$ | 367,9 \$ |
| Coûts de restructuration, d'intégration et d'acquisition | 146,9 | 124,0 |
| Pertes de valeur et autres profits et pertes attribuables à la pandémie de CO-VID-19 ⁽¹⁾ | – | 108,2 |
| Ajustement transitoire lié à l'infonugique | 13,4 | – |
| BAIIA ajusté | 755,0 \$ | 600,1 \$ |
| Programmes d'aide gouvernementale COVID-19 | (13,6) | (127,4) |
| BAIIA ajusté, abstraction faite des programmes d'aide gouvernementale | 741,4 \$ | 472,7 \$ |

(1) Essentiellement du fait de pertes de valeur d'actifs non financiers et de montants à recevoir de clients. Cet élément de rapprochement ne tient compte d'aucun élément opérationnel, y compris les charges du personnel accrues découlant de la COVID-19. Tout au long de l'exercice 2021 et du premier trimestre de l'exercice 2022, nous avons comptabilisé des charges du personnel plus élevées qu'à l'habitude, puisque les montants reçus en vertu des programmes d'aide gouvernementale COVID-19 ont soit été transférés directement aux employés selon l'objectif des programmes de subvention et la façon dont ils ont été conçus dans certains pays, ou ont été compensés par les coûts accrus que nous avons engagés en mettant fin aux mesures de réduction des coûts prises initialement, notamment en éliminant les réductions salariales et en rappelant les employés qui avaient auparavant été mis à pied ou dont les semaines de travail avaient été réduites. Nous avons également engagé des charges opérationnelles supplémentaires, notamment des coûts liés à l'achat d'équipement de protection individuel, aux mesures de désinfection supplémentaires pour protéger la santé et la sécurité de nos employés et à l'implantation de protocoles de sécurité. Ces charges plus élevées ont été prises en compte dans nos résultats. Bien que ces coûts supplémentaires soient dans certains cas estimatifs, ils ont presque entièrement neutralisé l'incidence positive des programmes d'aide gouvernementale liés à la COVID-19. La participation de CAE au programme de SSUC au titre des salaires et charges salariales engagés après cette date.

