

Circulaire de sollicitation de procurations

Le 6 juin 2019

Saputo



LETTRE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL ET CHEF DE LA DIRECTION
LINO A. SAPUTO, JR.

Saputo

Mesdames, Messieurs,

Au nom du conseil d'administration et de la direction de Saputo inc., je vous invite cordialement à assister à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2019, qui se tiendra le 8 août 2019 à 10 h (heure locale) à l'Hôtel Sheraton Laval, 2440, autoroute des Laurentides, Laval (Québec).

La présente circulaire de sollicitation de procurations vous explique les questions soumises à l'assemblée et la façon d'exercer votre droit de vote. Elle contient également des renseignements sur les candidats aux postes d'administrateurs et leur rémunération, nos pratiques de gouvernance, nos pratiques de rémunération des hauts dirigeants et nos auditeurs.

Cette année, nous solliciterons un vote consultatif des actionnaires sur notre approche en matière de rémunération des hauts dirigeants. C'est la première fois que le conseil d'administration, qui a suivi de près l'évolution du vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants (*say on pay*), décide d'inscrire à l'ordre du jour de notre assemblée la tenue d'un vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération des hauts dirigeants. La présente circulaire de sollicitation de procurations contient de l'information détaillée qui vous aidera à vous faire une

opinion sur nos politiques et pratiques de rémunération des hauts dirigeants.

À l'assemblée, la direction présentera notre situation financière pour l'exercice 2019, les administrateurs seront élus, les auditeurs seront nommés, un vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants sera tenu et les propositions reçues des actionnaires seront soumises au vote. Nous discuterons par ailleurs de nos activités et répondrons à vos questions.

Nous espérons avoir le plaisir de vous rencontrer à notre assemblée annuelle des actionnaires. S'il vous est impossible d'assister à l'assemblée en personne, veuillez remplir le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint et nous le retourner avant la date indiquée sur le formulaire. Même si vous prévoyez assister à l'assemblée, vous pourriez trouver commode de nous faire connaître vos intentions à l'avance en remplissant et en retournant le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint ou en votant par Internet.

Veuillez agréer, Mesdames, Messieurs, mes plus sincères salutations,

LINO A. SAPUTO, JR.

Président du conseil et chef de la direction

TABLE DES MATIÈRES

Page

RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE.....	4
ACTIONS COMPORTANT UN DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS.....	7
ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS.....	7
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS.....	13
PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES COMITÉS.....	19
RAPPORT SUR LES PRATIQUES DE GOUVERNANCE.....	21
VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS.....	36
RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION.....	37
CESSATION D'EMPLOI ET CHANGEMENT DE CONTRÔLE.....	60
TITRES POUVANT ÊTRE ÉMIS EN VERTU DE RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉE SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES.....	60
PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION.....	64
NOMINATION DES AUDITEURS.....	64
DIRIGEANTS ET AUTRES PERSONNES INTÉRESSÉS DANS DES OPÉRATIONS.....	64
PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES.....	64
INFORMATION ADDITIONNELLE.....	65
GÉNÉRALITÉS.....	65
APPROBATION DES ADMINISTRATEURS.....	65
ANNEXE A – PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES.....	66
ANNEXE B – MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION.....	73

RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE

SOLLICITATION DE PROCURATIONS

La présente circulaire de sollicitation de procurations (la « circulaire ») vous est remise dans le cadre de la sollicitation par la direction (la « direction ») de Saputo inc. (« Saputo » ou la « Société ») de procurations qui seront utilisées pour voter à l'assemblée annuelle (l'« assemblée ») des porteurs d'actions ordinaires de la Société (les « actions ordinaires ») qui se tiendra le 8 août 2019 à l'heure, au lieu et aux fins indiqués dans l'avis de convocation (l'« avis de convocation ») ci-joint, et à toute reprise de celle-ci.

La sollicitation de procurations se fera principalement par la poste. Toutefois, la direction de la Société (par l'intermédiaire d'employés ou de mandataires) pourra également solliciter, moyennant des frais minimes et courants, des procurations par téléphone, par courriel ou par le biais d'entrevues personnelles.

La Société a décidé d'appliquer la procédure de notification et d'accès pour envoyer les documents d'assemblée à ses actionnaires, comme l'y autorisent les autorités canadiennes en valeurs mobilières. La procédure de notification et d'accès est un nouvel ensemble de règles qui permet aux émetteurs d'afficher en ligne des versions électroniques des documents reliés aux procurations, par l'entremise de SEDAR et d'un autre site Web, plutôt que d'envoyer par la poste des exemplaires imprimés de ces documents aux actionnaires. Au lieu de recevoir la présente circulaire avec le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, les actionnaires ont reçu un avis leur donnant des instructions sur la manière d'accéder en ligne à la circulaire et aux autres documents reliés aux procurations. L'avis et le formulaire de procuration ont été envoyés aux actionnaires inscrits et aux porteurs véritables. La présente circulaire et les autres documents pertinents sont accessibles sur le site Web de la Société au www.saputo.com et sur SEDAR au www.sedar.com.

La Société a choisi de payer la transmission de la présente circulaire et des autres documents reliés aux procurations aux porteurs véritables opposés et remboursera aux courtiers et autres personnes qui détiennent des actions ordinaires pour le compte de tiers les frais raisonnables engagés pour faire suivre aux porteurs véritables la documentation relative aux procurations afin d'obtenir leurs instructions. Les frais de sollicitation sont à la charge de la Société.

NOMINATION DES FONDÉS DE POUVOIR

Les personnes dont le nom figure sur le formulaire de procuration ci-joint sont administrateurs de la Société. **Tout porteur d'actions ordinaires a le droit de nommer une personne (qui n'est pas nécessairement actionnaire de la Société) autre que les personnes dont le nom figure sur le formulaire de procuration pour agir en son nom à l'assemblée. Pour exercer ce droit, le porteur d'actions ordinaires doit inscrire le nom du fondé de pouvoir de son choix dans l'espace prévu à cet effet dans le formulaire de procuration ou préparer une autre procuration en bonne et due forme.**

VOTE PAR PROCURATION

Les personnes dont le nom figure sur le formulaire de procuration ci-joint exerceront les droits de vote rattachés aux actions pour lesquelles elles ont reçu mandat conformément aux instructions données dans le formulaire de procuration. **Si le formulaire de procuration ne contient aucune instruction, ces personnes voteront comme suit :**

POUR :

- **l'élection des administrateurs;**
- **la nomination des auditeurs;**
- **l'adoption d'une résolution consultative non contraignante sur l'approche de la Société en matière de rémunération des hauts dirigeants.**

CONTRE :

- **les propositions d'actionnaires dont le texte figure à l'annexe A de la présente circulaire.**

Toute procuration donnée à n'importe laquelle des personnes nommées dans le formulaire de procuration lui confère un pouvoir discrétionnaire pour les modifications des questions indiquées dans l'avis de convocation et pour toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée.

Pour que les droits de vote visés par la procuration puissent être exercés à l'assemblée, le secrétaire de la Société doit recevoir la procuration au plus tard à 10 h (HAE) le 6 août 2019 ou, si l'assemblée est ajournée, au moins 48 heures (à l'exclusion des fins de semaine et des jours fériés) avant la reprise de l'assemblée.

RÉVOCATION DES PROCURATIONS

La personne qui donne une procuration peut la révoquer à tout moment jusqu'à ce que les droits de vote en cause soient exercés. La procuration peut être révoquée par un avis écrit adressé au secrétaire de la Société pourvu que ce dernier le reçoive au plus tard le jour ouvrable précédant l'assemblée. Les pouvoirs des fondés de pouvoir peuvent aussi être révoqués si le porteur d'actions ordinaires est présent à l'assemblée et qu'il en fait la demande en déposant un avis à cet effet auprès du président de l'assemblée.

CONDITIONS DE VOTE

La majorité simple des voix exprimées, en personne ou par procuration, suffira à l'approbation des affaires soumises à l'assemblée.

ACTIONNAIRES NON INSCRITS

Les actionnaires qui ne détiennent pas leurs actions en leur propre nom, appelés les porteurs non inscrits ou les porteurs véritables (les « porteurs véritables »), devraient noter que seuls les porteurs inscrits ou les personnes qu'ils nomment comme fondés de pouvoir peuvent assister et voter à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci.

Si les actions ordinaires figurent dans un état de compte envoyé à un actionnaire par un intermédiaire, notamment un courtier, une banque, une société de fiducie et un fiduciaire ou l'administrateur d'un

REER, d'un FERR, d'un REEE et d'autres régimes autogérés semblables, ou sont inscrites au nom d'une agence de compensation et de dépôt dont l'intermédiaire est un adhérent, les actions ordinaires ne sont probablement pas inscrites au nom de l'actionnaire. **Par conséquent, chaque porteur véritable doit s'assurer que ses instructions de vote sont communiquées à la personne pertinente bien avant l'assemblée ou toute reprise de celle-ci.**

Aux termes du *Règlement 54-101 sur la communication avec les propriétaires véritables des titres d'un émetteur assujéti*, les courtiers et les autres intermédiaires doivent demander les instructions de vote des porteurs véritables avant les assemblées des actionnaires. Les courtiers et les autres intermédiaires disposent de leurs propres procédures pour l'envoi des documents et de leurs propres lignes directrices pour le renvoi des documents. Les porteurs véritables doivent respecter ces instructions pour que les droits de vote rattachés à leurs actions ordinaires soient exercés à l'assemblée. Au Canada, il est fréquent que les courtiers aient recours à des sociétés de service, comme Broadridge Financial Solutions Inc. (« Broadridge ») ou Services aux investisseurs Computershare (« Computershare ») pour envoyer les documents liés aux assemblées aux porteurs non inscrits et pour obtenir les instructions de leurs clients. Les porteurs véritables qui reçoivent un formulaire d'instructions de vote de Broadridge ou de Computershare ne peuvent se servir de ce formulaire pour voter directement à l'assemblée. Si vous avez des questions sur la façon d'exercer les droits de vote rattachés à des actions ordinaires détenues par l'entremise d'un courtier ou d'un autre intermédiaire, veuillez communiquer directement avec le courtier ou l'intermédiaire.

Bien qu'un porteur véritable ne puisse pas exercer directement à l'assemblée les droits de vote rattachés à des actions ordinaires inscrites au nom de son courtier (ou d'un représentant de celui-ci), il peut y assister en tant que fondé de pouvoir du porteur inscrit et, à ce titre, exercer les droits de vote rattachés à ces actions ordinaires en suivant les instructions à cet effet fournies par le courtier ou l'intermédiaire.

À moins d'indication contraire dans la présente circulaire ou dans le formulaire de procuration ou l'avis de convocation ci-joints, le terme « actionnaire » désigne les porteurs inscrits.

ACTIONS COMPORTANT UN DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS

Les actions ordinaires sont les seuls titres du capital social de la Société. En date du 28 mai 2019, la Société avait 390 842 673 actions ordinaires en circulation. Chaque action ordinaire confère un droit de vote à son porteur.

Seuls les porteurs d'actions ordinaires inscrits à 17 h le 14 juin 2019 ont le droit de recevoir l'avis de convocation et d'exercer les droits de vote rattachés aux actions ordinaires à l'égard desquelles ils sont inscrits à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, s'ils sont présents ou représentés par procuration.

À la connaissance des administrateurs et des membres de la haute direction de la Société, au 28 mai 2019, les seules personnes physiques ou morales qui étaient, directement ou indirectement, propriétaires inscrits ou véritables de 10 % ou plus des actions ordinaires émises et en circulation ou qui exerçaient un contrôle ou une emprise sur celles-ci étaient les suivantes :

Nom	Type de propriété	Nombre d'actions ordinaires	Pourcentage de la catégorie
Jolina Capital Inc. ⁽¹⁾	Propriétaire inscrit	127 059 848	33 %
Placements Italcant Inc. ⁽²⁾	Propriétaire inscrit	40 000 000	10 %

(1) Jolina Capital Inc. est une société de portefeuille contrôlée par M. Emanuele (Lino) Saputo.

(2) Placements Italcant Inc. est une société de portefeuille contrôlée par M. Francesco Saputo.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Pour l'exercice 2020, le conseil propose d'être composé de dix membres et de nommer les dix membres actuels du conseil comme candidats aux postes d'administrateurs. **Sauf lorsque l'autorisation de voter en faveur des administrateurs est révoquée, les personnes dont le nom figure sur le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter POUR l'élection de chacun des dix candidats dont le nom figure aux tableaux qui suivent.** Le vote à l'égard de chaque administrateur sera tenu sur une base individuelle. Tous les candidats ont démontré qu'ils ont le droit de siéger à titre d'administrateurs s'ils sont élus et qu'ils ont la volonté de le faire. Chaque administrateur élu demeurera en fonction jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Société ou jusqu'à ce que son successeur soit dûment élu, à moins que son poste ne devienne vacant plus tôt conformément aux dispositions pertinentes des lois applicables.

Les tableaux qui suivent indiquent le nom, l'âge et le lieu de résidence de chaque personne proposée par le conseil comme candidat au poste d'administrateur, l'année au cours de laquelle chaque candidat est devenu administrateur pour la première fois, sa fonction principale, son indépendance par rapport à la Société, sa biographie, sa participation au conseil d'administration et à des comités du conseil, sa participation au conseil d'autres sociétés ouvertes, le cas échéant, et le nombre de titres de la Société dont il avait, directement ou indirectement, la propriété véritable ou le contrôle en date du 28 mai 2019. Voir la rubrique « Grille des compétences » pour de plus amples renseignements sur les compétences des candidats.

LINO A. SAPUTO, JR

Québec, Canada
52 ans
Administrateur depuis 2001
Non indépendant

Résultats du vote de 2018 :
En faveur : 98,37 %
Abstentions : 1,63 %

FONCTION PRINCIPALE ACTUELLE

Président du conseil et chef de la direction de la Société

PROFIL DE CARRIÈRE

Lino A. Saputo, Jr. s'est joint à la Société en 1988 à titre d'adjoint administratif. Au cours des années suivantes, il a commencé à gravir les échelons, gérant une usine en Ontario, Canada, et occupant divers postes d'administration et de marketing. En 1993, il est devenu vice-président, Opérations et, en 1998, vice-président exécutif, Opérations. De juillet 2001 à janvier 2004, il a été président et chef de l'exploitation de la Division Produits laitiers (USA) de la Société. Depuis mars 2004, M. Saputo, Jr. agit à titre de chef de la direction de la Société. En 2011, il a été nommé vice-président du conseil et, depuis août 2017, il est président du conseil.

Participation au conseil et aux comités de Saputo pour l'exercice 2019	Présences aux réunions pour l'exercice 2019	Rémunération reçue pour l'exercice 2019
Conseil (président)	9/9 100 %	3 648 840 \$ ⁽¹⁾

Titres détenus ou contrôlés	Exigence concernant l'actionnariat des administrateurs satisfaite	Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes	Participation à d'autres comités				
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Actions ordinaires</th> <th>Valeur (\$) ⁽²⁾</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>136 855</td> <td>6 233 745</td> </tr> </tbody> </table>	Actions ordinaires	Valeur (\$) ⁽²⁾	136 855	6 233 745	Oui ⁽³⁾	Banque Nationale du Canada	Comité de révision et de gouvernance Comité de gestion des risques
Actions ordinaires	Valeur (\$) ⁽²⁾						
136 855	6 233 745						

LOUIS-PHILIPPE CARRIÈRE, FCPA, FCA

Québec, Canada
58 ans
Administrateur depuis 2017
Non indépendant

Résultats du vote de 2018 :
En faveur : 99,88 %
Abstentions : 0,12 %

FONCTION PRINCIPALE ACTUELLE

Conseiller sénior de la Société et administrateur de sociétés

PROFIL DE CARRIÈRE

Louis-Philippe Carrière s'est joint à la Société en 1986 en tant que superviseur de la comptabilité et a occupé divers postes de direction en finances et en administration. Le 1^{er} août 2017, M. Carrière a pris sa retraite à titre de chef de la direction financière et secrétaire après 30 ans de service. Ses responsabilités au cours des années comprenaient la supervision de diverses fonctions telles que la comptabilité, l'audit interne, la fiscalité, les services juridiques, le financement, la technologie de l'information, les relations avec les investisseurs, les communications ainsi que les fusions et acquisitions. En outre, à titre de secrétaire de la Société, il a participé activement à l'analyse, à l'élaboration et à la mise en œuvre des pratiques de gouvernance de la Société. Depuis le 1^{er} août 2017, M. Carrière agit à titre de conseiller sénior de la Société.

Participation au conseil et aux comités de Saputo pour l'exercice 2019	Présences aux réunions pour l'exercice 2019	Rémunération reçue pour l'exercice 2019
Conseil	9/9 100 %	914 300 \$ ⁽⁴⁾

Titres détenus ou contrôlés	Exigence concernant l'actionnariat des administrateurs satisfaite	Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes	Participation à d'autres comités								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Actions ordinaires</th> <th>Options⁽⁵⁾</th> <th>UAP⁽⁵⁾</th> <th>Valeur (\$) ⁽²⁾</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>46 218</td> <td>561 285</td> <td>50 623</td> <td>9 824 519</td> </tr> </tbody> </table>	Actions ordinaires	Options ⁽⁵⁾	UAP ⁽⁵⁾	Valeur (\$) ⁽²⁾	46 218	561 285	50 623	9 824 519	Oui ⁽³⁾	Groupe WSP Global Inc.	Comité d'audit (président)
Actions ordinaires	Options ⁽⁵⁾	UAP ⁽⁵⁾	Valeur (\$) ⁽²⁾								
46 218	561 285	50 623	9 824 519								

HENRY E. DEMONE

Nouvelle-Écosse, Canada
65 ans
Administrateur depuis 2012
Indépendant

Résultats du vote de 2018 :
En faveur : 99,63 %
Abstentions : 0,37 %

FONCTION PRINCIPALE ACTUELLE

Administrateur de sociétés

PROFIL DE CARRIÈRE

Henry E. Demone est administrateur de sociétés. De mai 2015 à mai 2019, M. Demone a été président du conseil d'administration de Les aliments High Liner incorporée. Il a été chef de la direction de Les aliments High Liner incorporée de 2013 à 2015 et de 2017 à mai 2018, dont il a aussi été président et chef de la direction de 1992 à 2013 et président de 1989 à 1992.

Participation au conseil et aux comités de Saputo pour l'exercice 2019	Présences aux réunions pour l'exercice 2019		Rémunération reçue pour l'exercice 2019
Conseil	9/9	100 %	260 000 \$
Comité de régie d'entreprise et des ressources humaines	8/8	100 %	

Titres détenus ou contrôlés			Exigence concernant l'actionnariat des administrateurs satisfaite	Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes	Participation à d'autres comités
Actions ordinaires	UAD ⁽⁶⁾	Valeur (\$) ⁽²⁾	Oui ⁽³⁾		
10 000	46 103	2 555 492		Emera Incorporated	Comité des candidatures et de gouvernance Comité de gestion des ressources et de rémunération

ANTHONY M.FATA

Québec, Canada
52 ans
Administrateur depuis 2008
Indépendant

Résultats du vote de 2018 :
En faveur : 99,28 %
Abstentions : 0,72 %

FONCTION PRINCIPALE ACTUELLE

Président, Produits Alimentaires Sager inc.(société de fabrication et de distribution de produits alimentaires)

PROFIL DE CARRIÈRE

Anthony M. Fata était, jusqu'en 1999, directeur exécutif des services bancaires d'investissement pour une filiale en propriété exclusive d'une banque canadienne. À ce titre, il a participé à diverses opérations visant des titres de participation et des titres de créance, et à un certain nombre d'opérations de fusion et acquisition. En 1999, il est devenu vice-président, Ventes et marketing de Produits Alimentaires Sager inc. Il a été nommé président de cette société en novembre 2004. M. Fata est membre du Barreau du Québec.

Participation au conseil et aux comités de Saputo pour l'exercice 2019	Présences aux réunions pour l'exercice 2019		Rémunération reçue pour l'exercice 2019
Conseil (administrateur en chef)	9/9	100 %	340 000 \$
Comité de régie d'entreprise et des ressources humaines (président)	8/8	100 %	

Titres détenus ou contrôlés			Exigence concernant l'actionnariat des administrateurs satisfaite	Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽⁷⁾	Participation à d'autres comités
Actions ordinaires	UAD ⁽⁶⁾	Valeur (\$) ⁽²⁾	Oui ⁽³⁾		
12 000	85 391	4 436 160		Aucune	

ANNALISA KING, IAS.A

Colombie-Britannique, Canada
52 ans
Administratrice depuis 2012
Indépendante

Résultats du vote de 2018 :

En faveur : 99,98 %
Abstentions : 0,02 %

FONCTION PRINCIPALE ACTUELLE

Présidente du conseil de Vancouver Airport Authority

PROFIL DE CARRIÈRE

Annalisa King est actuellement présidente du conseil de Vancouver Airport Authority. De 2008 à 2016, M^{me} King a été première vice-présidente et chef de la direction financière des Magasins Best Buy Canada Ltée, où elle était également responsable de la supervision des fonctions relatives aux technologies de l'information et de commerce électronique, aux affaires juridiques et à l'immobilier. Avant de travailler pour les Magasins Best Buy Canada Ltée, M^{me} King était première vice-présidente, Transformation de Les Aliments Maple Leaf inc. de 2001 à 2008. Auparavant, elle a occupé des postes de direction en finances pour Pillsbury Canada Inc. de 1998 à 2001 et Kraft Canada Inc. de 1990 à 1998.

Participation au conseil et aux comités de Saputo pour l'exercice 2019	Présences aux réunions pour l'exercice 2019	Rémunération reçue pour l'exercice 2019
Conseil	8/9 89 %	260 000 \$
Comité d'audit	7/7 100 %	

Titres détenus ou contrôlés

Actions ordinaires	UAD ⁽⁶⁾	Valeur (\$) ⁽²⁾
3 031	43 475	2 118 348

Exigence concernant l'actionnariat des administrateurs satisfaite

Oui ⁽³⁾

Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes

First Capital Reality Inc.

La Compagnie Du Nord-Ouest Inc.

Participation à d'autres comités

Comité d'audit
Comité de gouvernance (présidente)

Comité d'audit
Comité de rémunération

KAREN KINSLEY, FCPA, FCA, IAS.A

Ontario, Canada
62 ans
Administratrice depuis 2015
Indépendante

Résultats du vote de 2018 :

En faveur : 99,87 %
Abstentions : 0,13 %

FONCTION PRINCIPALE ACTUELLE

Administratrice de sociétés

PROFIL DE CARRIÈRE

Karen Kinsley est actuellement administratrice de sociétés. De 1987 à 2013, M^{me} Kinsley a occupé divers postes au sein de la Société canadienne d'hypothèques et de logement, notamment le poste de présidente et chef de la direction de 2003 à 2013.

Participation au conseil et aux comités de Saputo pour l'exercice 2019	Présences aux réunions pour l'exercice 2019	Rémunération reçue pour l'exercice 2019
Conseil	9/9 100 %	260 000 \$
Comité d'audit	7/7 100 %	

Titres détenus ou contrôlés

Actions ordinaires	UAD ⁽⁶⁾	Valeur (\$) ⁽²⁾
6 800	21 655	1 296 125

Exigence concernant l'actionnariat des administrateurs satisfaite

Oui ⁽³⁾

Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes

Banque Nationale du Canada

Fiducie de placement immobilier
Propriétés de Choix

Participation à d'autres comités

Comité d'audit (présidente)
Comité de gestion des risques

Comité d'audit

TONY METI, IAS.A

Québec, Canada
64 ans
Administrateur depuis 2008
Indépendant

Résultats du vote de 2018 :
En faveur : 99,37 %
Abstentions : 0,63 %

FONCTION PRINCIPALE ACTUELLE

Président, Services de conseil G.D.N.P. inc. (société d'experts-conseils)

PROFIL DE CARRIÈRE

Tony Meti a occupé plusieurs postes de direction auprès de banques à charte canadiennes au cours des 30 dernières années. Il a notamment été premier vice-président, Services aux entreprises et international de 2002 à 2007 et premier vice-président, Commercial, Amérique du Nord de 2000 à 2002. Depuis 2007, il est président de Services de conseil G.D.N.P. inc.

Participation au conseil et aux comités de Saputo pour l'exercice 2019	Présences aux réunions pour l'exercice 2019		Rémunération reçue pour l'exercice 2019
Conseil	9/9	100 %	315 000 \$
Comité d'audit (président)	7/7	100 %	

Titres détenus ou contrôlés			Exigence concernant l'actionariat des administrateurs satisfaite	Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes	Participation à d'autres comités
Actions ordinaires	UAD ⁽⁶⁾	Valeur (\$) ⁽²⁾	Oui ⁽³⁾	Groupe ADF inc. (co-président du conseil)	Comité d'audit Comité de rémunération, candidatures et gouvernance
20 800	95 929	5 317 006			

DIANE NYISZTOR, CPA, CA, H.R.C.C.C.

Québec, Canada
52 ans
Administratrice depuis 2016
Indépendante

Résultats du vote de 2018 :
En faveur : 99,51 %
Abstentions : 0,49 %

FONCTION PRINCIPALE ACTUELLE

Première vice-présidente, Ressources humaines d'entreprise, Cogeco inc. (société de télécommunications)

PROFIL DE CARRIÈRE

Diane Nyisztor est première vice-présidente, Ressources humaines d'entreprise de Cogeco inc. depuis septembre 2014. Avant d'occuper son poste actuel, M^{me} Nyisztor a été associée, Services aux cadres affectés à l'étranger de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. de 2013 à 2014. De 2002 à 2013, elle a occupé divers postes de haute direction auprès du Groupe SNC-Lavalin inc., notamment ceux de première vice-présidente, Ressources humaines mondiales et première vice-présidente, Rémunération et avantages sociaux.

Participation au conseil et aux comités de Saputo pour l'exercice 2019	Présences aux réunions pour l'exercice 2019		Rémunération reçue pour l'exercice 2019
Conseil	9/9	100 %	260 000 \$
Comité de régie d'entreprise et des ressources humaines	8/8	100 %	

Titres détenus ou contrôlés			Exigence concernant l'actionariat des administrateurs satisfaite	Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes	Participation à d'autres comités
Actions ordinaires	UAD ⁽⁶⁾	Valeur (\$) ⁽²⁾	Oui ⁽³⁾	Aucune	
5 000	16 716	989 164			

FRANZISKA RUF

Québec, Canada
56 ans
Administratrice depuis 2016
Indépendante

Résultats du vote de 2018 :
En faveur : 99,63 %
Abstentions : 0,37 %

FONCTION PRINCIPALE ACTUELLE

Associée, Davies Ward Phillips & Vineberg S.E.N.C.R.L., s.r.l. (cabinet d'avocats)

PROFIL DE CARRIÈRE

Franziska Ruf est associée chez Davies Ward Phillips & Vineberg S.E.N.C.R.L., s.r.l. et fait partie des groupes de pratique Marchés financiers, Gouvernance, Fusions et acquisitions et Capital-investissement depuis 2009. Avant d'occuper son poste actuel, M^{me} Ruf a été associée au sein des cabinets d'avocats Stikeman Elliott S.E.N.C.R.L., s.r.l., de 2000 à 2009, et de McCarthy Tétrault S.E.N.C.R.L., s.r.l., de 1994 à 2000. Elle a également siégé au comité consultatif juridique de l'Autorité des marchés financiers. M^{me} Ruf est membre du Barreau du Québec.

Participation au conseil et aux comités de Saputo pour l'exercice 2019	Présences aux réunions pour l'exercice 2019		Rémunération reçue pour l'exercice 2019
Conseil	9/9	100 %	260 000 \$
Comité de régie d'entreprise et des ressources humaines	8/8	100 %	

Titres détenus ou contrôlés			Exigence concernant l'actionariat des administrateurs satisfaite	Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes	Participation à d'autres comités
Actions ordinaires	UAD ⁽⁶⁾	Valeur (\$) ⁽²⁾	Oui ⁽³⁾	Aucune	
2 000	16 716	852 514			

ANNETTE VERSCHUREN, O.C.

Ontario, Canada
62 ans
Administratrice depuis 2013
Indépendante

Résultats du vote de 2018 :
En faveur : 99,82 %
Abstentions : 0,18 %

FONCTION PRINCIPALE ACTUELLE

Présidente du conseil et chef de la direction, NRstor Inc. (société qui conçoit des projets commerciaux de stockage d'énergie)

PROFIL DE CARRIÈRE

Annette Verschuren est présidente du conseil et chef de la direction de NRstor Inc. depuis mars 2012. Avant d'occuper son poste actuel, M^{me} Verschuren a été présidente de Home Depot Canada de 1996 à 2011.

Participation au conseil et aux comités de Saputo pour l'exercice 2019	Présences aux réunions pour l'exercice 2019		Rémunération reçue pour l'exercice 2019
Conseil	8/9	89 %	260 000 \$
Comité d'audit	7/7	100 %	

Titres détenus ou contrôlés			Exigence concernant l'actionariat des administrateurs satisfaite	Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes	Participation à d'autres comités
Actions ordinaires	UAD ⁽⁶⁾	Valeur (\$) ⁽²⁾	Oui ⁽³⁾	Air Canada	Comité de gouvernance et de mises en candidature (présidente) Comité d'audit, des finances et du risque
8 000	23 659	1 442 067		Canadian Natural Resources Limited	Comité de rémunération Comité de la santé, de la sécurité, de l'intégrité de l'actif et de l'environnement

- (1) M. Saputo, Jr. est membre de la haute direction de la Société. Il ne reçoit aucune rémunération pour les services qu'il rend à titre de président du conseil et est assujéti à la politique d'actionnariat à l'intention des membres de la haute direction de la Société (voir « Politique d'actionnariat à l'intention des membres de la haute direction »).
- (2) Cette valeur correspond au nombre d'actions ordinaires et/ou d'UAD et/ou d'UAP, selon le cas, détenues par chacun des administrateurs multiplié par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 mars 2019 (45,55 \$) majoré de la valeur des options dans le cours non exercées, s'il y a lieu, laquelle valeur correspond à la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires le 31 mars 2019 à la TSX (45,55 \$) et le prix d'exercice applicable.
- (3) Voir « Politique d'actionnariat à l'intention des membres de la haute direction ».
- (4) M. Carrière est conseiller sénior de la Société. Il ne reçoit aucune rémunération pour les services qu'il rend à titre d'administrateur.
- (5) M. Carrière a reçu des options et des UAP alors qu'il était membre de la haute direction de la Société.
- (6) Représentent l'ensemble (i) des UAD attribuées à l'égard de la rémunération des administrateurs et (ii) des UAD supplémentaires accumulées comme équivalents théoriques de dividendes en espèces déclarés sur les actions ordinaires.
- (7) M. Fata était administrateur de Les Aliments Verona Inc., importateur d'aliments spécialisés, jusqu'au 3 août 2012. Les Aliments Verona Inc. a introduit une instance afin de présenter une proposition aux termes de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (Canada) le 3 octobre 2012 par le dépôt d'un avis d'intention de présenter une proposition. Le 29 janvier 2013, Les Aliments Verona Inc. a fait une cession volontaire de ses biens aux termes de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (Canada). Le syndic de Les Aliments Verona Inc. a complété son administration de l'actif et a été libéré de ses fonctions le 8 septembre 2016.

Les renseignements quant aux titres dont chaque candidat avait la propriété véritable ou le contrôle en date du 28 mai 2019 ont été fournis par les candidats personnellement.

GRILLE DES COMPÉTENCES

Le comité de régie d'entreprise et des ressources humaines (le « comité de régie d'entreprise et des RH ») a identifié les qualifications, les compétences et les aptitudes des administrateurs jugées importantes pour que le conseil dans son ensemble surveille efficacement la Société. La grille des compétences ci-après fait état des principales qualifications, compétences et aptitudes identifiées par le comité de régie d'entreprise et des RH pour chacun des candidats au poste d'administrateur. La grille, qui met également l'accent sur l'âge et la durée des fonctions au conseil, est passée en revue tous les ans par le comité de régie d'entreprise et des RH.

Nom	Âge			Durée des fonctions chez Saputo						Trois principales compétences (1) (2) (3)						
	Entre 50-54 ans	Entre 55-59 ans	Entre 60-65 ans	0 à 2 ans de service	3 à 5 ans de service	6 à 10 ans de service	11 à 15 ans de service	16 à 20 ans de service	Industries alimentaire et pharmaceutique	Industrie	International	Détail et tendances de consommation	Affaires gouvernementales et réalesmentaires	Comptabilité et finances	Fusions et acquisitions	Gestion et stratégie
Louis-Philippe Carrière	X			X										X	X	X
Henry E. Demone		X				X			X	X	X					
Anthony M. Fata	X						X		X		X				X	
Annalisa King	X					X			X		X			X		
Karen Kinsley		X			X								X	X		X
Tony Meti		X					X			X				X	X	
Diane Nyisztor	X				X								X	X		X
Franziska Ruf		X			X					X			X		X	
Lino A. Saputo, Jr.	X							X	X	X						X
Annette Verschuren		X				X				X	X	X				

- (1) Définition des compétences :
- Industries alimentaire et pharmaceutique : expérience de cadre supérieur dans l'industrie alimentaire et/ou pharmaceutique
 - Industriel : expérience de cadre supérieur dans le secteur industriel
 - International : expérience internationale de haut niveau
 - Détail et tendances de consommation : expérience de cadre supérieur d'un commerce de détail ou d'une entreprise de fabrication de produits de consommation courante
 - Affaires gouvernementales et réglementaires : expérience dans les affaires gouvernementales et/ou réglementaires
 - Comptabilité et finances : expérience de cadre supérieur dans les domaines de la comptabilité et de la communication de l'information financière
 - Fusions et acquisitions : expérience dans les opérations de fusions et acquisitions
 - Gestion et stratégie : expérience de gestion d'une société ouverte, d'une grande organisation ou autre expérience de cadre supérieur responsable de l'orientation stratégique et de la croissance.
- (2) Tous les candidats aux postes d'administrateur possèdent des compétences financières et de l'expérience en gestion du risque acquise dans un poste de cadre supérieur.
- (3) Relativement aux aptitudes liées aux politiques et pratiques de rémunération, voir la rubrique « Rôle et composition du comité de régie d'entreprise et des RH ».

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

La politique de rémunération de la Société relative aux administrateurs non salariés vise à recruter et à fidéliser des personnes compétentes en tenant compte des risques et des responsabilités liés à la fonction d'administrateur. Le comité de régie d'entreprise et des RH est responsable de l'examen annuel de la politique de rémunération relative aux administrateurs de la Société.

Le comité de régie d'entreprise et des RH examine chaque année la pertinence de retenir les services de consultants indépendants pour le conseiller au sujet de la rémunération des administrateurs. En fonction de l'examen mené pour l'exercice 2018 et du fait que la rémunération des administrateurs de la Société était légèrement supérieure au troisième quartile de la rémunération offerte aux administrateurs des sociétés du groupe de référence pour les administrateurs (défini ci-après), le comité de régie d'entreprise et des RH a recommandé au conseil de ne pas modifier la rémunération offerte aux administrateurs de la Société pour l'exercice 2019.

Le groupe de référence utilisé et établi au cours des exercices précédents (le « **groupe de référence pour les administrateurs** ») est composé des sociétés du groupe de référence canadien (défini ci-après), soit le même groupe de référence canadien que celui utilisé pour les besoins de la rémunération des membres de la haute direction, auquel ont été ajoutées d'autres sociétés canadiennes inscrites à la TSX afin de tenir compte du bassin de recrutement de la Société pour les administrateurs, qui comprend non seulement des sociétés canadiennes de l'industrie alimentaire, mais également des sociétés canadiennes inscrites à la TSX et qui sont de taille analogue et/ou qui exercent d'importantes activités aux États-Unis et ailleurs. La sous-rubrique « Groupes de référence » de la rubrique « Rémunération de la haute direction » comporte de plus amples renseignements sur le groupe de référence canadien. La politique de rémunération des administrateurs de la Société est d'être concurrentielle avec le troisième quartile de la rémunération offerte par les sociétés du groupe de référence pour les administrateurs.

Groupe de référence pour les administrateurs		
Groupe de référence canadien	Autres émetteurs inscrits à la TSX	
Alimentation Couche-Tard inc.	Air Canada	Finning International Inc.
Corporation Cott	Bombardier Inc.	Goldcorp Inc.
Empire Company Limited	Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	Les Compagnies Loblaw limitée
George Weston Limitée	Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée	Shaw Communications Inc.
Les Aliments Maple Leaf Inc.	La Société Canadian Tire Limitée	Groupe SNC-Lavalin inc.
Metro inc.	Celestica Inc.	Thomson Reuters Corporation
Molson Coors Brewing Company	Groupe CGI inc.	
Nutrien Ltd.		

Le tableau qui suit présente la rémunération annuelle versée aux administrateurs au cours de l'exercice 2019, en espèces ou sous forme d'unités d'actions différées (« UAD »), selon la politique de rémunération et le régime d'UAD :

Rémunération annuelle	
Président du conseil ⁽¹⁾	-
Administrateur en chef et président du comité de régie d'entreprise et des RH	340 000 \$
Président du comité d'audit	315 000 \$
Membres du conseil qui siègent à un comité	260 000 \$
Membres du conseil seulement (aucun comité) ⁽²⁾	240 000 \$

(1) M. Saputo, Jr. n'est pas admissible à une rémunération en qualité d'administrateur tant qu'il agit à titre de chef de la direction de la Société.

(2) M. Carrière n'est pas admissible à une rémunération en qualité d'administrateur tant qu'il agit à titre de conseiller sénior de la Société.

Régime d'UAD à l'intention des administrateurs

La Société s'est dotée d'un régime d'UAD (le « régime d'UAD ») à l'intention de ses administrateurs. Une UAD est une action fictive de la Société dont les droits ont été entièrement acquis et qui a la même valeur qu'une action ordinaire, mais sans être une action de la Société et qui, par conséquent, ne confère pas les droits habituels accordés aux actionnaires. Le régime d'UAD prévoit l'accumulation d'UAD supplémentaires comme des équivalents théoriques des dividendes déclarés sur les actions ordinaires. Les droits afférents à chaque UAD sont acquis dès l'attribution de l'UAD et permettent aux administrateurs de recevoir un montant en espèces correspondant à la valeur des UAD qu'ils détiennent le dernier jour ouvrable de l'année civile, suivant l'année civile au cours de laquelle ils cessent d'être membres du conseil, à moins qu'ils ne choisissent une date antérieure au moment où ils cessent d'être administrateurs. Le régime d'UAD offre aux administrateurs une participation permanente dans la Société, correspondant à la valeur des actions ordinaires, pour la durée de leur mandat.

Politique d'actionariat à l'intention des administrateurs

Les administrateurs de la Société jouent un rôle central dans l'accroissement de la valeur actionnariale. C'est pourquoi la Société estime que les intérêts économiques des administrateurs devraient correspondre à ceux des actionnaires de la Société. Le comité de régie d'entreprise et des RH examine annuellement la politique d'actionariat pour les administrateurs de la Société et tient compte, entre autres, des pratiques de gouvernance exemplaires, des pratiques du marché et de la valeur totale des avoirs en actions exigés de chaque administrateur en tant que multiple de sa rémunération annuelle, comme il est indiqué dans la politique d'actionariat.

Aux termes de la politique d'actionariat adoptée par le conseil, chacun des administrateurs de la Société doit, à tout moment pendant qu'il est administrateur, avoir la propriété d'un nombre d'actions ordinaires ou d'UAD, ou des deux, ayant une valeur marchande totale représentant au moins trois fois sa rémunération annuelle en vigueur. Le texte de cette politique est accessible sur le site Web de la Société à l'adresse www.saputo.com. Chacun des administrateurs est tenu de se conformer à cette politique dans les cinq années qui suivent sa nomination à titre d'administrateur de la Société et pendant la durée de son mandat en tant qu'administrateur. Suivant le régime d'UAD, chacun des administrateurs qui n'a pas atteint la valeur minimale représentant au moins trois fois sa rémunération annuelle en vigueur doit recevoir sa rémunération totale en UAD. La valeur totale des avoirs en actions exigés des administrateurs de la Société est supérieure à la valeur moyenne des avoirs en actions exigés des administrateurs des sociétés qui composent le groupe de référence pour les administrateurs.

En date du 31 mars 2019, tous les administrateurs respectaient la valeur minimale imposée par la politique d'actionariat. L'information qui est présentée dans le tableau ci-dessous est fournie en date du 31 mars 2019.

Administrateur⁽¹⁾	Actions ordinaires	UAD⁽²⁾	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et/ ou des UAD (\$)⁽³⁾	Exigence minimale (\$)⁽⁴⁾	Respecte les exigences d'actionariat applicables aux administrateurs de la Société
Louis-Philippe Carrière	46 218	-	46 218	2 105 230	720 000 ⁽⁵⁾	Oui ⁽⁵⁾
Henry E. Demone	10 000	46 103	56 103	2 555 492	780 000	Oui
Anthony M. Fata	12 000	85 391	97 391	4 436 160	1 020 000	Oui
Annalisa King	3 031	43 475	46 506	2 118 348	780 000	Oui
Karen Kinsley	6 800	21 655	28 455	1 296 125	780 000	Oui
Tony Meti	20 800	95 929	116 729	5 317 006	945 000	Oui
Diane Nyisztor	5 000	16 716	21 716	989 164	780 000	Oui
Franziska Ruf	2 000	16 716	18 716	852 514	780 000	Oui
Annette Verschuren	8 000	23 659	31 659	1 442 067	780 000	Oui

- (1) M. Saputo, Jr. est membre de la haute direction de la Société. Il ne reçoit aucune rémunération pour les services qu'il rend à titre de président du conseil et est assujéti à la politique d'actionariat à l'intention des membres de la haute direction de la Société (voir « Politique d'actionariat à l'intention des membres de la haute direction »).
- (2) Les UAD présentées dans le tableau représentent l'ensemble (i) des UAD attribuées à l'égard de la rémunération des administrateurs et (ii) des UAD supplémentaires accumulées comme équivalents théoriques de dividendes en espèces déclarés sur les actions ordinaires.
- (3) Cette valeur correspond au nombre d'actions ordinaires et/ou d'UAD détenues par chacun des administrateurs multiplié par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 mars 2019 (45,55 \$).
- (4) Cette valeur correspond à trois fois la rémunération annuelle en vigueur de chaque administrateur.
- (5) M. Carrière agit à titre de conseiller sénior de la Société et ne reçoit aucune rémunération pour les services qu'il rend à titre d'administrateur. Toutefois, il respecte l'exigence minimale en matière d'actionariat pour les administrateurs de la Société.

Tableau sommaire de la rémunération des administrateurs

Le tableau qui suit présente un sommaire de la rémunération totale versée à chacun des administrateurs au cours de l'exercice clos le 31 mars 2019 et la forme dans laquelle cette rémunération a été versée.

Nom ⁽¹⁾⁽²⁾	Rémunération totale gagnée ⁽³⁾ (\$)	Répartition de la rémunération gagnée			Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
		Espèces (\$)	UAD ⁽⁴⁾⁽⁵⁾ (\$)	Répartition de la rémunération entre les espèces et les UAD (%)		
Henry E. Demone	260 000	-	260 000	100 % en UAD	-	260 000
Anthony M. Fata	340 000	-	340 000	100 % en UAD	-	340 000
Annalisa King	260 000	-	260 000	100 % en UAD	-	260 000
Karen Kinsley	260 000	-	260 000	100 % en UAD	-	260 000
Tony Meti	315 000	-	315 000	100 % en UAD	-	315 000
Diane Nyisztor	260 000	-	260 000	100 % en UAD	-	260 000
Franziska Ruf	260 000	-	260 000	100 % en UAD	-	260 000
Annette Verschuren	260 000	130 000	130 000	50 % en espèces / 50 % en UAD	-	260 000
Total (\$)	2 215 000	130 000	2 085 000	-	-	2 215 000

- (1) M. Saputo, Jr. est membre de la haute direction de la Société et ne reçoit aucune rémunération pour les services qu'il rend à titre de président du conseil. Sa rémunération à titre de chef de la direction est indiquée dans le « Tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés ».
- (2) M. Carrière agit à titre de conseiller sénior de la Société et ne reçoit aucune rémunération pour les services qu'il rend à titre d'administrateur. Au cours de l'exercice 2019, M. Carrière a reçu une rémunération de 914 300 \$ en qualité de conseiller sénior de la Société. M. Carrière ne reçoit aucune UAD.
- (3) Les administrateurs doivent recevoir 100 % de leur rémunération annuelle en UAD jusqu'à ce qu'ils atteignent la valeur minimale imposée par la politique sur l'actionnariat à l'intention des administrateurs, après quoi ils pourront choisir de recevoir 50 % de leur rémunération annuelle en espèces ou en UAD, le restant étant versé en UAD.
- (4) Ces montants ne comprennent pas les UAD supplémentaires accumulées comme équivalents théoriques de dividendes déclarés sur les actions ordinaires conformément au régime d'UAD.
- (5) Conformément au régime d'UAD, les montants de cette colonne reflètent la juste valeur des UAD à leur date d'attribution calculée en fonction du cours de clôture moyen à la TSX pendant les dix derniers jours de bourse de chaque trimestre civil. Les droits afférents aux UAD sont acquis dès l'attribution, mais les administrateurs n'ont le droit de recevoir un versement au comptant qu'une fois qu'ils cessent d'être membres du conseil (voir « Régime d'UAD à l'intention des administrateurs »).

Attributions fondées sur des actions et des options en cours

Le tableau qui suit présente, pour chaque administrateur, la totalité des attributions fondées sur des actions et des options en cours à la fin de l'exercice 2019. Les administrateurs ne participent pas au régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres.

Attributions fondées sur des actions et des options en cours								
Nom ⁽¹⁾	Attributions fondées sur des options					Attributions fondées sur des actions		
	Date d'attribution	Actions ordinaires sous-jacentes aux options non exercées (n ^{bre})	Prix d'exercice des options (\$/action)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Actions ordinaires ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$) ⁽⁵⁾⁽⁶⁾
Louis-Philippe Carrière ⁽²⁾	04/01/2012	21 182	21,48	04/01/2022		–		
	04/01/2013	63 806	25,55	04/01/2023		–		
	04/01/2014	115 356	27,74	04/01/2024		–		
	04/01/2015	95 781	35,08	04/01/2025		–		
	04/01/2016	137 379	41,40	04/01/2026		21 135		
	04/01/2017	127 781	46,29	04/01/2027	5 413 411 ⁽³⁾	29 488	2 305 878 ⁽⁴⁾	–
Henry E. Demone	–	–	–	–	–	–	–	2 100 027
Anthony M. Fata	–	–	–	–	–	–	–	3 889 599
Annalisa King	–	–	–	–	–	–	–	1 980 307
Karen Kinsley	–	–	–	–	–	–	–	986 407
Tony Meti	–	–	–	–	–	–	–	4 369 579
Diane Nyisztor	–	–	–	–	–	–	–	761 430
Franziska Ruf	–	–	–	–	–	–	–	761 430
Annette Verschuren	–	–	–	–	–	–	–	1 077 697

- (1) M. Saputo, Jr. est membre de la haute direction de la Société et ne reçoit aucune rémunération pour les services qu'il rend à titre de président du conseil. Les attributions fondées sur des actions et des options en cours de M. Saputo, Jr. figurent dans le tableau intitulé « Attributions fondées sur des actions et des options en cours » pour les membres de la haute direction visés.
- (2) M. Carrière agit à titre de conseiller sénior de la Société et ne reçoit aucune rémunération pour les services qu'il rend à titre d'administrateur. M. Carrière a été membre de la haute direction de la Société jusqu'au 1^{er} août 2017. Les attributions fondées sur des actions et des options en cours indiquées dans le tableau ci-dessus reflètent les options et les UAP attribuées à M. Carrière en cette qualité. M. Carrière ne reçoit aucune UAD.
- (3) Cette valeur correspond à la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires le 31 mars 2019 à la TSX (45,55 \$) et le prix d'exercice. Cette valeur n'a pas été réalisée et pourrait ne jamais l'être. Le profit réel, le cas échéant, dépendra de la valeur des actions ordinaires aux dates où les options sont exercées par rapport au prix d'exercice (voir « Régimes incitatifs à long terme »).
- (4) Cette valeur correspond au versement intégral des attributions, soit 100 % du nombre d'UAP attribuées les 1^{er} avril 2016 et 2017, multiplié par le cours de clôture des actions ordinaires le 31 mars 2019 à la TSX (45,55 \$). Une partie de cette valeur n'a pas été réalisée et pourrait ne jamais l'être. Le profit réel, le cas échéant, dépendra du respect des critères d'acquisition (définis aux présentes) et de la valeur des actions ordinaires à la date à laquelle les UAP dont les droits ont été acquis seront versées (voir « Régimes incitatifs à long terme »).
- (5) Ces montants comprennent les UAD supplémentaires accumulées comme équivalents théoriques de dividendes déclarés sur les actions ordinaires.
- (6) Cette valeur correspond au nombre d'UAD détenues par chacun des administrateurs multiplié par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 mars 2019 (45,55 \$). Les droits afférents aux UAD sont acquis dès l'attribution, mais les administrateurs n'ont le droit de recevoir un montant au comptant qu'une fois qu'ils cessent d'être membres du conseil (voir « Régime d'UAD à l'intention des administrateurs »).

PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES COMITÉS

Le tableau qui suit indique le nombre de réunions du conseil et de ses comités qui ont eu lieu au cours de l'exercice clos le 31 mars 2019 et la présence de leurs membres. Au cours de l'année, neuf réunions du conseil, sept réunions du comité d'audit et huit réunions du comité de régie d'entreprise et des RH ont eu lieu. Le taux de présence était de 98 % pour les réunions du conseil, de 100 % pour les réunions du comité d'audit et de 100 % pour les réunions du comité de régie d'entreprise et des RH.

Sommaire des présences des administrateurs			
Administrateur	Conseil	Comité d'audit	Comité de régie d'entreprise et des RH
Lino A. Saputo, Jr.	9 sur 9	-	-
Louis-Philippe Carrière	9 sur 9	-	-
Henry E. Demone	9 sur 9	-	8 sur 8
Anthony M. Fata	9 sur 9	-	8 sur 8
Annalisa King	8 sur 9	7 sur 7	-
Karen Kinsley	9 sur 9	7 sur 7	-
Tony Meti	9 sur 9	7 sur 7	-
Diane Nyisztor	9 sur 9	-	8 sur 8
Franziska Ruf	9 sur 9	-	8 sur 8
Annette Verschuren	8 sur 9	7 sur 7	-



LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR EN CHEF ET PRÉSIDENT DU
COMITÉ DE RÉGIE D'ENTREPRISE ET DES RESSOURCES HUMAINES
ANTHONY M. FATA

Saputo

Mesdames, Messieurs,

Les membres du comité de régie d'entreprise et des RH sont heureux de vous présenter ce rapport sur les pratiques de gouvernance de la Société, ainsi qu'un aperçu des politiques et des pratiques de rémunération des hauts dirigeants de la Société.

Compte tenu de l'importance que la Société accorde aux pratiques de gouvernance exemplaires, notre comité surveille en permanence notre conformité aux exigences législatives et réglementaires. Il examine et analyse les faits nouveaux, les dernières pratiques et tendances en matière de gouvernance ainsi que les attentes ou les directives émanant de nos actionnaires, des investisseurs institutionnels et associations (instituts) axés sur la gouvernance et d'autres sources faisant autorité. Pour la première fois cette année, sur recommandation unanime du comité de régie d'entreprise et des ressources humaines, le conseil tiendra un vote consultatif sur l'approche en matière de rémunération des hauts dirigeants. Nos politiques et pratiques de rémunération ont pour but de faire concorder les intérêts des hauts dirigeants avec ceux des actionnaires et de refléter les pratiques

concurrentielles sur le marché de manière à attirer, fidéliser et motiver des dirigeants très performants, qui seront incités à accroître de manière durable le rendement de l'entreprise et la valeur actionnariale.

Nous sommes conscients de l'importance que les actionnaires attachent à l'efficacité des politiques et pratiques de rémunération des hauts dirigeants, et nous sommes déterminés à demeurer en contact constant avec vous pour vous permettre de faire valoir votre point de vue. Nous espérons avoir le plaisir de vous rencontrer à notre assemblée annuelle des actionnaires pour discuter des politiques et pratiques de la Société en matière de gouvernance et de rémunération des hauts dirigeants.

Au nom du comité de régie d'entreprise et des RH et du conseil d'administration, nous vous invitons à lire les rubriques suivantes, qui décrivent plus en détail nos politiques et pratiques de gouvernance et de rémunération des hauts dirigeants.

Veuillez agréer, Mesdames, Messieurs, mes plus sincères salutations,

L'administrateur en chef et président du comité de
régie d'entreprise et des RH
ANTHONY M. FATA

RAPPORT SUR LES PRATIQUES DE GOUVERNANCE

Le conseil croit que de bonnes pratiques de gouvernance sont importantes et a donc délégué au comité de régie d'entreprise et des RH la responsabilité de réviser les pratiques de gouvernance de la Société et de faire des recommandations en la matière au conseil.

L'actionnaire principal de la Société est son fondateur, M. Emanuele (Lino) Saputo, qui détient, au total, la propriété ou le contrôle, directement ou indirectement, d'actions ordinaires représentant 33 % des actions ordinaires en circulation au 28 mai 2019, tel qu'il est indiqué précédemment dans la présente circulaire. En tenant compte de la valeur de la participation en actions de l'actionnaire principal dans la Société, le conseil croit que les pratiques de la Société en matière de gouvernance sont appropriées dans les circonstances et sont efficaces et que des structures, procédures et pratiques appropriées sont en place pour assurer l'efficacité du conseil, son indépendance par rapport à la direction et une représentation juste de l'investissement des actionnaires minoritaires de la Société.

La Société compare ci-après ses pratiques de gouvernance par rapport au *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* adopté par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières. La Société surveille en permanence sa conformité aux exigences législatives et réglementaires. Elle examine et analyse les faits nouveaux, les dernières pratiques et tendances en gouvernance ainsi que les attentes et/ou les directives émanant de nos actionnaires, des investisseurs institutionnels et associations (instituts) axés sur la gouvernance et d'autres sources faisant autorité. Compte tenu de ce qui précède, le conseil a suivi de près l'évolution du vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants (*say on pay*) et a décidé, sur recommandation unanime du comité de régie d'entreprise et des RH, d'inscrire à l'ordre du jour de l'assemblée des actionnaires la tenue d'un vote consultatif sur les politiques et pratiques de rémunération des hauts dirigeants de la Société. Pour obtenir plus de renseignements, voir « Vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants ».

INITIATIVES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Parmi ses diverses initiatives en matière de gouvernance, la Société a adopté : (i) un code d'éthique à l'intention des administrateurs, dirigeants et employés; (ii) des descriptions de postes pour le chef de la direction, le président du conseil, les présidents des comités et l'administrateur en chef; (iii) un processus de sélection des nouveaux administrateurs; (iv) un processus de traitement des plaintes; (v) un processus d'évaluation du chef de la direction, du conseil, des comités et de chacun des administrateurs; (vi) un programme d'orientation et de formation des administrateurs; (vii) une politique d'actionnariat pour les administrateurs, les membres de la haute direction et les cadres dirigeants; (viii) un régime d'UAD à l'intention des administrateurs qui ne sont pas des employés de la Société; (ix) une politique de vote majoritaire concernant l'élection des administrateurs; (x) une procédure sur les activités professionnelles des administrateurs et autres mandats d'administrateur de sociétés; (xi) une politique sur la diversité du conseil et une politique sur la diversité des employés; (xii) une politique de recouvrement de la rémunération incitative; et (xiii) un vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants, qui s'inscrit dans sa volonté de maintenir un contact constant avec les actionnaires.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil est responsable de la gérance des activités commerciales et des affaires internes de la Société. Le conseil voit à ce que la Société soit gérée de façon à créer une valeur à long terme pour

les actionnaires, dans le respect des intérêts de ses diverses parties prenantes, y compris ses actionnaires, employés, clients, fournisseurs et partenaires d'affaires et les collectivités où elle exerce ses activités.

MANDAT DU CONSEIL

Le conseil a pour mandat de surveiller la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la Société. Afin de bien accomplir son mandat, le conseil assume entre autres les responsabilités suivantes : (i) réviser et approuver l'orientation stratégique de la Société et périodiquement étudier et approuver les résultats atteints par la Société par rapport à ses objectifs; (ii) déterminer les principaux risques liés à l'entreprise de la Société et veiller à ce que des mesures de gestion des risques appropriées soient mises en place; (iii) surveiller, dans la mesure du possible, l'intégrité du chef de la direction de la Société et des autres membres de la haute direction et s'assurer que chacun d'eux favorise une culture d'intégrité au sein de la Société; (iv) examiner et approuver la nomination, l'indemnisation ainsi que les plans de relève et la formation des hauts dirigeants, et superviser leur rémunération; (v) réviser et approuver la rémunération et l'indemnisation des administrateurs; (vi) établir et surveiller la mise en application de la politique de communication de l'information de la Société, et réviser et approuver les documents d'information continue; (vii) mettre en place et surveiller la mise en application de la politique environnementale et de la politique sur la qualité et la sécurité des produits; (viii) surveiller l'intégrité des contrôles internes sur l'information financière ainsi que des contrôles et procédures de communication de l'information; (ix) approuver les règles de gouvernance de la Société et, plus particulièrement, adopter un ensemble de principes et de lignes directrices sur la gouvernance qui s'appliquent spécifiquement à la Société; (x) rencontrer les actionnaires de la Société au cours de l'assemblée annuelle et être disponible pour répondre aux questions; et (xi) superviser la mise en place des mesures nécessaires à la réception des commentaires des actionnaires de la Société. Le conseil a pris, au besoin, des mesures précises à cet égard. Certaines de ces responsabilités ont été déléguées au comité de régie d'entreprise et des RH et au comité d'audit. Le texte du mandat du conseil figure à l'annexe B de la présente circulaire et est également accessible sur le site Web de la Société à l'adresse www.saputo.com.

Au début de chaque exercice, le conseil rencontre la direction afin de discuter du plan stratégique élaboré par la direction. Le conseil examine l'exercice qui s'est terminé, les budgets pour l'exercice à venir, y compris les dépenses d'investissement requises afin d'atteindre la croissance et les objectifs fixés par la direction. Il examine également le cadre réglementaire et concurrentiel dans lequel la Société exerce ses activités afin de déterminer les risques et les occasions d'affaires. Le conseil revoit également trimestriellement les résultats et les réalisations de la Société par rapport aux objectifs énoncés dans le plan stratégique.

Le chef de la direction a la responsabilité d'informer le conseil de tous les faits nouveaux importants qui peuvent avoir une incidence sur la Société ou son industrie.

COMPOSITION ET INDÉPENDANCE DU CONSEIL

Le conseil est actuellement composé de dix administrateurs, dont huit n'ont aucune participation, aucune relation ni aucun lien d'affaires avec la Société, ses filiales ou l'actionnaire principal qui pourrait porter atteinte à leur qualité de membres indépendants au sens du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*, tel que décrit ci-après. Dans son examen de l'indépendance des administrateurs, le comité de régie d'entreprise et des RH a identifié les administrateurs qui n'avaient aucune relation directe ou indirecte avec la Société ou l'une de ses filiales qui pourrait, selon lui, être raisonnablement susceptible de nuire à l'indépendance de leur jugement, le tout tel que décrit dans

le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* et le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* et selon notamment les renseignements fournis par les administrateurs au moyen d'un questionnaire. Sur recommandation du comité de régie d'entreprise et des RH, le conseil évalue annuellement l'indépendance des administrateurs. La Société est d'avis que la présence des huit administrateurs indépendants actuels rend compte convenablement de la participation des actionnaires minoritaires dans la Société. Advenant l'élection des dix candidats proposés à l'assemblée, le nombre d'administrateurs indépendants du conseil d'administration demeurera à huit, ce qui continuera de refléter adéquatement la participation des actionnaires minoritaires selon la Société.

- À titre de chef de la direction de la Société, M. Saputo, Jr. n'est pas un administrateur indépendant.
- À titre d'ancien chef de la direction financière et secrétaire et d'actuel conseiller sénior de la Société, M. Carrière n'est pas un candidat administrateur indépendant.
- M. Demone est un administrateur indépendant.
- M. Fata est un administrateur indépendant.
- M^{me} King est une administratrice indépendante.
- M^{me} Kinsley est une administratrice indépendante.
- M^{me} Nyisztor est une administratrice indépendante.
- M^{me} Ruf est une administratrice indépendante.
- M. Meti est un administrateur indépendant.
- M^{me} Verschuren est une administratrice indépendante.

APPARTENANCE DES ADMINISTRATEURS AUX MÊMES CONSEILS

Tous les ans, le comité de régie d'entreprise et des RH examine l'appartenance commune des administrateurs et, le cas échéant, des candidats aux postes d'administrateurs à des conseils d'administration d'autres sociétés ouvertes. La seule appartenance commune des administrateurs est la suivante :

Société	Administrateurs	Comités
Banque Nationale du Canada	M ^{me} Kinsley	Comité d'audit Comité de gestion des risques
	M. Saputo, Jr.	Comité de gestion des risques

RÉUNIONS DES ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS

Les membres indépendants du conseil se réunissent à huis clos avec l'administrateur en chef et en l'absence des membres de la direction et des administrateurs non indépendants après chaque réunion du conseil, y compris les réunions ad hoc et extraordinaires. Le comité de régie d'entreprise et des RH et le comité d'audit ne sont composés que de membres indépendants et se réunissent à huis clos en l'absence des membres de la direction après chaque réunion du comité, y compris les réunions ad hoc et extraordinaires.

PRÉSIDENT DU CONSEIL ET ADMINISTRATEUR EN CHEF

Le conseil a délégué au comité de régie d'entreprise et des RH le pouvoir d'administrer toutes les procédures requises pour que le conseil fonctionne indépendamment de la direction.

À l'heure actuelle, M. Saputo, Jr. occupe les postes de président du conseil et de chef de la direction. Le conseil croit que le regroupement de ces deux postes sous la direction solide de M. Saputo, Jr. est bénéfique pour la Société.

Étant donné que les postes de président du conseil et de chef de la direction sont occupés par la même personne, et compte tenu de l'importance de la surveillance par un conseil indépendant, le conseil a nommé le président du comité de régie d'entreprise et des RH, M. Fata, à titre d'administrateur en chef. Voir la rubrique « Descriptions de postes » ci-dessous pour un sommaire des descriptions de postes du président du conseil et de l'administrateur en chef. Le conseil a pris des mesures pour s'assurer que des structures et des processus appropriés soient instaurés afin que le conseil puisse exercer ses activités en toute indépendance, comme la nomination de l'administrateur en chef. Ces mesures sont décrites dans la présente circulaire.

COMITÉS

Le conseil compte deux comités : le comité de régie d'entreprise et des RH et le comité d'audit, qui sont tous deux composés exclusivement d'administrateurs indépendants.

Dans certaines circonstances, il peut être approprié qu'un administrateur individuel engage un conseiller externe aux frais de la Société. Le comité de régie d'entreprise et des RH a le mandat de déterminer si les circonstances justifient le recours à un conseiller externe. De plus, chacun des comités a le droit de retenir les services de conseillers externes afin de l'assister dans l'exécution de son mandat.

DESCRIPTIONS DE POSTES

Comme il est décrit précédemment, le mandat du conseil définit les rôles et responsabilités de ce dernier et de la direction. De plus, le conseil a élaboré des descriptions écrites de postes pour le président du conseil, l'administrateur en chef, les présidents des comités et le chef de la direction.

Président du conseil

La description de poste du président du conseil, qui énonce les responsabilités et obligations du président du conseil, est élaborée par le comité de régie d'entreprise et des RH et approuvée par le conseil.

Le président du conseil est responsable d'établir les procédures qui régissent le travail du conseil et de veiller à ce que le conseil s'acquitte pleinement de ses obligations. Plus particulièrement, les responsabilités du président du conseil consistent notamment à faire ce qui suit : collaborer avec l'administrateur en chef et les autres membres de la direction, au besoin, pour élaborer les ordres du jour et les calendriers des réunions du conseil; fournir l'information appropriée provenant de la direction pour permettre au conseil et aux comités d'exercer leurs fonctions; s'assurer de la transmission adéquate de l'information au conseil et examiner l'exactitude et les délais des documents à l'appui des propositions de la direction; et veiller à ce que le conseil puisse consulter librement les membres de la haute direction et autres employés ainsi que les documents de la Société. Le texte de la description de poste du président du conseil est accessible sur le site Web de la Société à l'adresse www.saputo.com.

Administrateur en chef

La description de poste de l'administrateur en chef énonce les responsabilités et obligations de l'administrateur en chef, dont la tâche consiste à fournir une direction indépendante au conseil. La description de poste de l'administrateur en chef est élaborée par le comité de régie d'entreprise et des RH et approuvée par le conseil.

L'administrateur en chef a pour tâche de faciliter le fonctionnement du conseil indépendamment de la direction et d'améliorer la qualité des pratiques de régie de la Société. Plus particulièrement, les responsabilités de l'administrateur en chef consistent notamment à : fournir au président du conseil des renseignements sur la préparation des ordres du jour du conseil; prendre des mesures pour assurer la qualité, la quantité et la diffusion en temps opportun des données provenant de la direction; coordonner et animer les séances des administrateurs indépendants du conseil; et représenter les administrateurs indépendants au cours d'entretiens avec la direction portant sur des questions liées à la régie d'entreprise ou d'autres questions. L'administrateur en chef est élu chaque année par les administrateurs qui ont le statut d'administrateurs indépendants. Le texte de la description de poste de l'administrateur en chef est accessible sur le site Web de la Société à l'adresse www.saputo.com.

Présidents des comités

La description de poste du président d'un comité énonce les responsabilités et obligations qu'il doit assumer pour aider le comité à remplir son mandat.

Chef de la direction

La description de poste du chef de la direction est élaborée avec l'aide de ce dernier et avec l'aide du comité de régie d'entreprise et des RH; elle est approuvée par le conseil. La description prévoit que le chef de la direction planifie et surveille l'élaboration des objectifs organisationnels à court et à long terme, favorise l'enrichissement et le maintien de la culture organisationnelle en vue de maximiser le rendement de la Société et assume la responsabilité des activités de la Société aux termes des plans stratégiques, objectifs d'affaires, budgets et politiques actuels.

De plus, le comité de régie d'entreprise et des RH passe en revue et approuve les objectifs de l'entreprise que le chef de la direction est chargé d'atteindre chaque année. Le comité de régie d'entreprise et des RH procède à une évaluation annuelle du rendement du chef de la direction en fonction de ses objectifs et fait rapport au conseil. Le texte du processus d'évaluation du chef de la direction est accessible sur le site Web de la Société à l'adresse www.saputo.com.

COMITÉ DE RÉGIE D'ENTREPRISE ET DES RESSOURCES HUMAINES

Le comité de régie d'entreprise et des RH est composé de quatre membres du conseil, soit M. Fata, président de ce comité, M. Demone, M^{me} Nyisztor et M^{me} Ruf, qui sont tous des administrateurs indépendants. Voir la rubrique « Rémunération de la haute direction », sous la rubrique « Rôle et composition du comité de régie d'entreprise et des RH », pour obtenir de plus amples détails sur les compétences et l'expérience des membres de ce comité ainsi que sur ses responsabilités à titre de comité de rémunération.

Le comité de régie d'entreprise et des RH a le mandat de : (i) réviser et approuver annuellement la politique de rémunération de la haute direction de la Société et la rémunération des membres de la haute direction, et examiner et analyser les résultats du dernier vote consultatif des actionnaires sur la rémunération des membres de la haute direction; (ii) élaborer et réviser les pratiques de gouvernance de la Société et faire des recommandations au conseil à cet égard; (iii) réviser le programme de planification de la relève de la direction et faire des recommandations au conseil à cet égard; (iv) surveiller la méthode d'évaluation annuelle du rendement du chef de la direction et du rendement du conseil, de ses comités et des administrateurs individuellement; (v) passer en revue la rémunération des administrateurs et faire des recommandations au conseil à cet égard; (vi) adopter et maintenir les politiques d'actionnariat à l'intention des administrateurs, des membres de la haute direction et des cadres dirigeants de la Société et veiller à ce que ces politiques soient respectées; (vii) surveiller la méthode utilisée pour sélectionner des candidats en vue de leur élection au conseil, recruter de nouveaux candidats aux postes d'administrateurs et faire des recommandations au conseil à cet égard; (viii) présenter des rapports à la réunion suivante du conseil concernant ses réalisations et ses projets en cours; et (ix) superviser les mesures de gestion des risques liés aux ressources humaines. Le texte du mandat du comité de régie d'entreprise et des RH est accessible sur le site Web de la Société à l'adresse www.saputo.com. Au cours de l'exercice 2019, le comité de régie d'entreprise et des RH a tenu huit réunions, qui ont toutes été suivies d'une réunion où les membres de la direction n'étaient pas présents.

COMITÉ D'AUDIT

Le comité d'audit est composé de quatre membres du conseil, M^{mes} King, Kinsley et Verschuren et M. Meti, président de ce comité, qui sont tous indépendants et qui ont tous des compétences financières. Le comité d'audit a le mandat de faire ce qui suit : (i) examiner les états financiers annuels et intermédiaires de la Société et certains autres documents dont la communication au public est requise par les autorités de réglementation; (ii) réviser et adopter le plan d'audit annuel préparé par les auditeurs externes et surveiller leur travail; (iii) réviser le bien-fondé, la qualité et la communication des principes et pratiques comptables de la Société; (iv) réviser et évaluer de façon périodique la présence et l'efficacité des contrôles internes de la Société sur l'information financière; (v) revoir et évaluer les contrôles et les procédures de communication de l'information de la Société; (vi) approuver tous les services non liés à l'audit que les auditeurs externes pourraient fournir à la Société et à ses filiales, sous réserve de la politique de la Société relativement aux services qui peuvent être fournis par les auditeurs externes de la Société et par d'autres cabinets comptables; (vii) surveiller la fonction de vérification interne; (viii) passer en revue et approuver le plan de vérification interne annuel; (ix) maintenir la procédure de la Société relativement aux plaintes et aux préoccupations visant la comptabilité ou l'audit; (x) examiner et approuver la politique de la Société en matière d'embauche d'anciens et d'actuels employés et associés des auditeurs, actuels et anciens, de la Société, et veiller à ce qu'elle soit mise en application et respectée; (xi) délimiter les liens entre les auditeurs externes et la Société qui pourraient avoir une incidence sur leur indépendance et leur objectivité; (xii) étudier et évaluer les facteurs de risque inhérents à la Société et s'assurer de la mise en œuvre des mesures appropriées pour permettre de relever et de gérer efficacement ces risques; (xiii) présenter des rapports à la réunion suivante du conseil concernant ses réalisations et ses projets en cours. Le mandat du comité d'audit est publié à l'annexe A de la notice annuelle de la Société et est également accessible sur le site Web de la Société à l'adresse www.saputo.com. Au cours de l'exercice 2019, le comité d'audit a tenu sept réunions, qui ont toutes été suivies de réunions où les membres de la direction n'étaient pas présents.

Par l'entremise de son comité d'audit et de son comité de régie d'entreprise et des RH en ce qui concerne les risques liés aux ressources humaines, le conseil détermine les principaux risques

associés aux activités de l'entreprise de la Société, assure la mise en œuvre de mesures appropriées pour permettre de gérer ces risques et reçoit régulièrement des rapports de la direction à ces sujets. La responsabilité à l'égard des produits et l'environnement sont deux secteurs de risques considérés comme susceptibles d'avoir une incidence sur la capacité de la Société à atteindre ses objectifs commerciaux. Deux comités distincts composés de membres de la haute direction, qui font rapport au comité d'audit régulièrement, ont été chargés des programmes de surveillance de ces risques, pour qu'il y soit consacré l'expertise, l'attention et la diligence voulues. Les autres risques pouvant toucher la Société sont abordés dans les présentations et les rapports remis au comité d'audit. Voir la description du programme de surveillance et la liste des principaux risques liés aux activités de la Société à la rubrique « Risques et incertitudes » du rapport de gestion inclus dans le rapport annuel de la Société. Le comité d'audit, qui relève du conseil, a la responsabilité de s'assurer que les contrôles internes sur l'information financière de la Société sont adéquats et efficaces. Le comité d'audit rencontre régulièrement le chef de la direction financière et secrétaire ainsi que le vérificateur interne et les auditeurs externes afin d'examiner les questions liées à la présentation de l'information financière, aux pratiques comptables, aux nouvelles normes comptables, aux systèmes comptables internes ainsi qu'aux procédures et contrôles financiers et aux programmes d'audit. Le comité d'audit examine et supervise également les pratiques et procédures concernant les attestations du chef de la direction et du chef de la direction financière et secrétaire à propos des contrôles internes sur l'information financière ainsi que des contrôles et procédures concernant la communication de l'information, pour veiller à ce que les lois sur les valeurs mobilières applicables soient respectées. Dans l'exercice de son mandat, le comité d'audit rencontre trimestriellement le vérificateur interne de la Société avec et sans les membres de la direction.

Il y a lieu de se reporter à la rubrique « Informations sur le comité d'audit » de la notice annuelle de la Société pour l'exercice clos le 31 mars 2019 pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité d'audit. Ce document est accessible sur le site Web de la Société à l'adresse www.saputo.com, sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com et sur demande adressée au secrétaire de la Société, à son siège social situé au 6869, boulevard Métropolitain Est, Montréal (Québec) H1P 1X8, téléphone : 514 328-6662.

PLANIFICATION DE LA RELÈVE

Une des responsabilités importantes du comité de régie d'entreprise et des RH est de voir à la mise en place d'un plan de relève détaillé pour les membres de la haute direction de la Société. Pour ce faire, le comité de régie d'entreprise et des RH se réunit une fois par année avec le chef de la direction des ressources humaines, pour passer en revue et mettre à jour le plan de relève concernant les membres de la haute direction, y compris le chef de la direction.

Le plan désigne les successeurs possibles des membres de la haute direction à court et à moyen termes et définit les domaines où chaque candidat doit se perfectionner pour être mieux à même d'occuper le poste visé. Un résumé du plan de relève pour les membres de la haute direction est présenté au conseil par le comité de régie d'entreprise et des RH pour fins de discussion.

Le plan de relève des membres de la haute direction est intégré au processus de planification global de la relève de la Société, dont l'objectif principal est de faire en sorte que des personnes hautement efficaces occupent des postes clés à tous les niveaux de l'organisation. La Société a mis en place un processus de planification de la relève qui lui a permis de déterminer les postes de son organisation pour lesquels il est essentiel d'établir un plan de relève complet. La Société a l'intention de voir au développement des employés de talents qui pourvoient ces postes clés et de favoriser leur perfectionnement en leur offrant des plans de développement, de mentorat et de

formation. Voir la rubrique « Diversité » pour de plus amples renseignements sur les éléments considérés en matière de diversité dans le cadre du processus global de planification de la relève de la Société. Dans le cadre de cette planification, le chef de la direction des ressources humaines bénéficie de la participation du chef de la direction et des autres membres de la haute direction.

RÉMUNÉRATION

Conformément à son mandat et à son plan de travail, le comité de régie d'entreprise et des RH évalue chaque année la rémunération des administrateurs et hauts dirigeants, en leur qualité respective, à la lumière de la politique de rémunération de la Société, des pratiques du marché ainsi que des risques et responsabilités liés à l'exercice de leurs fonctions. Voir la rubrique « Rémunération de la haute direction » et « Rémunération des administrateurs », pour obtenir des renseignements supplémentaires sur la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs.

ÉVALUATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, DES COMITÉS ET DES ADMINISTRATEURS

Aux termes du processus d'évaluation annuelle de la Société, les membres du conseil participent à une évaluation sur le rendement du conseil, de ses comités et de chacun des membres du conseil. Les résultats sont examinés sur une base confidentielle par le président du comité de régie d'entreprise et des RH. L'évaluation du président du comité de régie d'entreprise et des RH est examinée par un membre de ce comité choisi par les autres membres. Le président du comité de régie d'entreprise et des RH rencontre individuellement chacun des membres du conseil afin de discuter de ces résultats et rencontre également le membre du comité de régie d'entreprise et des RH responsable de son évaluation.

Une évaluation globale du rendement du conseil, de ses comités et des membres du conseil est passée en revue par le comité de régie d'entreprise et des RH et présentée au conseil par le président du comité de régie d'entreprise et des RH. L'évaluation du conseil et des comités tient compte des responsabilités qui sont énoncées dans leurs mandats respectifs, et l'évaluation des administrateurs dont le poste a fait l'objet d'une description (voir « Descriptions de postes ») tient compte des responsabilités qui y sont décrites. L'évaluation tient également compte des habiletés, des aptitudes, des qualités personnelles, de la formation et de l'expérience professionnelle des membres du conseil et de celles que ses membres devraient développer ou acquérir. Les membres du conseil sont libres de discuter entre eux, à n'importe quel moment, du rendement d'un collègue administrateur ou de soumettre le tout au président du comité de régie d'entreprise et des RH, lequel s'assure de prendre les mesures nécessaires pour régler tout problème d'efficacité du conseil et de ses divers comités. Étant donné que les membres du conseil sont élus chaque année, le comité de régie d'entreprise et des RH prend en considération le rendement de chaque administrateur lorsqu'il recommande au conseil les candidats aux postes d'administrateurs qui seront présentés à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Société et lorsqu'il recommande les membres et les présidents de comité pour approbation par le conseil.

ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE

Le conseil considère que l'orientation et la formation des nouveaux administrateurs, ainsi que la formation continue des administrateurs actuels sont des éléments importants pour favoriser une gouvernance responsable. Il incombe au comité de régie d'entreprise et des RH de maintenir le programme d'orientation et de formation continue.

Programme d'orientation

Les nouveaux administrateurs reçoivent la documentation de référence et l'information nécessaire afin de s'acquitter de leurs fonctions, notamment les documents d'information continue de la Société, copies des mandats du conseil et de ses comités, les procès-verbaux des réunions antérieures du conseil et copies des politiques et procédures adoptées par le conseil et ses comités. De plus, les nouveaux administrateurs ont la possibilité de rencontrer individuellement les membres de la direction, le président du conseil et chef de la direction et l'administrateur en chef pour discuter de ces documents, des secteurs d'activité de la Société, de son cadre concurrentiel et réglementaire ainsi que de ses stratégies commerciales et d'exploitation. Les nouveaux administrateurs peuvent également visiter une usine de la Société dans le cadre de leur programme d'orientation.

Programme de formation continue

Le programme de formation continue des administrateurs en poste a été conçu pour aider ceux-ci à maintenir leurs compétences et aptitudes ainsi qu'à mettre à jour leurs connaissances et améliorer leur compréhension de la Société et de son secteur. Les administrateurs rencontrent régulièrement les cadres dirigeants afin de discuter des affaires de la Société, des documents d'information continue, des secteurs d'activité de la Société, de son cadre concurrentiel et réglementaire ainsi que de ses stratégies commerciales et de ses stratégies d'exploitation. Les administrateurs ont également l'occasion de rencontrer les membres de la direction en dehors des réunions formelles du conseil afin de discuter des activités de la Société pour mieux les comprendre et demeurer au fait des tendances de l'industrie. Des documents et des séances d'information sont donnés aux administrateurs afin que leur connaissance et leur compréhension des activités de la Société demeurent à jour et qu'ils soient informés de l'évolution de la réglementation et des initiatives de l'industrie. La documentation de référence que reçoivent tous les administrateurs au moment de leur nomination est mise à jour régulièrement et est accessible en tout temps.

En outre, dans le cadre des réunions du conseil et des comités, des séances de formation sont offertes régulièrement par des représentants de la Société ou, à l'occasion, par des consultants externes, sur des sujets qui sont d'intérêt pour les administrateurs ou qui se rapportent à leur rôle d'administrateur ou de membre de comité. Les membres du conseil tiennent aussi annuellement une réunion de planification stratégique avec la direction.

Le tableau suivant présente les séances offertes par la Société au cours de l'exercice 2019, les administrateurs visés et les dates auxquelles elles ont eu lieu.

Séances offertes par la Société	Date	Participants
Évolution de la réglementation et initiatives de l'industrie	Trimestriellement	Conseil
Planification stratégique	Avril 2018	Conseil
Approche sociale, environnementale et économique	Avril 2018	Conseil
Nouvelles normes comptables ou d'audit	Mai 2018	Comité d'audit
Technologie de l'information – Gestion des risques associés aux projets et cybersécurité	Mai 2018 / Octobre 2018	Comité d'audit
Propriété intellectuelle	Octobre 2018	Comité d'audit
Processus d'examen du contrôle de qualité des missions	Octobre 2018	Comité d'audit

Concurrence, marchés internationaux, tendances dans la consommation et l'industrie laitière : mises à jour	Octobre 2018	Comité d'audit
Assurance	Octobre 2018	Comité d'audit
Tendances dans la gouvernance	Octobre 2018	Comité de régie d'entreprise et des RH
Environnement	Novembre 2018	Comité d'audit
Contrôle de qualité	Novembre 2018	Comité d'audit
Devoirs et responsabilités des administrateurs	Novembre 2018	Conseil
Tendances dans la rémunération des membres de la haute direction	Février 2019	Comité de régie d'entreprise et des RH

De plus, les membres du conseil sont invités à assister aux assemblées des actionnaires de la Société. Le conseil a pour politique de visiter périodiquement les usines de la Société. Les administrateurs ont un accès complet aux registres de la Société. Finalement, chacun des membres du conseil est invité à transmettre au comité de régie d'entreprise et des RH toute demande qu'il pourrait avoir relativement à de l'information additionnelle ou de la formation. Le comité de régie d'entreprise et des RH étudie ces demandes et prend les mesures qu'il juge appropriées. Les nombreux administrateurs de la Société qui siègent au conseil d'autres sociétés sont invités à communiquer au comité de régie d'entreprise et des RH les meilleures pratiques qu'ils y ont observées.

NOMINATION DES ADMINISTRATEURS

Il incombe au comité de régie d'entreprise et des RH, qui est entièrement composé d'administrateurs indépendants, (i) de mettre en œuvre un processus uniforme et transparent de sélection de candidats aux postes d'administrateurs et de recrutement de nouveaux candidats aptes à devenir membres du conseil et de faire des recommandations au conseil à ce sujet; et (ii) de mettre en œuvre et d'appliquer un processus annuel d'évaluation du rendement du conseil, de ses comités et de chaque administrateur. Le texte du processus de sélection et de nomination des administrateurs est accessible sur le site Web de la Société à l'adresse www.saputo.com.

La Société appuie une représentation équilibrée quant à la durée des mandats et à l'âge des administrateurs et elle favorise la diversité à cet égard en ce qui concerne les postes de leadership et la nomination d'administrateurs. Pour la sélection des candidats au conseil de la Société, le comité de régie d'entreprise et des RH a adopté un processus qui prend en considération : (i) les compétences et aptitudes que le conseil devrait posséder dans l'ensemble, compte tenu de la politique sur la diversité du conseil de la Société (voir la rubrique « Diversité » pour obtenir de plus amples renseignements); (ii) les compétences et les aptitudes que chacun des administrateurs actuels possède; (iii) les compétences et aptitudes que le conseil possède dans l'ensemble; et (iv) le rendement individuel de chaque administrateur. Voir la rubrique « Grille des compétences » pour de plus amples renseignements sur les compétences et aptitudes des candidats. S'il le juge nécessaire, le comité de régie d'entreprise et des RH peut recourir aux services de consultants qualifiés pour identifier et recruter des candidats afin qu'ils l'aident à respecter les objectifs susmentionnés. Le comité de régie d'entreprise et des RH examine également toute question de conflit possible, d'indépendance ou de temps à consacrer que peut susciter chaque candidature. Voir la rubrique « Activités professionnelles des administrateurs et autres mandats d'administrateur de sociétés ». En fonction de cette analyse, effectuée au moins une fois par an, le comité de régie d'entreprise et des RH recommande au conseil des candidats en vue de l'élection aux postes d'administrateurs à l'assemblée des actionnaires suivante. Cette évaluation permet également de

repérer, notamment, les compétences et les aptitudes dont le conseil devrait tenir compte dans le cadre de la recherche éventuelle d'un nouvel administrateur.

À l'heure actuelle, le conseil n'impose pas, et ne croit pas qu'il devrait établir, de durée limite au mandat ou d'âge de départ à la retraite pour ses administrateurs, puisque de telles limites peuvent entraîner la perte d'une expérience et d'une expertise qui sont importantes au fonctionnement optimal du conseil. Toutefois, l'importance d'une représentation équilibrée quant à la durée des mandats et de l'âge des administrateurs est reconnue. Voir la rubrique « Diversité ».

DIVERSITÉ

Conseil d'administration

Saputo reconnaît qu'un environnement diversifié et inclusif qui valorise la diversité de points de vue, de formations, d'aptitudes et d'expériences offre un échange de perspectives plus approfondi. Cet avis est confirmé par la politique sur la diversité écrite du conseil que ce dernier a adoptée. Le texte de la politique sur la diversité du conseil est accessible sur le site Web de la Société à l'adresse www.saputo.com. La diversité enrichit les discussions entre les administrateurs et reflète mieux le lien qu'a la Société avec ses clients, ses employés, ses actionnaires, ses partenaires commerciaux et ses autres parties prenantes. La politique sur la diversité du conseil stipule que dans le cadre du processus de nomination d'un administrateur, le comité de régie d'entreprise et des RH évaluera le mérite d'un candidat éventuel en fonction d'un ensemble d'habiletés, d'aptitudes, de qualités personnelles, de formations et d'expériences professionnelles, notamment en tenant compte de facteurs de diversité comme le sexe, l'âge et la région géographique ainsi que d'autres caractéristiques des collectivités où Saputo est présente et exerce ses activités. Par conséquent, le nombre de femmes au conseil et les autres facteurs de diversité qu'il serait souhaitable de voir reflétés dans la composition du conseil constituent des composantes importantes du processus de sélection des candidats et du recrutement de nouveaux candidats au conseil. En outre, le comité de régie d'entreprise et des RH examine chaque année la taille et la composition du conseil en vue de repérer les déséquilibres ou les écarts ainsi que les occasions de diversification accrues.

Voir la rubrique « Grille des compétences » pour de plus amples renseignements sur les compétences et les aptitudes et des candidats. Notamment, le comité de régie d'entreprise et des RH promeut une représentation équilibrée quant à la durée des mandats et à l'âge des administrateurs et favorise la diversité à cet égard en ce qui concerne les postes de leadership et la nomination de nouveaux administrateurs. Afin de mettre efficacement en œuvre la politique sur la diversité du conseil, le conseil l'a incluse dans son processus de sélection et de nomination des administrateurs. Le comité de régie d'entreprise et des RH évalue le respect de la politique sur la diversité du conseil dans le cadre de son processus d'évaluation périodique du conseil, de ses comités et de ses administrateurs.

Le conseil n'a pas établi d'objectif quant au nombre de femmes au conseil puisqu'il est d'avis que la composition du conseil reflète les principes de diversité présentés dans sa politique sur la diversité. Après l'assemblée, et en supposant que tous les candidats soient élus comme le prévoit la présente circulaire, cinq des dix administrateurs (50 %) seront des femmes.

La diversité dans toute la Société

Saputo s'efforce d'intégrer la diversité et l'inclusion dans la culture de l'entreprise. La politique de Saputo sur la diversité présente les lignes directrices que Saputo entend respecter afin de

promouvoir la diversité à la grandeur de la Société. Le texte de la politique sur la diversité de la Société est accessible sur le site Web de la Société à l'adresse www.saputo.com.

Tout en cherchant à recruter ou à nommer les personnes les plus qualifiées pour le poste en cause, sans égard à leurs caractéristiques personnelles, Saputo reconnaît la valeur de la diversité, notamment la diversité des sexes, qui offre un échange plus approfondi de points de vue et améliore les activités de la Société. La Société s'engage à attirer des femmes et des hommes compétents. Dans ses efforts de recrutement et de dotation en personnel, la Société fait la promotion d'un milieu de travail qui valorise la diversité des sexes, des parcours, des expériences et des points de vue afin d'encourager la diversité d'opinions et la mixité des équipes.

La direction fournit le cadre de leadership et l'orientation, et c'est à l'ensemble du personnel au sein de la Société d'incarner une culture qui favorise et appuie les principes de diversité et d'inclusion. Saputo est un employeur souscrivant au principe de l'égalité d'accès à l'emploi. Toutes les décisions concernant le recrutement, l'embauche, la promotion, la rémunération, le développement des employés, tel que la formation, et toute autre modalité d'emploi seront prises sans égard à la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, l'état civil, ou un handicap physique ou mental, comme le prévoit le code d'éthique de la Société. Voir la rubrique « Pratiques commerciales éthiques » pour obtenir de plus amples renseignements.

Saputo s'engage à offrir à ses employés un milieu de travail stimulant qui met en valeur et favorise leur esprit d'entreprise, leurs initiatives, leur professionnalisme, leur leadership et leur engagement. À cette fin, Saputo avalise une structure organisationnelle qui propose des occasions de promotion à l'interne. Des dirigeants proactifs et mobilisés entraînent le changement. La Société estime qu'un groupe actif de dirigeants diversifiés maintiendra et favorisera sa culture de diversité parce qu'ils seront une source d'inspiration pour les autres par leurs gestes, leur développement et le développement de leurs équipes.

La Société a élaboré un programme de leadership pour s'assurer que son réseau de talents est bien développé. Elle s'est toutefois abstenue d'établir des cibles précises en matière de diversité afin de pouvoir repérer les meilleurs candidats en fonction des compétences, de l'expérience et des qualités prouvées de leadership. La Société croit que la façon la plus efficace d'atteindre son objectif d'augmenter le nombre de femmes à des postes de direction est de repérer des femmes au fort potentiel au sein de la Société, d'y cultiver leur talent et de tenir compte de la diversité lorsque le recrutement se fait à l'extérieur. À l'exercice clos le 31 mars 2019, 22 % des membres de la haute direction et des vice-présidents exécutifs de la Société (2 sur 9) étaient des femmes, et 23 des 144 membres de la direction de la Société et de ses filiales qui occupent un poste de vice-président ou un poste supérieur étaient des femmes (16 %).

POLITIQUE DE VOTE MAJORITAIRE

Le conseil est d'avis que chacun de ses membres doit avoir la confiance et le soutien des actionnaires. Par conséquent, le conseil a mis en place une politique de vote majoritaire. Aux termes de cette politique, tout candidat à une élection non contestée au poste d'administrateur à une assemblée d'actionnaires qui fait l'objet d'un plus grand nombre d'abstentions que de voix en sa faveur sera réputé ne pas avoir obtenu l'appui des actionnaires et il remettra sa démission au conseil immédiatement après l'assemblée. Le comité de régie d'entreprise et des RH acceptera la démission, sauf dans des situations exceptionnelles, et fera une recommandation au conseil à ce propos.

Le conseil doit décider s'il accepte ou non la démission dans les 90 jours suivant l'assemblée des actionnaires visée. L'administrateur qui remet sa démission aux termes de cette politique ne peut pas participer aux délibérations du comité de régie d'entreprise et des RH ou du conseil qui portent sur la démission. Sauf dans des situations exceptionnelles, la démission est acceptée par le conseil. Pour établir s'il existe une situation exceptionnelle justifiant le maintien en poste de l'administrateur, le conseil évalue les facteurs étudiés par le comité de régie d'entreprise et des RH ainsi que les autres facteurs et renseignements qu'il juge pertinents. La démission prend effet lorsqu'elle est acceptée par le conseil. Après qu'il a tranché la question, le conseil doit sans délai indiquer, dans un communiqué, s'il accepte ou refuse la démission de l'administrateur, et un exemplaire de ce communiqué doit être transmis à la TSX. Si le conseil choisit de refuser la démission, le communiqué doit indiquer en détail les motifs de cette décision. Cette politique s'applique uniquement aux élections sans opposition, soit celles où le nombre de candidats aux postes d'administrateurs correspond au nombre d'administrateurs qui doivent être élus tel qu'établi par le conseil. Le texte de la politique de vote majoritaire est accessible sur le site Web de la Société à l'adresse www.saputo.com.

Le résultat des votes obtenus par les candidats aux postes d'administrateurs lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société tenue le 7 août 2018 est indiqué dans le tableau qui suit :

Nom	Voté en faveur*	Abstenu de voter*	% en faveur*	% abstention*
Lino A. Saputo, Jr.	327 920 312	5 430 077	98,37 %	1,63 %
Louis-Philippe Carrière	332 959 977	390 412	99,88 %	0,12 %
Henry E. Demone	332 129 312	1 221 077	99,63 %	0,37 %
Anthony M. Fata	330 937 134	2 413 255	99,28 %	0,72 %
Annalisa King	333 286 102	64 287	99,98 %	0,02 %
Karen Kinsley	332 933 430	416 959	99,87 %	0,13 %
Tony Meti	331 233 875	2 116 514	99,37 %	0,63 %
Diane Nyisztor	331 727 774	1 622 615	99,51 %	0,49 %
Franziska Ruf	332 131 567	1 218 822	99,63 %	0,37 %
Annette Verschuren	332 750 764	599 625	99,82 %	0,18 %

* Étant donné que le vote pour chaque proposition a eu lieu à main levée, le nombre de votes indiqué ne reflète que les procurations reçues par la direction préalablement à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société.

TAILLE DU CONSEIL

Après avoir revu sa taille, le conseil a déterminé qu'un conseil composé de neuf à onze administrateurs était approprié pour la prise de décisions.

PRATIQUES COMMERCIALES ÉTHIQUES

La Société a un code d'éthique qui régit la conduite de ses administrateurs, dirigeants et employés. Un exemplaire du code d'éthique est accessible sur le site Web de la Société à l'adresse www.saputo.com et sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com. Le comité de régie d'entreprise et des RH est responsable du processus de conformité visant à assurer le respect du code d'éthique et de la présentation d'un compte rendu au conseil à cet égard. Il incombe au chef de la direction des ressources humaines de surveiller l'application du code d'éthique. De plus, selon les règles établies, le chef de la direction des ressources humaines est tenu de présenter une fois par an au comité de régie d'entreprise et des RH les cas de non-conformité des cadres de la Société, à l'exception des

membres de la haute direction, dont la non-conformité doit être signalée au comité de régie d'entreprise et des RH dans les meilleurs délais.

Selon le code d'éthique, les membres de la haute direction et les dirigeants sont sujets à un standard plus élevé de conduite en exerçant leurs responsabilités de gestion. Ils sont tenus de faire la promotion d'une culture de respect et d'intégrité. Le code d'éthique contient des dispositions sur la conformité aux lois applicables, en particulier les lois anticorruption et antitrust. Il comprend également des rubriques sur les conflits d'intérêts, en particulier sur les cadeaux et autres avantages. Le code d'éthique exige qu'une déclaration soit remplie et signée par tous les employés, y compris les membres de la haute direction, ainsi que par tous les administrateurs et aux termes de laquelle tous les conflits d'intérêts éventuels, apparents ou réels visant les employés ou administrateurs doivent être déclarés.

Conformément aux lois applicables, lorsqu'un conflit d'intérêts visant un administrateur survient, l'administrateur en question est tenu de le divulguer et de s'abstenir de voter sur cette question. Le comité de régie d'entreprise et des RH tranche les questions portant sur les conflits d'intérêts. Voir également la rubrique « Activités professionnelles des administrateurs et autres mandats d'administrateur de sociétés ».

Le conseil a également adopté un processus de traitement des plaintes qui permet aux dirigeants et aux employés de déposer des plaintes ou de faire part de leurs préoccupations de nature financière ou liées à la comptabilité ou à l'audit de façon confidentielle et anonyme. Il est possible de porter plainte par courriel, par téléphone ou par courrier adressé au président du comité d'audit, qui est responsable de l'application du processus de traitement des plaintes.

POLITIQUE EN MATIÈRE DE COMMUNICATION

Le comité d'audit est responsable de la révision des états financiers annuels et intermédiaires de la Société et d'autres documents d'information continue, comme la circulaire de sollicitation de procurations, la notice annuelle, le rapport de gestion et le rapport annuel. Ces documents doivent tous être approuvés par le conseil avant leur dépôt ou leur mise à la poste. Le conseil est chargé de maintenir une politique de communication appropriée avec les actionnaires, les investisseurs institutionnels et les participants dans le marché financier. Afin de maintenir des normes élevées en matière de communication de l'information, le conseil a une politique de communication. Cette politique a pour but d'assurer que le secteur des placements, les médias et le public reçoivent les communications en temps opportun, de façon constante et exacte, et que cette information soit divulguée conformément aux exigences réglementaires et légales.

ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES DES ADMINISTRATEURS ET AUTRES MANDATS D'ADMINISTRATEUR DE SOCIÉTÉS

Tout administrateur doit informer la haute direction avant d'accepter une invitation à siéger à un autre conseil d'administration ou à travailler pour une nouvelle société. Les membres de la haute direction évaluent alors si l'administrateur se place en situation de conflit d'intérêts réel, éventuel ou apparent et si son aptitude à remplir ses fonctions d'administrateur de la Société est affectée.

Le conseil considère que le fait qu'un administrateur de la Société siège au conseil d'administration d'une autre société ne nuit pas nécessairement à sa capacité d'exercer un jugement indépendant et d'agir dans l'intérêt de la Société. Toutefois, on s'attend à ce que les administrateurs aient suffisamment de temps à consacrer à leur rôle d'administrateur de la Société. À cet égard, le conseil

a établi des lignes directrices sur le nombre maximal de postes d'administrateurs de sociétés ouvertes que les administrateurs peuvent occuper : (i) les administrateurs qui occupent un poste de direction à temps plein (autre que dans leur entreprise personnelle) peuvent détenir au maximum deux mandats d'administrateur de société ouverte, en excluant tout mandat a) sur le conseil d'administration de la société ou de l'organisation au sein de laquelle l'administrateur est à l'emploi et b) sur le conseil d'administration d'une filiale ou entité affiliée à la société ou à l'organisation au sein de laquelle l'administrateur est à l'emploi; et (ii) les autres administrateurs ne devraient pas détenir plus de quatre mandats d'administrateur de société ouverte. Le texte de la procédure sur les activités professionnelles des administrateurs et autres mandats d'administrateur de sociétés est accessible sur le site Web de la Société à l'adresse www.saputo.com.

La Société conserve une liste à jour des postes d'administrateurs et des activités professionnelles de ses administrateurs.

INTERACTION AVEC LES ACTIONNAIRES

La Société entretient le contact avec ses actionnaires en permanence et de diverses manières. La Société communique avec les actionnaires et autres parties prenantes par divers moyens, notamment ses communiqués et autres documents d'information continue, son site Web, des conférences professionnelles et des conférences destinées aux investisseurs institutionnels, des conférences téléphoniques sur ses résultats trimestriels et des acquisitions particulières et autres rencontres. Les commentaires des actionnaires sont recueillis lors de rencontres individuelles ou collectives, ou sont transmis lors d'interactions informelles régulières sur des questions spécifiques entre le service des relations avec les investisseurs de la Société et les actionnaires.

Par un dialogue franc, tant formel qu'informel, avec une grande diversité de parties prenantes, la direction est mieux à même de comprendre les enjeux clés auxquels les actionnaires accordent de l'importance.

Le conseil encourage les actionnaires à assister et à participer à l'assemblée de la Société, qui constitue une excellente occasion de discuter des activités de la Société, de sa situation financière, de ses pratiques de gouvernance et d'autres questions importantes. Les actionnaires peuvent communiquer avec le conseil en écrivant au secrétaire de la Société, 6869, boulevard Métropolitain Est, Montréal (Québec) H1P 1X8, ou communiquer avec la direction par courriel transmis au service des communications de la Société à l'adresse investors@saputo.com.

VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Le comité de régie d'entreprise et des RH et le conseil consacrent beaucoup de temps et d'efforts à la surveillance des politiques et pratiques de rémunération des hauts dirigeants de la Société. Ils sont convaincus que les politiques et pratiques en place visent à faire correspondre les intérêts de l'équipe de haute direction avec ceux des actionnaires et reflètent les pratiques concurrentielles du marché. Cette approche de la rémunération permet à la Société d'attirer, de fidéliser et de motiver des hauts dirigeants performants qui seront incités à accroître de manière durable le rendement de l'entreprise et la valeur actionnariale. Le conseil est conscient de l'importance que les actionnaires attachent à l'efficacité des politiques et pratiques de rémunération des hauts dirigeants, et il est déterminé à favoriser un échange constant avec ses actionnaires en adoptant des mécanismes leur permettant de faire valoir leur point de vue.

À la lumière de ce qui précède, et pour la première fois cette année, le conseil a décidé de solliciter des actionnaires, à l'assemblée qui aura lieu le 8 août 2019, un vote consultatif non contraignant sur la rémunération des hauts dirigeants, vote qui s'inscrit dans son écoute des actionnaires. À l'assemblée, les actionnaires seront invités à approuver la résolution ordinaire suivante :

« À titre consultatif et sans que le rôle et les responsabilités du conseil soient atténués, les actionnaires acceptent l'approche de la Société en matière de rémunération des hauts dirigeants décrite dans la circulaire de sollicitation de procuration livrée relative à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2019. »

Puisqu'il s'agit d'un vote consultatif, les résultats ne lieront pas le conseil. Toutefois, le conseil et le comité de régie d'entreprise et des RH examineront et analyseront les résultats du vote et en tiendront compte à l'avenir lorsqu'ils examineront les futures politiques et pratiques concernant la rémunération des hauts dirigeants. Les résultats du vote seront communiqués dans un rapport qui pourra être consulté sur SEDAR au www.sedar.com peu après l'assemblée. La Société prévoit tenir un vote consultatif sur la rémunération tous les ans.

Sauf si elles ont reçu instruction de voter contre dans le formulaire de procuration ci-joint, les personnes dont le nom est imprimé sur ce formulaire ont l'intention de voter POUR la résolution consultative non contraignante sur l'approche de la Société en matière de rémunération des hauts dirigeants.

La rubrique suivante présente un aperçu des politiques et pratiques de rémunération des hauts dirigeants de la Société.

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

Rôle et composition du comité de régie d'entreprise et des RH

Le comité de régie d'entreprise et des RH est composé de quatre administrateurs indépendants, soit M. Fata, président du comité, M. Demone, M^{me} Nysztor et M^{me} Ruf. Chaque membre a acquis une expérience directe pertinente à ses responsabilités en matière de rémunération de la haute direction. Plus précisément, tous les membres ont occupé des postes de haute direction en tant que chef de la direction, président ou haut dirigeant responsable de la surveillance des ressources humaines, ont conseillé des émetteurs assujettis sur des questions de ressources humaines et de rémunération ou ont acquis de l'expérience à titre de membres des comités des ressources humaines et de la rémunération d'autres sociétés ouvertes. Dans le cadre de leurs responsabilités, tous les membres ont mis en œuvre ou géré des politiques et des pratiques de rémunération ou ont donné des conseils à cet égard. Par conséquent, les membres du comité de régie d'entreprise et des RH possèdent, collectivement, les habiletés et l'expérience pertinentes nécessaires pour permettre au comité de prendre des décisions sur le caractère adéquat des politiques et des pratiques de la Société en matière de rémunération. Voir la rubrique « Élection des administrateurs » pour consulter les notices biographiques des membres du comité.

Comme il en a été question précédemment à la rubrique « Comité de régie d'entreprise et des ressources humaines », le comité agit également à titre de comité de la rémunération. À ce titre, le comité est responsable de ce qui suit : (i) réviser et approuver la politique de rémunération de la haute direction et la rémunération de la haute direction; (ii) déterminer annuellement les objectifs de performance financière à la base du programme de primes incitatives annuelles; (iii) établir les attributions incitatives à long terme aux termes des régimes de rémunération de la Société et établir leurs modalités, y compris, le cas échéant, les critères de performance; (iv) réviser les risques liés aux politiques et pratiques de rémunération de la Société; et (v) superviser les mesures de gestion des risques liés aux ressources humaines.

Le comité de régie d'entreprise et des RH a passé en revue les politiques et les pratiques de la Société en matière de rémunération pour l'exercice 2019, en tenant compte des risques qui en découlent. Le comité n'a repéré aucun risque découlant des politiques et des pratiques de la Société en matière de rémunération qui serait raisonnablement susceptible d'avoir une incidence défavorable importante sur la Société. Les risques et les incertitudes importants qui pourraient avoir une incidence sur la Société sont déclarés dans le rapport de gestion qui accompagne les états financiers de la Société. Aucun de ces risques ne porte sur les politiques et les pratiques de rémunération. Voir la rubrique « Information additionnelle ».

Dans le cadre de l'évaluation des risques liés aux pratiques et politiques en matière de rémunération, le comité de régie d'entreprise et des RH a étudié ou adopté, selon le cas, les pratiques et politiques suivantes qui contribuent notamment à la philosophie visant à s'abstenir de prendre des risques inappropriés ou excessifs : (i) la structure de la rémunération comprend une composante fixe (salaire de base) qui est concurrentielle et offre un flux de revenu régulier sans lien avec le cours de l'action; (ii) la composante variable est constituée d'un incitatif à court terme (prime) et d'incitatifs à long terme (options, unités d'actions de performance (« UAP ») et unités d'actions incessibles (« UAI »)); (iii) les paiements aux termes de l'incitatif à court terme (prime), fondés sur l'atteinte et le dépassement de cibles de performance financière de la Société, sont plafonnés; (iv) les droits afférents aux options attribuées au titre des incitatifs à long terme sont

acquis sur cinq ans; (v) les critères de performance pour la portion UAP faisant partie des incitatifs à long terme sont fixés au début du cycle de performance de trois ans pertinent et les droits afférents aux UAP sont acquis à la fin du cycle, pourvu que les critères de performance soient satisfaits; (vi) les critères d'acquisition des droits aux UAI tenant lieu d'incitatifs à long terme sont établis au début de la période de restriction de trois ans pertinente et les droits aux UAI sont acquis à la fin de cette période, pourvu que le participant soit un employé de la Société au moment de l'acquisition; (vii) une politique d'actionnariat prévoit que les membres de la haute direction doivent détenir un nombre minimal d'actions ordinaires; (viii) les règles de conduite interdisant aux initiés, y compris les administrateurs et les membres de la haute direction, de vendre à découvert des titres de la Société ou d'acheter des options d'achat ou des options de vente à l'égard de ceux-ci et interdit également l'achat d'instruments financiers conçus pour protéger contre une diminution de la valeur marchande des titres de la Société ou pour annuler une telle diminution et (ix) la rémunération incitative est assujettie à une politique de recouvrement.

Objectifs de la politique de rémunération de la haute direction

La politique de rémunération de la haute direction de la Société vise à recruter et à fidéliser des personnes compétentes et à les motiver à maximiser la valeur de l'investissement des actionnaires de la Société. La politique de rémunération est conçue de façon à être concurrentielle et à stimuler un rendement sur les placements ainsi qu'une croissance à long terme.

Le comité de régie d'entreprise et des RH est chargé d'examiner et d'approuver annuellement la politique de rémunération des membres de la haute direction et la rémunération de la haute direction. Il doit notamment établir les éléments de la rémunération et en fixer la composition dans le but d'atteindre un équilibre entre les efforts des membres de la haute direction axés sur les objectifs à court terme et ceux à long terme. Les politiques et les pratiques de la Société en matière de rémunération sont conçues pour récompenser adéquatement les membres de la haute direction pour leurs services et pour les encourager à établir des stratégies à court et à long termes visant à augmenter la valeur des actions et à créer une valeur économique. La stratégie de la Société en matière de rémunération est donc fondée sur les éléments de rémunération liés au rendement, y compris la valeur des actions grâce à des régimes incitatifs à long terme.

Voir la rubrique « Éléments de la rémunération des membres de la haute direction » pour obtenir de plus amples renseignements sur les composantes de la rémunération des membres de la haute direction et sur la pondération des composantes fixes et variables de la rémunération.

Politique de recouvrement de la rémunération incitative

La Société a adopté une politique de recouvrement de la rémunération incitative qui s'applique à tous ses hauts dirigeants et à certains membres de sa haute direction. Le texte de la politique de recouvrement de la rémunération incitative est accessible sur le site Web de la Société à l'adresse www.saputo.com. Selon cette politique, le conseil peut, après prise en considération de la recommandation du comité de régie d'entreprise et des RH, à son entière discrétion et dans la mesure où il estime qu'il est dans l'intérêt de la Société de le faire, exiger le remboursement des montants excédentaires de la rémunération incitative annuelle et à long terme accordée, octroyée ou payée à ces personnes si elles (i) ont commis une faute lourde ou délibérée ou une fraude qui a causé le retraitement comptable des états financiers de la Société ou y a grandement contribué et (ii) ont reçu une rémunération incitative qui aurait été inférieure au montant réellement reçu si elle avait été calculée ou reçue conformément aux résultats financiers retraités.

Processus de prise de décision et services de consultants en rémunération

Depuis plus de dix ans, le comité de régie d'entreprise et des RH retient les services du cabinet PCI-Perrault Conseil inc. (« PCI ») à titre de consultant indépendant en rémunération, chargé de fournir des conseils sur le caractère concurrentiel et adéquat des programmes de rémunération à l'intention des membres de la haute direction et administrateurs de la Société.

Ces services comprennent des conseils sur les politiques en matière de rémunération et les éléments de rémunération des administrateurs et sur les politiques et pratiques de rémunération, y compris les salaires de base, les programmes incitatifs à court et à long termes et les prestations de retraite à l'intention des membres de la haute direction. Dans le cadre de ces conseils, PCI aide également le comité de régie d'entreprise et des RH à identifier les groupes de référence, fournit des renseignements sur l'évaluation de la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs par rapport aux groupes de référence et fournit des observations et des recommandations sur la composition et la conception des éléments de la rémunération.

Au cours de l'exercice 2018, les services de PCI n'ont pas été retenus par la Société, sauf en ce qui concerne la rémunération des hauts dirigeants. Au cours de l'exercice 2019, la Société a demandé l'aide de PCI relativement à l'examen de la rémunération des membres de la haute direction pour l'exercice 2020, qui comprend un examen approfondi de la composante incitative à long terme. Pour obtenir plus de renseignements, voir « Composante incitative à long terme pour l'exercice 2020 ». Il a aussi été demandé à PCI de se charger d'un petit mandat lié à la conformité. Aucun mandat n'est donné à PCI à moins d'avoir été approuvé par le comité de régie d'entreprise et des RH. Le tableau suivant présente les honoraires versés par la Société pour les services rendus par PCI au cours des exercices 2018 et 2019.

Exercice	Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes	Autres honoraires
2019	96 199 \$	953 \$
2018	24 105 \$	s.o.

Pour l'exercice 2019, le comité de régie d'entreprise et des RH a rencontré le chef de la direction des ressources humaines afin de discuter de questions relatives à la rémunération et a procédé à un examen de la rémunération des membres de la haute direction. Le comité a notamment tenu compte des données du marché et des tendances relatives à la rémunération fournies par PCI à l'égard des échelons de rémunération des membres de la haute direction occupant des postes analogues au sein des groupes de référence et il a également étudié les recommandations de PCI à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction pour l'exercice 2019, et ce, à la lumière du rendement et de l'expérience des membres de la haute direction et de leurs responsabilités. À la suite des discussions tenues avec le chef de la direction des ressources humaines, le comité a approuvé, en mars 2018, la rémunération de l'exercice 2019 à l'intention des membres de la haute direction et a présenté un rapport à cet égard au conseil à sa réunion suivante.

Dans son étude de la rémunération des membres de la haute direction, le comité de régie d'entreprise et des RH bénéficie également de la participation du chef de la direction financière et secrétaire, et des autres membres de la haute direction qui participent à la préparation des budgets financiers qui sont soumis au conseil pour approbation et qui constituent la base des objectifs de rendement financier sur lesquels les primes et les UAP sont fondées. Le chef de la direction financière et secrétaire est également chargé de surveiller les volets financiers, comptables, juridiques et réglementaires du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres,

du régime d'unités d'actions de performance (le « régime UAP ») et du régime d'unités d'actions incessibles (le « régime UAI »), y compris de tenir un registre des options, des UAP et des UAI attribuées, exercées, payées et annulées ou dont les droits ont été acquis, selon le cas, et de déposer des rapports auprès des autorités de réglementation. Le chef de la direction des ressources humaines fournit également son aide dans l'administration du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, du régime UAP et du régime UAI. Toute modification proposée aux primes incitatives annuelles, au régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, au régime UAP et au régime UAI fait également l'objet de discussions avec le chef de la direction et ensuite avec le comité de régie d'entreprise et des RH. Les modifications du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres sont soumises au conseil pour approbation et, lorsque requis, aux actionnaires. Les modifications du régime UAP et du régime UAI sont soumises au comité de régie d'entreprise et des RH pour approbation.

Groupes de référence

Le comité de régie d'entreprise et des RH a utilisé les groupes de référence indiqués ci-après pour établir tous les aspects de la rémunération de la haute direction pour l'exercice 2019. Les groupes de référence ont été établis pour l'exercice 2013 en fonction de la taille, de la situation financière et de la capitalisation boursière des sociétés de même que leurs secteurs d'activité, et le groupe de référence américain (défini ci-après) a été modifié pour l'exercice 2015 afin qu'il comprenne des sociétés dont la médiane des produits est plus élevée pour tenir compte de la hausse des produits annuels de la Société aux États-Unis à la suite de l'acquisition de la Division Aliments laitiers (USA). Pour l'exercice 2019, à la suite d'une étude des groupes de comparaison, il a été déterminé qu'aucune modification n'était requise. Les mêmes groupes de référence canadien et américain que ceux de l'exercice 2018 ont été utilisés.

Le groupe de référence canadien est composé de cinq sociétés du secteur agroalimentaire et de trois sociétés du secteur des ventes et de la distribution au détail dans l'industrie alimentaire, et le groupe de référence américain est composé de treize sociétés de l'industrie de la transformation des aliments, comme il est indiqué ci-après.

Groupe de référence canadien	Groupe de référence américain
Alimentation Couche-Tard inc.	Campbell Soup Company
Corporation Cott	Conagra Brands, Inc.
Empire Company Limited	Dean Foods Company
George Weston Limitée	Dr Pepper Snapple Group, Inc.
Les Aliments Maple Leaf Inc.	General Mills, Inc.
Metro inc.	Hormel Foods Corporation
Molson Coors Brewing Company	Ingredion Incorporated
Nutrien Ltd.	Kellogg Company
	The Kraft Heinz Company
	Mondelez International Inc.
	The J.M. Smucker Company
	The Hershey Company
	United Natural Foods, Inc.

Pour l'exercice 2019, le même groupe combiné que pour l'exercice 2018 (le « groupe combiné »), pondéré de façon à ce que le groupe de référence canadien représente 50 % et à ce que le groupe de référence américain représente 50 %, afin de tenir compte de la répartition des sources de produits de la Société entre le Canada et les États-Unis, a été utilisé pour fixer la rémunération des membres de la haute direction.

Le tableau suivant identifie les membres de la haute direction visés pour l'exercice 2019 et le ou les groupes de référence utilisés pour fixer leur rémunération pour l'exercice 2019.

Nom	Poste	Groupe de référence utilisé pour le salaire de base et la rémunération totale	Groupe de référence utilisé pour les possibilités d'incitatifs annuels et à long terme
Lino A. Saputo, Jr.	Chef de la direction	Groupe combiné	Groupe combiné
Maxime Therrien	Chef de la direction financière et secrétaire	Groupe combiné	Groupe combiné
Kai Bockmann	Président et chef de l'exploitation Saputo inc. et Secteur International ⁽¹⁾	Groupe combiné	Groupe combiné
Terry Brockman	Président et chef de l'exploitation Division Fromages (USA)	Groupe de référence américain	Groupe combiné
Carl Colizza	Président et chef de l'exploitation (Amérique du Nord) ⁽²⁾	Groupe de référence canadien	Groupe combiné

- (1) Avant le 1^{er} avril 2019, M. Bockmann occupait le poste de chef de l'exploitation, Saputo inc. et Division Produits laitiers (Australie).
(2) À l'exercice 2019, M. Colizza occupait le poste de président et chef de l'exploitation, Division Produits laitiers (Canada) et Division Produits laitiers (Argentine).

Politique d'actionnariat à l'intention des membres de la haute direction

Au cours de l'exercice 2019, le conseil a augmenté les exigences d'actionnariat minimales applicables aux hauts dirigeants. Pour obtenir plus de renseignements, voir « Composante incitative à long terme pour l'exercice 2020 ». Selon la politique d'actionnariat modifiée, le chef de la direction doit être propriétaire d'actions dont la valeur marchande totale correspond à trois fois, au moins, son salaire de base annuel; le chef de la direction financière et le président et chef de l'exploitation de Saputo inc. et du Secteur International doivent être propriétaires d'actions dont la valeur marchande totale correspond à deux fois, au moins, leur salaire de base annuel et tous les autres membres de la haute direction doivent être propriétaires d'actions dont la valeur marchande totale correspond à 1,5 fois, au moins, leur salaire de base annuel. Chaque membre de la haute direction est tenu de se conformer à cette politique dans les cinq ans suivant la date de son entrée en fonction comme membre de la haute direction. Afin d'évaluer le niveau d'actionnariat, contrairement à certains de ses pairs, la Société a décidé de ne pas tenir compte de la valeur des options, des UAP et des UAI. Le comité a tenu compte de ces éléments au moment d'établir les multiples d'actionnariat de la politique.

Les lignes directrices relatives à l'atteinte de seuils intermédiaires prévoient que les membres de la haute direction ne peuvent exercer leurs options contre des actions ordinaires, à moins que les actions ordinaires reçues par suite de l'exercice des options soient détenues dans le but d'atteindre ces seuils intermédiaires.

Au 31 mars 2019, tous les membres de la haute direction visés respectaient la politique d'actionnariat. Les renseignements qui suivent sont donnés en date du 31 mars 2019.

Nom	Actions ordinaires	Valeur marchande totale des actions ordinaires (\$) ⁽¹⁾	Seuil minimum requis (\$) ⁽²⁾	Respecte les exigences d'actionnariat applicables aux membres de la haute direction
Lino A. Saputo, Jr.	136 855	6 233 745	3 900 000	Oui
Maxime Therrien	21 171	964 339	1 150 000	s.o. ⁽³⁾
Kai Bockmann	19 607	893 099	1 500 000	s.o. ⁽⁴⁾
Terry Brockman	83 321	3 795 272	1 117 500	Oui
Carl Colizza	16 174	736 726	990 000	s.o. ⁽⁵⁾

- (1) Cette valeur correspond au nombre d'actions ordinaires détenues par chacun des membres de la haute direction visés multiplié par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 mars 2019 (45,55 \$).
- (2) Cette valeur correspond au nombre pertinent de fois le salaire de base annuel pour l'exercice 2019 applicable à chaque membre de la haute direction visé. M. Brockman est rémunéré en dollars américains. Pour assurer le respect de l'exigence minimale en matière d'actionnariat, la valeur absolue de leur salaire est utilisée, sans tenir compte du taux de change en dollars canadiens.
- (3) M. Therrien a été nommé chef de la direction financière et secrétaire le 1^{er} août 2017. Le 31 mars 2019, il était encore à l'intérieur du délai de cinq ans à compter de sa nomination pour atteindre la valeur minimale imposée par la politique d'actionnariat.
- (4) M. Bockmann a été nommé président et chef de l'exploitation, Saputo inc. le 1^{er} avril 2017 et, le 31 mars 2019, il bénéficiait d'un délai de cinq ans à compter de sa nomination pour atteindre la valeur minimale imposée par la politique d'actionnariat.
- (5) M. Colizza a été nommé président et chef de l'exploitation de la Division Produits laitiers (Canada) le 1^{er} avril 2015. Le 31 mars 2019, il était encore à l'intérieur du délai de cinq ans à compter de sa nomination pour atteindre la valeur minimale imposée par la politique d'actionnariat.

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Pour l'exercice 2019, la rémunération des membres de la haute direction de la Société (c'est-à-dire les personnes qui occupent un poste de « chef »), y compris les membres de la haute direction visés, comportait les éléments suivants :

- le salaire de base;
- les primes incitatives annuelles (primes);
- les régimes incitatifs à long terme (options et UAP);
- les prestations de retraite (voir la rubrique « Régime de retraite à prestations déterminées » de la présente circulaire).

Les membres de la haute direction participent également au régime d'assurance collective de la Société comme les autres employés. Aucun des membres de la haute direction visés n'a de contrat de travail écrit avec la Société.

Le tableau qui suit présente les éléments clés de la rémunération directe totale, indique s'il s'agit d'une rémunération fixe ou variable, de même que la forme et la période de rendement.

Rémunération des membres de la haute direction			
Élément	Type	Forme	Période de rendement
Salaire de base	Fixe	Espèces	Un an
Incitatif annuel (primes)	Variable	Espèces	Un an
Incitatif à long terme (options)	Variable	Options	Acquisition des droits sur cinq ans, durée de dix ans
Incitatif à long terme (UAP)	Variable	UAP	Cycle de performance de trois ans
Incitatif à long terme (UAI)	Variable	UAI	Période de restriction de trois ans

Pour établir la rémunération directe totale, le comité de régie d'entreprise et des RH cherche à atteindre le troisième quartile de la rémunération offerte par les sociétés qui font partie du groupe de référence pertinent. La rémunération du chef de la direction est établie séparément de celle des autres hauts dirigeants vu qu'il ne reçoit aucun incitatif à long terme puisqu'il considère que son intérêt dans l'actionnaire principal constitue un incitatif à long terme suffisant. Ainsi, la rémunération du chef de la direction ne donne pas le ton à la rémunération des autres hauts dirigeants.

Le comité de régie d'entreprise et des RH vise à offrir un équilibre adéquat entre les éléments de la rémunération fixe et ceux de la rémunération variable afin de mettre l'accent sur les éléments liés au rendement et d'atteindre les objectifs de la politique de rémunération (voir « Objectifs de la politique de rémunération de la haute direction » précédemment).

Le tableau qui suit présente, pour l'exercice 2019, les éléments de la rémunération directe totale et, pour chaque membre de la haute direction visé, la pondération relative approximative des éléments de la rémunération fixe et variable :

Poste	Rémunération fixe	Rémunération variable		
	Salaire de base	Incitatif annuel (primes) ⁽¹⁾	Incitatif à long terme (options) ⁽²⁾	Incitatif à long terme (UAP) ⁽³⁾
Chef de la direction	33,3 %	66,7 %	–	–
Chef de la direction financière et secrétaire	22,8 %	17,1 %	25,8 %	34,3 %
Président et chef de l'exploitation Saputo inc. et Secteur International	22,1 %	19,9 %	24,9 %	33,1 %
Président et chef de l'exploitation Division Fromages (USA)	26,4 %	19,8 %	23,1 %	30,7 %
Président et chef de l'exploitation (Amérique du Nord)	22,8 %	17,1 %	25,8 %	34,3 %

(1) Incitatif annuel à la cible.

(2) Selon la juste valeur des attributions fondées sur des options à leur date d'attribution.

(3) Selon la juste valeur des actions ordinaires sous-jacentes aux attributions d'UAP à leur date d'attribution.

Salaire de base

L'élément de la rémunération des membres de la haute direction constitué du salaire de base a pour but de refléter les salaires offerts pour des postes comportant des responsabilités et une complexité comparables, ainsi que les critères d'équité interne, les compétences et l'expérience des membres de la haute direction de la Société. Des salaires concurrentiels permettent à la Société de recruter et de fidéliser des personnes compétentes capables d'assurer son succès à court et à long terme.

Pour les membres de la haute direction visés, le rendement individuel est mesuré en fonction de l'atteinte des objectifs établis annuellement par le membre de la haute direction conjointement avec le chef de la direction et, en ce qui concerne le chef de la direction, conjointement avec le comité de régie d'entreprise et des RH. Voir la rubrique « Descriptions de postes » pour connaître les détails du processus d'évaluation annuelle du rendement du chef de la direction.

Pour l'exercice 2019, le salaire de base du chef de la direction est demeuré inchangé. Les salaires de base des autres membres de la haute direction visés ont été augmentés pour tenir compte des rajustements de salaire sur le marché et de l'expérience de chacun d'eux aux postes qu'ils occupent actuellement, de la durée de leurs fonctions auprès de la Société et de l'évolution de leurs compétences et de leur rendement par rapport aux attentes.

Primes incitatives annuelles

Le régime de primes incitatives annuelles vise à encourager l'atteinte d'objectifs de rendement financiers et à récompenser les membres de la haute direction en fonction du succès de la Société. La prime annuelle des membres de la haute direction est fondée uniquement sur le rendement financier de la Société ou, s'il y a lieu, sur la combinaison du rendement financier de la Société et de la division pertinente, puisque le comité de régie d'entreprise et des RH considère que ce rendement est étroitement lié au rendement de la personne en question. Chaque année, le comité de régie d'entreprise et des RH établit les objectifs de rendement financier qui sont utilisés pour calculer et verser des primes, et établit le montant de la prime qui serait payable à chacun des membres de la haute direction ayant atteint cet objectif ainsi que le montant de la prime maximale qui serait versée à chaque membre de la haute direction si les objectifs étaient dépassés.

Pour l'exercice 2019, comme pour les années antérieures, le rendement financier était fondé sur les niveaux spécifiques du bénéfice avant intérêts, impôt sur le résultat, amortissement, profit sur la cession d'actifs, coûts d'acquisition et de restructuration et profit lié à l'hyperinflation (le « BAIIA ajusté ») présenté dans les états financiers de la Société, comparativement au BAIIA ajusté établi dans le budget approuvé par le conseil pour l'exercice 2019 (le « BAIIA budgété »), après les ajustements selon les hypothèses de marché indiquées ci-après (le BAIIA budgété devenant alors après ces ajustements le « BAIIA budgété ajusté »). Lorsqu'elle établit le budget, la direction pose des hypothèses quant aux facteurs du marché qui influencent les résultats de la Société. Ces facteurs comprennent le prix moyen du bloc par livre de fromage, l'écart (soit l'incidence de la relation entre le prix moyen du bloc par livre de fromage et le coût du lait comme matière première), le prix des ingrédients laitiers, les prix de vente à l'échelle internationale et les taux de change. Il est question de ces facteurs du marché et de leur incidence sur les résultats de la Société dans le rapport de gestion qui accompagne les états financiers de la Société.

Pour déterminer le niveau d'atteinte du BAIIA ajusté réalisé par la Société comparativement au BAIIA budgété ajusté aux fins du calcul de la prime, la Société ajuste le BAIIA budgété en tenant compte des hypothèses de marché qui ont été posées lors de l'établissement du BAIIA budgété. Le BAIIA budgété ajusté exclut donc l'impact des facteurs du marché ayant une incidence sur le BAIIA ajusté mais sur lesquels les membres de la direction n'ont aucun contrôle. Les primes sont donc versées en fonction du niveau d'atteinte du BAIIA ajusté comparativement au BAIIA budgété ajusté.

Selon le régime de primes incitatives annuelles, une prime ne peut être versée à un haut dirigeant que si la Société, ou la division pertinente, selon le membre de la haute direction, atteint au moins 85 % du BAIIA budgété ajusté. De la même façon, le montant de la prime maximale ne peut être obtenu que si la Société, ou la division pertinente, atteint au moins 107,5 % du BAIIA budgété ajusté. Les paiements de primes sont proportionnels à la tranche du BAIIA réellement atteint excédant 85 % du BAIIA budgété ajusté, jusqu'à concurrence de 107,5 % du BAIIA budgété ajusté. Dans l'exercice de ses responsabilités à titre de comité de rémunération, le comité de régie d'entreprise et des RH a le pouvoir discrétionnaire d'attribuer une rémunération même si les objectifs de rendement fixés n'ont pas été atteints ou bien de diminuer ou d'augmenter un paiement. Ce pouvoir discrétionnaire n'a pas été exercé au cours de l'exercice 2019 en ce qui concerne les membres de la haute direction visés.

Pour l'exercice 2019, les pourcentages des primes établis pour le paiement des primes devant être versées aux membres de la haute direction visés advenant l'atteinte du seuil (85 % de l'objectif de rendement financier), de la cible (100 % de l'objectif de rendement financier) et d'un rendement supérieur (107,5 % de l'objectif de rendement financier ou plus) sont demeurés les mêmes que pour l'exercice 2018.

Le tableau qui suit présente, pour chaque membre de la haute direction visé pour l'exercice 2019, les pourcentages établis pour les primes, le niveau d'atteinte, par la Société ou la division pertinente, des objectifs de rendement financier définis ainsi que la prime gagnée. Conformément à la philosophie de rémunération au rendement de la Société, il existe une corrélation directe entre le rendement financier de la Société et les primes versées.

Nom	Cible et objectif du rendement financier				Exercice 2019	
	% du salaire de base			(BAIIA budgeté ajusté)	Niveau d'atteinte des objectifs	Prime gagnée en % du salaire de base
	Seuil (85 %)	Cible (100 %)	Maximum (au moins 107,5 %)			
Lino A. Saputo, Jr.	150 %	200 %	300 %	Budget consolidé (100 %)	94,2 %	180,7 %
Maxime Therrien	55 %	75 %	150 %	Budget consolidé (100 %)	94,2 %	67,2 %
Kai Bockmann	70 %	90 %	180 %	Budget consolidé (100 %)	94,2 %	82,3 %
Terry Brockman	55 %	75 %	150 %	Budget de la Division Fromages (USA) (75 %) Budget consolidé (25 %)	86,8 % 94,2 %	59,9 %
Carl Colizza	55 %	75 %	150 %	Budget de la Division Produits laitiers (Canada) (60 %)	95,1 %	80,4 %
				Budget de la Division Produits laitiers (Argentine) (15 %)	supérieur à 107,5 %	
				Budget consolidé (25 %)	94,2 %	

Régimes incitatifs à long terme

Pour l'exercice 2019, les incitatifs à long terme de la Société sont composés d'options et d'UAP.

Régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres

Les attributions d'options constituent un élément clé de la rémunération et servent à faire converger la rémunération des membres de la haute direction avec les intérêts des actionnaires de la Société. Le comité de régie d'entreprise et des RH attribue les options aux membres de la haute direction et aux autres employés clés conformément aux modalités du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres et aux lignes directrices qu'il a établies. Les participants qui reçoivent leur rémunération en dollars américains voient leurs attributions d'options établies selon les mêmes lignes directrices que celles utilisées pour les participants qui reçoivent leur rémunération en dollars canadiens. Ces lignes directrices relatives à l'attribution d'options sont établies à l'occasion de l'examen annuel de la politique de rémunération par le comité de régie d'entreprise et des RH, qui tient compte du caractère concurrentiel de la rémunération totale et des pratiques de rémunération du groupe combiné, des tendances du marché de même que de la philosophie de rémunération au rendement de la Société. Voir la rubrique « Processus de prise de décision et services de consultants en rémunération » pour obtenir une description du rôle des membres de la haute direction dans l'établissement et l'administration du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres.

Le régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres vise à recruter et à fidéliser des membres de la haute direction compétents tout en favorisant la rentabilité à long terme et en maximisant la valeur de l'investissement des actionnaires. Les options attribuées par le comité de régie d'entreprise et des RH aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres représentent un pourcentage du salaire de base du participant, pourcentage qui est établi en fonction de son poste, sans tenir compte du nombre d'options déjà détenues par le participant. Le 1^{er} avril 2019, le comité de régie d'entreprise et des RH a attribué des options aux participants du régime en fonction des lignes directrices qu'il a établies. Voir la rubrique « Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres » pour connaître les modalités des options, y compris le prix d'exercice et les conditions d'acquisition des droits.

Régime d'unités d'actions de performance

Le régime UAP pour les cadres dirigeants de la Société et de ses filiales est non dilutif et le règlement se fait en espèces seulement. Le régime UAP vise à recruter et à fidéliser des cadres dirigeants compétents tout en favorisant la rentabilité à long terme et en maximisant la valeur de l'investissement des actionnaires.

Les attributions d'UAP constituent un autre élément de la rémunération qui, tout comme les options, servent à faire converger la rémunération des membres de la haute direction avec les intérêts des actionnaires de la Société. Voir la rubrique « Processus de prise de décision et services de consultants en rémunération » au sujet du rôle des membres de la haute direction dans l'établissement du régime UAP.

Les UAP attribuées par le comité de régie d'entreprise et des RH aux termes du régime UAP représentent un pourcentage du salaire de base du participant, pourcentage qui est établi en fonction de son poste, sans tenir compte du nombre d'UAP déjà détenues par le participant. Le 1^{er} avril 2019, le comité de régie d'entreprise et des RH a attribué des UAP aux participants du régime en fonction des lignes directrices établies par le comité à l'occasion de son examen annuel de la politique de rémunération. Ces lignes directrices sont semblables à celles qui régissent les options. Par conséquent, elles tiennent compte du caractère concurrentiel de la rémunération totale et des pratiques de rémunération du groupe combiné, des tendances du marché de même que de la philosophie de rémunération au rendement de la Société.

Aux termes du régime UAP, chaque cycle de performance comporte trois exercices de la Société (un « cycle de performance »). Au moment de l'attribution, le comité de régie d'entreprise et des RH établit les critères d'acquisition des droits aux unités d'actions de performance (les « critères d'acquisition ») qui doivent être satisfaits par la Société. Ces critères d'acquisition peuvent comprendre (i) des critères de performance pour chaque exercice (les « objectifs annuels ») compris dans un cycle de performance et (ii) des critères de performance pour un cycle de performance complet (les « objectifs du cycle »). Une fois un cycle de performance terminé, les droits afférents aux UAP pour lesquelles les critères d'acquisition ont été atteints sont acquis et les UAP sont versées aux participants. Le comité de régie d'entreprise et des RH a le pouvoir discrétionnaire d'attribuer une rémunération même si les critères d'acquisition établis ne sont pas respectés. Ce pouvoir discrétionnaire n'a pas été exercé au cours de l'exercice 2019.

La valeur qui est versée à la fin d'un cycle de performance correspond au cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires pour les cinq jours de bourse précédant la date du calcul, multiplié par le nombre d'UAP pour lesquelles les critères d'acquisition ont été atteints. Les

participants ont le droit de recevoir un versement au comptant seulement. La détermination de l'atteinte des critères d'acquisition, le calcul de la valeur à laquelle les participants ont droit et le paiement des UAP se feront après la publication des résultats financiers annuels de la Société qui suit la fin de chaque cycle de performance.

Le régime UAP prévoit certaines règles, sous réserve du pouvoir discrétionnaire du comité de régie d'entreprise et des RH, en ce qui concerne l'acquisition ou l'annulation des droits afférents aux UAP en cas de fin d'emploi pour un motif valable ou sérieux, pour cause de décès, de blessure ou d'invalidité, pour cause de départ à la retraite ou d'autres circonstances entraînant la cessation d'emploi.

Le régime UAP prévoit également qu'en cas de changement de contrôle, le conseil dispose d'un pouvoir discrétionnaire, relativement au traitement des UAP, qui est semblable à celui conféré au conseil aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres. Un changement de contrôle aux termes du régime UAP est défini de la même façon que dans le régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres. Voir la rubrique « Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres ».

Composante incitative à long terme pour l'exercice 2019

Pour l'exercice 2019, la même combinaison d'attributions fondées sur des titres de capitaux propres que pour l'exercice 2018 a été utilisée dans la composante incitative à long terme de la rémunération des membres de la haute direction visés, soit 40 % d'options et 60 % d'UAP pour les membres de la haute direction visés. Les membres de la haute direction visés ont donc reçu des attributions fondées sur des titres de capitaux propres représentant une juste valeur estimative de 100 % de leur salaire de base en options et de 150 % de leur salaire de base en UAP. Le comité de régie d'entreprise et des RH, lorsqu'il a décidé de conserver cette combinaison, a tenu compte des tendances et des pratiques concurrentielles dans la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres. La juste valeur estimative de la composante incitative à long terme de la rémunération des membres de la haute direction visés, qui était d'environ 250 % du salaire de base des membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2018, est demeurée inchangée.

Le 1^{er} avril 2018, le comité de régie d'entreprise et des RH a attribué des options à tous les membres de la haute direction visés, à l'exception du chef de la direction, aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres et des lignes directrices relatives à l'attribution d'options de l'exercice 2019. Les droits afférents à toutes les options attribuées le 1^{er} avril 2018 sont acquis au taux de 20 % par année, à chacun des cinq premiers anniversaires de leur date d'attribution. Voir ci-dessus la rubrique « Régimes incitatifs à long terme ».

Le 1^{er} avril 2018, le comité de régie d'entreprise et des RH a attribué des UAP à tous les membres de la haute direction visés, à l'exception du chef de la direction, conformément au régime UAP et aux lignes directrices applicables aux attributions d'UAP établies pour l'exercice 2019. Ces UAP ont été attribuées pour un cycle de trois ans se terminant le 31 mars 2021 et les droits y afférents seront acquis et les UAP seront versées aux participants à la fin du cycle de trois ans les critères d'acquisition suivants sont respectés :

- (i) 33 ⅓ % du nombre d'UAP attribuées pour chaque exercice du cycle au cours duquel le rendement sur l'avoir des actionnaires moyen de Saputo inc., tel qu'il peut être ajusté (« RSA ajusté »), est \geq 16 % (l'« objectif annuel »);
- (ii) il est entendu que les droits afférents à 100 % des UAP attribuées seront acquis si le RSA ajusté cumulatif pour le cycle de performance est \geq 48 % (l'« objectif du cycle »).

Le RSA ajusté est indiqué dans le rapport de gestion qui accompagne les états financiers de la Société. Le comité de régie d'entreprise et des RH a choisi le RSA ajusté comme critère d'acquisition puisqu'il est conforme à la philosophie de rémunération au rendement de la Société et vise à encourager les membres de la haute direction à établir des stratégies visant à augmenter la valeur des actions et à créer une valeur économique. La somme maximale payable au titre des UAP pour le cycle de performance se terminant le 31 mars 2021 ne peut dépasser 100 % de l'attribution d'UAP et il n'existe aucun niveau minimum garanti d'acquisition des droits.

Le chef de la direction n'a reçu aucun incitatif à long terme puisqu'il considère que ses intérêts dans l'actionnaire principal constituent un incitatif à long terme suffisant.

Versement des attributions d'UAP de l'exercice 2015

Les UAP attribuées le 1^{er} avril 2015 aux membres de la haute direction visés et aux autres cadres dirigeants dont les droits ont été acquis à l'atteinte du RSA ajusté pour le cycle de performance de trois ans clos le 31 mars 2018 sont indiquées dans le tableau ci-après.

Cycle annuel clos	Objectif annuel	Résultat	Pourcentage cumulé d'UAP ⁽¹⁾
31 mars 2016	RSA ajusté ≥ 16 %	RSA ajusté = 19,2 %	33 1/3 %
31 mars 2017	RSA ajusté ≥ 16 %	RSA ajusté = 20,7 %	66 2/3 %
31 mars 2018	RSA ajusté ≥ 16 % ou objectif de RSA ajusté du cycle ≥ 48 %	RSA ajusté = 18,3 %, Objectif de RSA ajusté du cycle = 58,2 %	100 %

(1) Correspond au pourcentage cumulé d'UAP attribuées le 1^{er} avril 2015 qui a atteint l'objectif annuel ou l'objectif de cycle, selon le cas.

Comme les critères d'acquisition des droits ont été atteints, le versement complet (100 %) des droits aux UAP attribuées le 1^{er} avril 2015 a eu lieu en juin 2018 conformément au régime UAP.

La valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice pour chacun des membres de la haute direction visés figure dans le tableau intitulé « Attributions en vertu d'un régime incitatif — valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice » à la colonne « Attributions fondées sur des actions — valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ».

Rémunération directe totale cible pour l'exercice 2019

La rémunération directe totale cible des membres de la haute direction visés représente la somme du salaire, de la prime annuelle cible et de la juste valeur estimative des attributions d'incitatifs à long terme pour l'exercice 2019. La rémunération directe totale cible du chef de la direction, qui ne reçoit pas d'incitatifs à long terme, était inférieure au premier quartile du groupe combiné. La rémunération directe totale cible du président et chef de l'exploitation, Saputo inc. était supérieure à la médiane du groupe combiné et la rémunération directe totale cible du chef de la direction financière et secrétaire était concurrentielle avec la médiane du groupe combiné. La rémunération directe totale cible du président et chef de l'exploitation de la Division Fromages (USA) était supérieure au troisième quartile du groupe de référence américain et la rémunération directe totale cible du président et chef de l'exploitation (Amérique du Nord) était concurrentielle avec la médiane du groupe de référence canadien.

À l'exception du chef de la direction, qui ne reçoit pas d'incitatifs à long terme, ainsi que du président et chef de l'exploitation de la Division Fromages (USA), les membres de la haute direction visés ont continué d'assumer leurs rôles respectifs, de sorte que leur salaire de base actuel n'a pas permis à leur rémunération directe totale cible d'atteindre le troisième quartile de leur groupe de référence respectif.

Composante incitative à long terme pour l'exercice 2020

Le 7 février 2019, le conseil a adopté un régime d'unités d'actions incessibles (le « régime UAI »). Le régime UAI pour les cadres dirigeants de la Société et de ses filiales est non dilutif. Il donne lieu uniquement à un paiement en espèces. Aucune UAI n'a été attribuée au cours de l'exercice 2019. Le 1^{er} avril 2019, le comité de régie d'entreprise et des RH a attribué des UAI aux participants du régime en fonction des lignes directrices établies par le comité à l'occasion de son examen annuel de la politique de rémunération. Ces lignes directrices sont semblables à celles qui régissent les options et les UAP. Par conséquent, elles tiennent compte du caractère concurrentiel de la rémunération totale et des pratiques de rémunération du groupe combiné. Aux termes du régime UAI, chaque période de restriction comporte trois exercices de la Société (une « période de restriction »). Au moment de l'attribution, le comité de régie d'entreprise et des RH établit les critères d'acquisition des droits (les « critères d'acquisition ») qui doivent être satisfaits par les participants. Ces critères peuvent notamment comprendre la poursuite de la relation d'emploi pendant la totalité ou une partie de la période de restriction. Une fois la période de restriction terminée, les droits afférents aux UAI pour lesquelles les critères d'acquisition ont été atteints sont acquis et les UAI sont versées aux participants.

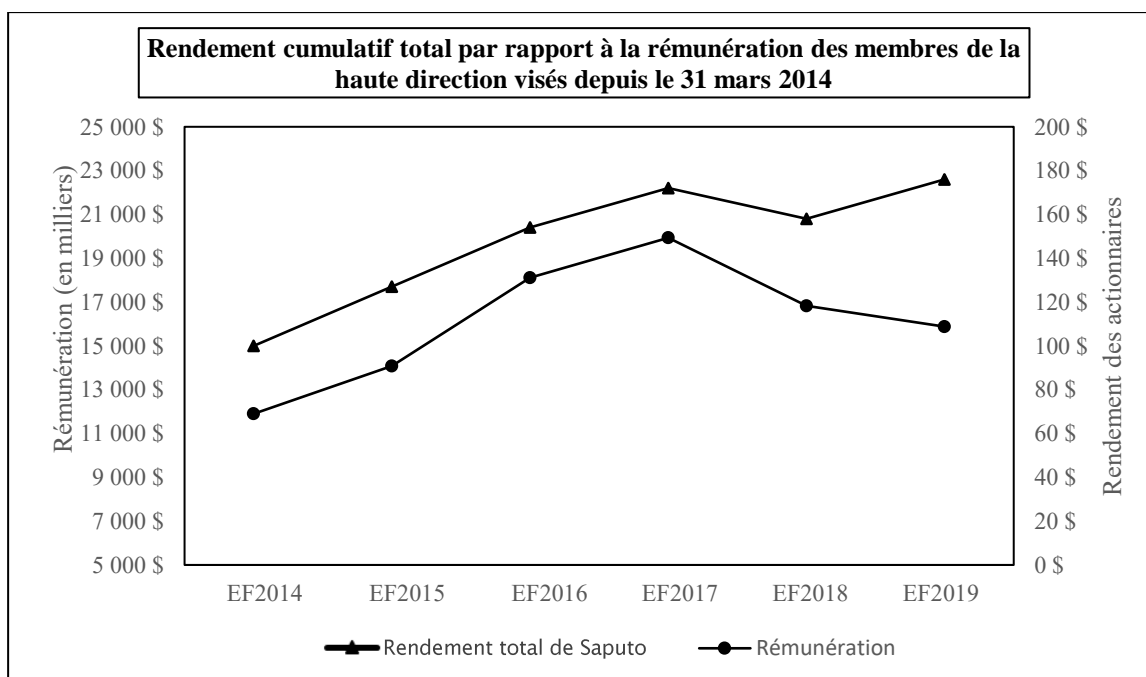
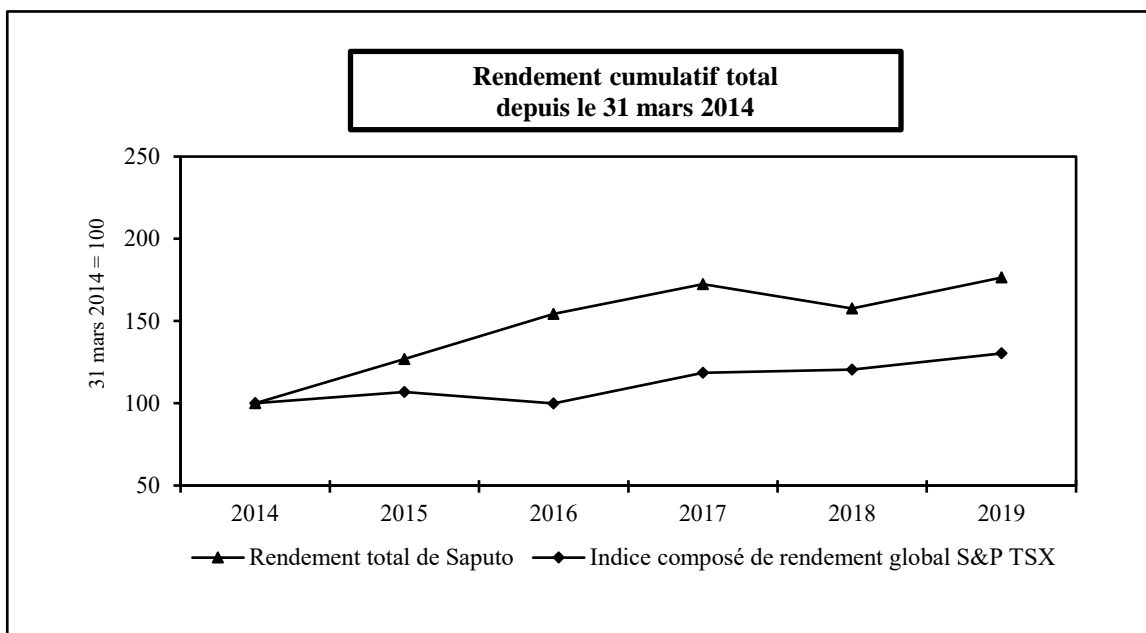
Le régime UAI vise à recruter et à fidéliser des cadres dirigeants compétents tout en favorisant la rentabilité à long terme et en maximisant la valeur de l'investissement des actionnaires. Les attributions d'UAI constituent un autre élément de la rémunération à long terme qui, tout comme les options et les attributions d'UAP, servent à faire converger la rémunération des membres de la haute direction avec les intérêts des actionnaires de la Société. Grâce à l'ajout des UAI à la rémunération à long terme pour l'exercice 2020, la Société a pu maintenir la proportion de la rémunération totale fondée sur le rendement, conformément à sa philosophie de rémunération au rendement, tout en réduisant la proportion d'options attribuées, faisant ainsi diminuer son taux d'épuisement. Parallèlement à l'adoption du régime UAI, le conseil a augmenté les exigences d'actionnariat minimales pour les hauts dirigeants. Pour obtenir plus de renseignements, voir la rubrique « Politique d'actionnariat à l'intention des membres de la haute direction ».

Prestations d'assurance collective

La Société souhaite protéger adéquatement ses employés et leur famille contre les conséquences négatives des problèmes de santé. Par conséquent, dans le cadre de leur rémunération totale, les membres de la haute direction visés participent aux régimes d'assurance-maladie, d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident, d'assurance-invalidité à court et à long terme et d'assurance-vie collective de la même façon que tous les autres employés de la Société.

Graphiques de rendement

Les graphiques qui suivent comparent, sur une base annuelle, le rendement cumulé total pour un actionnaire d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires au cours des cinq derniers exercices financiers avec : (i) celui de l'indice composé de rendement global S&P/TSX de la TSX (en supposant le réinvestissement de tous les dividendes); (ii) la rémunération totale accordée aux membres de la haute direction visés. Le tableau présente également la rémunération totale des membres de la haute direction visés en pourcentage du bénéfice avant impôt sur le résultat.



	31/3/14	31/3/15	31/3/16	31/3/17	31/3/18	31/3/19
RENDEMENT TOTAL DE SAPUTO	100	127	154	172	158	176
INDICE COMPOSÉ DE RENDEMENT GLOBAL S&P TSX	100	107	100	119	121	130
RÉMUNÉRATION TOTALE DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS ⁽¹⁾	11 899 705	14 086 958	18 112 529	19 933 572	16 830 280 ⁽²⁾	15 878 763
BÉNÉFICE AVANT IMPÔT SUR LE RÉSULTAT ⁽³⁾	759 000 000	849 900 000	870 900 000	1 040 300 000	949 900 000	985 600 000
RÉMUNÉRATION TOTALE DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS EN POURCENTAGE DU BÉNÉFICE AVANT IMPÔT SUR LE RÉSULTAT	1,57 %	1,66 %	2,08 %	1,92 %	1,77 %	1,61 %

- (1) La rémunération totale des membres de la haute direction visés correspond au salaire de base annuel et à la prime incitative annuelle gagnés au cours de la période en cause, auxquels s'ajoute la valeur de leurs incitatifs à long terme. La valeur des incitatifs à long terme représente la juste valeur des attributions fondées sur des options et des actions ordinaires sous-jacentes aux attributions d'UAP à la date d'attribution, valeur qui pourrait ne pas être entièrement réalisée.
- (2) Comprend (i) la rémunération de M. Carrière, en sa qualité de chef de la direction financière et secrétaire jusqu'au 1^{er} août 2017, mais exclut sa rémunération en qualité de conseiller sénior à compter de cette date, et (ii) la rémunération de M. Therrien en sa qualité de chef de la direction financière et secrétaire depuis le 1^{er} août 2017, mais exclut sa rémunération en qualité de vice-président exécutif, finances et administration jusqu'au 31 juillet 2017.
- (3) Pour obtenir plus de renseignements sur le bénéfice avant impôt sur le résultat, veuillez vous reporter aux états financiers consolidés de la Société et aux notes y afférentes pour la période pertinente.

Bien que la comparaison du rendement cumulatif total pour un actionnaire d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires et du bénéfice avant impôt sur le résultat avec la rémunération totale accordée aux membres de la haute direction visés semble indiquer un lien entre ces éléments, la rémunération des membres de la haute direction visés est établie conformément aux principes indiqués précédemment et n'est pas fondée expressément sur le rendement des actions ordinaires de la Société à la TSX, principalement en raison du fait que le cours de ces actions est tributaire de facteurs externes qui échappent à la volonté de la Société et des membres de la haute direction visés.

Par conséquent, la Société ne peut établir un lien direct entre l'évolution de la rémunération totale des membres de la haute direction visés et celle du cours des actions ordinaires ou du bénéfice avant impôt sur le résultat de la Société. La valeur des attributions d'options et d'UAP à la date d'attribution incluse dans la rémunération annuelle totale des membres de la haute direction visés qui est indiquée dans le graphique ci-haut pourrait ne pas refléter leur valeur finale au moment du paiement, et cette valeur pourrait ne pas être entièrement réalisée. Au cours de la période couverte par le graphique, les salaires des membres de la haute direction visés ont été rajustés pour refléter l'étendue des responsabilités de chacun, leur expérience et leur contribution au succès de la Société, et la rémunération totale des membres de la haute direction visés a été rajustée pour suivre l'évolution des groupes de référence utilisés et l'évolution des pratiques de rémunération des groupes de référence pertinents. Les primes annuelles sont liées au rendement financier annuel de l'exploitation de la Société au cours de la période, qui est l'un des nombreux facteurs susceptibles d'influencer le cours des actions ordinaires. La valeur réalisée des attributions d'options est tributaire du cours futur des actions ordinaires et lie les incitatifs éventuels des membres de la haute direction visés au rendement du cours des actions ordinaires de la Société pendant cette période et par la suite. La valeur réalisée des attributions d'UAP est tributaire des résultats financiers d'exploitation de la Société ainsi que du cours futur des actions ordinaires et lie les incitatifs éventuels des membres de la haute direction visés au rendement du cours des actions ordinaires de la Société pendant cette période et par la suite.

Tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés

Le tableau qui suit est un sommaire de la rémunération gagnée par les membres de la haute direction visés au cours des exercices clos les 31 mars 2019, 2018 et 2017 sous forme de salaires, de primes, d'incitatifs à long terme, de prestations de retraite ou autrement. Certains éléments de cette rémunération sont décrits plus en détail dans les tableaux qui suivent.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$) ⁽¹⁾	Attributions fondées sur des options (\$) ⁽²⁾	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)		Valeur du régime de retraite (\$) ⁽⁴⁾	Autre rémunération (\$) ⁽⁵⁾	Rémunération totale (\$)
					Régimes incitatifs annuels ⁽³⁾	Régimes incitatifs à long terme			
Lino A. Saputo, Jr. Chef de la direction	2019	1 300 000	-	-	2 348 840	-	-	-	3 648 840
	2018	1 300 000	-	-	2 669 680	-	-	-	3 969 680
	2017	1 300 000	-	-	3 900 000	-	-	-	5 200 000
Maxime Therrien Chef de la direction financière et secrétaire ⁽⁶⁾	2019	575 000	862 487	648 732	386 659	-	362 800	-	2 835 678
	2018	475 000	170 023	352 558	335 550	-	225 711	-	1 558 842
	2017	375 000	149 992	314 313	234 375	-	46 599	-	1 120 279
Kai Bockmann Président et chef de l'exploitation Saputo inc. et Secteur International	2019	750 000	1 125 015	846 169	616 950	-	1 121 200	858 945 ⁽⁸⁾	5 318 279
	2018	650 000	975 006	700 969	616 122	-	870 600	795 391 ⁽⁸⁾	4 608 088
	2017	667 698	515 016	561 148	840 353	-	210 300	-	2 794 515
Terry Brockman Président et chef de l'exploitation Division Fromages (USA) ⁽⁷⁾	2019	960 603	1 117 508	840 530	575 065	-	525 100	-	4 018 806
	2018	964 540	1 087 491	781 855	641 335	-	243 700	-	3 718 921
	2017	907 550	699 991	762 727	763 431	-	362 400	-	3 496 099
Carl Colizza Président et chef de l'exploitation (Amérique du Nord) ⁽⁹⁾	2019	660 000	990 018	744 631	530 556	-	373 700	-	3 298 905
	2018	575 000	862 522	620 091	536 249	-	407 100	-	3 000 962
	2017	500 000	499 988	544 804	579 956	-	210 300	-	2 335 048

- (1) Ce montant correspond à la juste valeur de l'attribution d'UAP à la date d'attribution. Pour calculer la juste valeur de l'attribution d'UAP à la date d'attribution, nous avons supposé le versement intégral de l'attribution, ce qui est conforme à la méthode d'évaluation utilisée aux fins comptables. La juste valeur équivaut au nombre d'UAP attribuées les 1^{er} avril 2018, 2017 et 2016, multiplié par le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date d'attribution (41,02 \$, 46,29 \$ et 41,40 \$, respectivement).
- (2) Ce montant correspond au nombre d'options attribuées (i) le 1^{er} avril 2018, multiplié par 7,12 \$, (ii) le 1^{er} avril 2017, multiplié par 7,68 \$, et (iii) le 1^{er} avril 2016, multiplié par 6,94 \$, soit la juste valeur des attributions d'options à la date d'attribution établie selon le modèle de Black-Scholes, méthodologie éprouvée, conforme à la méthode d'évaluation utilisée aux fins comptables, qui se fonde sur les hypothèses moyennes pondérées indiquées ci-après.

	<u>2019</u>	<u>2018</u>	<u>2017</u>
Taux d'intérêt sans risque :	1,95 %	1,10 %	0,81 %
Durée prévue des options :	5,6 ans	5,4 ans	5,4 ans
Volatilité :	18,42 %	18,89 %	20,01 %
Taux de dividende :	1,54 %	1,26 %	1,34 %

- (3) Voir la rubrique « Primes incitatives annuelles ». La Société verse en espèces chaque trimestre les montants gagnés concurremment à l'approbation par le conseil des états financiers intermédiaires pertinents.
- (4) La valeur du régime de retraite comprend les coûts des services rendus et l'incidence des changements aux gains sur la valeur de l'obligation au titre des prestations définies et, dans le cas de M. Therrien, pour l'exercice 2017 et l'exercice 2018, elle comprend aussi la cotisation de l'employeur à un régime à cotisations déterminées non contributif, complémentaire et agréé. Voir la rubrique « Régime de retraite à prestations déterminées » pour de plus amples renseignements.
- (5) Ces montants représentent la valeur totale des avantages indirects et des autres avantages personnels lorsqu'elle dépasse le moins élevé des montants suivants : (i) 50 000 \$; (ii) dix pour cent du salaire annuel total du membre de la haute direction visé pour l'exercice.
- (6) Le 1^{er} août 2017, M. Therrien a été nommé chef de la direction financière et secrétaire de la Société. Avant cette date, M. Therrien était vice-président exécutif, finances et administration.
- (7) La rémunération de M. Brockman lui a été versée en dollars américains, ainsi que la rémunération versée à M. Bockmann au cours de l'exercice 2017.
- Les taux de change utilisés pour ces renseignements étaient de (i) 1,2894 pour l'exercice 2019, qui correspond au taux de change moyen quotidien de la Banque du Canada pour 1 \$ US le 29 mars 2018; (ii) 1,3304 pour l'exercice 2018, qui correspond au taux de change moyen quotidien de la Banque du Canada pour 1 \$ US le 30 mars 2017; et (iii) 1,2965 pour l'exercice 2017, qui correspond au taux de change de la Banque du Canada pour 1 \$ US à la clôture le 30 mars 2016.
- (8) M. Bockmann a reçu pour l'exercice 2018 et l'exercice 2019 une allocation de transition comprenant un rajustement de taux de change (exercice 2018 : 392 498 \$, exercice 2019 : 388 730 \$) et une majoration aux fins d'impôt (exercice 2018 : 399 000 \$, exercice 2019 : 419 665 \$) pour l'aider à quitter les États-Unis afin de s'installer au Canada.
- (9) Pendant l'exercice 2017 et l'exercice 2018, M. Colizza était président et chef de l'exploitation de la Division Produits laitiers (Canada). En avril 2018, il a également pris la direction de la Division Produits laitiers (Argentine). Depuis avril 2019, M. Colizza est président et chef de l'exploitation (Amérique du Nord).

Attributions en vertu des régimes incitatifs

Le tableau qui suit présente, pour chacun des membres de la haute direction visés, la totalité des attributions fondées sur des options et sur des actions en cours à la fin de l'exercice 2019.

Attributions fondées sur des actions et des options en cours								
Nom	Date d'attribution	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions		
		Nombre d'actions ordinaires sous-jacentes aux options non exercées	Prix d'exercice des options (\$/action)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ⁽¹⁾ (\$)	Nombre d'actions ordinaires ou d'unités dont les droits n'ont pas été acquis (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽²⁾ (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)
Lino A. Saputo, Jr.	-	-	-	-	-	-	-	-
Maxime Therrien	01/04/2011	13 384	21,61	01/04/2021		-		
	01/04/2012	30 260	21,48	01/04/2022		-		
	01/04/2013	28 376	25,55	01/04/2023		-		
	01/04/2014	31 290	27,74	01/04/2024		-		
	01/04/2015	31 927	35,08	01/04/2025		-		
	01/04/2016	45 290	41,40	01/04/2026		3 623		
	01/04/2017	45 906	46,29	01/04/2027		3 673		
	01/04/2018	91 114	41,02	01/04/2028	3 108 542	21 026	1 290 067	-
Kai Bockmann	01/04/2012	34 380	21,48	01/04/2022		-		
	01/04/2013	58 708	25,55	01/04/2023		-		
	01/04/2014	61 284	27,74	01/04/2024		-		
	01/04/2015	57 013	35,08	01/04/2025		-		
	01/04/2016	80 857	41,40	01/04/2026		12 440		
	01/04/2017	91 272	46,29	01/04/2027		21 063		
	01/04/2018	118 844	41,02	01/04/2028	4 564 001	27 426	2 775 316	-
Terry Brockman	01/04/2010	89 530	14,66	01/04/2020		-		
	01/04/2011	65 942	21,61	01/04/2021		-		
	01/04/2012	98 580	21,48	01/04/2022		-		
	01/04/2013	97 848	25,55	01/04/2023		-		
	01/04/2014	93 006	27,74	01/04/2024		-		
	01/04/2015	77 537	35,08	01/04/2025		-		
	01/04/2016	109 903	41,40	01/04/2026		16 908		
	01/04/2017	101 804	46,29	01/04/2027		23 493		
	01/04/2018	118 052	41,02	01/04/2028	12 133 136	27 243	3 081 184	-
Carl Colizza	01/04/2011	17 006	21,61	01/04/2021		-		
	01/04/2012	33 170	21,48	01/04/2022		-		
	01/04/2013	28 864	25,55	01/04/2023		-		
	01/04/2014	31 296	27,74	01/04/2024		-		
	01/04/2015	45 610	35,08	01/04/2025		-		
	01/04/2016	78 502	41,40	01/04/2026		12 077		
	01/04/2017	80 741	46,29	01/04/2027		18 633		
	01/04/2018	104 583	41,02	01/04/2028	3 617 268	24 135	2 498 190	-

- (1) Cette valeur correspond à la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires le 31 mars 2019 à la TSX (45,55 \$) et le prix d'exercice. Cette valeur n'a pas encore été réalisée et pourrait ne jamais l'être. Le profit réel, le cas échéant, dépendra de la valeur des actions ordinaires aux dates où les options sont exercées par rapport au prix d'exercice (voir la rubrique « Régimes incitatifs à long terme »).
- (2) Cette valeur correspond au versement intégral des attributions, soit 100 % du nombre d'UAP attribuées les 1^{er} avril 2016, 2017 et 2018, multiplié par le cours de clôture des actions ordinaires le 31 mars 2019 à la TSX (45,55 \$). Une partie de cette valeur n'a pas été réalisée et pourrait ne jamais l'être. Le profit réel, le cas échéant, dépendra du respect des critères d'acquisition et de la valeur des actions ordinaires à la date à laquelle les UAP dont les droits ont été acquis seront versées (voir la rubrique « Régimes incitatifs à long terme »).

Le tableau qui suit présente, pour chaque membre de la haute direction visé, la valeur des attributions aux termes de régimes incitatifs dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice 2019 et le montant de l'incitatif annuel (prime) gagné afférent au rendement atteint au cours de l'exercice 2019.

Attributions en vertu d'un régime incitatif – valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice			
Nom	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice⁽¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice⁽²⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice⁽³⁾ (\$)
Lino A. Saputo, Jr.	-	-	2 348 840
Maxime Therrien	207 742	171 892	386 659
Kai Bockmann	410 045	613 877	616 950
Terry Brockman	638 647	834 869	575 065
Carl Colizza	225 315	491 127	530 556

- (1) Les droits afférents aux options sont automatiquement acquis au taux de 20 % par année, à chacun des cinq premiers anniversaires de leur date d'attribution. Cette valeur correspond à la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 2 avril 2018 (40,96 \$), soit le premier jour ouvrable suivant la date d'acquisition des droits le 1^{er} avril 2018, et le prix d'exercice des options dans le cours. Cette valeur n'a pas été réalisée et pourrait ne jamais l'être. Le profit réel, le cas échéant, dépendra de la valeur des actions ordinaires aux dates où les options sont exercées (voir la rubrique « Régimes incitatifs à long terme »).
- (2) Aux termes du régime UAP, les droits afférents aux UAP sont acquis à la fin d'un cycle de performance. Les droits afférents à l'attribution aux termes du régime UAP effectuée le 1^{er} avril 2015 ont été acquis et payés intégralement en juin 2018 puisque tous les critères d'acquisition ont été respectés. Voir « Versement des attributions d'UAP de l'exercice 2015 ». Les droits afférents aux UAP attribuées aux termes du régime UAP le 1^{er} avril 2016 seront acquis le 6 juin 2019, sous réserve du respect des critères d'acquisition. Les droits afférents aux UAP attribuées aux termes du régime UAP les 1^{er} avril 2017 et 2018 seront acquis après la fin du cycle de performance se terminant respectivement les 31 mars 2020 et 2021, sous réserve du respect des critères d'acquisition. Voir la rubrique « Régimes incitatifs à long terme — Régime d'unités d'actions de performance ».
- (3) Ce montant correspond au montant indiqué dans le « Tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés ».

Le tableau qui suit présente, pour chaque membre de la haute direction visé, le nombre total d'options exercées, le prix d'exercice moyen et les profits réalisés au cours de l'exercice 2019.

Nom	Nombre d'actions ordinaires acquises à l'exercice	Prix d'exercice moyen par action ordinaire (\$)	Profits réalisés (\$) ⁽¹⁾
Lino A. Saputo, Jr.	-	-	-
Maxime Therrien	-	-	-
Kai Bockmann	-	-	-
Terry Brockman	93 354	10,70	2 918 293
Carl Colizza	-	-	-

(1) Cette valeur correspond à la différence entre le cours des actions ordinaires à la TSX au moment de l'exercice et le prix d'exercice.

Régime de retraite à prestations déterminées

Tous les membres de la haute direction visés, à l'exception du chef de la direction, participent au régime de retraite agréé et au régime complémentaire de retraite de la Société (collectivement, les « régimes de retraite »). Le régime de retraite agréé auquel M. Therrien, M. Bockmann et M. Colizza participent est un régime de retraite à prestations déterminées canadien agréé et non contributif, tandis que le régime de retraite agréé auquel M. Brockman participe est un régime de retraite 401(K) contributif agréé aux États-Unis. Le régime complémentaire de retraite pour chacun des membres de la haute direction visés admissibles est un régime complémentaire de retraite canadien ou américain non agréé à l'intention des membres de la haute direction qui offre des prestations de retraite en plus des prestations fournies aux termes du régime de retraite agréé applicable.

Aux termes des régimes de retraite et à compter de l'âge normal de la retraite, les participants ont droit à des prestations de retraite équivalant à 2 % de leurs gains moyens de fin de carrière respective, multiplié par le nombre d'années de service décomptées. Les gains moyens de fin de carrière correspondent à la moyenne du salaire de base et de l'incitatif annuel (prime) touchés durant les 36 mois consécutifs de la période de dix ans précédant la date de la retraite au cours desquels le salaire de base et l'incitatif annuel (prime) sont à leur niveau maximal.

L'âge normal de la retraite pour les régimes de retraite est de 65 ans, ou peut être de 60 ans si la somme de l'âge du participant et de ses années de service décomptées dans le régime complémentaire de retraite visé égale au moins 70 ans. Toutefois, le membre qui prend sa retraite à partir de 55 ans verra ses prestations de retraite réduites de ¼ de 1 % pour chaque mois entre la date de retraite réelle et la date de l'âge normal de la retraite.

Le maximum annuel des prestations de retraite payables est limité à 60 % du salaire de base moyen de fin de carrière du participant, soit le salaire de base moyen touché durant les 36 mois consécutifs de la période de dix ans précédant la date de la retraite au cours desquels le salaire de base est le plus élevé. Les années de service décomptées correspondent à la période de service débutant après le 1^{er} janvier 2004.

Le tableau qui suit présente, pour chaque membre de la haute direction visé, les années de service admissibles et les prestations de retraite annuelles prévues payables à l'âge de 65 ans et constituées en date du 31 mars 2019, auxquelles le participant aura droit s'il demeure un employé de la Société jusqu'à 65 ans aux termes du régime de retraite agréé et du régime complémentaire de retraite combinés. Le tableau présente également les modifications apportées à l'obligation au titre des prestations constituées entre le 31 mars 2018 et le 31 mars 2019, y compris les frais annuels attribuables aux éléments rémunérateurs pour l'exercice 2019. Pour calculer ces montants, les mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour déterminer l'obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice et présentées dans les états financiers de la Société pour l'exercice clos le 31 mars 2019 ont été utilisées, et ce, conformément aux principes comptables utilisés par la Société. Pour plus de renseignements, voir la note des états financiers de la Société pour l'exercice clos le 31 mars 2019 décrivant les régimes de retraite et autres régimes d'avantages sociaux. Voir la rubrique « Information additionnelle ».

Tableau des régimes à prestations déterminées							
Nom	Nombre d'années de service décomptées	Prestations annuelles payables (\$)		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies (\$)	Variations attribuables à des éléments rémunérateurs (\$)	Variations attribuables à des éléments non rémunérateurs ⁽¹⁾ (\$)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies (\$)
		À la fin de l'exercice	À 65 ans				
Lino A. Saputo, Jr.	-	-	-	-	-	-	-
Maxime Therrien	1,67 ⁽²⁾	30 900	340 400	230 100	362 800	54 200	647 100
Kai Bockmann	2,25	75 400	540 400	881 600	919 200	156 800	1 957 600
	3,75 ⁽³⁾	127 700	168 100	2 214 100	202 000	287 900	2 704 000
Terry Brockman	13,00	465 800	596 700	4 390 800	525 100	423 400	5 339 300
Carl Colizza	4,00 ⁽⁴⁾	89 200	396 000	965 700	373 700	209 900	1 549 300

- (1) Les sommes indiquées dans la colonne « Variations attribuables à des éléments non rémunérateurs » tiennent compte de changements dans les hypothèses actuarielles utilisées, de l'impact des montants attribuables aux intérêts accumulés sur l'obligation au titre des prestations constituées depuis le début de l'exercice ainsi que des changements dans les taux d'intérêt utilisés.
- (2) M. Therrien participe au régime complémentaire de retraite depuis le 1^{er} août 2017 et au régime de retraite à prestations déterminées canadien agréé et non contributif depuis le 1^{er} janvier 2018. Avant le 1^{er} août 2017, M. Therrien a participé à un régime à cotisations déterminées non contributif, complémentaire et agréé, auquel l'employeur a contribué. En date du 1^{er} avril 2018, la valeur accumulée par M. Therrien dans ce régime était de 524 988 \$. Elle s'élevait à 554 866 \$ au 31 mars 2019.
- (3) Correspond aux années de service décomptées pour M. Bockmann aux termes du régime complémentaire de retraite à l'intention des membres de la haute direction non agréé américain, auquel M. Bockmann a participé alors qu'il occupait ses anciennes fonctions.
- (4) M. Colizza participe au régime complémentaire de retraite depuis le 1^{er} août 2015. Avant cette date, M. Colizza a participé à un régime à cotisations déterminées non contributif, complémentaire et agréé, auquel l'employeur a contribué. La valeur accumulée dans ce régime s'élevait à 365 365 \$ au 1^{er} avril 2018 et à 386 418 \$ au 31 mars 2019.

Les prestations de retraite touchées aux termes des régimes de retraite sont d'abord payées sur les régimes de retraite à prestations déterminées canadiens agréés et non contributifs ou sur le régime de retraite 401(K) contributif, selon leurs modalités respectives, le cas échéant. Les autres avantages sont payés sur le régime complémentaire de retraite à l'intention des membres de la haute direction. Les obligations constituées aux termes des régimes de retraite à prestations déterminées canadiens agréés et non contributifs et du régime de retraite 401(K) contributif sont capitalisées. Toutefois, les obligations de la Société aux termes du régime complémentaire de retraite à l'intention des membres de la haute direction seront honorées au fur et à mesure qu'elles sont dues. Les obligations totales de la Société aux termes des régimes de retraite constituent des dépenses annuelles aux fins de la comptabilité, conformément aux principes comptables utilisés par la Société.

CESSATION D'EMPLOI ET CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Aucun contrat, aucune entente ni aucun autre engagement relatif à l'emploi, à une cessation d'emploi, à un changement de contrôle ou à un changement de responsabilités découlant d'un changement de contrôle n'existe entre la Société et les membres de la haute direction visés, à l'exception de ce qui est indiqué aux rubriques « Éléments de la rémunération des membres de la haute direction - Régimes incitatifs à long terme - Régime d'unités d'actions de performance », « Éléments de la rémunération des membres de la haute direction - Régimes de retraite à prestations déterminées » et « Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres ». Comme il est mentionné, le chef de la direction n'a reçu aucun incitatif à long terme puisque sa participation dans l'actionnaire principal constitue un incitatif à long terme suffisant.

TITRES POUVANT ÊTRE ÉMIS EN VERTU DE RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉE SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Le tableau qui suit présente, en date du 31 mars 2019, l'unique régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres (le « régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres ») qui a déjà été approuvé par les porteurs de titres et aux termes duquel des titres de participation de la Société peuvent être émis.

Information sur le régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres			
Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options, des bons ou des droits en circulation (a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation	Nombre de titres restants à émettre en vertu du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a))
Régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres approuvé par les porteurs	20 374 871	35,96 \$	20 704 548

Le texte suivant présente un sommaire des principales caractéristiques du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres mis sur pied pour attirer et maintenir en poste des

employés et des dirigeants qui possèdent l'expérience et les compétences voulues, ainsi qu'encourager ces personnes à devenir propriétaires d'actions.

La Société a un régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres pour les employés à temps plein et les membres de la direction de la Société et de chacune des sociétés, sociétés en nom collectif, sociétés en commandite et autres entités contrôlées, directement ou indirectement, par la Société. Les administrateurs ne participent pas au régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres. Les modalités et le prix d'exercice de chaque option, le nombre d'actions ordinaires visées par chaque option ainsi que les périodes d'acquisition des droits aux options sont déterminés par le comité de régie d'entreprise et des RH au moment de l'attribution des options. Le régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres prévoit que le prix d'exercice ne peut être inférieur au cours moyen pondéré en fonction du volume pour les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution. Les options attribuées aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres ne peuvent être cédées ou transférées et expirent dix ans après la date d'attribution; toutefois, si la date d'expiration d'une option tombe au cours d'une période d'interdiction d'opérations ou au cours de la période de neuf jours ouvrables suivant l'expiration d'une période d'interdiction d'opérations, cette date d'expiration sera automatiquement prorogée jusqu'au dixième jour ouvrable suivant la fin de cette période. Les droits afférents aux options qui ont été attribuées en vertu du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres sont acquis au cours d'une période de cinq ans au taux de 20 % par année. Le prix d'exercice peut être réglé en espèces ou au moyen d'un mécanisme de levée sans décaissement d'un courtier, lequel entraîne la déduction corrélative intégrale de la réserve d'actions ordinaires. Le nombre maximum d'actions ordinaires qui peuvent être émises à des initiés de la Société ne peut dépasser 10 % des actions ordinaires de la Société en circulation à ce moment. De plus, le nombre maximum d'actions ordinaires émises à des initiés de la Société au cours d'une année ne peut dépasser 10 % des actions ordinaires de la Société en circulation à ce moment.

De plus, aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, lorsque l'emploi du titulaire de l'option prend fin pour un motif valable ou sérieux, les options ou parties d'options dont les droits sont acquis ne peuvent plus être exercées après la date de cessation d'emploi. Lorsque l'emploi du titulaire d'options prend fin pour cause de décès, de blessure ou d'invalidité, les options ou parties d'options dont les droits sont acquis à la date de cessation d'emploi peuvent être exercées dans les 180 jours après cette date ou avant l'expiration de la durée initiale des options, si elle survient avant. Lorsque l'emploi du titulaire d'options prend fin pour cause de départ à la retraite et que l'âge et le nombre d'années de services du titulaire d'options totalisent au moins 70 ans, en tenant compte des années complètes seulement, les options ou parties d'options dont les droits sont acquis à la date de cessation d'emploi et celles dont les droits sont acquis dans les deux ans suivant cette date peuvent être exercées dans les 90 jours suivant l'expiration de cette période de deux ans ou avant l'expiration de la durée initiale de l'option, si elle survient avant. Dans tous les autres cas de cessation d'emploi, les options ou parties d'options dont les droits sont acquis à la date de cessation d'emploi peuvent être exercées dans les 90 jours après cette date ou avant l'expiration de la durée initiale des options, si elle survient avant.

Le régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres autorise le conseil à faire certaines modifications sans l'approbation des actionnaires, notamment les modifications visant à faire ce qui suit :

- (i) limiter les conditions de participation au régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres (à l'exception de l'admissibilité à celui-ci);
- (ii) modifier toute condition d'attribution ou d'exercice des options y compris les conditions relatives au montant et au paiement du prix d'exercice d'une option, à l'acquisition, à

- l'expiration et au rajustement des options; ou encore ajouter ou modifier une caractéristique d'exercice sans décaissement;
- (iii) modifier le régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres afin de permettre l'attribution de droits différés à la valeur d'actions ou d'unités liées à des actions incessibles aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres ou d'ajouter ou de modifier d'autres dispositions qui feraient en sorte que des participants reçoivent des titres de la Société alors que celle-ci n'obtient aucune contrepartie en espèces;
 - (iv) apporter des changements nécessaires ou souhaitables pour respecter les lois, règles et règlements applicables d'une bourse des valeurs mobilières sur laquelle les actions de la Société sont inscrites;
 - (v) corriger ou rectifier une ambiguïté, une disposition inopérante, une erreur ou une omission relative au régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres ou à une option;
 - (vi) modifier les définitions comprises dans le régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres et apporter d'autres modifications de nature administrative;
 - (vii) modifier toute disposition relative à l'administration du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres.

L'approbation des actionnaires de la Société doit être obtenue si les modifications apportées au régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres visent à faire ce qui suit :

- (i) augmenter le nombre maximum d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, sauf pour les besoins de maintenir la valeur de l'option dans le cadre d'une conversion, d'un changement, d'un reclassement, d'un nouveau fractionnement, d'une nouvelle désignation, d'une subdivision ou d'un regroupement d'actions ordinaires ou encore d'une réorganisation, d'une fusion, d'un regroupement, d'une offre publique d'achat ou d'une opération similaire visant la Société;
- (ii) réduire le prix d'exercice ou d'achat d'une option;
- (iii) prolonger la durée d'une option;
- (iv) retirer ou dépasser le plafond de participation des initiés qui est précisé dans le régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres;
- (v) modifier une catégorie de personnes admissibles à participer au régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres;
- (vi) apporter des modifications qui permettraient qu'une option attribuée aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres soit cessible d'une façon autre que par testament ou en vertu du droit successoral (règlement de succession);
- (vii) modifier la disposition modificatrice du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres.

Les votes rattachés aux actions ordinaires détenues directement ou indirectement par des initiés bénéficiant des modifications indiquées aux points (ii) et (iii) ne sont pas tenus en compte lors de l'obtention de l'approbation des actionnaires.

Le régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres prévoit que à la survenance (i) d'un projet de fusion ou de regroupement de la Société, (ii) d'un projet de liquidation ou de dissolution de la Société, (iii) d'une offre d'achat des actions ordinaires ou d'une partie de celles-ci présentée à tous les porteurs d'actions ordinaires ou (iv) d'un changement de contrôle, le conseil peut, selon le cas : (i) prévoir la substitution, le remplacement ou la prise en charge des options attribuées par l'entité acquéresse ou issue de la fusion; (ii) terminer les options en cours, sauf les

options dont les droits ont déjà été acquis; (iii) faire en sorte que les options en cours puissent être intégralement exercées; (iv) modifier les conditions d'acquisition et la date d'expiration des options. Un changement de contrôle consiste, aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, en : (i) la vente de la totalité ou de la quasi-totalité des actifs de la Société et de ses filiales; ou (ii) une vente, directe ou indirecte, qui entraîne la détention, directe ou indirecte, de plus de 50 % des actions ordinaires par une autre personne (sauf une filiale en propriété exclusive de la Société).

Le tableau suivant contient des renseignements sur le régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres en date du 31 mars 2019.

	Nombre d'actions ordinaires ou d'options	En pourcentage d'actions ordinaires en circulation
Actions ordinaires autorisées aux fins d'émission aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	45 698 394	11,71 %
Options attribuées au cours de l'exercice 2019 ⁽¹⁾	4 536 208	1,16 %
Options en cours	20 374 871 ⁽²⁾	5,22 %
Options disponibles aux fins d'attributions futures	20 704 548	5,31 %

(1) Les options ont été attribuées le 1^{er} avril 2018 au prix d'exercice de 41,02 \$ par action.

(2) 9 342 237 options pouvaient être exercées et les droits à 11 032 634 options seront acquis à raison de 20 % par année, à la date de chacun des cinq premiers anniversaires de la date d'attribution des options.

Le tableau suivant présente le taux d'absorption annuel du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres pour les trois derniers exercices :

	31 mars 2019	31 mars 2018	31 mars 2017
Taux d'absorption ⁽¹⁾	1,17 %	1,01 %	1,08 %

(1) Correspond au nombre d'options attribuées aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres au cours de chaque exercice, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation pour chaque exercice, exprimé en pourcentage.

Le 1^{er} avril 2019, le comité de régie d'entreprise et des RH avait attribué 3 319 450 options aux participants aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, au prix d'exercice de 45,30 \$ par action, ce qui représente 0,85 % des actions ordinaires en circulation au 30 mars 2019, soit le jour ouvrable qui précède l'attribution.

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Aucun des administrateurs et autres membres de la haute direction de la Société, ni aucune des personnes avec qui ils ont des liens, n'a contracté de dettes envers la Société, que ce soit sous forme de prêts, d'avances ou de garanties de dette.

NOMINATION DES AUDITEURS

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., comptables agréés, agissent comme auditeurs de la Société depuis 1992.

Sauf révocation de l'autorisation de voter en faveur de la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., les personnes dont le nom figure sur le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter POUR la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., comptables agréés, comme auditeurs de la Société et POUR autoriser le conseil à établir la rémunération de ces derniers. Les auditeurs seront en fonction jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Société ou jusqu'à la nomination de leurs successeurs.

Au cours de l'exercice 2019, la Société a chargé ses auditeurs, Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., de lui rendre des services. Les détails des services rendus par Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. et les honoraires qui leur ont été versés sont présentés à la rubrique « Honoraires versés aux auditeurs externes (par catégorie) » de la notice annuelle de la Société pour l'exercice clos le 31 mars 2019. Une copie de ce document est accessible sur le site Web de la Société à l'adresse www.saputo.com et sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com ainsi que sur demande adressée au secrétaire de la Société, à son siège social situé au 6869, boulevard Métropolitain Est, Montréal (Québec) H1P 1X8, téléphone : 514 328-6662.

DIRIGEANTS ET AUTRES PERSONNES INTÉRESSÉS DANS DES OPÉRATIONS

Dans le cours normal des activités, la Société reçoit des services de sociétés sous le contrôle ou sous l'influence notable par voie de la participation de son actionnaire principal, et leur fournit des biens. Le montant de ces biens et services n'est pas significatif et est compensé par une contrepartie égale à leur juste valeur, qui est comparable à des opérations similaires conclues dans des conditions normales de concurrence. Il y a lieu de se reporter à la note des états financiers consolidés de la Société qui décrit les opérations entre parties liées. Voir la rubrique « Information additionnelle ».

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

Les propositions d'actionnaires soumises aux actionnaires de la Société sont présentées à l'annexe A. Pour tous les motifs indiqués après chaque proposition présentée à l'annexe A, le conseil recommande aux actionnaires de voter contre ces propositions. **Sauf si on leur demande de voter pour dans le formulaire de procuration ci-joint, les personnes dont le nom figure sur ce formulaire ont l'intention de voter CONTRE ces propositions d'actionnaires.**

Sous réserve de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, certains actionnaires de la Société peuvent lui soumettre des propositions devant être débattues à sa prochaine assemblée annuelle

des actionnaires. La Société doit recevoir toutes les propositions des actionnaires au plus tard le 8 mars 2020.

INFORMATION ADDITIONNELLE

L'information financière de la Société pour l'exercice clos le 31 mars 2019 est incluse dans les états financiers consolidés de la Société et dans les notes s'y rapportant, ainsi que dans le rapport de gestion l'accompagnant. Une copie de ces documents et de toute information additionnelle concernant la Société est accessible sur le site Web de la Société à l'adresse www.saputo.com et sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com ainsi que sur demande adressée au secrétaire de la Société, à son siège social situé au 6869, boulevard Métropolitain Est, Montréal (Québec) H1P 1X8, téléphone : 514 328-6662, ou au service des communications de la Société à l'adresse investors@saputo.com.

Le conseil encourage les actionnaires à assister et à participer à l'assemblée de la Société, qui constitue une excellente occasion de discuter des activités de la Société, de sa situation financière, de ses pratiques de gouvernance et d'autres questions importantes. À l'extérieur du cadre des assemblées annuelles de la Société, les actionnaires peuvent communiquer avec le conseil par envoi postal au secrétaire de la Société à l'adresse qui figure ci-dessus.

GÉNÉRALITÉS

Sauf indication contraire, les renseignements figurant aux présentes sont fournis en date du 28 mai 2019. À l'heure actuelle, la direction de la Société n'est au courant d'aucune question qui pourrait être soumise à l'assemblée autre que celles indiquées dans l'avis de convocation. Si d'autres questions sont soumises à l'assemblée en bonne et due forme, les personnes nommées dans le formulaire de procuration voteront sur ces questions selon leur meilleur jugement.

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

Les administrateurs de la Société ont approuvé le contenu et l'envoi de la présente circulaire.

Montréal (Québec), le 6 juin 2019.

Le président du conseil et chef de la direction,

(signé) Lino A. Saputo, Jr.

Lino A. Saputo, Jr.

ANNEXE A – PROPOSITIONS D’ACTIONNAIRES

Les propositions suivantes ont été soumises par le Mouvement d’éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, porteur d’actions ordinaires, pour qu’elles soient étudiées à l’assemblée.

Première proposition – Intégration de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans la rémunération des hauts dirigeants

Il est proposé que le comité de rémunération dépose, dans le compte-rendu de ses activités annuelles, un rapport sur l’opportunité d’intégrer ces critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l’évaluation de la performance des hauts dirigeants et dans la fixation de leur rémunération.

Arguments du MÉDAC :

Précisons, d’entrée de jeu, que les directives publiées en 2012 par les Principes pour l’investissement responsable des Nations Unies (PRI) et le Pacte mondial des Nations Unies précisent que le recours aux critères ESG peut être un facteur important dans la protection et la création et la protection de valeur pour les actionnaires.

Ces objectifs pourraient s’exprimer ainsi : le taux de féminisation de leurs instances décisionnelles, le taux d’intégration de personnes issues de diverses communautés socioculturelles, les initiatives visant la réduction de la consommation de papier, d’énergie et d’eau, les actions mises de l’avant pour assurer l’employabilité durable de ses différents personnels en regard de l’automatisation des tâches, les différents programmes mis de l’avant pour favoriser la santé et le bien-être des employés, etc.

À cet égard, mentionnons que les entreprises dotées d’orientations précises en matière d’ESG jouissent généralement d’une meilleure réputation auprès de leurs clientèles, s’adaptent avec plus d’agilité aux changements, gèrent mieux leurs risques, sont plus innovantes et sont ainsi mieux outillées pour développer une valeur ajoutée à long terme pour leurs actionnaires et leurs parties prenantes.

Il ne fait aucun doute que l’intégration d’objectifs financiers dans l’évaluation de la performance et la fixation de la rémunération des hauts dirigeants jouent un rôle crucial dans l’atteinte de tels objectifs. La même approche devrait être suivie pour les objectifs ESG.

Arguments de la Société :

LE CONSEIL RECOMMANDE DE VOTER CONTRE LA PROPOSITION POUR LES MOTIFS SUIVANTS :

La Société et le conseil sont déterminés à employer des pratiques commerciales responsables. L’engagement de la Société à agir en tant que bon citoyen corporatif est décrit dans la promesse Saputo. La promesse Saputo, c’est l’engagement de la Société à incarner les valeurs sur lesquelles elle a été fondée en 1954. Cette promesse s’appuie sur sept piliers qui forment l’assise de l’approche sociale, environnementale et économique de la Société : « Qualité et sécurité des aliments », « Nos employés », « Éthique des affaires », « Approvisionnement responsable »,

« Environnement », « Nutrition et saines habitudes de vie » et « Communauté ». De plus amples renseignements sur la promesse Saputo sont affichés sur le site Web de la Société, à l'adresse www.saputo.com.

La proposition d'actionnaire mentionne des objectifs liés à la diversité, à la réduction des incidences environnementales, aux conditions de travail et à la santé et sécurité, qui sont tous inclus dans la promesse Saputo.

- Relativement au pilier « Nos employés » de la promesse Saputo, la Société s'est engagée à offrir à ses employés le meilleur environnement de travail possible, soit un lieu sécuritaire, diversifié, et qui reflète ses valeurs. La Société est dotée d'une politique mondiale sur la diversité qui définit l'orientation et les priorités en vue de diversifier son effectif. Saputo a une représentation féminine à 50 % sur son conseil, et elle poursuit ses efforts en vue d'augmenter le nombre de femmes à tous les échelons de la Société. De plus, la Société investit dans ses employés en veillant à leur formation et à leur perfectionnement continus afin qu'ils puissent acquérir les compétences nécessaires au maintien de normes de haute qualité s'appliquant à l'ensemble de ses activités. La santé et sécurité des employés est aussi une priorité pour la Société, qui continue de redoubler d'efforts pour veiller à ce que des pratiques sécuritaires soient au cœur de ses activités. À cet effet, la Société a mis sur pied un comité mondial de santé et de sécurité, dirigé par son président et chef de l'exploitation et composé des responsables de la santé et de la sécurité de chacune de ses divisions. Un compte rendu est régulièrement présenté au comité de régie d'entreprise et des RH.
- Relativement au pilier « Environnement » de la promesse Saputo, la Société s'est donnée comme objectif de poursuivre sa croissance en tant que transformateur laitier de classe mondiale, tout en étant soucieuse de réduire l'impact environnemental de ses activités. Plus particulièrement, la Société a une politique environnementale visant à réduire les incidences environnementales de ses activités, dont la mise en application est supervisée par le comité sur l'environnement. Le comité sur l'environnement est présidé par le chef de la direction et est composé du président et chef de l'exploitation de la Société et de chaque division de la Société, ainsi que du gestionnaire sénior de chaque division d'exploitation responsable des affaires environnementales. Le comité sur l'environnement se réunit trimestriellement pour discuter de la situation environnementale de toutes les installations de la Société, des plans d'action nécessaires et de l'état des projets en cours. Un compte rendu est régulièrement présenté au comité d'audit. La Société prend de nombreuses mesures pour employer des pratiques commerciales soucieuses de l'environnement et elle s'engage à améliorer son rendement en matière d'environnement. En vertu de son engagement environnemental, la Société met en œuvre des pratiques commerciales soucieuses de l'environnement en ce qui a trait aux émissions de gaz à effet de serre, à l'efficacité énergétique, aux déchets alimentaires, aux déchets d'emballage et à la gestion de l'eau.

La mise en œuvre de la promesse Saputo est supervisée par le comité de la responsabilité corporative de la Société (le « **comité RC** »). Le comité RC est composé du président et chef de l'exploitation, du chef de la direction financière et du chef de la direction des ressources humaines de la Société, ainsi que de chacun des présidents et chefs de l'exploitation de ses divisions, et de sa directrice, responsabilité corporative. Le comité RC se réunit régulièrement pour discuter de l'orientation stratégique de la promesse Saputo, des plans d'action à mettre en œuvre et des progrès accomplis quant à ses initiatives. Un compte rendu de la progression de la promesse Saputo est présenté annuellement au conseil par le président et chef de l'exploitation de la Société. La

direction donne clairement le ton en ce qui a trait à la détermination de la Société d'appliquer des pratiques commerciales soucieuses de l'environnement, comme en témoignent la composition du comité RC, du comité de santé et de sécurité et du comité sur l'environnement ainsi que les comptes rendus présentés au conseil, au comité d'audit et au comité de régie d'entreprise et des RH. Le conseil estime que les mesures et politiques en place arrivent à satisfaire convenablement les objectifs environnementaux et sociaux de la Société. Par conséquent, le comité de régie d'entreprise et des RH et le conseil ne jugent pas nécessaire de lier directement les objectifs ESG de la Société à la rémunération des membres de la haute direction.

Pour ces raisons, le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Deuxième proposition – Indépendance des administrateurs

Il est proposé que toutes les informations qui ont conduit le conseil à déclarer un administrateur indépendant ou non soit divulguées, dans la circulaire de la direction, en vertu de la réglementation des valeurs mobilières.

Arguments du MÉDAC :

Dans le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*, il est demandé que les émetteurs assujettis divulguent le nom des administrateurs qui ne sont pas indépendants et le fondement de cette conclusion. À cet effet, le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* décrit plusieurs précisions quant à la définition de l'indépendance.

Comme l'écrit le professeur Stéphane Rousseau de l'Université de Montréal, spécialiste en gouvernance :

« De l'avis de plusieurs, l'indépendance des administrateurs à l'égard des dirigeants constitue « un volet essentiel d'une gouvernance efficace ». L'importance accordée à l'indépendance des administrateurs découle de la fonction de surveillance du conseil d'administration. À cet égard, rappelons que le conseil d'administration d'une société ouverte comporte habituellement des administrateurs internes qui font partie de la direction et des administrateurs externes. Il est difficile pour les premiers de s'acquitter de la fonction de surveillance puisque cela équivaut à leur demander d'évaluer leur propre performance objectivement. De plus, ils peuvent éprouver des réticences ou de l'inconfort à critiquer le chef de la direction étant donné son influence sur leur propre carrière. Dans cette perspective, seuls les administrateurs externes sont en mesure de s'acquitter de la fonction de surveillance de la direction¹. »

Il faut accroître la divulgation d'information au sujet des différents administrateurs de la société afin de mieux connaître la nature de la relation de chaque administrateur avec l'entreprise, les dirigeants et les actionnaires de contrôle dans le souci de permettre aux actionnaires d'exercer leur droit de vote de manière éclairée et d'améliorer la gouvernance de la société. Ce changement permettra aux actionnaires d'évaluer l'objectivité réelle des administrateurs, notamment lorsqu'ils sont en poste depuis plusieurs années.

¹ ROUSSEAU, Stéphane, Le rôle des tribunaux et du conseil d'administration dans la gouvernance des sociétés ouvertes : réflexions sur la règle du jugement d'affaires, Les Cahiers de droit, Volume 45, Numéro 3, 2004. <https://www.erudit.org/fr/revues/cd1/2004-v45-n3-cd3839/043804ar/>

Arguments de la Société :

LE CONSEIL RECOMMANDE DE VOTER CONTRE LA PROPOSITION POUR LES MOTIFS SUIVANTS :

Le conseil, avec l'aide du comité de régie d'entreprise et des RH, est chargé de vérifier l'indépendance des administrateurs.

Saputo respecte, et a respecté par le passé, les obligations d'information applicables à l'évaluation par le conseil de l'indépendance des administrateurs, prescrites notamment par le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* et le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*. De plus, dans la circulaire, Saputo décrit la démarche suivie par le conseil pour évaluer l'indépendance. Cette analyse est réalisée avec soin par le conseil et le comité de régie d'entreprise et des RH, qui donnent la liste des administrateurs qui ne sont pas indépendants et indiquent le fondement de cette conclusion. Voir « Composition et indépendance du conseil ». La circulaire présente également de l'information sur chaque administrateur, y compris sa fonction principale, sa biographie et les conseils et comités d'autres sociétés ouvertes auxquels il siège actuellement ou a siégé au cours des 5 dernières années.

Par conséquent, le conseil estime que l'information transmise par la Société en ce qui concerne la détermination de l'indépendance des administrateurs respecte intégralement les lois applicables et permet aux actionnaires de prendre une décision de vote éclairée. Les intérêts de la Société et de ses actionnaires ne seraient pas davantage servis par la proposition.

Pour ces raisons, le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Troisième proposition – Vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants

Il est proposé que Saputo divulgue les raisons qui l'ont menée à changer d'avis quant à l'implantation formelle de la pratique du vote consultatif sur la rémunération de ses dirigeants, vote qu'elle dit avoir l'intention de tenir à chacune de ses assemblées annuelles, désormais.

Arguments du MÉDAC :

Trois fois, ces dernières années, les actionnaires ont appuyé cette proposition du MÉDAC avec des pourcentages hautement significatifs.

Appui au vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants

2017	31,16 %
2016	30,74 %
2015	30,07 %

Nous réitérons que l'appel public à l'épargne entraîne des obligations de reddition de compte, de transparence, d'équité et d'écoute.

Dans le passé, Saputo s'est opposé à l'implantation du vote consultatif sur la rémunération de ses dirigeants en invoquant les arguments suivants :

- la rémunération est « une question complexe » et « ce processus ne se prête pas à un vote direct < en faveur > ou < contre > »;
- « le comité de régie d'entreprise et des RH est le mieux placé [...] il ne devrait pas être remplacé par un vote des actionnaires, même s'il n'est pas contraignant ».

Pourquoi les arguments de Saputo ont-ils changé aujourd'hui? Saputo s'est-elle rendue aux arguments du MÉDAC? Le changement d'opinion de Saputo sur cette question a-t-il été accéléré par les considérations entourant les acquisitions de la société en Europe, ou la pratique est largement répandue, voire obligatoire?

Il serait opportun que les actionnaires puissent prendre connaissance, par écrit, de la logique de Saputo soutenant ses changements de comportement.

Arguments de la Société :

LE CONSEIL RECOMMANDE DE VOTER CONTRE LA PROPOSITION POUR LES MOTIFS SUIVANTS :

Le conseil attache une grande importance aux bonnes pratiques de gouvernance et est conscient de l'importance que les actionnaires accordent à l'efficacité des politiques et pratiques de rémunération des hauts dirigeants. Par conséquent, la Société est déterminée à favoriser un échange constant avec ses actionnaires en adoptant des mécanismes leur permettant de faire valoir leur point de vue sur les questions de gouvernance.

Dans le cadre de son mandat, le comité de régie d'entreprise et des RH est chargé d'examiner annuellement les pratiques de gouvernance et les politiques et pratiques de rémunération des membres de la haute direction de la Société. Le conseil d'administration de la Société, par l'intermédiaire du comité de régie d'entreprise et des RH, a suivi de près l'évolution du vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants au fil des ans. À la lumière du dernier examen annuel de faits nouveaux et des dernières pratiques et tendances en gouvernance et compte tenu, entre autres, des attentes ou des directives émanant des actionnaires de la Société, des investisseurs institutionnels, des associations (instituts) axées sur la gouvernance et d'autres sources faisant autorité, le comité de régie d'entreprise et des RH a recommandé à l'unanimité que le conseil tienne un vote consultatif des actionnaires sur l'approche de la Société en matière de rémunération des hauts dirigeants. La lettre aux actionnaires de l'administrateur en chef et président du comité de régie d'entreprise et des RH de la Société comprise dans la circulaire présente en détail les éléments dont tient compte le comité de régie d'entreprise et des RH dans son examen annuel de la gouvernance, si bien que cette proposition d'actionnaire est sans intérêt pratique.

Pour ces raisons, le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

La proposition suivante a été soumise par le B.C. Government and Service Employees' Union General Fund et le B.C. Government and Service Employees' Union Defence Fund, 4911 Canada Way, Burnaby (Colombie-Britannique) V5G 3W3, porteurs d'actions ordinaires, pour qu'elle soit étudiée à l'assemblée.

Quatrième proposition – Impacts environnementaux et sociaux des déchets alimentaires

Il est proposé que Saputo publie un rapport annuel, à un coût raisonnable et sans présenter d'information confidentielle, sur les impacts environnementaux et sociaux des déchets alimentaires produits par les activités de la Société.

Arguments du B.C. Government and Service Employees' Union General Fund et du B.C. Government and Service Employees' Union Defence Fund :

Au Canada, 58 pour cent de tous les aliments produits sont perdus ou jetés, et 86 pour cent de ces déchets sont produits par l'industrie alimentaire, et non par les ménages. Selon l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, 30 pour cent des aliments sont jetés à l'échelle mondiale dans toute la chaîne d'approvisionnement, ce qui contribue à 8 pour cent du total des émissions mondiales de gaz à effet de serre. Au Canada, les déchets alimentaires produisent des émissions équivalant à 12 millions de voitures supplémentaires qui circulent toute l'année.

La gestion des déchets alimentaires procurerait à Saputo des avantages sur les plans financier, environnemental et social. Par ailleurs, vu l'engagement de certains concurrents, comme Kraft Heinz, à réduire leurs déchets alimentaires de 50 % d'ici 2025, les consommateurs pourraient se tourner vers des marques réputées pour leur responsabilité sociale.

Selon Sustainalytics, une firme de recherche de premier plan en ce qui concerne les critères ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance), « Saputo assure une faible gestion de ses risques ESG comparativement à ses pairs... nous évaluons à un haut niveau les risques globaux non gérés par l'entreprise. »

Les actionnaires laissent le choix de la méthode de communication de l'information à la discrétion de la direction. Les actionnaires s'en remettent également à la direction en ce qui concerne les mesures particulières à prendre pour réduire les déchets alimentaires et les activités de Saputo à cibler en priorité. À titre indicatif, nous recommandons ce qui suit :

- Mener des études afin de déterminer les causes, quantités et destinations des déchets alimentaires;
- Estimer les réductions des émissions de gaz à effet de serre (« GES ») qui pourraient être réalisées ou les quantités d'aliments qui pourraient être redistribués à des personnes souffrant d'insécurité alimentaire si l'entreprise réduisait sa production de déchets alimentaires;
- Envisager d'établir des objectifs de réduction de production de déchets alimentaires et évaluer les progrès accomplis dans l'atteinte de ces objectifs.

Nous conseillons vivement aux actionnaires d'appuyer cette proposition.

Arguments de la Société :

LE CONSEIL RECOMMANDE DE VOTER CONTRE LA PROPOSITION POUR LES MOTIFS SUIVANTS :

Comme il est mentionné ci-dessus, la Société et le conseil s'engagent à employer des pratiques commerciales responsables dans une optique de constante amélioration. L'environnement est l'un des sept piliers de la promesse Saputo. L'objectif de la Société est de poursuivre sa croissance en tant que transformateur laitier de classe mondiale tout en étant soucieuse de réduire l'impact environnemental de ses activités. La Société reconnaît que la gestion des déchets alimentaires est un enjeu clé pour son entreprise et son industrie. Elle a donc appliqué et adapté des procédés visant à réduire la quantité de déchets alimentaires produits par ses activités et sa chaîne d'approvisionnement, y compris dans la production et la distribution. À l'exercice 2019, nous avons procédé à une évaluation globale des déchets alimentaires produits par nos activités afin de définir des améliorations supplémentaires possibles, dont certaines seront mises en œuvre au cours de l'exercice 2020.

En outre, la Société reconnaît l'importance de communiquer l'information concernant les questions environnementales, ce qu'elle fait en participant volontairement au CDP (anciennement, le Carbon Disclosure Project), un système de déclaration reconnu mondialement qui mesure l'impact environnemental. La Société participe au volet de l'information sur les changements climatiques du CDP depuis 2011 et a participé au volet de l'information sur l'eau pour la première fois en 2019. Le rapport du CDP sur Saputo peut être consulté à l'adresse www.cdp.net.

Chaque année, la Société présente un bilan de ses progrès dans l'accomplissement des 7 piliers de la promesse Saputo, y compris le pilier « Environnement ». Par conséquent, compte tenu de l'engagement manifeste de la Société à réduire l'impact environnemental de ses activités, notamment au moyen de la gestion des déchets alimentaires, et des déclarations environnementales qu'elle produit déjà dans le bilan de la promesse Saputo et le rapport du CDP, le conseil estime que la publication d'un rapport annuel portant expressément sur les déchets alimentaires n'est pas nécessaire.

Pour ces raisons, le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

ANNEXE B – MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration (le « CA ») a la responsabilité de gérer les activités commerciales et les affaires internes de Saputo inc. (la « Société »). À cet effet, le CA établit l'ensemble des politiques de la Société, surveille et évalue les décisions stratégiques de la direction et détient le plein pouvoir pour les responsabilités qui ne sont pas spécifiquement déléguées à ses comités ou à la direction. De plus, le CA a le mandat de surveiller la gestion des affaires de la Société afin de favoriser la création de valeur à long terme pour les actionnaires, tout en tenant compte des intérêts des diverses parties prenantes de la Société, y compris ses actionnaires, employés, clients, fournisseurs et partenaires d'affaires et les collectivités où elle exerce ses activités. Le rôle de la direction est de mener les opérations quotidiennes de la Société de façon à atteindre cet objectif.

STRUCTURE

- Les administrateurs sont élus annuellement par les actionnaires de la Société et, avec les administrateurs nommés entre les assemblées annuelles pour combler une vacance ou à titre d'administrateur additionnel, ils constituent collectivement le CA de la Société.
- La composition et l'organisation du CA, y compris le nombre d'administrateurs et leurs qualifications, le nombre de réunions du CA, les critères de résidence canadienne et de quorum, la procédure aux réunions et les avis de convocation, respectent les conditions applicables de la Loi canadienne sur les sociétés par actions, des lois et règlements et des statuts et règlements administratifs de la Société.
- Le CA doit être composé en majorité d'administrateurs indépendants au sens des lois et règlements applicables.
- Le président du CA doit être nommé par une résolution du CA et un administrateur en chef doit être nommé si le président du CA n'est pas un administrateur indépendant. L'administrateur en chef doit être nommé par une résolution des membres indépendants du CA.
- Le CA se réunit au moins cinq fois par an et peut convoquer des réunions extraordinaires au besoin. Le président du CA, l'administrateur en chef, les membres du CA, le chef de la direction ou le chef de la direction financière et secrétaire peuvent convoquer des réunions extraordinaires au besoin. Le CA détermine le lieu, la date et l'heure de ses réunions. Les réunions peuvent être tenues par téléphone ou tout autre moyen permettant aux membres du CA de communiquer entre eux. Les administrateurs indépendants tiennent des réunions à huis clos en l'absence des membres de la direction et des administrateurs non indépendants après chaque réunion du CA, à moins qu'ils n'y aient renoncé. Le président du CA ou l'administrateur en chef si le président du CA n'est pas un administrateur indépendant, préside les réunions à huis clos.
- Le président du CA et l'administrateur en chef approuvent l'ordre du jour des réunions et s'assurent que les documents présentés dans l'ordre du jour sont transmis aux administrateurs dans des délais suffisants pour permettre leur étude avant la tenue de la réunion. Tout administrateur peut proposer d'ajouter des questions à l'ordre du jour ou soulever à une réunion du CA des questions qui ne figurent pas à l'ordre du jour de cette réunion.

- Les procès-verbaux du CA doivent refléter fidèlement les discussions significatives et les décisions prises par le CA et doivent être distribués aux membres du CA pour approbation. Le secrétaire de la Société, son remplaçant désigné ou toute autre personne à qui le CA demande d'agir à ce titre fait fonction de secrétaire des réunions du CA. Le secrétaire de la Société, ou toute autre personne agissant à ce titre, dresse et conserve les procès-verbaux des réunions du CA.
- Le CA peut inviter toute personne dont il estime la présence souhaitable à réunion du CA. Cette personne n'a pas le droit de vote à la réunion.
- Le CA a libre accès aux membres de la haute direction, aux autres membres du personnel ainsi qu'aux documents de la Société et de ses filiales. Le CA a le pouvoir de prendre, aux frais de la Société, des avocats indépendants, des consultants ou d'autres conseillers selon ce qu'il juge nécessaire pour exercer son mandat et assumer ses responsabilités. Il fixe la rémunération de ces conseillers.

COMITÉS DU CA

- Le CA a mis en place le comité d'audit et le comité de régie d'entreprise et des ressources humaines. Sous réserve des lois et règlements applicables, le CA peut mettre sur pied d'autres comités du CA ou encore fusionner ou éliminer de tels comités.
- Le CA approuve le mandat de chaque comité du CA existant et de chaque nouveau comité du CA.
- Le CA délègue au comité intéressé les obligations et responsabilités énoncées dans les règles qui régissent ce comité. Le CA peut demander l'aide des comités dans l'accomplissement de ses tâches et leur déléguer des responsabilités supplémentaires lorsqu'il le juge approprié.
- Pour faciliter la communication entre le CA et chacun de ses comités, le président de chaque comité remet au CA un rapport sur les questions importantes débattues par son comité à la réunion du CA qui suit la réunion du comité.

RESPONSABILITÉS

Le CA assume les responsabilités suivantes :

A. Planification stratégique

- 1) réviser et approuver la planification stratégique de la Société, à savoir : l'identification des objectifs à court, moyen et long terme, tant quantitatifs que qualitatifs, l'approbation annuelle des stratégies propres à leur réalisation en tenant compte des opportunités et des risques et le suivi des réalisations par la direction;
- 2) réviser et approuver le budget annuel de la Société;
- 3) étudier et approuver périodiquement les résultats obtenus par la Société, les comparer avec les objectifs poursuivis, déterminer les causes des écarts observés et

approuver les correctifs appropriés, le cas échéant;

- 4) réviser et approuver la politique de dividendes ainsi qu'approuver le paiement de dividendes, le cas échéant;

B. Supervision de la direction

- 5) s'assurer, dans la mesure du possible, de l'intégrité du chef de la direction et des autres membres de la haute direction et que ces derniers promeuvent une culture d'intégrité au sein de la Société;
- 6) réviser et approuver la nomination, l'indemnisation, les plans de relève et la formation des hauts dirigeants; superviser leur rémunération;
- 7) élaborer et approuver la description de poste écrite du chef de la direction;
- 8) réviser la performance du chef de la direction en tenant compte de sa poste et des objectifs à atteindre;

C. Gestion des risques

- 9) identifier les principaux risques associés aux activités de la Société et s'assurer de la mise en place de mesures de gestion des risques appropriées;
- 10) surveiller l'intégrité des contrôles internes sur l'information financière ainsi que des procédures et contrôles de communication de l'information;
- 11) veiller à la conformité aux lois, règlements et normes applicables à la Société et à ses activités;
- 12) mettre en place et surveiller la mise en application de la politique environnementale;
- 13) mettre en place et surveiller la mise en application de la politique sur la qualité et la sécurité des produits;
- 14) surveiller la mise en place des mesures de gestion des risques liés à la santé et sécurité;

D. Communications

- 15) mettre en place et surveiller la mise en application de la politique de communication de l'information et réviser et approuver les documents d'information continue tels que les états financiers, le rapport de gestion, la circulaire de sollicitation de procurations, la notice annuelle et le rapport annuel;
- 16) en collaboration avec la direction, rencontrer les actionnaires de la Société à l'assemblée annuelle des actionnaires et être disponible pour répondre aux questions;

- 17) superviser la mise en place des mesures appropriées pour la réception de commentaires de la part des actionnaires de la Société;

E. Gouvernance et questions liées au CA

- 18) élaborer et approuver les descriptions de postes écrites du président du CA, de l'administrateur en chef et du président de chaque comité du CA;
- 19) mettre en place et superviser le processus d'évaluation de la performance du CA, de ses comités et des administrateurs de même qu'évaluer périodiquement leur performance;
- 20) mettre en place et superviser le processus de sélection et de recrutement des candidats au poste d'administrateurs;
- 21) déterminer le statut d'indépendance ou non de chacun des administrateurs;
- 22) mettre en place et superviser le programme d'orientation et de formation continue des administrateurs;
- 23) réviser et approuver la rémunération et l'indemnisation des administrateurs;
- 24) s'assurer, dans la mesure du possible, que chaque administrateur agisse avec intégrité et bonne foi au mieux des intérêts de la Société, le tout avec la diligence et la compétence dont ferait preuve, en pareilles circonstances, une personne prudente et diligente;
- 25) approuver l'approche de la Société en matière de gouvernance d'entreprise et notamment, adopter des principes et lignes directrices en matière de gouvernance spécifiquement applicables à la Société;
- 26) mettre en place et surveiller la mise en application du code d'éthique dans le but d'encourager et de promouvoir une culture qui valorise la conduite éthique des affaires;
- 27) réviser annuellement le mandat du CA;
- 28) étudier toute autre matière ou question qui pourrait lui être référée par l'un de ses comités ou pour laquelle le CA juge approprié d'être mandaté pour agir;
- 29) approuver les acquisitions et ventes importantes d'entreprises, tout contrat ou projet important, y compris les conventions relatives au financement et conventions en vertu desquelles des cautionnements sont consentis ou des éléments d'actifs importants sont donnés en garantie, ainsi que toute autre question importante concernant la Société.

De manière générale, le CA a la responsabilité d'approuver tous les sujets qui relèvent de la compétence des administrateurs en vertu de la Loi canadienne sur les sociétés par actions et de toute autre loi applicable.