

# Circulaire de sollicitation de procurations

# 2020

/ LE 4 JUIN 2020

*Saputo*



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

*Saputo*

Chers actionnaires,

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 2020, qui se tiendra le 6 août 2020 à 10 h (heure de l'Est).

Cette année, par souci de prudence quant à l'impact sans précédent de la pandémie de COVID-19 sur la santé publique et afin d'atténuer les risques pour la santé et la sécurité de nos collectivités, actionnaires, employés et autres parties intéressées, notre assemblée annuelle sera tenue en format entièrement virtuel. Les actionnaires pourront participer à l'assemblée en direct, poser des questions et exercer les droits de vote rattachés à leurs actions à l'égard de toutes les questions soumises à l'assemblée. Nous avons bon espoir que le fait de tenir une assemblée virtuelle se traduira par une participation accrue de nos actionnaires, en permettant à ceux qui ne pourraient pas autrement se rendre à une assemblée physique de participer en ligne tout en minimisant le risque pour la santé pouvant être lié à de grands rassemblements. Les actionnaires auront tous une chance égale de participer à l'assemblée en ligne, peu importe leur emplacement.

Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront assister, participer, voter et poser des questions à l'assemblée en ligne à l'adresse <https://web.lumiagm.com/177229360>. Les actionnaires non inscrits qui ne se seront pas dûment nommés eux-mêmes fondés de pouvoir pourront assister à l'assemblée uniquement en tant qu'invités. Les invités pourront écouter l'assemblée, mais ne pourront pas poser de questions ou voter.

La présente circulaire de sollicitation de procurations vous explique les questions soumises à l'assemblée, comment faire pour assister à l'assemblée en ligne 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.

À l'assemblée, la direction présentera notre situation financière et les faits saillants pour l'exercice 2020, qui comprennent l'annonce de nos cibles environnementales et notre engagement officiel à réaliser des progrès importants et durables d'ici 2025. De plus, les administrateurs seront élus, les auditeurs seront nommés, un vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants sera tenu et la proposition reçue d'un actionnaire sera soumise au vote. En outre, nous discuterons de nos activités et répondrons à vos questions.

Nous espérons que vous participerez à notre assemblée annuelle des actionnaires. S'il vous est impossible d'assister à l'assemblée virtuelle, 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 virtuelle, 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 téléphone ou par Internet.

Veuillez agréer, chers actionnaires, mes plus sincères salutations.

Le président du conseil et chef de la direction,

**LINO SAPUTO, JR.**

## TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>
RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE .....	4
ACTIONS COMPORTANT UN DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS.....	10
ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS.....	10
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS.....	18
PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES COMITÉS .....	23
RAPPORT SUR LES PRATIQUES DE GOUVERNANCE.....	25
VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS .....	43
RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION.....	44
CESSATION D'EMPLOI ET CHANGEMENT DE CONTRÔLE.....	68
TITRES POUVANT ÊTRE ÉMIS EN VERTU DE RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉE SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES.....	68
PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION.....	71
NOMINATION DES AUDITEURS .....	72
DIRIGEANTS ET AUTRES PERSONNES INTÉRESSÉS DANS DES OPÉRATIONS.....	72
PROPOSITION D'ACTIONNAIRE.....	72
INFORMATION ADDITIONNELLE.....	73
GÉNÉRALITÉS.....	73
APPROBATION DES ADMINISTRATEURS .....	73
ANNEXE A – PROPOSITION D'ACTIONNAIRE .....	74
ANNEXE B – MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION .....	76

## 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 à l'assemblée annuelle (l'« assemblée ») des porteurs d'actions ordinaires de la Société (les « actions ordinaires ») qui se tiendra à 10 h (heure de l'Est) le 6 août 2020 en ligne seulement à l'adresse <https://web.lumiagm.com/177229360> aux fins indiquées 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 minimales et courants, des procurations par téléphone, par courriel ou par le biais d'entrevues personnelles.

La Société appliquera la procédure de notification et d'accès pour envoyer les documents d'assemblée aux actionnaires, comme l'y autorisent les autorités canadiennes en valeurs mobilières et conformément aux objectifs énoncés dans sa politique environnementale. Cette procédure permet aux émetteurs d'afficher en ligne des documents d'assemblée plutôt que d'envoyer par la poste des exemplaires imprimés aux actionnaires. Au lieu de recevoir la présente circulaire, les actionnaires recevront un avis (la « **lettre de notification et d'accès** ») leur donnant des instructions sur la manière d'accéder en ligne à la circulaire et aux autres documents reliés aux procurations. La lettre de notification et d'accès et le formulaire de procuration ou d'instructions de vote ont été envoyés aux actionnaires inscrits et non inscrits. La présente circulaire et les autres documents pertinents sont accessibles sur le site Web de la Société au [www.saputo.com](http://www.saputo.com) et sur SEDAR au [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

La Société a choisi de payer la transmission de la présente circulaire et des autres documents reliés aux procurations aux propriétaires 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 propriétaires véritables la documentation relative aux procurations afin d'obtenir leurs instructions. Les frais de sollicitation sont à la charge de la Société.

### QUESTIONS SOUMISES AUX ACTIONNAIRES

Les questions suivantes seront portées à l'ordre du jour de l'assemblée :

1. Élection des administrateurs;
2. Nomination des auditeurs;
3. Adoption d'une résolution consultative non contraignante sur l'approche de la Société en matière de rémunération des hauts dirigeants;
4. Proposition d'actionnaire dont le texte figure à l'annexe A;
5. Examen de toute autre question, s'il en est, dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

## ASSEMBLÉE ENTIÈREMENT VIRTUELLE

Cette année, par souci de prudence quant à l'impact sans précédent de la pandémie de COVID-19 sur la santé publique et afin d'atténuer les risques pour la santé et la sécurité de nos collectivités, actionnaires, employés et autres parties intéressées, notre assemblée annuelle sera entièrement virtuelle et diffusée en direct sur le Web. Les actionnaires auront tous une chance égale de participer à l'assemblée en ligne, peu importe leur emplacement.

Les actionnaires ne pourront pas assister en personne à l'assemblée. Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront assister, participer et voter à l'assemblée en ligne à l'adresse <https://web.lumiagm.com/177229360> en suivant les étapes présentées ci-dessous. Les actionnaires (véritables) non inscrits qui ne se sont pas dûment nommés eux-mêmes fondés de pouvoir pourront accéder à l'assemblée en cliquant sur « Je suis un invité » et en remplissant le formulaire en ligne. Ils pourront assister à l'assemblée diffusée en direct, mais ne pourront pas y poser des questions ou voter. Voir « Nomination des fondés de pouvoir » pour obtenir plus de renseignements sur le vote à l'assemblée et sur la manière de vous nommer vous-même fondé de pouvoir et de procéder à une inscription auprès de Services aux investisseurs Computershare (« **Computershare** »). Pour assister à l'assemblée :

- Connectez-vous en ligne à l'adresse <https://web.lumiagm.com/177229360>. Nous vous recommandons de vous connecter au moins une heure avant le début de l'assemblée. L'assemblée commencera à 10 h (heure de l'Est) le 6 août 2020, à moins d'un ajournement ou d'un report.
- Cliquez sur « J'ai un identifiant » puis inscrivez votre numéro de contrôle et le mot de passe **Saputo2020** (sensible à la casse).
  - **Actionnaires inscrits** : Le numéro de contrôle se trouvant sur le formulaire de procuration ou l'avis par courriel que vous avez reçu est votre numéro de contrôle.
  - **Fondés de pouvoir dûment nommés** : Computershare enverra un numéro de contrôle par courriel au fondé de pouvoir seulement après l'heure limite pour la remise des procurations et lorsque le fondé de pouvoir aura été dûment nommé ET inscrit conformément aux modalités décrites à la rubrique « Nomination des fondés de pouvoir » ci-après.

**OU**

- Cliquez sur « Invité » puis remplissez le formulaire en ligne.

Il est important que vous soyez connecté à Internet pendant toute la durée de l'assemblée pour être en mesure de voter lors du scrutin. Assurez-vous d'utiliser une connexion Internet forte, de préférence haute vitesse, pour participer à l'assemblée. Il vous incombe de veiller à ce que votre connexion soit bonne pendant l'assemblée.

Si vous éprouvez des difficultés techniques pendant le processus de connexion ou l'assemblée, veuillez appeler au 1 800 564-6253 (sans frais en Amérique du Nord) ou au 514 982-7555 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord).

## ACTIONNAIRES INSCRITS ET NON INSCRITS

Vous êtes actionnaire inscrit si vos actions ordinaires sont inscrites directement à votre nom auprès de Computershare. Vous pouvez détenir vos actions ordinaires sous la forme d'un certificat d'actions ou par le biais du système d'inscription directe (SID) dans les registres de Computershare sous forme électronique. À moins d'indication contraire dans la présente circulaire, dans le formulaire de procuration ou dans l'avis de convocation, le terme « actionnaires » désigne les actionnaires inscrits.

Vous êtes actionnaire non inscrit si un intermédiaire (comme un courtier, une banque, une société de fiducie ou une autre institution financière) (un « **intermédiaire** ») détient vos actions ordinaires en votre nom. L'actionnaire non inscrit doit s'assurer que ses instructions de vote sont communiquées à la personne pertinente bien avant l'assemblée ou toute reprise de celle-ci. **Dans tous les cas, les actionnaires non inscrits doivent lire attentivement les instructions transmises par leur intermédiaire, y compris celles concernant les modalités de livraison du formulaire d'instructions de vote.**

Les intermédiaires doivent demander les instructions de vote des actionnaires non inscrits avant l'assemblée. Les intermédiaires disposent de leurs propres procédures pour l'envoi des documents et de leurs propres instructions de vote. Les actionnaires non inscrits doivent respecter ces instructions pour que leurs droits de vote soient exercés à l'assemblée. Au Canada, il est fréquent que les courtiers aient recours à un fournisseur de services, comme Broadridge Financial Solutions Inc. (« Broadridge ») ou Computershare, pour envoyer les documents liés aux assemblées aux actionnaires non inscrits et pour obtenir les instructions de leurs clients. Les actionnaires non inscrits ne peuvent se servir d'un formulaire d'instructions de vote reçu de Broadridge ou de Computershare 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 intermédiaire, veuillez communiquer directement avec votre intermédiaire.

## COMMENT VOTER

### Vote par procuration avant l'assemblée

Vous pouvez voter avant l'assemblée en remplissant votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote conformément aux directives qui y sont indiquées. Les actionnaires non inscrits doivent suivre rigoureusement les directives de leurs intermédiaires pour que les droits de vote rattachés à leurs actions ordinaires soient exercés à l'assemblée. Le vote par procuration est le moyen le plus facile de voter. Vous donnez à une autre personne l'autorisation d'assister à l'assemblée et de voter en votre nom.

Les administrateurs de la Société désignés comme fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ci-joint (les « **fondés de pouvoir de Saputo** ») exerceront (ou s'abstiendront d'exercer) les droits de vote rattachés aux actions ordinaires pour lesquelles ils ont reçu mandat, dans tout scrutin pouvant être tenu, conformément à vos instructions. Si des modifications sont apportées aux points à l'ordre du jour ou si de nouvelles questions sont dûment soumises à l'assemblée, le fondé de pouvoir pourra voter sur ces questions comme bon lui semble.

**Vous avez le droit de nommer quelqu'un d'autre comme fondé de pouvoir. Cette personne n'est pas tenue d'être un actionnaire. Voir « Nomination des fondés de pouvoir » ci-après.**

Il existe trois façons pour les actionnaires inscrits de voter par procuration avant l'assemblée :

- **Vote par téléphone** – Vous pouvez voter en composant le numéro de téléphone sans frais 1 866 732-VOTE (8683). Vous devrez composer votre numéro de contrôle indiqué sur le formulaire de procuration. Si vous votez par téléphone, vous ne pouvez pas désigner un fondé de pouvoir autre que les administrateurs de Saputo nommés dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote. Veuillez suivre les instructions vocales qui vous permettent d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires et confirmer que vos instructions ont été correctement enregistrées.
- **Vote par Internet** – Vous pouvez voter en ouvrant une session sur le site Web indiqué sur le formulaire de procuration à l'adresse [www.investorvote.com](http://www.investorvote.com). Veuillez suivre les indications du site Web qui vous permettent d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires et confirmer que vos instructions ont été correctement enregistrées.
- **Retour de votre formulaire de procuration par la poste** – Remplissez et signez le formulaire de procuration ci-joint et retournez-le par la poste dans l'enveloppe affranchie fournie.

Les procurations, qu'elles soient remises par Internet, par téléphone ou par la poste comme il est décrit ci-dessus, doivent parvenir à Computershare (Services aux investisseurs Computershare inc., 100 University Avenue, 8th Floor, North Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1) au plus tard à 10 h le 4 août 2020 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. Les droits de vote s'attachant à vos actions ordinaires seront exercés conformément aux instructions données dans la procuration. Le délai de remise des procurations peut être supprimé ou prorogé par le président de l'assemblée à son entière discrétion et sans préavis.

Si vous êtes un actionnaire inscrit, veuillez appeler Computershare au 1 800 564-6253 (sans frais en Amérique du Nord) ou au 514 982-7555 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord), au sujet de toute question concernant le vote.

#### Vote à l'assemblée

Les actionnaires inscrits peuvent voter à l'assemblée en remplissant un bulletin de vote en ligne pendant l'assemblée, comme il est décrit plus en détail à la rubrique « Assemblée entièrement virtuelle » ci-dessus.

Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas dûment nommés eux-mêmes fondés de pouvoir ne pourront pas voter à l'assemblée mais pourront y participer en tant qu'invités. Cela est dû au fait que la Société et Computershare n'ont aucun registre des actionnaires non inscrits de la Société, si bien qu'ils ne connaissent pas vos avoirs en actions et ne savent pas si vous avez le droit de voter, à moins que vous vous soyez nommé vous-même fondé de pouvoir. Si vous êtes un actionnaire non inscrit et souhaitez voter à l'assemblée, veuillez vous nommer vous-même fondé de pouvoir en inscrivant votre propre nom dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire d'instructions de vote qui vous a été envoyé et suivre toutes les directives, y compris quant au délai, fournies par votre intermédiaire. Voir « Nomination des fondés de pouvoir » ci-après et « Assemblée entièrement virtuelle » ci-dessus.

## NOMINATION DES FONDÉS DE POUVOIR

### Nomination des fondés de pouvoir

Les fondés de pouvoir de Saputo sont administrateurs de la Société. Tout porteur d'actions ordinaires a le droit de nommer une personne (qui n'est pas nécessairement actionnaire) 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 et, dans chaque cas, remettre le formulaire de procuration rempli à Computershare (Services aux investisseurs Computershare inc., 100 University Avenue, 8th Floor, North Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1) au plus tard à 10 h le 4 août 2020 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.

### Pouvoir discrétionnaire des fondés de pouvoir

Les personnes désignées fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ci-joint exerceront (ou s'abstiendront d'exercer) les droits de vote rattachés aux actions ordinaires pour lesquelles elles ont reçu mandat conformément aux instructions données sur le formulaire de procuration. Le vote de l'actionnaire qui précise un choix quant à une question soumise à l'assemblée sera exercé conformément à ses instructions. Si aucune instruction n'est donnée, les droits de vote se rattachant aux actions ordinaires seront exercés :

#### **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**

- **la proposition d'actionnaire dont le texte figure à l'annexe A de la présente circulaire.**

Toute procuration remplie confère un pouvoir discrétionnaire au fondé de pouvoir quant aux modifications des questions indiquées dans l'avis de convocation et quant à toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

### Désignation d'un tiers à titre de fondé de pouvoir

Le texte qui suit s'applique aux actionnaires inscrits et non inscrits qui souhaitent nommer comme fondé de pouvoir une personne autre que les fondés de pouvoir de Saputo indiqués dans le formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote. L'actionnaire qui souhaite se nommer lui-même fondé de pouvoir ou qui souhaite nommer un fondé de pouvoir tiers pour le représenter à l'assemblée **DOIT** remettre son formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote (selon le cas) le désignant ou désignant ce fondé de pouvoir tiers **ET** s'inscrire ou inscrire ce fondé de pouvoir tiers en ligne, comme il est décrit ci-après. Son inscription ou l'inscription du fondé de pouvoir tiers est une étape supplémentaire qu'il devra suivre **APRÈS** avoir remis le formulaire de procuration ou d'instructions



de vote. Si l'actionnaire omet d'inscrire son fondé de pouvoir, ce dernier ne recevra pas le numéro de contrôle servant d'authentifiant pour voter à l'assemblée en ligne et, par conséquent, ne pourra participer à l'assemblée en ligne qu'à titre d'invité.

**Étape 1 : Remettez votre procuration ou formulaire d'instructions de vote.** Pour vous nommer vous-même fondé de pouvoir ou nommer un fondé de pouvoir tiers, indiquez votre nom ou le nom de la personne dans l'espace réservé à cette fin sur la procuration ou le formulaire d'instructions de vote et suivez les directives pour remettre cette procuration ou ce formulaire d'instructions de vote. L'actionnaire doit avoir rempli et remis sa procuration ou son formulaire d'instructions de vote avant de passer à l'étape suivante, soit l'inscription de son fondé de pouvoir.

Si vous êtes un actionnaire non inscrit et souhaitez voter à l'assemblée, veuillez inscrire votre propre nom dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire d'instructions de vote qui vous a été envoyé par votre intermédiaire, suivre toutes les directives fournies par votre intermédiaire ET vous inscrire vous-même en tant que votre fondé de pouvoir, comme il est décrit ci-après. Ce faisant, vous demandez à votre intermédiaire de vous nommer fondé de pouvoir. Il est important de suivre les directives de votre intermédiaire concernant la manière de signer et de retourner les documents.

**Étape 2 : Inscrivez votre fondé de pouvoir.** Pour vous inscrire ou inscrire un fondé de pouvoir tiers, vous devez remettre votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote (selon le cas) avant d'inscrire votre fondé de pouvoir. L'actionnaire doit avoir remis son formulaire de procuration ou d'instructions de vote avant de passer à l'étape suivante, soit l'inscription de son fondé de pouvoir. Si l'actionnaire omet de nommer en bonne et due forme son fondé de pouvoir, ce dernier ne recevra pas d'identifiant pour participer à l'assemblée. Pour inscrire un fondé de pouvoir, l'actionnaire DOIT visiter le <http://www.computershare.com/saputo2020> au plus tard à 10 h le 4 août 2020 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, et fournir à Computershare les coordonnées de son fondé de pouvoir afin que Computershare puisse envoyer au fondé de pouvoir un identifiant par courriel. Sans identifiant, les fondés de pouvoir ne pourront pas voter ou poser des questions à l'assemblée, mais pourront y participer en tant qu'invités.

## RÉVOCATION D'UNE PROCURATION

L'actionnaire peut révoquer un formulaire de procuration qu'il a déjà rempli en remettant un avis écrit à cet effet au secrétaire de la Société au plus tard le jour ouvrable précédant l'assemblée.

## CONDITIONS DE VOTE ET QUORUM

Le quorum sera atteint à l'assemblée si les porteurs d'au moins 25 % des actions ordinaires donnant le droit de vote à l'assemblée y participent en ligne ou y sont représentés par fondé de pouvoir, quel que soit le nombre de personnes effectivement présentes. Il suffira que le quorum soit atteint à l'ouverture de l'assemblée pour que les actionnaires puissent délibérer. Si le quorum n'est pas atteint à l'ouverture de l'assemblée, les actionnaires présents ou représentés par fondé de pouvoir pourront reporter l'assemblée à une heure et à un lieu donnés mais ne pourront traiter d'autres questions.

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

## 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 26 mai 2020, la Société avait 408 729 435 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 12 juin 2020 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 26 mai 2020, 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. <sup>(1)</sup>	Propriétaire inscrit	129 585 101 <sup>(2)</sup>	32 %
Placements Italcant Inc. <sup>(3)</sup>	Propriétaire inscrit	42 500 000	10 %

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

(2) Comprend 2 525 253 actions ordinaires détenues indirectement par Jolina Capital Inc. par l'intermédiaire de 11446037 Canada Inc.

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

## ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

---

Pour l'exercice 2021, le conseil d'administration de la Société (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 candidat, l'année au cours de laquelle il est devenu administrateur pour la première fois, sa fonction principale, son indépendance par rapport à la Société, sa biographie, sa présence aux réunions du conseil et de comités, sa participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes, le cas échéant, et à des comités du conseil d'administration de ces sociétés, et le nombre de titres de la Société dont il avait, directement ou indirectement, la propriété véritable ou le contrôle. Voir la rubrique « Grille des compétences » pour de plus amples renseignements sur les compétences des candidats.

**LINO SAPUTO, JR.**

Québec, Canada  
53 ans  
Administrateur depuis 2001  
Non indépendant

**Résultats du vote de 2019 :**  
En faveur : 98,27 %  
Abstentions : 1,73 %

**FONCTION PRINCIPALE ACTUELLE**

Président du conseil et chef de la direction de la Société

**PROFIL DE CARRIÈRE**

Lino 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, au 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. Sous sa gouverne, la Société a mis en œuvre la promesse Saputo, soit son engagement à incarner les valeurs sur lesquelles elle a été fondée en 1954. En 2019, M. Saputo, Jr. a reçu le prix P.-D. G. de l'année du Canada<sup>MC</sup>, créé en 1990 pour souligner le leadership exemplaire et les réalisations d'un chef de la direction canadien.

Participation au conseil et aux comités de Saputo pour l'exercice 2020	Présences aux réunions pour l'exercice 2020	Rémunération reçue pour l'exercice 2020
Conseil (président)	10/10 100 %	4 004 000 \$ <sup>(1)</sup>

**Titres détenus ou contrôlés**

Actions ordinaires	Valeur (\$) <sup>(2)</sup>
136 902	4 632 764

**Exigence concernant l'actionnariat des administrateurs satisfaite**

Oui <sup>(3)</sup>

**Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes**

Banque Nationale du Canada

**Participation à d'autres comités**

Comité de révision et de gouvernance  
Comité de gestion des risques

**LOUIS-PHILIPPE CARRIÈRE, FCPA, FCA**

Québec, Canada  
59 ans  
Administrateur depuis 2017  
Non indépendant

**Résultats du vote de 2019 :**  
En faveur : 99,85 %  
Abstentions : 0,15 %

**FONCTION PRINCIPALE ACTUELLE**

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<sup>er</sup> août 2017, M. Carrière a pris sa retraite à titre de chef de la direction financière et secrétaire après 30 ans de service auprès de la Société. 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. Du 1<sup>er</sup> août 2017 au 3 avril 2020, M. Carrière a agi à titre de conseiller sénior de la Société.

Participation au conseil et aux comités de Saputo pour l'exercice 2020	Présences aux réunions pour l'exercice 2020	Rémunération reçue pour l'exercice 2020
Conseil	9/10 90 %	932 005 \$ <sup>(4)</sup>

**Titres détenus ou contrôlés**

Actions ordinaires	Options <sup>(5)</sup>	UAP <sup>(5)</sup>	Valeur (\$) <sup>(2)</sup>
46 435	561 285	29 488	4 063 667

**Exigence concernant l'actionnariat des administrateurs satisfaite**

Oui <sup>(3)</sup>

**Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes**

Groupe WSP Global Inc.

**Participation à d'autres comités**

Comité d'audit (président)

**HENRY E. DEMONE**

Nouvelle-Écosse, Canada  
66 ans  
Administrateur depuis 2012  
Indépendant

**Résultats du vote de 2019 :**  
En faveur : 99,62 %  
Abstentions : 0,38 %

**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 1992 à 2015 et d'août 2017 à mai 2018.

Participation au conseil et aux comités de Saputo pour l'exercice 2020	Présences aux réunions pour l'exercice 2020		Rémunération reçue pour l'exercice 2020
Conseil	10/10	100 %	260 000 \$
Comité de régie d'entreprise et des ressources humaines	6/6	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 <sup>(6)</sup>	Valeur (\$) <sup>(2)</sup>	Oui <sup>(3)</sup>	Emera Incorporated	Comité des candidatures et de gouvernance Comité de gestion des ressources et de rémunération
10 000	50 334	2 041 703			

**ANTHONY M. FATA**

Québec, Canada  
53 ans  
Administrateur depuis 2008  
Indépendant

**Résultats du vote de 2019 :**  
En faveur : 99,42 %  
Abstentions : 0,58 %

**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 2020	Présences aux réunions pour l'exercice 2020		Rémunération reçue pour l'exercice 2020
Conseil (administrateur en chef)	10/10	100 %	340 000 \$
Comité de régie d'entreprise et des ressources humaines (président)	6/6	100 %	

Titres détenus ou contrôlés			Exigence concernant l'actionariat des administrateurs satisfaite	Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes <sup>(7)</sup>	Participation à d'autres comités
Actions ordinaires	UAD <sup>(6)</sup>	Valeur (\$) <sup>(2)</sup>	Oui <sup>(3)</sup>	Aucune	
12 000	95 862	3 650 050			

**ANNALISA KING, IAS.A**

Colombie-Britannique, Canada  
53 ans  
Administratrice depuis 2012  
Indépendante

**Résultats du vote de 2019 :**

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<sup>me</sup> 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<sup>me</sup> 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 2020	Présences aux réunions pour l'exercice 2020	Rémunération reçue pour l'exercice 2020
Conseil	10/10 100 %	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 <sup>(6)</sup>	Valeur (\$) <sup>(2)</sup>	Oui <sup>(3)</sup>	First Capital Reality Inc. La Compagnie Du Nord-Ouest Inc.	Comité d'audit Comité de gouvernance (présidente) Comité d'audit Comité de rémunération
3 031	51 114	1 832 267			

**KAREN KINSLEY, FCPA, FCA, IAS.A**

Ontario, Canada  
63 ans  
Administratrice depuis 2015  
Indépendante

**Résultats du vote de 2019 :**

En faveur : 99,94 %  
Abstentions : 0,06 %

**FONCTION PRINCIPALE ACTUELLE**

Administratrice de sociétés

**PROFIL DE CARRIÈRE**

Karen Kinsley est actuellement administratrice de sociétés. De 1987 à 2013, M<sup>me</sup> Kinsley a occupé divers postes au sein de la Société canadienne d'hypothèques et de logement, notamment le poste de chef des finances pendant neuf ans, le poste de vice-présidente, Assurance prêt hypothécaire et titrisation et le poste de présidente et chef de la direction de 2003 à 2013.

Participation au conseil et aux comités de Saputo pour l'exercice 2020	Présences aux réunions pour l'exercice 2020	Rémunération reçue pour l'exercice 2020
Conseil	10/10 100 %	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 <sup>(6)</sup>	Valeur (\$) <sup>(2)</sup>	Oui <sup>(3)</sup>	Banque Nationale du Canada Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix	Comité d'audit (présidente) Comité de gestion des risques Comité d'audit
6 800	25 473	1 092 118			

**TONY METI, IAS.A**

Québec, Canada  
65 ans  
Administrateur depuis 2008  
Indépendant

**Résultats du vote de 2019 :**  
En faveur : 99,40 %  
Abstentions : 0,60 %

**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 2020	Présences aux réunions pour l'exercice 2020		Rémunération reçue pour l'exercice 2020
Conseil	10/10	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 <sup>(6)</sup>	Valeur (\$) <sup>(2)</sup>	Oui <sup>(3)</sup>	Groupe ADF inc. (co-président du conseil)	Comité d'audit Comité de rémunération, candidatures et gouvernance
20 800	105 913	4 287 968			

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

Québec, Canada  
53 ans  
Administratrice depuis 2016  
Indépendante

**Résultats du vote de 2019 :**  
En faveur : 99,62 %  
Abstentions : 0,38 %

**FONCTION PRINCIPALE ACTUELLE**

Première vice-présidente et chef des ressources humaines, Cogeco inc. (société de télécommunications)

**PROFIL DE CARRIÈRE**

Diane Nysztor est première vice-présidente et chef des ressources humaines d'entreprise de Cogeco inc. depuis le 31 août 2019. Elle a été première vice-présidente, Ressources humaines d'entreprise de Cogeco inc. d'octobre 2015 à août 2019 et vice-présidente, Ressources humaines d'entreprise de Cogeco inc. d'octobre 2014 à octobre 2015. Auparavant, M<sup>me</sup> Nysztor 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 2020	Présences aux réunions pour l'exercice 2020		Rémunération reçue pour l'exercice 2020
Conseil	10/10	100 %	260 000 \$
Comité de régie d'entreprise et des ressources humaines	6/6	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 <sup>(6)</sup>	Valeur (\$) <sup>(2)</sup>	Oui <sup>(3)</sup>	Aucune	
5 000	23 904	978 111			

**FRANZISKA RUF**

Québec, Canada  
57 ans  
Administratrice depuis 2016  
Indépendante

**Résultats du vote de 2019 :**  
En faveur : 99,61 %  
Abstentions : 0,39 %

**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 et Fusions et acquisitions depuis 2009. Avant d'occuper son poste actuel, M<sup>me</sup> 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 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<sup>me</sup> Ruf est membre du Barreau du Québec.

Participation au conseil et aux comités de Saputo pour l'exercice 2020	Présences aux réunions pour l'exercice 2020		Rémunération reçue pour l'exercice 2020
Conseil	10/10	100 %	260 000 \$
Comité de régie d'entreprise et des ressources humaines	6/6	100 %	

**Titres détenus ou contrôlés**

Actions ordinaires	UAD <sup>(6)</sup>	Valeur (\$) <sup>(2)</sup>
2 000	23 904	876 591

**Exigence concernant l'actionariat des administrateurs satisfaite**

Oui <sup>(3)</sup>

**Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes**

Aucune

**Participation à d'autres comités****ANNETTE VERSCHUREN, O.C.**

Ontario, Canada  
63 ans  
Administratrice depuis 2013  
Indépendante

**Résultats du vote de 2019 :**  
En faveur : 99,84 %  
Abstentions : 0,16 %

**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<sup>me</sup> Verschuren a été présidente de Home Depot Canada de 1996 à 2011. M<sup>me</sup> Verschuren est présidente du conseil de Technologies du développement durable Canada (TDDC), fondation créée par le gouvernement du Canada pour appuyer les technologies environnementales, et coprésidente du conseil de l'initiative des dirigeants pour l'IntelliProspérité, initiative lancée en 2016 par des dirigeants canadiens de renom prônant une vision avant-gardiste destinée à rendre l'économie canadienne plus verte et concurrentielle. En 2011, M<sup>me</sup> Verschuren a été nommée Officier de l'Ordre du Canada pour son apport au commerce de détail et à la responsabilité sociale d'entreprise.

Participation au conseil et aux comités de Saputo pour l'exercice 2020	Présences aux réunions pour l'exercice 2020		Rémunération reçue pour l'exercice 2020
Conseil	10/10	100 %	260 000 \$
Comité d'audit	7/7	100 %	

**Titres détenus ou contrôlés**

Actions ordinaires	UAD <sup>(6)</sup>	Valeur (\$) <sup>(2)</sup>
8 000	27 511	1 201 692

**Exigence concernant l'actionariat des administrateurs satisfaite**

Oui <sup>(3)</sup>

**Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes**

Air Canada

Canadian Natural Resources Limited

**Participation à d'autres comités**

Comité de gouvernance et de mises en candidature (présidente)  
Comité d'audit, des finances et du risque

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.
- (2) Cette valeur correspond au nombre d'actions ordinaires, 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 2020 (33,84 \$) 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 à la TSX le 31 mars 2020 (33,84 \$) et le prix d'exercice applicable.
- (3) Voir « Politique d'actionariat à l'intention des membres de la haute direction ».
- (4) M. Carrière a été conseiller sénior de la Société jusqu'au 3 avril 2020 et n'a reçu aucune rémunération pour les services qu'il a rendus à titre d'administrateur à l'exercice 2020.
- (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 a été 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 26 mai 2020 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			Nombre d'années au conseil de Saputo				Trois principales compétences (1) (2) (3)								
	Entre 50-54 ans	Entre 55-59 ans	Entre 60-70 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 manufacturière, alimentaire et pharmaceutique	International	Détail et tendances de consommation	Affaires gouvernementales et réglementaires	Comptabilité et finances	Fusions et acquisitions	Gestion et stratégie	Environnement, responsabilité sociale et gouvernance
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 Saputo, Jr.	X							X							X	X
Annette Verschuren		X				X				X	X					X

(1) Définition des compétences :

Industries manufacturière, alimentaire et pharmaceutique : expérience de cadre supérieur dans l'industrie manufacturière, alimentaire et/ou pharmaceutique;

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;

Environnement, responsabilité sociale et gouvernance : expérience pertinente pour la Société et liée aux politiques, aux pratiques ou à la gestion du risque en matière d'environnement, de développement durable, de responsabilité sociale et d'entreprise et/ou de gouvernance.

(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. Le dernier examen par un consultant indépendant a été mené pour l'exercice 2018 et concluait 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). Pour l'exercice 2020, le comité de régie d'entreprise et des RH a recommandé au conseil de continuer à se fier aux résultats de l'examen mené pour l'exercice 2018 et, par conséquent, de ne pas modifier la rémunération des administrateurs pour l'exercice 2020 qui est conforme à la politique de rémunération des administrateurs de la Société, comme c'était le cas à l'exercice 2019.

Le groupe de référence utilisé pour la rémunération des administrateurs de la Société (le « **groupe de référence pour les administrateurs** ») tient compte du bassin de recrutement de la Société pour les administrateurs et est composé du groupe de référence canadien (défini ci-après) ainsi que d'autres émetteurs inscrits à la TSX et mentionnés ci-après. Le groupe de référence canadien est décrit à la sous-rubrique « Groupes de référence » de la rubrique « Rémunération de la haute direction ». Les autres émetteurs inscrits à la TSX ont été choisis parce qu'ils sont de taille semblable à celle de la Société et/ou exercent d'importantes activités aux États-Unis et ailleurs. L'objectif de 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.
Empire Company Limited	Bombardier Inc.	Goldcorp Inc.
George Weston Limitée	Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	Les Compagnies Loblaw limitée
Les Aliments Maple Leaf Inc.	Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée	Shaw Communications Inc.
Metro inc.	La Société Canadian Tire Limitée	Groupe SNC-Lavalin inc.
Molson Coors Beverage Company	Celestica Inc.	Thomson Reuters Corporation
Nutrien Ltd.	Groupe CGI inc.	
Primo Water Corporation		

Le tableau qui suit présente la rémunération annuelle versée aux administrateurs au cours de l'exercice 2020, en espèces ou sous forme d'unités d'actions différées (« UAD »), selon la politique de rémunération et le régime d'UAD. La Société ne verse aucun jeton de présence pour la participation aux réunions du conseil ou des comités.

<b>Rémunération annuelle</b>	
Président du conseil <sup>(1)</sup>	–
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) <sup>(2)</sup>	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) Pour l'exercice 2020, M. Carrière n'est pas admissible à une rémunération en qualité d'administrateur puisqu'il a agi 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 marchande des titres dont les administrateurs doivent avoir la propriété pour satisfaire aux exigences minimales prévues par 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](http://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 des titres dont les administrateurs de la Société doivent avoir la propriété pour satisfaire aux exigences prévues par la politique d'actionnariat est supérieure à la valeur moyenne des avoirs en titres exigés des administrateurs des sociétés qui composent le groupe de référence pour les administrateurs et qui sont dotées d'une politique d'actionnariat à l'intention des administrateurs.

En date du 31 mars 2020, tous les administrateurs respectaient la valeur minimale imposée par la politique d'actionnariat. L'information qui est présentée dans le tableau ci-dessous est fournie en date du 31 mars 2020.

Administrateur <sup>(1)</sup>	Actions ordinaires	UAD <sup>(2)</sup>	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et/ou des UAD (\$) <sup>(3)</sup>	Exigence minimale (\$) <sup>(4)</sup>	Respecte les exigences d'actionnariat applicables aux administrateurs de la Société
Louis-Philippe Carrière	46 435	-	46 435	1 571 360	720 000	Oui
Henry E. Demone	10 000	50 334	60 334	2 041 703	780 000	Oui
Anthony M. Fata	12 000	95 862	107 862	3 650 050	1 020 000	Oui
Annalisa King	3 031	51 114	54 145	1 832 267	780 000	Oui
Karen Kinsley	6 800	25 473	32 273	1 092 118	780 000	Oui
Tony Meti	20 800	105 913	126 713	4 287 968	945 000	Oui
Diane Nyisztor	5 000	23 904	28 904	978 111	780 000	Oui
Franziska Ruf	2 000	23 094	25 094	876 591	780 000	Oui
Annette Verschuren	8 000	27 511	35 511	1 201 692	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'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) 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 2020 (33,84 \$).

(4) Cette valeur correspond à trois fois la rémunération annuelle en vigueur de chaque administrateur.

### 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 2020 et la forme dans laquelle cette rémunération a été versée.

Nom <sup>(1)(2)</sup>	Rémunération totale gagnée <sup>(3)</sup> (\$)	Répartition de la rémunération gagnée			Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
		Espèces (\$)	UAD <sup>(4)(5)</sup> (\$)	Répartition de la rémunération entre les espèces et les UAD (%)		
Henry E. Demone	260 000	130 000	130 000	50 % en espèces/50 % 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	130 000	130 000	50 % en espèces/50 % 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	390 000	1 825 000	-	-	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) Au cours de l'exercice 2020, M. Carrière a reçu une rémunération de 932 005 \$ en qualité de conseiller sénior de la Société, mais n'a reçu aucune rémunération supplémentaire pour ses services à titre d'administrateur. M. Carrière n'est plus le conseiller sénior de la Société depuis le 3 avril 2020.
- (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 (i) 50 % de leur rémunération annuelle en espèces et 50 % en UAD, ou (ii) 100 % de leur rémunération annuelle 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 2020. 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 <sup>(1)</sup>	Attributions fondées sur des options					Attributions fondées sur des actions		
	Date d'attribution	Actions ordinaires sous-jacentes aux options non exercées (n <sup>bre</sup> )	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 <sup>bre</sup> )	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) (\$) <sup>(5)(6)</sup>
Louis-Philippe Carrière <sup>(2)</sup>	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		-	-	
	04/01/2017	127 781	46,29	04/01/2027	1 494 433 <sup>(3)</sup>	29 488	997 874 <sup>(4)</sup>	-
Henry E. Demone	-	-	-	-	-	-	-	1 703 307
Anthony M. Fata	-	-	-	-	-	-	-	3 243 996
Annalisa King	-	-	-	-	-	-	-	1 729 724
Karen Kinsley	-	-	-	-	-	-	-	862 032
Tony Meti	-	-	-	-	-	-	-	3 584 120
Diane Nyisztor	-	-	-	-	-	-	-	808 933
Franziska Ruf	-	-	-	-	-	-	-	808 933
Annette Verschuren	-	-	-	-	-	-	-	930 996

- (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 a été membre de la haute direction de la Société jusqu'au 1<sup>er</sup> 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. À l'exercice 2020, M. Carrière a agi à titre de conseiller sénior de la Société et n'a reçu aucune UAD ni autre rémunération pour ses services à titre d'administrateur.
- (3) Cette valeur correspond à la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 mars 2020 (33,84 \$) 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 par rapport au prix d'exercice (voir « Régimes incitatifs à long terme »).
- (4) Cette valeur correspond à la valeur de paiement d'UAP attribuées le 1<sup>er</sup> avril 2017 selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 mars 2020 (33,84 \$) et un multiplicateur d'acquisition de trois ans (défini ci-après) de 68,2 % pour le cycle de performance terminé le 31 mars 2020, applicable suivant les changements apportés à la structure d'acquisition des UAP (voir « Régimes incitatifs à long terme » et « Changements dans la structure d'acquisition des UAP »).
- (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 2020 (33,84 \$). 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 2020 et la présence de leurs membres. Au cours de l'année, 10 réunions du conseil, sept réunions du comité d'audit et six réunions du comité de régie d'entreprise et des RH ont eu lieu. Le taux de présence était de 99 % 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.

<b>Sommaire des présences des administrateurs</b>			
<b>Administrateur</b>	<b>Conseil</b>	<b>Comité d'audit</b>	<b>Comité de régie d'entreprise et des RH</b>
Lino Saputo, Jr.	10 sur 10	-	-
Louis-Philippe Carrière	9 sur 10	-	-
Henry E. Demone	10 sur 10	-	6 sur 6
Anthony M. Fata	10 sur 10	-	6 sur 6
Annalisa King	10 sur 10	7 sur 7	-
Karen Kinsley	10 sur 10	7 sur 7	-
Tony Meti	10 sur 10	7 sur 7	-
Diane Nyisztor	10 sur 10	-	6 sur 6
Franziska Ruf	10 sur 10	-	6 sur 6
Annette Verschuren	10 sur 10	7 sur 7	-



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

*Saputo*

Chers actionnaires,

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 exposé des politiques et des pratiques de rémunération des hauts dirigeants de la Société. Le rapport du comité aborde les principaux sujets d'intérêt pour nos actionnaires, notamment la responsabilité d'entreprise.

L'assemblée annuelle des actionnaires constitue une excellente occasion pour les actionnaires de discuter du rendement de la Société, de ses plans, de sa gouvernance et d'autres questions importantes avec la direction et le conseil, selon le cas. Cette année, l'assemblée entièrement virtuelle permettra d'accroître la participation des actionnaires en offrant la possibilité à ceux et celles qui ne pourraient pas y assister en personne d'y participer en ligne.

Le conseil reconnaît l'importance d'avoir des échanges constructifs avec les actionnaires et, en ce sens, a récemment adopté une politique sur la communication et les interactions avec les actionnaires. Le comité de régie d'entreprise et des RH est d'avis que par un dialogue franc, tant formel qu'informel, avec une grande diversité de parties prenantes, la Société est mieux placée pour comprendre les enjeux clés auxquels les actionnaires accordent de l'importance.

À l'assemblée, les actionnaires seront invités à participer à 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 d'attirer, de fidéliser et de motiver des dirigeants très performants, qui sont 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 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 que vous participerez à notre assemblée annuelle des actionnaires. N'oubliez pas d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions, par procuration ou en ligne, lors de l'assemblée.

Au nom du comité de régie d'entreprise et des RH et du conseil, nous vous invitons à lire les rubriques suivantes pour obtenir plus de renseignements sur nos politiques et pratiques de gouvernance et de rémunération des hauts dirigeants.

Veuillez agréer, chers actionnaires, mes plus sincères salutations.

L'administrateur en chef et président du comité de régie d'entreprise et des RH,

**ANTHONY M. FATA**

Pour communiquer avec le conseil :

[investisseurs@saputo.com](mailto:investisseurs@saputo.com)



## RAPPORT SUR LES PRATIQUES DE GOUVERNANCE

---

Le conseil reconnaît l'importance de bonnes pratiques de gouvernance. Le comité de régie d'entreprise et des RH est chargé 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 32 % des actions ordinaires en circulation au 26 mai 2020. Compte tenu 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 et efficaces. Le conseil considère 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.

Le présent rapport présente une analyse des pratiques de gouvernance de la Société. 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. Le comité de régie d'entreprise et des RH examine régulièrement les pratiques de gouvernance de la Société et, au besoin, recommande des modifications dans une optique de constante amélioration.

### GOUVERNANCE DE LA RESPONSABILITÉ CORPORATIVE

La promesse Saputo est l'approche sociale, environnementale et économique de la Société fondée sur sept piliers : « Qualité et sécurité des aliments », « Nos employés », « Éthique des affaires », « Approvisionnement responsable », « Environnement », « Nutrition et saines habitudes de vie » et « Communauté ». Le conseil supervise les pratiques, les directives et les politiques de la Société liées à la promesse Saputo.

Le texte qui suit résume la gouvernance et les piliers de la promesse Saputo :

- Le **comité de la responsabilité corporative** (le « comité RC ») supervise la stratégie globale de la promesse Saputo et surveille le progrès de la Société quant à chacun de ses sept piliers. Le comité RC est composé du président et chef de l'exploitation, du chef de la direction financière et de la 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 la directrice, responsabilité corporative de la Société. Un compte rendu sur la promesse Saputo est présenté annuellement au conseil d'administration par le président et chef de l'exploitation de la Société.
- Le **comité sur l'environnement**, dont font partie le chef de la direction, le président et chef de l'exploitation de la Société, le président et chef de l'exploitation de chaque division d'exploitation et le cadre dirigeant de chaque division d'exploitation responsable des affaires environnementales, supervise la mise en œuvre de la politique environnementale et l'atteinte des objectifs environnementaux de la Société. Un compte rendu sur le rendement de la Société en matière d'environnement est présenté trimestriellement au comité d'audit

par le comité sur l'environnement, et le président du comité sur l'environnement rencontre le comité d'audit chaque année.

- Le **comité sur l'assurance qualité** (le « comité AQ ») fournit des services de gouvernance générale pour veiller à ce que les normes élevées de la Société en matière de qualité et de sécurité des aliments et sa politique sur la qualité et la sécurité des aliments soient constamment respectées dans toutes les opérations. Le comité AQ est présidé par le chef de la direction de la Société et est composé du président et chef de l'exploitation de la Société et des vice-présidents, Opérations et des experts en assurance qualité de chacune de ses divisions. Un compte rendu sur le rendement de la Société en matière de qualité et de sécurité des aliments est présenté trimestriellement au comité d'audit par le comité AQ, et le président du comité AQ rencontre le comité d'audit chaque année.
- Le **comité de santé et de sécurité** est chargé d'harmoniser à l'échelle mondiale les pratiques exemplaires de la Société en matière de santé et de sécurité. Il est dirigé par le président et chef de l'exploitation de la Société et est composé de la chef de la direction des ressources humaines de la Société et des responsables en matière de santé et sécurité de chacune de ses divisions. Un compte rendu sur les questions de santé et de sécurité est présenté trimestriellement au comité de régie d'entreprise et des RH par la chef de la direction des ressources humaines.
- Le **Conseil mondial de Saputo sur la diversité et l'inclusion** (le « Conseil »), composé du président et chef de l'exploitation de la Société et d'employés de chacune de ses divisions, fait la promotion d'un environnement de travail diversifié et inclusif. Par le biais des initiatives du Conseil, la Société a l'intention de continuer à examiner les politiques et les procédures actuelles et de lancer des programmes d'apprentissage et de perfectionnement dans le but d'offrir des possibilités égales à tous les employés et aux candidats potentiels. La chef de la direction des ressources humaines est tenue périodiquement au courant du progrès du Conseil et présente annuellement au conseil un compte rendu sur les questions de diversité et d'inclusion.
- Le **comité sur le bien-être des animaux** supervise les efforts et les initiatives de la Société pour s'assurer que les fournisseurs respectent les normes ou les codes de pratique reconnus en matière de bien-être des animaux, et surveille les meilleures pratiques en matière de bien-être des animaux. Dirigé par le directeur, Bien-être des animaux de la Société, le comité sur le bien-être des animaux compte notamment des cadres dirigeants internes des Affaires gouvernementales, de l'Approvisionnement en lait et des Ventes. Le comité d'audit est avisé annuellement de tout manquement à la politique sur le bien-être des animaux de la Société.

Des renseignements supplémentaires sur l'approche de la Société en matière de responsabilité corporative se trouvent dans la notice annuelle de la Société datée du 4 juin 2020.

## INITIATIVES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

À l'occasion de ses diverses initiatives en matière de gouvernance, la Société a adopté :

- (i) un *code d'éthique* à l'intention des administrateurs, des dirigeants et des employés;
- (ii) des descriptions de postes pour le chef de la direction, le président du conseil, les présidents des comités du conseil et l'administrateur en chef;
- (iii) un processus de sélection des nouveaux administrateurs;
- (iv) un processus de traitement des plaintes de nature financière;
- (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'actionariat à l'intention des administrateurs, des membres de la haute direction et des cadres dirigeants;
- (viii) un régime d'UAD pour les 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;
- (xiii) un vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction;
- (xiv) une politique sur la communication et les interactions 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) 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;
- (iii) examiner et approuver la nomination, l'indemnisation, les plans de relève et les programmes de formation des hauts dirigeants, et superviser leur rémunération;
- (iv) 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;
- (v) surveiller l'intégrité des contrôles internes sur l'information financière ainsi que des

- contrôles et procédures de communication de l'information;
- (vi) 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;
  - (vii) mettre en place et surveiller la mise en application de la politique sur la communication et les interactions avec les actionnaires;
  - (viii) rencontrer les actionnaires et les parties intéressées de la Société au cours de l'assemblée annuelle des actionnaires et être disponible pour répondre aux questions à ce moment ou conformément à la politique sur la communication et les interactions avec les actionnaires;
  - (ix) faire le suivi des critères ESG ayant une incidence importante les activités de la Société et veiller à ce que des mesures appropriées soient mises en place pour les gérer;
  - (x) superviser les pratiques, les directives et les politiques de la Société liées à la promesse Saputo;
  - (xi) approuver l'approche de la Société en matière de régie d'entreprise et, notamment, adopter des principes et lignes directrices en matière de régie d'entreprise spécifiquement applicables à la Société;
  - (xii) réviser et approuver la rémunération et l'indemnisation des administrateurs.

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](http://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 le budget annuel de la Société 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 ensuite 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 des faits nouveaux importants qui peuvent avoir une incidence sur la Société ou son industrie. À cet effet, des réunions spéciales du conseil ont été tenues régulièrement depuis la mi-mars 2020 pour tenir les membres du conseil informés des développements liés à la pandémie de COVID-19 et de leur impact sur la Société, ce qui permet aux membres du conseil de superviser l'orientation stratégique de la Société et les mesures de gestion des risques prises en réponse à la crise.

## COMPOSITION ET INDÉPENDANCE DU CONSEIL

Le conseil est actuellement composé de dix administrateurs, dont huit sont considérés comme « indépendants » au sens des lois sur les valeurs mobilières.

- M. Saputo, Jr. n'est pas considéré comme indépendant parce qu'il est le chef de la direction de la Société;
- M. Carrière n'est pas considéré comme indépendant parce qu'il a été le conseiller sénior de la Société jusqu'au 3 avril 2020;
- M. Demone, M. Fata, M<sup>me</sup> King, M<sup>me</sup> Kinsley, M. Meti, M<sup>me</sup> Nyisztor, M<sup>me</sup> Ruf et M<sup>me</sup> Verschuren sont considérés comme indépendants.

Dans son examen de l'indépendance des administrateurs, le comité de régie d'entreprise et des RH identifie les administrateurs qui n'ont 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. L'examen du comité de régie d'entreprise et des RH est basé notamment sur 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.

## 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 <sup>me</sup> Kinsley	Comité d'audit Comité de gestion des risques
	M. Saputo, Jr.	Comité de gestion des risques Comité de révision et de gouvernance

## 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

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. La nomination de l'administrateur en chef fait partie des mesures prises par le conseil pour s'assurer que des structures et des processus appropriés soient instaurés afin que le conseil puisse exercer ses activités en toute indépendance.

## 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 peut retenir les services de conseillers externes pour l'assister dans l'exécution de son mandat.

## DESCRIPTIONS DE POSTES

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 et de ses filiales. 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](http://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; 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; approuver les réunions entre les administrateurs et les actionnaires, les organisations d'actionnaires et d'autres groupes de gouvernance. 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](http://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 annuellement les objectifs de l'entreprise qui sont sous la responsabilité du chef de la direction. 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](http://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 administrateurs indépendants, soit M. Fata, président de ce comité, M. Demone, M<sup>me</sup> Nyisztor et M<sup>me</sup> Ruf. Pour obtenir plus de renseignements sur les compétences et l'expérience des membres du comité ainsi que sur les responsabilités du comité liées à la rémunération des dirigeants, voir la rubrique « Rôle et composition du comité de régie d'entreprise et des RH » sous la rubrique « Rémunération de la haute direction » ci-après. Le comité de régie d'entreprise et des RH a le mandat de faire ce qui suit :

- (i) élaborer et réviser les pratiques de la Société en matière de régie d'entreprise et présenter au conseil des recommandations à cet égard;
- (ii) passer en revue la rémunération des administrateurs et présenter au conseil des recommandations à cet égard;
- (iii) élaborer et superviser le processus de sélection et de nomination des candidats au poste d'administrateur;
- (iv) réviser et approuver la politique de rémunération et la rémunération des membres de la haute direction, et examiner et prendre en considération les résultats du plus récent vote consultatif des actionnaires sur la rémunération des membres de la haute direction;
- (v) superviser le processus d'évaluation annuelle de la performance du chef de la direction, du conseil, de ses comités et de chacun des administrateurs;
- (vi) adopter et maintenir les politiques sur la participation au capital-actions des administrateurs, hauts dirigeants et membres de la haute direction de la Société, et s'assurer de la conformité avec ces politiques;
- (vii) examiner le programme de planification de la relève de la direction et présenter au conseil des recommandations à cet égard;
- (viii) surveiller les mesures de gestion des risques liés aux ressources humaines;
- (ix) faire rapport au conseil des questions importantes examinées par le comité.

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](http://www.saputo.com). Au cours de l'exercice 2020, le comité de régie d'entreprise et des RH a tenu six réunions, toutes 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 administrateurs indépendants, soit M. Meti, président de ce comité, M<sup>me</sup> King, M<sup>me</sup> Kinsley et M<sup>me</sup> Verschuren, 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) évaluer les contrôles et les procédures de communication de l'information de la Société;
- (iii) réviser le bien-fondé, la qualité et la communication des principes et pratiques comptables de la Société;
- (iv) réviser et évaluer les facteurs de risques inhérents à la Société et veiller à la mise en œuvre de mesures appropriées pour permettre de les repérer et de les gérer efficacement;
- (v) réviser et évaluer de façon périodique la présence et l'efficacité des contrôles internes de la Société sur l'information financière;



- (vi) maintenir la procédure de la Société relativement aux plaintes et aux préoccupations visant un audit, les contrôles d'audits ou des questions de comptabilité;
- (vii) surveiller la fonction d'audit interne;
- (viii) réviser et approuver le plan d'audit interne annuel;
- (ix) réviser et adopter le plan d'audit annuel préparé par les auditeurs externes et surveiller leur travail;
- (x) réviser et évaluer l'indépendance et le rendement des auditeurs externes;
- (xi) maintenir en vigueur une politique concernant l'approbation préalable de tous les services non liés à l'audit que les auditeurs externes peuvent rendre et approuver ces services conformément à la politique;
- (xii) 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;
- (xiii) faire rapport au conseil des questions importantes examinées par le comité d'audit.

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](http://www.saputo.com). Au cours de l'exercice 2020, 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.

## **GESTION DES RISQUES**

Par l'intermédiaire du comité d'audit et, en ce qui concerne les risques liés aux ressources humaines, du comité de régie d'entreprise et des RH, le conseil supervise la gestion par la Société des principaux risques auxquels elle est exposée, 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. Voir la liste des principaux risques touchant les activités de la Société à la rubrique « Risques et incertitudes » du rapport de gestion inclus dans le rapport annuel de la Société pour l'exercice 2020.

Sous la supervision du comité d'audit, la direction, avec l'aide de l'équipe d'audit interne de la Société, détermine les principaux risques liés à l'entreprise de la Société et établit les mesures adéquates pour gérer ces risques. La direction détermine également les principaux indicateurs de rendement afin de mesurer chaque risque repéré et présente au comité d'audit un rapport trimestriel sur le rendement. Le comité d'audit examine chaque année la liste des risques surveillés et les principaux indicateurs de rendement. L'équipe d'audit interne de la Société et la direction sont chargées d'évaluer les risques auxquels la Société est exposée sur une base périodique et présentent les résultats de leurs évaluations au comité d'audit.

Le comité d'audit 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 l'équipe d'audit interne et les auditeurs externes de la Société 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 2020 pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité d'audit.

## **PLANIFICATION DE LA RELÈVE**

Le comité de régie d'entreprise et des RH doit voir à la mise en place d'un plan de relève détaillé pour les membres de la haute direction de la Société. Le plan de relève de la Société désigne les successeurs possibles de chacun des membres de la haute direction à court et à moyen termes. Pour chaque successeur possible, le plan désigne les domaines où chaque candidat doit se perfectionner pour être mieux à même d'occuper le poste visé. Le comité de régie d'entreprise et des RH se réunit une fois par année avec la chef de la direction des ressources humaines pour passer en revue et mettre à jour le plan de relève. Un résumé du plan de relève est présenté au conseil par le comité 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 plan de relève complet pour les postes clés de son organisation. La Société voit au développement des employés de talents qui pourvoiront ces postes clés et favorise leur perfectionnement en leur offrant des plans appropriés 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, la 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**

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. Conformément à son mandat, le comité de régie d'entreprise et des RH a aussi la responsabilité d'approuver les objectifs et critères de performance utilisés pour établir les primes incitatives annuelles et les attributions incitatives à long terme aux termes des régimes de rémunération de la Société, et d'examiner tout ajustement proposé par la direction. 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

La Société procède à l'évaluation du conseil, de ses comités et de chacun des administrateurs sur une base annuelle. Dans le cadre du processus d'évaluation, les membres du conseil remplissent un questionnaire détaillé. 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 questionnaire prévoit des réponses quantitatives à l'égard de domaines clés comme les responsabilités, la structure et les réunions du conseil, ainsi que la possibilité de faire des commentaires subjectifs au sujet notamment de la qualité et du caractère exhaustif des renseignements communiqués par la direction.

Après examen des résultats du questionnaire, le président du comité de régie d'entreprise et des RH rencontre chaque membre du conseil individuellement pour discuter de l'évaluation de leur contribution et de la contribution des autres membres du conseil, ainsi que des autres questions soulevées dans le questionnaire. Le conseil est avisé par le président du comité de régie d'entreprise et des RH des principaux problèmes, s'il en est, qui se dégagent du processus. Les administrateurs indépendants peuvent discuter de quelque question que ce soit au cours d'une réunion à huis clos, ou encore avec le président du conseil. Les membres du conseil sont libres de discuter entre eux, à n'importe quel moment, du rendement d'un collègue administrateur ou de soumettre toute question portant sur le rendement du conseil et de ses membres au président du comité de régie d'entreprise et des RH, lequel s'assure de prendre les mesures nécessaires pour régler n'importe quel problème.

Les résultats du processus d'évaluation effectué à l'exercice 2020 indiquent que les membres du conseil sont généralement satisfaits du rendement et de l'efficacité du conseil, de ses comités et des administrateurs. Les membres du conseil ont souligné la qualité des communications entre le conseil, ses comités et la direction. Les résultats du processus d'évaluation ont permis au conseil de fixer des objectifs liés aux priorités commerciales pour l'exercice à venir. Le comité de régie d'entreprise et des RH a tenu compte des résultats du processus d'évaluation dans le cadre de son examen de la composition des comités du conseil et de leur président respectif.

## 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 des renseignements sur les séances offertes aux administrateurs au cours de l'exercice 2020.

Sujet	Date	Participants
Évolution de la réglementation et initiatives de l'industrie	Trimestriellement	Conseil
Orientation et objectifs stratégiques	Avril 2019	Conseil
Planification des ressources de l'entreprise	Avril 2019	Conseil
Gestion du risque financier	Mai 2019	Comité d'audit
Nouvelles normes comptables ou d'audit	Mai 2019	Comité d'audit
Technologie de l'information - Gestion des risques associés aux projets et cybersécurité	Mai 2019, octobre 2019, février 2020	Comité d'audit
Risque lié aux régimes de retraite	Octobre 2019	Comité d'audit
Concurrence, marchés internationaux, tendances dans la consommation et l'industrie laitière : mises à jour	Octobre 2019	Comité d'audit
Qualité et sécurité des aliments	Novembre 2019	Comité d'audit
Environnement	Novembre 2019	Comité d'audit
Pratiques en matière de gouvernance d'entreprise	Novembre 2019	Comité de régie d'entreprise et des RH
Tendances dans la rémunération des membres de la haute direction	Février 2020	Comité de régie d'entreprise et des RH
Responsabilité sociale d'entreprise	Février 2020	Conseil

De plus, les membres du conseil doivent assister aux assemblées des actionnaires de la Société, à moins d'avoir une bonne raison pour justifier leur absence. 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 (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](http://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 facilite un échange de perspectives plus approfondi. Le conseil est d'avis que 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 de la Société 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. La politique sur la diversité du conseil de la Société peut être consultée sur le site Web de la Société à l'adresse [www.saputo.com](http://www.saputo.com).

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 vise à favoriser la diversité dans les postes de leadership de la Société. 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. 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. Par conséquent, le conseil d'administration et le comité de régie d'entreprise et des RH tiennent compte de la diversité sur tous les plans, notamment en ce qui concerne le sexe et d'autres facteurs de diversité, au moment de nommer des candidats potentiels aux postes d'administrateur.

Le conseil d'administration n'a pas adopté de politique écrite sur le recrutement et la nomination de femmes, d'autochtones, de personnes handicapées et de membres de minorités visibles (chacun, un « groupe désigné ») à des postes d'administrateur, et il n'a pas non plus fixé d'objectifs liés à la représentation des groupes désignés au conseil puisqu'il a atteint la parité femmes-hommes et qu'il tient compte de la diversité de la manière décrite ci-dessus. De plus, le conseil d'administration est d'avis que ce sont en définitive les compétences, l'expérience et le caractère d'une personne qui servent le mieux à évaluer la valeur qu'une personne peut apporter au conseil d'administration.

À l'heure actuelle, cinq des dix administrateurs (50 %) sont des femmes et le conseil ne compte aucun membre faisant partie des autres groupes désignés. 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 et aucun administrateur ne fera partie d'un autre groupe désigné.

### *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](http://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.

À l'exercice 2019, la Société a nommé sa première directrice, Gestion des talents, dont le mandat est fortement axé sur la diversité et l'inclusion. La Société a aussi créé le Conseil mondial de Saputo sur la diversité et l'inclusion, formé d'employés de chacune de ses divisions, qui s'emploie à favoriser la diversité et l'inclusion en milieu de travail.

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 pour 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 la diversité 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. Par conséquent, la Société n'a pas fixé d'objectifs liés à la représentation des groupes désignés au sein de la haute direction. Pour la première fois, à l'exercice 2020, la Société a fait remplir un questionnaire par chaque membre de la haute direction pour savoir s'ils s'auto-identifient comme membre d'un groupe désigné. Pour l'exercice 2020, deux des dix membres de la haute direction (20 %) sont des membres de groupes désignés; l'un d'entre eux (10 %) est une femme et l'autre (10 %) est membre d'une minorité visible. À l'heure actuelle, aucun haut dirigeant de la Société n'est membre d'un autre groupe désigné.

## **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. 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](http://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 8 août 2019 est indiqué dans le tableau qui suit :

Nom	Voté en faveur	Abstenu de voter	% en faveur	% abstention
Lino Saputo, Jr.	310 576 849	5 458 670	98,27 %	1,73 %
Louis-Philippe Carrière	315 552 893	482 625	99,85 %	0,15 %
Henry E. Demone	314 819 224	1 216 294	99,62 %	0,38 %
Anthony M. Fata	314 186 888	1 848 631	99,42 %	0,58 %
Annalisa King	315 968 465	67 053	99,98 %	0,02 %
Karen Kinsley	315 853 562	181 956	99,94 %	0,06 %
Tony Meti	314 126 628	1 908 891	99,40 %	0,60 %
Diane Nyisztor	314 829 561	1 205 957	99,62 %	0,38 %
Franziska Ruf	314 800 565	1 234 954	99,61 %	0,39 %
Annette Verschuren	315 540 630	494 888	99,84 %	0,16 %

## 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](http://www.saputo.com) et sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://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 à la chef de la direction des ressources humaines de surveiller l'application du *code d'éthique*. De plus, selon les règles établies, la chef de la direction des ressources humaines est tenue 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 ».

Toute plainte ou préoccupation au sujet du respect du *code d'éthique*, des politiques, procédures et directives de la Société et des lois applicables peut être transmise par l'employé à son superviseur, à son représentant des ressources humaines ou à la chef de la direction des ressources humaines, ou encore être transmise anonymement au moyen du processus de signalement de la Société. Ce processus de signalement est fourni par un fournisseur de services indépendant et est accessible en ligne ou par téléphone.

## **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](http://www.saputo.com).

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

## **COMMUNICATION ET INTERACTION AVEC LES ACTIONNAIRES**

Le conseil reconnaît l'importance d'avoir des échanges constructifs avec les actionnaires dans le cadre de ses activités de supervision et d'orientation de la Société. La Société et le conseil sont d'avis que par un dialogue franc, tant formel qu'informel, avec une grande diversité de parties prenantes, la Société est mieux à même de comprendre les enjeux clés auxquels les actionnaires accordent de l'importance. Au cours de l'exercice 2020, la Société a adopté une politique sur la communication et les interactions avec les actionnaires, qui peut être consultée sur le site Web de la Société à l'adresse [www.saputo.com](http://www.saputo.com).

### *Relations avec les investisseurs*

La direction de 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.

### *Interaction du conseil avec les actionnaires*

Les membres du conseil peuvent également rencontrer les actionnaires de Saputo, les organisations d'actionnaires et les groupes de gouvernance. Le but premier de ces rencontres est de permettre au conseil de mieux comprendre les enjeux clés auxquels les actionnaires accordent de l'importance.

Le conseil encourage les actionnaires 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 joindre le conseil en communiquant avec le service des communications de la Société à l'adresse [investisseurs@saputo.com](mailto:investisseurs@saputo.com). Les courriels reçus à cette adresse sont examinés par le secrétaire de la Société, qui décide s'ils devraient être transmis au conseil ou à la haute direction.

### *Politique de divulgation*

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 maintient une politique de communication de l'information dans le but d'assurer que le secteur des placements, les médias et le public reçoivent l'information en temps opportun, de façon constante et exacte, et que l'information soit publiée conformément aux exigences réglementaires et légales applicables.

## 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 l'assemblée, le conseil sollicitera des actionnaires un vote consultatif non contraignant sur son approche concernant 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 2020. »

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](http://www.sedar.com) peu après l'assemblée.

**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 ayant acquis une expérience pertinente 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 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.

Conformément à son mandat, le comité de régie d'entreprise et des RH 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;
- (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 2020 et a tenu 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 se rapportant à la Société et à ses activités 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 ».

Le comité de régie d'entreprise et des RH a mis en œuvre diverses pratiques et politiques en matière de rémunération qui s'inscrivent dans la philosophie de la Société visant à s'abstenir de prendre des risques inappropriés ou excessifs. La structure de rémunération de la Société prévoit ce qui suit :

- (i) 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) une composante variable constituée d'un incitatif annuel (prime) et d'incitatifs à long terme (options, unités d'actions de performance (« UAP ») et unités d'actions incessibles (« UAI »));
- (iii) un plafond à la somme payable aux termes de l'incitatif annuel (prime);
- (iv) une période d'acquisition de cinq ans pour les options;
- (v) les critères de performance pour les UAP 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) une politique d'actionariat prévoit que les membres de la haute direction doivent détenir un nombre minimal d'actions ordinaires;
- (vii) 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;
- (viii) 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](http://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.

À l'exercice 2020, PCI a fourni des services à la Société en lien avec ce qui suit :

- fournir des données de recherche quant au positionnement de la Société sur le marché en matière de rémunération des dirigeants;
- examiner et actualiser les critères de performance pour les UAP;
- examiner l'information sur la rémunération des administrateurs et des hauts dirigeants figurant dans la circulaire.

Chaque mandat donné à PCI doit 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 deux derniers exercices clos.

<b>Exercice</b>	<b>Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes</b>	<b>Autres honoraires</b>
2020	194 848 \$	0 \$
2019	96 199 \$	953 \$(1)

(1) Honoraires liés à un petit mandat de non-conformité.

Pour l'exercice 2020, le comité de régie d'entreprise et des RH a procédé à un examen de la rémunération des membres de la haute direction de la Société avec la chef de la direction des ressources humaines. Dans le cadre de son examen, le comité a examiné la rémunération des membres de la haute direction occupant des postes analogues au sein des groupes de référence fournis par PCI. Le comité a également étudié les recommandations de PCI sur la rémunération des membres de la haute direction fondées sur le rendement et les responsabilités des membres de la haute direction. À la suite des discussions tenues avec la chef de la direction des ressources humaines, le comité a approuvé, en mars 2019, la rémunération des membres de la haute direction pour l'exercice 2020, 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 de la Société sur lesquels sont fondés les objectifs de rendement financier. 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. La 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 2020. Les groupes de référence ont été établis en fonction de la taille, de la situation financière, de la capitalisation boursière et des produits d'exploitation des sociétés, de même que leurs secteurs d'activité. Aucune modification n'a été apportée aux groupes de référence canadien et américain pour l'exercice 2020, à l'exception de modifications découlant de fusions et acquisitions visant des sociétés du groupe de référence américain.

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.

<b>Groupe de référence canadien</b>	<b>Groupe de référence américain</b>
Alimentation Couche-Tard inc.	Campbell Soup Company
Empire Company Limited	Conagra Brands, Inc.
George Weston Limitée	Dean Foods Company <sup>(1)</sup>
Les Aliments Maple Leaf Inc.	General Mills, Inc.
Metro inc.	Hormel Foods Corporation
Molson Coors Beverage Company	Ingredion Incorporated
Nutrien Ltd.	Kellogg Company
Primo Water Corporation (auparavant Cott Corporation)	Keurig Dr Pepper Inc.
	The Kraft Heinz Company
	Mondelez International, Inc.
	The J.M. Smucker Company
	The Hershey Company
	United Natural Foods, Inc.

(1) La rémunération de la haute direction pour l'exercice 2020 a été établie avant la procédure de réorganisation entamée en vertu du chapitre 11 par Dean Foods Company le 12 novembre 2019.

Le tableau suivant identifie les membres de la haute direction visés pour l'exercice 2020 et le ou les groupes de référence utilisés pour fixer leur rémunération pour l'exercice 2020.

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 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	Groupe combiné	Groupe combiné
Terry Brockman	Président et chef de l'exploitation Division Fromages (USA)	Groupe de référence américain	Groupe combiné
Paul Corney	Président et chef de l'exploitation Division Aliments laitiers (USA) <sup>(1)</sup>	Groupe de référence américain	Groupe combiné

(1) M. Corney n'est plus président et chef de l'exploitation, Division Aliments laitiers (USA) depuis le 1<sup>er</sup> avril 2020. Il assurera la transition avec son remplaçant au sein de la division jusqu'à son départ en juillet 2020.

Pour l'exercice 2020, le « groupe combiné » mentionné dans le tableau ci-dessus a été pondéré de façon à ce que le groupe de référence canadien représente 50 % et à ce que le groupe de référence américain représente 50 % (sauf dans le cas de M. Kai Bockmann, pour qui une pondération de 40 %/60 % a été utilisée).

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

Aux termes de la politique d'actionnariat à l'intention des membres de la haute direction, les membres de la haute direction de la Société doivent être propriétaires d'actions dont la valeur marchande totale correspond au moins à ce qui suit :

- en ce qui concerne le chef de la direction, trois fois son salaire de base annuel;
- en ce qui concerne le chef de la direction financière et le président et chef de l'exploitation de Saputo inc. et du Secteur International, deux fois leur salaire de base annuel;
- en ce qui concerne les autres membres de la haute direction, 1,5 fois 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 de la Société (le « délai de grâce »). La direction a établi des lignes directrices relatives à des seuils intermédiaires devant être atteints au cours du délai de grâce. Aux termes de ces lignes directrices, les membres de la haute direction ne peuvent exercer leurs options contre des actions ordinaires au cours du



délagi de grâce, à moins que les actions ordinaires reçues par suite de l'exercice des options soient détenues dans le but d'atteindre ces seuils intermédiaires.

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.

Le tableau suivant présente les exigences d'actionnariat applicables à chaque membre de la haute direction visé aux termes de la politique d'actionnariat au 31 mars 2020.

Nom	Actions ordinaires	Valeur marchande totale des actions ordinaires (\$) <sup>(1)</sup>	Seuil minimum requis (\$) <sup>(2)</sup>	Respecte les exigences d'actionnariat applicables aux membres de la haute direction
Lino Saputo, Jr.	136 902	4 632 764	3 900 000	Oui
Maxime Therrien	21 526	728 440	1 240 000	s.o. <sup>(3)</sup>
Kai Bockmann	49 462	1 673 794	1 650 000	Oui
Terry Brockman	83 603	2 829 126	1 140 000	Oui
Paul Corney	25 189	852 396	975 000	Non <sup>(4)</sup>

(1) Cette valeur correspond au nombre d'actions ordinaires détenues par chaque membre de la haute direction multiplié par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 mars 2020 (33,84 \$).

(2) Cette valeur correspond au salaire de base annuel de chaque membre de la haute direction pour l'exercice 2020 multiplié par le facteur correspondant à son poste. M. Brockman et M. Corney sont rémunérés 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<sup>er</sup> août 2017. Le 31 mars 2020, il était encore à l'intérieur du délai de grâce.

(4) Au 31 mars 2020, M. Corney ne respectait pas les exigences d'actionnariat de la Société en raison de la baisse du cours des actions ordinaires dans les dernières semaines de l'exercice 2020. La valeur totale des actions ordinaires détenues par M. Corney le 31 décembre 2019 dépassait la valeur minimale requise en fonction du cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à cette date (40,20 \$).

## ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Pour l'exercice 2020, 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, UAP et UAI);
- 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 généralement offert à tous les 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.

<b>Rémunération des membres de la haute direction</b>			
<b>Élément</b>	<b>Type</b>	<b>Forme</b>	<b>Période de rendement</b>
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 » ci-dessus et « Composante incitative à long terme pour l'exercice 2020 » ci-après). Le tableau qui suit présente, pour l'exercice 2020, 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 :

<b>Poste</b>	<b>Rémunération fixe</b>	<b>Rémunération variable</b>			
		<b>Incitatif annuel (primes)<sup>(1)</sup></b>	<b>Incitatif à long terme</b>		
			<b>Options<sup>(2)</sup></b>	<b>UAP<sup>(3)</sup></b>	<b>UAI<sup>(3)</sup></b>
<b>Salaire de base</b>					
Chef de la direction	33,3 %	66,7 %	-	-	-
Chef de la direction financière et secrétaire	21,8 %	19,7 %	14,8 %	35,0 %	8,7 %
Président et chef de l'exploitation Saputo inc. et Secteur International	21,4 %	21,4 %	14,5 %	34,2 %	8,5 %
Président et chef de l'exploitation Division Fromages (USA)	28,4 %	21,3 %	13,4 %	28,5 %	8,4 %
Président et chef de l'exploitation Division Aliments laitiers (USA)	28,4 %	21,3 %	13,4 %	28,5 %	8,4 %

(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 ou d'UAI 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 2020, 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, lorsque 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.

Pour l'exercice 2020, le rendement financier était fondé sur les niveaux spécifiques du bénéfice avant intérêts, impôt sur le résultat, amortissement, profit sur la cession d'actifs, réévaluation des stocks à la suite d'une acquisition d'entreprise, 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 2020 (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 »).

Pour déterminer le niveau d'atteinte du BAIIA ajusté réalisé par la Société comparativement au BAIIA budgété ajusté, la Société ajuste le BAIIA budgété en fonction des hypothèses de marché qui ont été posées lors de l'établissement du BAIIA budgété. Ces ajustements visent à exclure 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. Ces facteurs du marché 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. Ces ajustements sont examinés annuellement par le comité de régie d'entreprise et des RH.

Pour établir le BAIIA budgété ajusté pour l'exercice 2020, la Société a ajusté le BAIIA budgété de façon à exclure l'impact de facteurs du marché comprenant surtout les facteurs du marché aux États-Unis (définis dans le rapport de gestion de la Société daté du 4 juin 2020) et d'autres facteurs liés à l'incidence de la pandémie de COVID-19, ce qui a entraîné un ajustement de 44,8 millions de dollars du BAIIA budgété. Plus de renseignements sur les facteurs du marché aux États-Unis et les autres facteurs du marché liés à l'incidence de la pandémie de COVID-19 et leur incidence sur les résultats de la Société figurent dans le rapport de gestion de la Société daté du 4 juin 2020 et disponible sur SEDAR sous le profil de la Société à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

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 de la Société, 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 et de diminuer ou d'augmenter un paiement, selon ce qu'il juge approprié. Pour l'exercice 2020, la Société a versé des primes à tous les employés de la Division Fromages (USA) admissibles aux termes du régime de primes incitatives annuelles, y compris M. Brockman, même si les résultats de cette division se sont établis à 84 % du BAIIA budgété ajusté, soit à un niveau légèrement inférieur au niveau de 85 % du BAIIA budgété ajusté devant être atteint pour permettre le paiement d'une prime aux termes du régime de primes incitatives annuelles de la Société. Conformément à sa philosophie de rémunération au rendement, la Société est d'avis qu'un niveau d'atteinte de 84 % du BAIIA budgété ajusté justifie le versement partiel d'une prime à M. Brockman afin de rendre compte convenablement de sa performance individuelle pour la période. Le pouvoir discrétionnaire du comité de régie d'entreprise et des RH d'attribuer une rémunération même si les objectifs de rendement fixés n'ont pas été atteints n'a pas été exercé en 2020 en ce qui concerne les autres membres de la haute direction visés.

Pour maintenir la capacité de la Société d'attirer et de fidéliser les meilleurs talents et conformément à l'objectif de la Société d'atteindre le troisième quartile de la rémunération offerte par les sociétés qui font partie du groupe de référence pertinent, les pourcentages des primes établis pour le paiement des primes pour l'exercice 2020, fixés par le comité de régie d'entreprise et des RH, ont été augmentés pour certains membres de la haute direction visés comparativement à l'exercice 2019.

Le tableau qui suit présente, pour chaque membre de la haute direction visé, les pourcentages établis pour leur prime à l'exercice 2020, 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			(BAIIA budgété ajusté)	Exercice 2020	
	Pourcentage de la prime (% du salaire de base)				Niveau d'atteinte des objectifs	Prime gagnée en % du salaire de base
	Niveau d'atteinte de 85 % du BAIIA budgété ajusté	Niveau d'atteinte de 100 % du BAIIA budgété ajusté	Niveau d'atteinte de 107,5 % ou plus du BAIIA budgété ajusté			
Lino Saputo, Jr.	150 %	200 %	300 %	Budget consolidé (100 %)	100,6 %	208,0 %
Maxime Therrien	70 %	90 %	180 %	Budget consolidé (100 %)	100,6 %	97,2 %
Kai Bockmann	75 %	100 %	200 %	Budget consolidé (100 %)	100,6 %	108,0 %
Terry Brockman	55 %	75 %	150 %	Budget de la Division Fromages (USA) (75 %) Budget consolidé (25 %)	84,0 % 100,6 %	48,2 %
Paul Corney	55 %	75 %	150 %	Budget de la Division Aliments laitiers (USA) (75 %) Budget consolidé (25 %)	119,2 % 100,6 %	132,8 %

### *Régimes incitatifs à long terme*

Pour l'exercice 2020, les incitatifs à long terme de la Société sont composés d'options, d'UAP et d'UAI.

#### 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 de la Société (le « 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<sup>er</sup> avril 2020, 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 UAP et régime UAI

Le régime UAP et le régime UAI pour les cadres dirigeants de la Société et de ses filiales sont non dilutifs et le règlement se fait en espèces seulement. Ces régimes visent 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 et d'UAI 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 le processus décisionnel qui sous-tend les attributions d'UAP et d'UAI.

Les attributions d'UAP et d'UAI sont établies par le comité de régie d'entreprise et des RH et représentent un pourcentage du salaire de base du participant. Ce pourcentage est établi en fonction du poste du participant, sans tenir compte du nombre d'UAP ou d'UAI déjà détenues par le participant. Le 1<sup>er</sup> avril 2020, le comité de régie d'entreprise et des RH a attribué des UAP et 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. 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 des UAP ») qui doivent être satisfaits par la Société. Les critères d'acquisition des UAP 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 des UAP ont été atteints sont acquis et les UAP sont versées aux participants.

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 des UAI ») qui doivent être satisfaits par les participants. Les critères d'acquisition des UAI 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 des UAI ont été atteints sont acquis et les UAI sont versées aux participants.

Aux termes du régime UAP et du régime UAI, 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. Sous réserve de ce qui est indiqué à la rubrique « Changements dans la structure d'acquisition des UAP » ci-après, ce pouvoir discrétionnaire n'a pas été exercé au cours de l'exercice 2020.

La somme versée à la fin d'un cycle de performance ou d'une période de restriction 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 ou d'UAI, selon le cas, pour lesquelles les critères d'acquisition pertinents ont été atteints. Les participants ont le droit de recevoir un versement au comptant seulement. Pour les UAP, la Société détermine si les critères d'acquisition ont été atteints et calcule la somme payable aux participants après la publication des résultats financiers annuels de la Société qui suit la fin de chaque cycle de performance. Le paiement à un participant des UAI dont les droits ont été acquis est fait après la fin de la période de restriction applicable, conformément au régime UAI.

Le régime UAP et le régime UAI prévoient tous deux 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 et aux UAI 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 et le régime UAI prévoient également qu'en cas de changement de contrôle, le conseil dispose d'un pouvoir discrétionnaire, relativement au traitement des UAP et des UAI, 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 et du régime UAI 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 2020

Le 7 février 2019, le conseil a adopté le régime UAI. La Société a effectué ses premières attributions d'UAI le 1<sup>er</sup> avril 2019. Grâce à l'ajout d'UAI dans la rémunération incitative à long terme, la Société a pu continuer d'appliquer sa philosophie de rémunération au rendement tout en réduisant la proportion d'options attribuées. Ainsi, la Société a pu diminuer son taux d'épuisement tout en maintenant la proportion de la rémunération totale fondée sur le rendement. En plus d'ajouter les UAI à sa rémunération à long terme, la Société a utilisé la combinaison suivante dans la composante incitative à long terme de la rémunération des membres de la haute direction visés :

- 55 % en UAP;
- 30 % en options;
- 15 % en UAI.

Les membres de la haute direction visés (autres que le chef de la direction) ont donc reçu des attributions fondées sur des titres de capitaux propres représentant une juste valeur estimative de 75 % ou de 80 % de leur salaire de base en options, de 135 % ou de 160 % de leur salaire de base en UAP et de 40 % de leur salaire de base en UAI. Lorsqu'il a établi la composition de la rémunération pour l'exercice 2020, le comité de régie d'entreprise et des RH 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 a été fixée à 250 % ou 280 % du salaire de base des membres de la haute direction visés pour l'exercice 2020, comparativement à environ 250 % pour l'exercice 2019.

Le 1<sup>er</sup> avril 2019, le comité de régie d'entreprise et des RH a attribué des options, des UAP et des UAI à tous les membres de la haute direction visés autres que le chef de la direction, aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, du régime UAP, du régime UAI et des lignes directrices connexes pour l'exercice 2020. Les droits afférents à toutes les options attribuées le 1<sup>er</sup> avril 2019 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 ».

Les UAP ont été attribuées pour le cycle de performance se terminant le 31 mars 2022 et les droits y afférents seront acquis et les UAP seront versées aux participants à la fin du cycle de performance si les critères d'acquisition des UAP 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 la Société, tel qu'il peut être ajusté (« RSA ajusté »), est  $\geq$  13 % (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  $\geq$  39 % (l'« objectif du cycle »).

Le RSA ajusté est indiqué dans le rapport de gestion qui accompagne les états financiers de la Société, tel qu'il peut être ajusté, pour les besoins des UAP, afin d'exclure l'incidence d'émissions de titres de capitaux propres effectuées autrement qu'aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres de la Société. Compte tenu du multiplicateur d'acquisition de trois ans, la somme maximale payable au titre des UAP pour le cycle de performance se terminant le 31 mars 2022 peut atteindre 150 % de l'attribution d'UAP, alors qu'il n'existe aucun niveau minimum garanti d'acquisition des droits. Voir « Changements dans la structure d'acquisition des UAP ».

Les UAI ont été attribuées pour la période de restriction se terminant le 31 mars 2022 et les droits y afférents seront acquis et les UAI seront versées aux participants à la fin de la période de restriction si le critère d'acquisition des UAI est respecté. Le critère d'acquisition des UAI pour la période de restriction se terminant le 31 mars 2022 est la poursuite de la relation d'emploi du participant pendant la période de restriction.

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 2016

Les UAP attribuées le 1<sup>er</sup> avril 2016 aux membres de la haute direction visés et aux autres participants membres de la haute direction dont les droits ont été acquis à l'atteinte du RSA ajusté pour le cycle de performance de trois ans clos le 31 mars 2019 sont indiquées dans le tableau ci-après.



Cycle annuel clos	Objectif annuel	Résultat	Pourcentage cumulatif d'UAP <sup>(1)</sup>
31 mars 2017	RSA ajusté ≥ 17 %	RSA ajusté = 20,7 %	33 1/3 %
31 mars 2018	RSA ajusté ≥ 17 %	RSA ajusté = 18,3 %	66 2/3 %
31 mars 2019	RSA ajusté ≥ 17 % ou objectif de RSA ajusté du cycle ≥ 51 %	RSA ajusté = 14,2 %, Objectif de RSA ajusté du cycle = 53,2 %	100 %

(1) Correspond au pourcentage cumulatif d'UAP attribuées le 1<sup>er</sup> avril 2016 qui a atteint l'objectif annuel ou l'objectif de cycle, selon le cas.

Comme les critères d'acquisition des UAP pour l'objectif du cycle ont été atteints, le versement complet (100 %) des droits aux UAP attribuées le 1<sup>er</sup> avril 2016 a eu lieu en juin 2019 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 2020*

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 2020. Le tableau suivant décrit, pour chaque membre de la haute direction visé, la rémunération directe totale cible pour l'exercice 2020 comparativement au groupe de référence pertinent.

Nom et poste principal	Comparaison de la rémunération directe totale cible du membre de la haute direction visé pour l'exercice 2020 avec le groupe de référence pertinent
Lino Saputo, Jr. Chef de la direction	Inférieure au premier quartile du groupe combiné
Maxime Therrien Chef de la direction financière et secrétaire	Supérieure à la médiane du groupe combiné
Kai Bockmann Président et chef de l'exploitation Saputo inc. et Secteur International	Supérieure à la médiane du groupe combiné
Terry Brockman Président et chef de l'exploitation Division Fromages (USA)	Supérieure au troisième quartile du groupe de référence américain
Paul Corney Président et chef de l'exploitation Division Aliments laitiers (USA)	Située au troisième quartile du groupe de référence américain

La rémunération directe totale cible de M. Corney se situe au troisième quartile du groupe de référence américain. La rémunération directe totale cible de M. Brockman est légèrement supérieure au troisième quartile du groupe de référence américain, compte tenu de sa grande ancienneté. La rémunération directe totale cible actuelle de MM. Therrien et Bockmann tient compte de leur nomination récente à leur poste respectif et, au fur et à mesure qu'ils progresseront dans leurs rôles respectifs, ils se rapprocheront de l'objectif de la Société consistant à verser aux membres de la haute direction visés une rémunération se situant au troisième quartile du groupe de référence applicable. La rémunération directe totale cible de M. Saputo, Jr. est inférieure au premier quartile du groupe combiné puisqu'il n'a reçu aucun incitatif à long terme.

#### *Changements dans la structure d'acquisition des UAP*

Au cours de l'exercice 2020, le comité de régie d'entreprise et des RH, avec l'aide de PCI, a examiné et mis à jour la structure d'acquisition des UAP afin de mieux refléter la philosophie de la Société qui consiste à attirer et à maintenir en poste des talents clés et à les motiver pour optimiser la valeur pour les actionnaires de la Société. À la suite de cet examen, le comité de régie d'entreprise et des RH a approuvé, pour les attributions effectuées à partir du 1<sup>er</sup> avril 2020, un nouveau critère d'acquisition des UAP fondé sur le bénéfice net par action ajusté (après dilution), compte non tenu de l'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions d'entreprises (le « BPA ajusté ») et de l'introduction de multiplicateurs dans la formule d'acquisition.

Bien que le RSA ajusté ait été, et soit toujours considéré, comme un critère d'acquisition adéquat pour démontrer l'augmentation de la valeur conformément à la philosophie de rémunération au rendement de la Société, le comité de régie d'entreprise et des RH a déterminé qu'un critère d'acquisition des UAP fondé sur le BPA ajusté correspond mieux aux objectifs et à la philosophie de rémunération globale de la Société. Le comité estime par ailleurs que le BPA ajusté est simple à comprendre pour les participants et reflète plus directement les performances financières et opérationnelles de la Société sur une période donnée. En outre, la nouvelle formule d'acquisition est conçue pour permettre des paiements partiels lorsque le rendement dépasse un seuil minimal tout en étant inférieur aux objectifs de rendement, et pour des paiements supérieurs à 100 %, jusqu'à un certain seuil maximal, lorsque le rendement dépasse les objectifs de rendement.

Les droits aux UAP attribués le 1<sup>er</sup> avril 2020 seront acquis et versés aux participants à la fin du cycle de performance se terminant le 31 mars 2023 de la manière suivante :

- (i) jusqu'à un tiers des droits aux UAP peuvent être acquis chaque année pour chaque exercice du cycle de performance. Le nombre d'UAP dont les droits peuvent être acquis pour chaque exercice sera déterminé en multipliant un tiers des UAP attribués par le facteur applicable indiqué ci-dessous, qui varie entre 25 % (si un seuil minimal est atteint) et 100 % en fonction du rendement annuel du BPA ajusté pour l'exercice.

Niveau d'atteinte pour le cycle annuel (% de l'objectif annuel du BPA ajusté)	Multiplicateur de paiement selon la nouvelle formule d'acquisition (linéaire)
< 50 %	0 %
50 %	25 %
75 %	50 %
≥ 100 %	100 %

- (ii) à la fin du cycle de performance, des UAP additionnelles peuvent être portées au compte du participant en fonction du rendement du BPA ajusté pour le cycle de performance de trois ans. Ainsi, à la fin du cycle de performance, un second multiplicateur (le « multiplicateur d'acquisition de trois ans »), tel qu'il est indiqué ci-dessous, sera appliqué au nombre d'UAP attribuées pour le cycle de performance.

Niveau d'atteinte pour le cycle de performance (% de l'objectif du cycle pour le BPA ajusté)	Multiplicateur d'acquisition de trois ans selon la nouvelle formule d'acquisition (linéaire)
< 50 %	0 %
50 %	25 %
75 %	50 %
100 %	100 %
≥ 150 %	150 %

Les UAP additionnelles décrites au point (ii) seront portées au compte du participant seulement si le nombre d'UAP acquises en utilisant le multiplicateur d'acquisition de trois ans est supérieur à la somme des UAP acquises annuellement conformément au point (i). Le paiement maximal aux termes de la nouvelle formule d'acquisition correspond à 150 % du nombre d'UAP initialement attribuées pour le cycle de performance.

L'introduction de multiplicateurs devrait générer des paiements qui reflètent davantage le rendement réel de la Société. Elle encouragera les membres de la haute direction à dépasser les attentes, ce qui a un impact positif sur le rendement global de la Société et sur la valeur pour les actionnaires, et reste conforme à la philosophie de rémunération au rendement de la Société. Elle soutiendra également les efforts de la Société pour fidéliser ses employés clés.

Le comité de régie d'entreprise et des RH a également approuvé l'introduction du multiplicateur d'acquisition de trois ans dans la formule d'acquisition des UAP pour les UAP attribuées le 1<sup>er</sup> avril 2017, le 1<sup>er</sup> avril 2018 et le 1<sup>er</sup> avril 2019. Le critère d'acquisition des UAP applicable continuera d'être fondé sur le RSA ajusté. Le comité de régie d'entreprise et des RH estime que le paiement prévu selon la formule actuelle du « tout ou rien » ne reflète pas avec précision les solides performances financières et opérationnelles de la Société depuis le 1<sup>er</sup> avril 2017, le RSA ajusté pour les périodes concernées étant affecté négativement par les activités de fusion et d'acquisition importantes et la survenance de changements significatifs au niveau des facteurs du marché.

Selon la grille de paiement approuvée par le comité de régie d'entreprise et des RH, un paiement sera effectué si la Société atteint au moins 50 % de l'objectif du cycle pour le RSA ajusté pour le cycle de performance fixé au moment de l'attribution, comme suit :

Niveau d'atteinte pour le cycle de performance (% de l'objectif du cycle pour le RSA ajusté)	Paiement selon la formule révisée (linéaire)
< 50 %	0 %
50 %	25 %
75 %	50 %
100 %	100 %
≥ 150 %	150 %

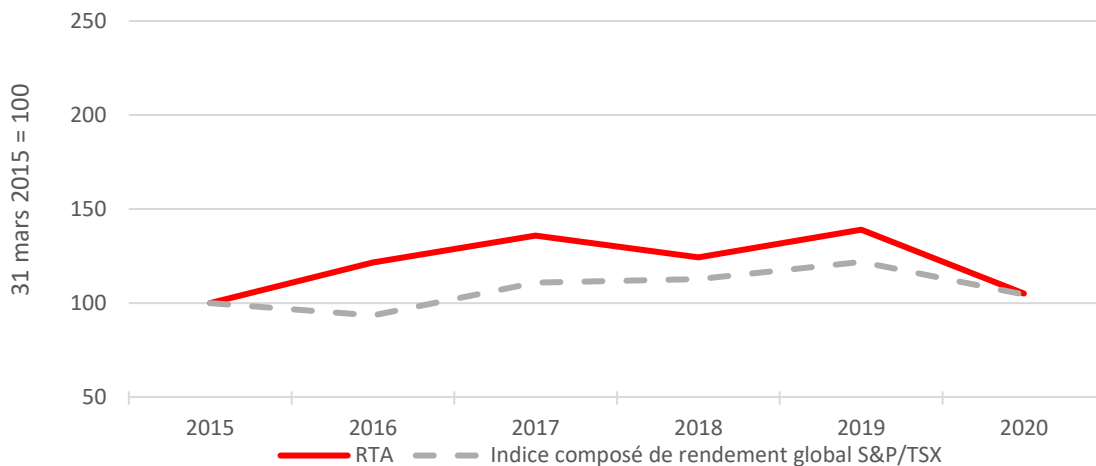
L'introduction du multiplicateur d'acquisition de trois ans donnera lieu à un paiement partiel de 68,2 % des UAP attribuées le 1<sup>er</sup> avril 2017 et acquises le 4 juin 2020, conformément au régime UAP.

### *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 généralement offerts à tous les employés de la Société.

### *Graphique de rendement*

Le graphique qui suit compare, sur une base annuelle, le rendement total pour les actionnaires (le « RTA ») d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires au cours des cinq derniers exercices financiers, en supposant le réinvestissement des dividendes, avec le rendement cumulatif de l'indice composé de rendement global S&P/TSX.

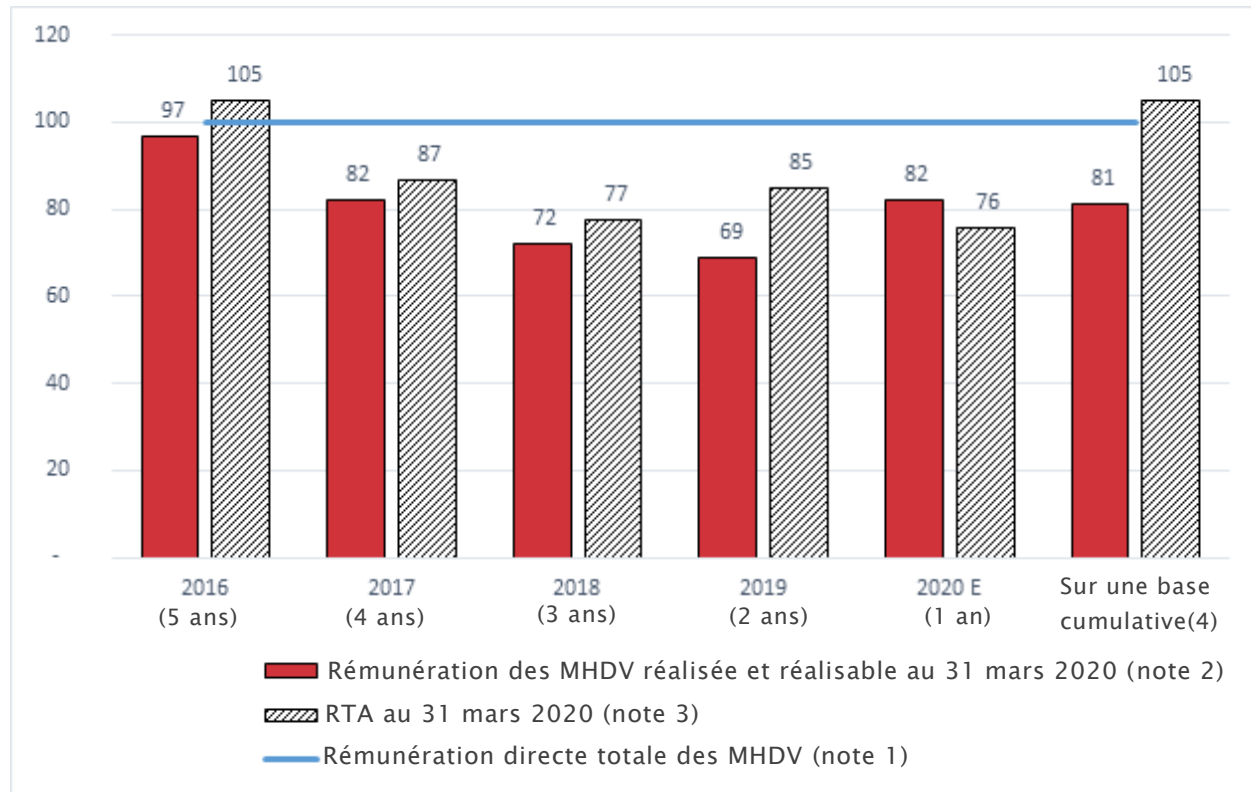


La Société n'établit pas de relation directe entre la rémunération des membres de la haute direction visés au cours des cinq derniers exercices et l'évolution du cours des actions ordinaires sur cette période, qui est tributaire de facteurs externes qui échappent à la volonté des membres de la haute direction visés.

### *Rémunération des membres de la haute direction visés réalisée/réalisable*

Le graphique qui suit compare la rémunération directe totale versée aux membres de la haute direction visés de la Société au cours des cinq derniers exercices, présentée dans le tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés, avec la valeur actuelle de leur rémunération (réalisée et réalisable) au 31 mars 2020. La rémunération est présentée en regard du RTA annualisé d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires fait le premier jour de la période indiquée, en supposant le réinvestissement des dividendes. Sauf pour l'exercice 2020, le RTA a été supérieur à la valeur actuelle de la rémunération versée aux membres de la haute direction visés de la Société comparativement à leur rémunération directe totale. Il y a lieu de signaler que dans les dernières semaines de l'exercice 2020, le cours des actions ordinaires a baissé, les marchés boursiers mondiaux ayant été affectés par les conséquences de la pandémie de

COVID-19. Ceci a eu une plus grande incidence sur le calcul du RTA que sur la valeur de la rémunération à court terme.



	2016 (5 ans)	2017 (4 ans)	2018 (3 ans)	2019 (2 ans)	2020 (1 an)	Sur une base cumulative <sup>(4)</sup>
<b>A</b> Rémunération directe totale des membres de la haute direction visés <sup>(1)</sup>	100	100	100	100	100	100
<b>B</b> Rémunération des membres de la haute direction visés réalisée et réalisable au 31 mars 2020 <sup>(2)</sup>	97	82	72	69	82	81
<b>C</b> RTA au 31 mars 2020 <sup>(3)</sup>	105	87	77	85	76	105
<b>D</b> Différence (C-B = D)	8	5	5	16	(6)	24

(1) Somme du salaire de base, de la prime incitative annuelle et des incitatifs à long terme attribués au cours de l'exercice, comme il est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés. La valeur des incitatifs à long terme compris dans la rémunération directe totale des membres de la haute direction visés pour un exercice donné représente la valeur des attributions fondées sur des options et des actions ordinaires sous-jacentes aux attributions d'UAP et d'UAI à la date d'attribution. Cette valeur pourrait ne pas être entièrement réalisée.

(2) Somme du salaire de base, de la rémunération incitative annuelle versée et, pour tous les membres de la haute direction visés autres que M. Saputo, Jr., de la valeur de paiement des UAP attribuées au cours de la période de référence, du gain réalisé sur les options exercées qui ont été attribuées au cours de la période de référence, de la valeur actuelle des UAP et des UAI non acquises ajustée en fonction des estimations de la direction (voir « Changements dans la structure d'acquisition des UAP » ci dessus) et de la valeur dans le cours des options acquises et non acquises attribuées au cours de la période de référence et toujours en circulation à la fin de la période pour chaque tranche de 100 \$ versée en rémunération directe totale pour l'exercice indiqué, à la fin de la période.

(3) Valeur, au dernier jour de la période, d'un investissement de 100 \$ dans des actions ordinaires fait le premier jour de la période indiquée, en supposant le réinvestissement des dividendes.

(4) Somme de la rémunération réalisée de l'exercice 2016 à l'exercice 2020 et de la rémunération réalisée à la fin de l'exercice 2020 par les membres de la haute direction visés, majorée de la somme de la rémunération directe totale attribuée du 1er avril 2015 au 31 mars 2020 et du RTA pour la même période.

*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 2020, 2019 et 2018 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 (\$) <sup>(1)</sup>	Attributions fondées sur des options (\$) <sup>(2)</sup>	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)		Valeur du régime de retraite (\$) <sup>(4)</sup>	Autre rémunération (\$) <sup>(5)</sup>	Rémunération totale (\$)
					Régimes incitatifs annuels <sup>(3)</sup>	Régimes incitatifs à long terme			
Lino Saputo, Jr. Chef de la direction	2020	1 300 000	-	-	2 704 000	-	-	-	4 004 000
	2019	1 300 000	-	-	2 348 840	-	-	-	3 648 840
	2018	1 300 000	-	-	2 669 680	-	-	-	3 969 680
Maxime Therrien Chef de la direction financière et secrétaire <sup>(6)</sup>	2020	620 000	1 239 997	419 902	602 640	-	517 000	-	3 399 539
	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
Kai Bockmann Président et chef de l'exploitation, Saputo inc. et Secteur International	2020	825 000	1 650 007	558 744	891 000	-	557 900	685 505 <sup>(8)</sup>	5 168 156
	2019	750 000	1 125 015	846 169	616 950	-	1 121 200	858 945 <sup>(8)</sup>	5 318 279
	2018	650 000	975 006	700 969	616 122	-	870 600	795 391 <sup>(8)</sup>	4 608 088
Terry Brockman Président et chef de l'exploitation, Division Fromages (USA) <sup>(7)</sup>	2020	1 020 604	1 330 008	482 550	492 294	-	248 000	-	3 573 456
	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
Paul Corney Président et chef de l'exploitation, Division Aliments laitiers (USA) <sup>(9)</sup>	2020	872 885	1 137 528	412 707	1 158 755	-	488 800	53 307 <sup>(10)</sup>	4 123 892
	2019	812 322	945 019	710 782	365 027	-	533 800	51 518 <sup>(10)</sup>	3 418 468
	2018	798 240	900 016	647 048	577 906	-	977 600	59 753 <sup>(10)</sup>	3 960 563

(1) Ce montant correspond à la juste valeur des attributions d'UAP et d'UAI à la date d'attribution. Pour calculer la juste valeur des attributions d'UAP et d'UAI à la date d'attribution, nous avons supposé le versement intégral des attributions, ce qui est conforme à la méthode d'évaluation utilisée aux fins comptables. La juste valeur équivaut au nombre total d'UAP et d'UAI attribuées les 1<sup>er</sup> avril 2019, 2018 et 2017, 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 (45,30 \$, 41,02 \$ et 46,29 \$, respectivement).

(2) Ce montant correspond à la juste valeur des attributions d'options à la date d'attribution (7,67 \$ par option attribuée le 1<sup>er</sup> avril 2019, 7,12 \$ par option attribuée le 1<sup>er</sup> avril 2018 et 7,68 \$ par option attribuée le 1<sup>er</sup> avril 2017). La Société établit la juste valeur des attributions d'options selon le modèle d'évaluation des options de Black-Scholes, conforme à la méthode d'évaluation utilisée aux fins comptables, et se fonde sur les hypothèses moyennes pondérées indiquées ci-après.

	<u>2020</u>	<u>2019</u>	<u>2018</u>
Taux d'intérêt sans risque :	1,61 %	1,95 %	1,10 %
Durée prévue des options :	5,8 ans	5,6 ans	5,4 ans
Volatilité :	18,41 %	18,42 %	18,89 %
Taux de dividende :	1,45 %	1,54 %	1,26 %

- (3) Voir la rubrique « Primes incitatives annuelles ». La Société verse chaque trimestre les primes en espèces, en fonction des états financiers annuels et intermédiaires de la Société approuvés par le conseil.
- (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. Pour l'exercice 2018, la valeur du régime de retraite de M. Therrien 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) 10 % du salaire annuel total du membre de la haute direction visé pour l'exercice.
- (6) Le 1<sup>er</sup> 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 et de M. Corney a été versée en dollars américains, puis a été convertie en dollars canadiens selon un taux de change de 1,3429 \$ pour l'exercice 2020, de 1,2894 \$ pour l'exercice 2019 et de 1,3304 \$ pour l'exercice 2018, qui correspond au taux de change moyen quotidien de la Banque du Canada pour 1 \$ US le 28 mars 2019, le 29 mars 2018 et le 30 mars 2017, respectivement.
- (8) M. Bockmann a reçu pour l'exercice 2018, l'exercice 2019 et l'exercice 2020 une allocation de transition comprenant un rajustement de taux de change (exercice 2018 : 392 498 \$, exercice 2019 : 399 000 \$, exercice 2020 : 330 000 \$) et une majoration aux fins d'impôt (exercice 2018 : 388 730 \$, exercice 2019 : 419 665 \$, exercice 2020 : 314 000 \$) pour l'aider à quitter les États-Unis afin de s'installer au Canada.
- (9) M. Corney n'est plus président et chef de l'exploitation, Division Aliments laitiers (USA) depuis le 1<sup>er</sup> avril 2020. Il assurera la transition avec son remplaçant au sein de la division jusqu'à son départ en juillet 2020.
- (10) M. Corney a reçu pour l'exercice 2018, 2019 et 2020 une allocation de loyer totalisant 33 033 \$ US, 33 204 \$ US et 33 564 \$ US, respectivement, pour l'aider à quitter le Canada et s'installer aux États-Unis.

### *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 2020.

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 <sup>(1)</sup> (\$)	Nombre d'actions ordinaires ou d'unités dont les droits n'ont pas été acquis (n <sup>bre</sup> )	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis <sup>(2)</sup> (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)
Lino 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	-	-	-	-
	01/04/2017	45 906	46,29	01/04/2027	-	3 673	-	-
	01/04/2018	91 114	41,02	01/04/2028	-	21 026	-	-
	01/04/2019	54 746	45,30	01/04/2029	963 806	27 373	1 762 116	-

**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 <sup>(1)</sup> (\$)	Nombre d'actions ordinaires ou d'unités dont les droits n'ont pas été acquis (n <sup>bre</sup> )	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis <sup>(2)</sup> (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)
Kai Bockmann	01/04/2012	4 644	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		-		
	01/04/2017	91 272	46,29	01/04/2027		-		
	01/04/2018	118 844	41,02	01/04/2028		21 063		
	01/04/2019	72 848	45,30	01/04/2029		27 426		
				917 922	36 424	2 873 456	-	
Terry Brockman	01/04/2010	6 878	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		-		
	01/04/2017	101 804	46,29	01/04/2027		23 493		
	01/04/2018	118 052	41,02	01/04/2028		27 243		
	01/04/2019	62 914	45,30	01/04/2029	3 535 336	29 360	2 710 449	-
Paul Corney	01/04/2014	18 256	27,74	01/04/2024		-		
	01/04/2015	45 208	35,08	01/04/2025		-		
	01/04/2016	90 278	41,40	01/04/2026		-		
	01/04/2017	84 251	46,29	01/04/2027		19 443		
	01/04/2018	99 829	41,02	01/04/2028		23 038		
	01/04/2019	53 808	45,30	01/04/2029	111 362	25 111	2 287 313	-

(1) Cette valeur correspond à la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 mars 2020 (33,84 \$) 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 total d'UAP et d'UAI attribuées à la date d'attribution, multiplié par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 mars 2020 (33,84 \$). 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 des UAP et du critère d'acquisition des UAI, selon le cas, et de la valeur des actions ordinaires à la date à laquelle les UAP et les UAI dont les droits ont été acquis sont 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 2020 et le montant de l'incitatif annuel (prime) gagné afférent au rendement atteint au cours de l'exercice 2020.

<b>Attributions en vertu d'un régime incitatif – valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice</b>			
<b>Nom</b>	<b>Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice<sup>(1)</sup> (\$)</b>	<b>Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice<sup>(2)</sup> (\$)</b>	<b>Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice<sup>(3)</sup> (\$)</b>
Lino Saputo, Jr.	-	-	2 704 000
Maxime Therrien	305 245	143 543	602 640
Kai Bockmann	523 253	492 873	891 000
Terry Brockman	705 394	669 895	492 294
Paul Corney	513 522	550 282	1 158 755

- (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 2019 (45,72 \$), soit le premier jour ouvrable suivant la date d'acquisition des droits le 1<sup>er</sup> avril 2019, 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<sup>er</sup> avril 2016 ont été acquis et payés intégralement en juin 2019 puisque tous les critères d'acquisition des UAP ont été respectés. Voir « Versement des attributions d'UAP de l'exercice 2016 ». Les droits afférents aux UAP attribuées aux termes du régime UAP le 1<sup>er</sup> avril 2017 seront acquis le 4 juin 2020, sous réserve du respect des critères d'acquisition des UAP. Les droits afférents aux UAP attribuées aux termes du régime UAP les 1<sup>er</sup> avril 2018 et 2019 seront acquis après la fin du cycle de performance se terminant respectivement les 31 mars 2021 et 2022, sous réserve du respect des critères d'acquisition des UAP. Voir la rubrique « Changements dans la structure d'acquisition des UAP ». Les droits afférents aux UAI attribuées aux termes du régime UAI le 1<sup>er</sup> avril 2019 seront acquis après la fin de la période de restriction se terminant le 31 mars 2022, sous réserve du respect du critère d'acquisition des UAI. Voir « Régimes incitatifs à long terme – Régime UAP et régime UAI ».
- (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 2020.

<b>Nom</b>	<b>Nombre d'actions ordinaires acquises à l'exercice</b>	<b>Prix d'exercice moyen par action ordinaire (\$)</b>	<b>Profits réalisés (\$)<sup>(1)</sup></b>
Lino Saputo, Jr.	-	-	-
Maxime Therrien	-	-	-
Kai Bockmann	29 736	21,48	542 682
Terry Brockman	82 652	14,66	2 104 771
Paul Corney	-	-	-

- (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. Corney 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 0,25 % 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.

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 2020 aux termes du régime de retraite agréé et du régime complémentaire de retraite combinés. Les prestations de retraite annuelles s'accumuleront si le participant demeure un employé de la Société jusqu'à 65 ans. Le tableau présente également les modifications apportées à l'obligation au titre des prestations constituées entre le 31 mars 2019 et le 31 mars 2020, y compris les frais annuels attribuables aux éléments rémunératoires pour l'exercice 2020. 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 2020 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 2020 portant sur les régimes de retraite et autres régimes d'avantages sociaux. Voir la rubrique « Information additionnelle **Erreur ! Source du renvoi introuvable.** ».

**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 <sup>(1)</sup> (\$)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies (\$)
		À la fin de l'exercice	À 65 ans				
Lino Saputo, Jr.	-	-	-	-	-	-	-
Maxime Therrien	2.67 <sup>(2)</sup>	53 600	372 000	647 100	517 000	(126 400)	1 037 700
Kai Bockmann	3.25	128 200	502 600	1 957 600	783 900	(275 600)	2 465 900
	3.75 <sup>(3)</sup>	157 600	180 600	2 704 000	(226 000)	661 900	3 139 900
Terry Brockman	14.00	528 400	641 200	5 339 300	248 000	1 728 400	7 315 700
Paul Corney	6.00	177 700	182 700	2 675 500	488 800	(165 700)	2 998 600
	12.25 <sup>(4)</sup>	37 900	37 900	653 100	0	(42 100)	611 000

- (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<sup>er</sup> août 2017 et au régime de retraite à prestations déterminées canadien agréé et non contributif depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Avant le 1<sup>er</sup> août 2017, M. Therrien a participé à un régime à cotisations déterminées non contributif, complémentaire et agréé, auquel l'employeur a contribué. La valeur accumulée par M. Therrien dans ce régime était de 554 866 \$ au 1<sup>er</sup> avril 2019 et de 545 210 \$ au 31 mars 2020.
- (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) Correspond au nombre d'années de service décomptées pour M. Corney aux termes du régime de retraite à prestations déterminées de la Division Produits laitiers (Canada) de Saputo, auquel M. Corney a participé alors qu'il occupait un poste au sein d'une entreprise acquise par la Société en 2001. Aux termes de ce régime de retraite à prestations déterminées, à compter de leur âge de la retraite respectif, les participants ont droit à des prestations de retraite équivalant à 2 % de leur salaire de base moyen de fin de carrière, multiplié par le nombre d'années de service décomptées. De plus, la prestation annuelle totale versée à la retraite aux termes de ce régime de retraite est limitée par la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Selon les limites en vigueur en 2020, la prestation annuelle de retraite maximale est équivalente à la somme de 3 093 \$, multipliée par les années de service décomptées pour M. Corney. Cette limite est indexée annuellement.

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 UAP et régime UAI », « Éléments de la rémunération des membres de la haute direction – Régime 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 2020, les titres pouvant être émis aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, qui est le seul régime de rémunération de la Société aux termes duquel des titres de participation de la Société peuvent être émis.

<b>Information sur le régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres</b>			
<b>Catégorie de régime</b>	<b>Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options, des bons ou des droits en circulation (a)</b>	<b>Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation</b>	<b>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))</b>
Régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres approuvé par les porteurs	20 946 092	38,05 \$	18 335 893

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 ses filiales. Les administrateurs ne participent pas au régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres. Les modalités et le prix d'exercice des options, le nombre d'actions ordinaires sous-jacentes aux options 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. 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. 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, la date d'expiration est automatiquement prorogée jusqu'au dixième jour ouvrable suivant la fin de cette période. Les droits afférents aux options 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. L'exercice 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.

Le tableau ci-après résume les dispositions du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres en cas de cessation d'emploi ou de décès.

Type de cessation d'emploi	Dispositions sur la cessation d'emploi applicables du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres
Pour un motif valable ou sérieux	Les options acquises et non acquises sont annulées à la date de cessation d'emploi.
Pour cause de décès, de blessure ou d'invalidité	Les options acquises peuvent être exercées dans les 180 jours suivant la date de cessation d'emploi ou avant l'expiration de la durée initiale des options, si elle survient avant.
Départ à la retraite si 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 acquises et les options non acquises devant être acquises dans les deux ans suivant la date de cessation d'emploi 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.
Tous les autres cas	Les options acquises peuvent être exercées dans les 90 jours suivant la date de cessation d'emploi ou avant l'expiration de la durée initiale de l'option, 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;
- (v) modifier la catégorie de personnes admissibles à participer au régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres;
- (vi) permettre 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 2020.

	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	11,18 %
Options attribuées au cours de l'exercice 2020 <sup>(1)</sup>	3 319 450	0,81 %
Options en cours	20 946 092 <sup>(2)</sup>	5,13 %
Options disponibles aux fins d'attributions futures	18 335 893	4,49 %

(1) Les options ont été attribuées le 1<sup>er</sup> avril 2019 au prix d'exercice de 45,30 \$ par action.

(2) 10 779 636 options pouvaient être exercées et les droits à 10 166 456 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 2020	31 mars 2019	31 mars 2018
Taux d'absorption <sup>(1)</sup>	0,83 %	1,17 %	1,01 %

(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<sup>er</sup> avril 2020, le comité de régie d'entreprise et des RH avait attribué 4 637 830 options aux participants aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, au prix d'exercice de 33,35 \$ par action, ce qui représente 1,13 % des actions ordinaires en circulation au 30 mars 2020, 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 2020, la Société a chargé 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 2020.

## 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 ».

## PROPOSITION D'ACTIONNAIRE

---

La proposition d'actionnaire soumise aux actionnaires de la Société est présentée à l'annexe A. Pour tous les motifs indiqués à l'annexe A, le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition figurant à l'annexe A. 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 cette proposition d'actionnaire.

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 6 mars 2021.



## INFORMATION ADDITIONNELLE

---

L'information financière de la Société 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 pour l'exercice 2020. De l'information additionnelle concernant la Société, y compris de l'information financière et la notice annuelle de la Société, est accessible sur le site Web de la Société à l'adresse [www.saputo.com](http://www.saputo.com) ou sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com). Des exemplaires de ces documents peuvent être obtenus sur demande écrite envoyée par la poste au secrétaire de la Société au 6869, boulevard Métropolitain Est, Montréal (Québec) H1P 1X8, ou par courriel au service des communications de la Société à l'adresse [investisseurs@saputo.com](mailto:investisseurs@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 26 mai 2020. 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 4 juin 2020.

Le président du conseil et chef de la direction,

*(signé) Lino Saputo, Jr.*

Lino Saputo, Jr.

## ANNEXE A – PROPOSITION D’ACTIONNAIRE

---

La proposition suivante a été soumise 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’elle soit étudiée à l’assemblée.

---

**Il est proposé que le comité de rémunération dépose, dans le compte rendu de ses activités annuelles, un rapport sur l’opportunité d’intégrer des 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 et la direction se sont engagés à faire progresser les pratiques ESG de la Société. Cet engagement est décrit dans la promesse Saputo.

Au cours de l’exercice 2020, la Société a commencé à mettre en œuvre le plan triennal visant la promesse Saputo en déployant des efforts sur les sept piliers de la promesse. Ce faisant, la Société a récemment franchi une étape importante dans la protection de l’environnement : elle s’est engagée à accélérer ses démarches concernant le climat, l’eau et les déchets à l’échelle mondiale en se donnant des objectifs précis et en prenant l’engagement formel de réaliser des progrès considérables et durables d’ici 2025.

Comme il est expliqué plus en détail dans la circulaire, la structure de gouvernance qui régit la promesse Saputo est solide. La haute direction a très clairement indiqué que l'application de pratiques commerciales responsables sur les plans environnemental et social est une priorité stratégique.

Le conseil estime que la priorité stratégique accordée aux critères ESG, notamment par la mise en œuvre de la promesse Saputo, ainsi que les renseignements que la Société publie sur les questions liées à l'ESG indiquent sa nette volonté à faire progresser les priorités ESG de la Société.

Avec des fondements solides en place et une orientation stratégique claire, la Société continuera à chercher des occasions pour améliorer sa performance dans chaque pilier de la promesse Saputo et à développer des indicateurs de rendement clés pour ses objectifs ESG. À ce stade du parcours ESG de la Société, le conseil estime qu'il serait prématuré d'intégrer spécifiquement les critères ESG dans l'évaluation de la performance et de la rémunération des hauts dirigeants. De plus, comme les efforts de la direction se concentrent actuellement sur l'atténuation de l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les activités de la Société et compte tenu de ce qui précède, le conseil estime que la révision du mode d'évaluation de la performance et de la rémunération des hauts dirigeants demandée par le MÉDAC n'est pas souhaitable à l'heure actuelle.

Pour les motifs qui précèdent, le conseil d'administration 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) examiner 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;

- 5) approuver les acquisitions et les aliénations importantes d'entreprises, tout contrat ou projet important, y compris les conventions relatives au financement et les conventions en vertu desquelles des cautionnements sont donnés ou des actifs importants sont donnés en garantie, ainsi que toute autre question importante concernant la Société;

#### **B. Supervision de la direction**

- 6) 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;
- 7) réviser et approuver la nomination, l'indemnisation, les plans de relève et les programmes de formation des hauts dirigeants; superviser leur rémunération;
- 8) élaborer et approuver la description de poste écrite du chef de la direction;
- 9) réviser la performance du chef de la direction en tenant compte de sa poste et des objectifs à atteindre;

#### **C. Gestion des risques**

- 10) 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;
- 11) surveiller l'intégrité des contrôles internes sur l'information financière ainsi que des procédures et contrôles de communication de l'information;
- 12) veiller à la conformité aux lois, règlements et normes applicables à la Société et à ses activités;

#### **D. Communications et interactions avec les actionnaires**

- 13) 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;
- 14) mettre en place et surveiller la mise en application d'une politique sur la communication et les interactions avec les actionnaires et, en collaboration avec la direction, rencontrer les actionnaires et les parties intéressées de la Société à l'assemblée annuelle des actionnaires et être disponible pour répondre aux questions ou conformément à la politique sur la communication et les interactions avec les actionnaires de la Société;

#### **E. Critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)**

- 15) faire le suivi des critères ESG ayant une incidence importante sur les activités de la Société et superviser la mise en place de mesures appropriées pour les gérer;
- 16) superviser les pratiques, les directives et les politiques de la Société liées à la promesse Saputo, notamment :

- la politique environnementale;
  - la politique sur la qualité et la sécurité des aliments;
  - la santé et la sécurité;
  - le *code d'éthique*, dans le but d'encourager et de promouvoir l'intégrité et une culture d'éthique commerciale;
- 17) approuver l'approche de la Société en matière de régie d'entreprise et, notamment, adopter des principes et lignes directrices en matière de régie d'entreprise spécifiquement applicables à la Société;

#### **F. 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) mettre en place et superviser une politique sur la diversité de son conseil d'administration;
- 24) réviser et approuver la rémunération et l'indemnisation des administrateurs;
- 25) 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;
- 26) réviser annuellement le mandat du CA;
- 27) étudier toute autre matière ou question qui pourrait être référée au CA par l'un de ses comités ou pour laquelle le CA juge approprié d'être mandaté pour agir.

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.