

Saputo

LE 9 JUIN 2022

CIRCULAIRE DE
SOLLICITATION DE
PROCURATIONS

2022

Table des matières

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2022 et avis de disponibilité des documents reliés aux procurations	3
Lettre du président du conseil, président et chef de la direction	5
Renseignements généraux	7
Renseignements sur le vote	7
Actions comportant un droit de vote et principaux porteurs	14
Élection des administrateurs	14
Rémunération des administrateurs	22
Présence aux réunions du conseil d'administration et des comités	27
Lettre de l'administrateur en chef et président du comité de régie d'entreprise et des ressources humaines	28
Rapport sur les pratiques de gouvernance	29
Vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction	49
Rémunération des membres de la haute direction	50
Cessation d'emploi et changement de contrôle	73
Titres pouvant être émis en vertu du régime d'options d'achat d'actions	73
Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	76
Nomination des auditeurs	76
Dirigeants et autres personnes intéressés dans des opérations	77
Propositions d'actionnaires	77
Information additionnelle	77
Généralités	78
Approbation des administrateurs	78
Annexe A — Propositions d'actionnaires	79
Annexe B – Mandat du conseil d'administration	85

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2022 et avis de disponibilité des documents reliés aux procurations

AVIS EST PAR LES PRÉSENTES DONNÉ que l'assemblée annuelle des actionnaires (l'« **assemblée** ») de Saputo inc. (« **nous** » ou la « **Société** ») se tiendra le 4 août 2022 à 10 h (heure de l'Est) de façon entièrement virtuelle et sera diffusée en direct sur le Web à l'adresse <https://web.lumiagm.com/427557186> aux fins suivantes :

- (1) élire les administrateurs pour l'année suivante (voir la page 14 de la circulaire de sollicitation de procurations (la « **circulaire** »);
- (2) nommer les auditeurs pour l'année suivante et autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération (voir la page 76 de la circulaire);
- (3) examiner et, s'il y a lieu, adopter une résolution consultative non contraignante sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction (voir la page 49 de la circulaire);
- (4) examiner les propositions d'actionnaires jointes à l'annexe A de la circulaire;
- (5) examiner toute autre question, le cas échéant, dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

La circulaire fournit des renseignements supplémentaires sur les questions à l'ordre du jour.

Seuls les actionnaires de la Société inscrits à 17 h le 17 juin 2022 ont le droit de recevoir l'avis de convocation et d'exercer leurs droits de vote.

En se connectant en ligne à l'adresse <https://web.lumiagm.com/427557186> et en suivant les instructions énoncées dans la circulaire, les actionnaires pourront assister en direct à l'assemblée. Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront assister, participer, voter et poser des questions (i) avant l'assemblée, en envoyant un courriel à l'adresse investisseurs@saputo.com au plus tard à 17 h, le 3 août 2022, ou (ii) à l'assemblée, au moyen de la plateforme Web de Lumi. 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 ni voter.

Que les actionnaires puissent assister ou non à l'assemblée (ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement) :

(i) les actionnaires inscrits sont priés de remplir, signer, dater et retourner la procuration à Services aux investisseurs Computershare inc. (« Computershare ») dans l'enveloppe jointe au formulaire de procuration, ou de voter par téléphone ou par Internet, à leur gré, en suivant les instructions figurant sur le formulaire de procuration; et (ii) les actionnaires non inscrits sont priés de remplir, signer, dater et retourner le formulaire d'instructions de vote en suivant les instructions figurant sur ce formulaire. Pour que les procurations puissent être utilisées à l'assemblée, elles doivent être reçues au plus tard à 10 h (heure de l'Est) deux (2) jours ouvrables avant l'assemblée, soit le 2 août 2022, ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

Nous recourons aux procédures de notification et d'accès autorisées par les lois canadiennes sur les valeurs mobilières pour transmettre aux actionnaires la circulaire, le rapport de gestion, les états financiers consolidés de la Société et le rapport des auditeurs pour l'exercice clos le 31 mars 2022, ainsi que les autres documents relatifs à l'assemblée (les « **documents reliés aux procurations** »). Conformément aux procédures de notification et d'accès, au lieu de recevoir des copies imprimées des documents reliés aux procurations, les actionnaires reçoivent un exemplaire du présent avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2022 et avis de disponibilité des documents reliés aux procurations (l'« **avis de convocation** ») ainsi qu'un formulaire d'instructions de vote ou un formulaire de procuration. Le recours aux procédures de notification et d'accès

accélère l'accès aux documents reliés aux procurations, contribue à la protection de l'environnement, cadre avec notre politique environnementale et réduit les coûts d'impression et d'affranchissement

Les documents reliés aux procurations pourront être consultés en ligne à l'adresse <https://www.saputo.com/fr-ca/investisseurs/rapports-aux-actionnaires/2022> et sur notre profil SEDAR à l'adresse www.sedar.com.

Si vous désirez recevoir par la poste un exemplaire imprimé des documents reliés aux procurations, vous devez en faire la demande. Cet exemplaire sera fourni sans frais. Vous avez reçu, avec le présent avis de convocation, un formulaire d'instructions de vote ou un formulaire de procuration sur lequel vous trouverez un numéro de contrôle à 15 ou 16 chiffres. Les actionnaires qui ont un numéro de contrôle à 15 chiffres (soit les actionnaires inscrits) peuvent joindre Computershare sans frais au 1 866 962-0498 en Amérique du Nord ou au 1 514 982-8716 à l'extérieur de l'Amérique du Nord pour demander un exemplaire imprimé des documents reliés aux procurations. Les actionnaires qui ont un numéro de contrôle à 16 chiffres (soit les actionnaires non inscrits) peuvent joindre Broadridge Investor Communications Corporation (« **Broadridge** ») sans frais au 1 800 474-7493 (anglais) ou 1 800 474-7501 (français) en Amérique du Nord ou au 1 303 562-9305 (anglais) ou 1 303 562-9306 (français) à l'extérieur de l'Amérique du Nord pour demander un exemplaire imprimé des documents reliés aux procurations. Dans chaque cas, les actionnaires devront entrer le numéro de contrôle figurant sur le formulaire d'instructions de vote ou le formulaire de procuration qu'ils ont reçu pour pouvoir demander un exemplaire imprimé des documents reliés aux procurations.

Pour recevoir les documents reliés aux procurations avant l'expiration du délai pour voter et la date de l'assemblée, les demandes pour obtenir un exemplaire imprimé doivent être reçues avant le 22 juillet 2022. Si vous demandez un exemplaire imprimé des documents reliés aux procurations, veuillez noter que vous ne recevrez pas d'autre formulaire d'instructions de vote ou formulaire de procuration. Veuillez vous assurer de conserver celui que vous avez reçu avec le présent avis de convocation afin de pouvoir voter.

Pour obtenir un exemplaire imprimé des documents reliés aux procurations après la date de l'assemblée, les actionnaires inscrits doivent en faire la demande à notre service des relations avec les investisseurs à l'adresse investisseurs@saputo.com, tandis que les actionnaires non inscrits doivent composer le 1 800 474-7493 (anglais) ou 1 800 474-7501 (français) pour joindre Broadridge sans frais en Amérique du Nord ou le 1 303 562-9305 (anglais) ou 1 303 562-9306 (français) s'ils sont à l'extérieur de l'Amérique du Nord.

Les actionnaires sont encouragés à participer à l'assemblée puisque ce sera l'occasion de discuter des activités de la Société, de sa situation financière, de ses pratiques de gouvernance et d'autres questions importantes. **Nous rappelons aux actionnaires qu'ils doivent prendre connaissance de tous les renseignements présentés dans les documents reliés aux procurations avant de voter.**

Si vous avez des questions au sujet du présent avis de convocation, des procédures de notification et d'accès ou de l'assemblée et que vous êtes un actionnaire inscrit, veuillez appeler Computershare au 1 866 964-0492 (sans frais en Amérique du Nord) entre 9 h et 18 h (heure de l'Est) ou au 1 514 982-8714 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord), ou les adresser en ligne à l'adresse www.investorcentre.com/service. Si vous n'êtes pas un actionnaire inscrit, veuillez communiquer avec Broadridge au 1 844 916-0609.

Montréal (Québec), le 9 juin 2022.

PAR ORDRE du conseil d'administration

Le chef de la direction financière et secrétaire,

(signé) Maxime Therrien

MAXIME THERRIEN, CPA



Lettre du président du conseil, président et chef de la direction

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 2022.

Encore cette année, par souci de prudence et afin d'atténuer les risques pour la santé et la sécurité de nos collectivités, actionnaires, employés et autres parties intéressées, l'assemblée sera diffusée en direct sur le Web. Dans les circonstances, nous pensons que l'utilisation de modes de communication avec les actionnaires améliorés par la technologie favorisera la participation individuelle des investisseurs. Ce format rendra l'assemblée plus accessible et intéressante pour tous les participants en permettant à plus d'actionnaires d'y participer, ce qui est conforme aux objectifs des autorités de réglementation, des parties intéressées et d'autres parties ayant un intérêt dans le processus de gouvernance. Vous pourrez participer à l'assemblée et y poser vos questions, par écrit ou verbalement, en temps réel, en vous connectant à la webdiffusion à l'adresse <https://web.lumiagm.com/427557186>. Vous pourrez aussi exercer les droits de vote rattachés à vos actions en direct sur le Web.

L'exercice 2022 a marqué la première année de notre plan stratégique mondial sur quatre ans. Bien que cette première année ait été remplie de défis, notre équipe continue de mettre l'accent sur l'exécution de ce plan et sur la croissance notre entreprise. Je suis fier du dévouement indéfectible de l'équipe envers le succès de notre Société et je continue à avoir une confiance inébranlable dans leur résilience ainsi que dans l'agilité et la force de notre modèle d'exploitation. Nos fondations sont solides et les défis auxquels nous avons été confrontés n'ont fait que rendre notre entreprise plus forte, et des occasions excitantes d'accélérer la croissance et de créer une valeur à long terme durable pour nos actionnaires se présentent à nous.

Je suis également fier des efforts déployés par notre équipe pour atteindre nos objectifs en matière environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) dans le cadre de la promesse Saputo. Au cours d'une autre année de pandémie, la santé, la sécurité et le bien-être de nos employés sont demeurés une priorité clé, et nous avons amélioré nos programmes d'aide en santé mentale. La gestion des questions ESG, notamment l'environnement, la diversité et l'inclusion, ainsi que l'éthique et la conformité, et la gestion des risques qui y sont associés, demeurent au premier plan de nos préoccupations. La direction se réjouit de pouvoir discuter de nos réalisations à cet égard lors de l'assemblée.

Après avoir fait profiter le conseil d'administration de son expertise et de sa supervision pendant 14 ans, Tony Meti ne sollicite pas de nouveau mandat d'administrateur à l'assemblée. Au nom du conseil, je tiens à remercier chaleureusement Tony pour ses conseils et son leadership au fil des ans, et pour sa contribution à notre succès. Nous souhaitons également la bienvenue à Olu Fajemirokun-Beck, qui s'est jointe au conseil d'administration en novembre 2021, et dont la candidature est proposée comme administratrice pour la première fois. Le parcours rempli de succès d'Olu en matière de croissance transformationnelle et son expérience avérée en matière de leadership apportent une valeur considérable à notre conseil alors que nous poursuivons nos plans de croissance stratégique.

Veillez lire la présente circulaire pour en savoir plus sur les questions soumises à l'assemblée, la gouvernance de la responsabilité corporative, nos pratiques de rémunération des membres de la haute direction, la manière d'assister à l'assemblée en ligne et d'y poser des questions et la façon d'exercer votre droit de vote.

Nous espérons que vous participerez à notre assemblée annuelle des actionnaires. S'il vous est impossible d'y assister, 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 voter avant l'assemblée en remplissant et en retournant le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, ou en votant par téléphone ou par Internet.

Veillez agréer, chers actionnaires, mes plus sincères salutations.

Le président du conseil, président et chef de la direction,

LINO A. SAPUTO

Renseignements généraux

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. 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 4 août 2022, de façon entièrement virtuelle, à l'adresse <https://web.lumiagm.com/427557186>, aux fins indiquées dans l'avis de convocation (l'« avis de convocation ») ci-joint, et à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

Sauf indication contraire ou sauf si le contexte ne s'y prête pas, tous les renseignements donnés dans la présente circulaire sont arrêtés au 9 juin 2022 et les termes « nous », « Société » et « Saputo » désignent Saputo inc., ses filiales directes et indirectes, les sociétés qu'elle remplace ainsi que et les autres entités contrôlées par celles-ci. Sauf indication contraire, le symbole « \$ » ou le terme « dollars » désignent le dollar canadien.

Nul n'a été autorisé à donner des renseignements ou à faire des déclarations se rapportant à d'autres questions devant être examinées à l'assemblée et qui ne sont pas mentionnées dans la présente circulaire. Si de tels renseignements sont donnés ou de telles déclarations sont faites, il ne faut pas les considérer comme ayant été autorisés.

Renseignements sur le vote

Sollicitation de procurations

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

Nous appliquerons la procédure de notification et d'accès pour envoyer les documents d'assemblée aux actionnaires, comme l'autorisent les autorités canadiennes en valeurs mobilières et conformément aux objectifs énoncés dans notre 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 notre site Web à l'adresse www.saputo.com et sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com.

Nous avons choisi de payer la transmission de la présente circulaire et des autres documents reliés aux procurations aux propriétaires véritables opposés et rembourserons 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 seront entièrement à notre charge.

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 notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction;

- 4 Examen des propositions d'actionnaires jointes à l'annexe A de la circulaire;

- 5 Examen de toute autre question, le cas échéant, dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

Assister à l'assemblée

Cette année, notre assemblée annuelle sera entièrement virtuelle. 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/427557186> 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 ni 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/427557186>. Nous vous recommandons de vous connecter bien avant le début de l'assemblée. L'assemblée commencera à 10 h (heure de l'Est) le 4 août 2022, 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 **saputo2022** (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.

Veillez noter que le navigateur Internet Explorer ne peut pas être utilisé pour accéder à l'assemblée virtuelle. Par conséquent, vous devriez plutôt envisager d'utiliser la dernière version d'un navigateur Web comme Chrome, Safari, Edge ou Firefox.

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. Veuillez également prendre note que les protocoles de sécurité des réseaux internes, y compris les pare-feux et les connexions VPN, peuvent bloquer l'accès à la plateforme en ligne. Si vous éprouvez des difficultés à vous connecter à l'assemblée, assurez-vous que votre paramètre VPN est désactivé ou utilisez un ordinateur sur un réseau qui n'est pas restreint par les paramètres de sécurité de votre organisation.

Si vous éprouvez des difficultés techniques pendant le processus d'enregistrement ou l'assemblée, veuillez écrire à l'adresse support-ca@lumiglobal.com. Du soutien technique sera disponible une heure avant l'heure prévue du début de l'assemblée et pendant l'assemblée.

Si l'assemblée est perturbée par des problèmes techniques majeurs ou d'autres problèmes importants, le président de l'assemblée pourra ajourner ou suspendre l'assemblée ou en accélérer le déroulement, ou prendre toute autre mesure qu'il juge appropriée dans les circonstances.

Il est strictement interdit de prendre des photos ou de faire des enregistrements audio ou vidéo de la webdiffusion de l'assemblée.

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 ou membres de la haute direction 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 :

1	Vote par téléphone	Vous pouvez voter en composant le numéro de téléphone sans frais 1 866 732-VOTE (8683). Vous devrez fournir 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 ou membres de la haute direction 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.
2	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). 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.
3	Retour de votre formulaire de procuration par la poste	Vous pouvez voter en remplissant et en signant le formulaire de procuration ci-joint et en le retournant 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 2 août 2022 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 « Assister à l'assemblée » 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 « Assister à l'assemblée » ci-dessus.

Comment poser des questions

Conformément aux pratiques établies pour les assemblées tenues en personne, nos pratiques en matière d'assemblée virtuelle ont pour but de promouvoir une interaction significative entre les actionnaires et la direction. Par conséquent, les actionnaires ou les fondés de pouvoir dûment nommés ont la possibilité de soumettre des questions à l'assemblée virtuelle de manière comparable à celle raisonnablement attendue par l'actionnaire qui assiste à une assemblée en personne.

Seuls les actionnaires inscrits ou les fondés de pouvoir dûment nommés qui se seront connectés au moyen du numéro de contrôle figurant sur le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, selon le cas, pourront soumettre une question pendant l'assemblée. Une personne qui participe à l'assemblée en tant qu'invité ne le pourra pas. Nous encourageons les actionnaires et les fondés de pouvoir à soumettre leurs questions par écrit dans la boîte de dialogue le plus tôt possible pendant l'assemblée afin qu'elles soient traitées au moment opportun. Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés peuvent également poser des questions avant l'assemblée par courriel (investisseurs@saputo.com) au plus tard à 17 h, le 3 août 2022.

Il y a deux façons de soumettre des questions pendant l'assemblée :

Par écrit	Par téléphone
En utilisant la boîte de dialogue prévue à cette fin dans la fonction « Poser une question » en cliquant sur l'icône appropriée pendant l'assemblée.	Vous pouvez poser des questions en temps réel par téléphone en inscrivant votre numéro de téléphone dans la fonction « Poser une question » en cliquant sur l'icône pertinente pendant l'assemblée. Un opérateur vous appellera au moment opportun et vous fournira les instructions. Votre numéro de téléphone ne sera pas communiqué aux autres participants de l'assemblée.

Le président de l'assemblée et les autres membres de la direction présents à l'assemblée examineront toutes les questions soumises. Sous réserve du droit du président de l'assemblée de modifier ou de rejeter des questions (voir ci-dessous), le président de l'assemblée ou les autres membres de la direction présents liront les questions écrites ou demanderont à l'actionnaire ou au fondé de pouvoir dûment nommé de prendre la parole au moment opportun de l'assemblée. Les questions relatives à un sujet devant faire l'objet d'un vote seront traitées avant le vote, le cas échéant. Les questions générales seront traitées à la fin de l'assemblée lors de la période de questions. Le président de l'assemblée dispose de pouvoirs étendus pour assurer le bon déroulement de l'assemblée. Afin que l'assemblée se déroule de façon équitable pour tous les actionnaires, le président de l'assemblée jouit d'une grande liberté d'action, notamment en ce qui a trait à l'ordre dans lequel les questions sont posées et au temps alloué aux questions. Ses décisions sont finales et sans appel. Tous les participants présents lors de la webdiffusion doivent respecter les directives du président de l'assemblée.

Le président de l'assemblée se réserve le droit de modifier ou de rejeter une question qui, à son avis :

- reprend substantiellement la teneur d'une question posée par un autre participant;
- concerne un grief personnel;
- est réputée inappropriée ou sans rapport avec l'assemblée;
- porte sur une information non publique concernant Saputo;
- sert les intérêts personnels ou commerciaux d'un actionnaire.

Les réponses aux questions pertinentes qui ne pourront être traitées pendant l'assemblée en raison de contraintes de temps seront également publiées en ligne à l'adresse <https://www.saputo.com/fr-ca/investisseurs/calendrier-des-evenements>. Les questions et réponses seront disponibles dès que possible après l'assemblée et le demeureront pendant une semaine après leur publication.

Nomination des fondés de pouvoir

NOMINATION DES FONDÉS DE POUVOIR

Les fondés de pouvoir de Saputo sont des administrateurs ou des membres de la haute direction de la Société. **Chaque actionnaire 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, l'actionnaire doit inscrire le nom du fondé de pouvoir de son choix dans l'espace prévu à cette fin 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 2 août 2022 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 par les fondés de pouvoir de Saputo :

Pour

- l'élection des administrateurs
- la nomination des auditeurs
- l'adoption d'une résolution consultative non contraignante sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction

Contre

- les propositions d'actionnaires jointes à l'annexe A des présentes

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.**

COMMENT VOUS DÉSIGNER OU DÉSIGNER UN TIERS COMME FONDÉ DE POUVOIR

Étape 1

Remettez votre formulaire de 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 le formulaire de 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 son formulaire de 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. 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

Vous pouvez uniquement vous inscrire ou inscrire un fondé de pouvoir tiers après l'étape 1. L'actionnaire doit avoir remis son formulaire de procuration ou formulaire 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/saputo2022> au plus tard à 10 h le 2 août 2022 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 cette fin 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 31 mai 2022, la Société avait 416 890 118 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 17 juin 2022 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 de nos administrateurs et membres de la haute direction, au 31 mai 2022, 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
Emanuele (Lino) Saputo	Propriétaire inscrit	134 235 723 ⁽¹⁾	32 %
Francesco Saputo	Propriétaire inscrit	42 500 000 ⁽²⁾	10 %

(1) Comprend 128 887 710 actions ordinaires détenues directement par Jolina Capital Inc., société de portefeuille contrôlée par M. Emanuele (Lino) Saputo, 2 561 577 actions ordinaires détenues indirectement par Jolina Capital Inc. par l'intermédiaire de 11446037 Canada Inc., une filiale en propriété exclusive de Jolina Capital Inc., et 2 786 436 actions ordinaires détenues par la Fondation Mirella et Lino Saputo, fondation privée pour laquelle M. Emanuele (Lino) Saputo agit à titre de vice-président et administrateur.

(2) Actions ordinaires détenues par Placements Italcant Inc., société de portefeuille contrôlée par M. Francesco Saputo.

Élection des administrateurs

Pour l'exercice 2023, le conseil d'administration de la Société (le « conseil ») propose d'être composé de dix membres. M. Tony Meti ne sollicite pas de nouveau mandat d'administrateur à l'assemblée et le conseil propose de nommer les dix membres 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 A. Saputo



Québec, Canada
 Âge : 55 ans
 Administrateur depuis : 2001
 Non indépendant

Lino A. Saputo 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, en gérant une usine en Ontario, au Canada, et en 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, il agit à titre de chef de la direction de la Société. Il est également président du conseil depuis août 2017 et avait été nommé vice-président du conseil en 2011. 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 a reçu le prix P.-D. G. de l'année du Canada^{MC}, 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 2022	Présences aux réunions pour l'exercice 2022		Rémunération reçue pour l'exercice 2022
Conseil (président)	9/9	100 %	1 629 680 \$ ⁽¹⁾

Résultats du vote de 2021 :
 POUR : 97,05 %

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	Valeur (\$) ⁽²⁾	Oui ⁽³⁾	Banque Nationale du Canada	Comité de gestion des risques
196 999	5 833 140			

Louis-Philippe Carrière, FCPA



Québec, Canada
 Âge : 61 ans
 Administrateur depuis : 2017
 Non indépendant

Louis-Philippe Carrière s'est joint à la Société en 1986 en tant que superviseur de la comptabilité et a occupé divers postes de direction en finances et en administration. Le 1^{er} août 2017, M. Carrière a pris sa retraite à titre de chef de la direction financière et secrétaire après 30 ans de service auprès de la Société. Ses responsabilités au fil 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^{er} 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 2022	Présences aux réunions pour l'exercice 2022		Rémunération reçue pour l'exercice 2022
Conseil	9/9	100 %	240 000 \$

Résultats du vote de 2021 :
 POUR : 99,09 %

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	Options ⁽⁴⁾	UAD ⁽⁵⁾	Valeur (\$) ⁽²⁾	Oui ⁽³⁾	Groupe WSP Global Inc.	Comité d'audit (président)
46 435	511 285	14 766	2 169 929			

Henry E. Demone



Nouvelle-Écosse, Canada
 Âge : 68 ans
 Administrateur depuis : 2012
 Indépendant

Henry E. Demone est administrateur de sociétés. De mai 2015 à mai 2019, il 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. Sous la gouverne de M. Demone, Les aliments High Liner incorporée est passée d'une entreprise régionale de pêche et de transformation à un fournisseur de premier plan en Amérique du Nord. M. Demone a aussi occupé des postes au sein d'associations commerciales dans le secteur de la pêche.

Participation au conseil et aux comités de Saputo pour l'exercice 2022	Présences aux réunions pour l'exercice 2022		Rémunération reçue pour l'exercice 2022
Conseil	9/9	100 %	260 000 \$
Comité de régie d'entreprise et des ressources humaines	9/9	100 %	

Résultats du vote de 2021 :
 POUR : 97,32 %

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 ⁽⁵⁾	Valeur (\$) ⁽²⁾	Oui ⁽³⁾	Emera Incorporated	Comité des candidatures et de gouvernance Comité de gestion des ressources et de rémunération
10 140	60 478	2 090 999			

Olu Fajemirokun-Beck



New Jersey, États-Unis
 Âge : 56 ans
 Administratrice depuis : 2021
 Indépendante

Olu Fajemirokun-Beck compte plus de 30 années d'expérience en finances, en ventes et en commercialisation dans le secteur des biens de consommation. Elle a occupé plusieurs postes de direction aux États-Unis, au Royaume-Uni et dans l'Union européenne. De 2016 à 2018, elle a été chef de la direction et membre du conseil d'administration de Wholesome Sweeteners Inc. Entre 1996 et 2012, elle a occupé des postes de haute direction chez Mars, Incorporated, notamment en tant que chef des finances pour Uncle Ben's, et chez Johnson & Johnson. M^{me} Beck a figuré au palmarès des *Top 25 Most Influential Women CEO's* des entreprises de taille moyenne aux États-Unis par CEO Connection deux années de suite en 2017 et 2018, et au palmarès des *Most Influential Black Corporate Directors in the USA* par Savoy Media en 2021. Depuis 2013, M^{me} Beck est fondatrice et chef de la direction de The Beck Group NJ LLC, une société spécialisée de services-conseils en gestion.

Participation au conseil et aux comités de Saputo pour l'exercice 2022 ⁽³⁾	Présences aux réunions pour l'exercice 2022		Rémunération reçue pour l'exercice 2022 ⁽⁶⁾
Conseil	2/2	100 %	105 979 \$
Comité d'audit	2/2	100 %	

Résultats du vote de 2021 :
 s.o.

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 ⁽⁵⁾	Valeur (\$) ⁽²⁾	s.o. ⁽³⁾	Denny's Corporation Hostess Brands, Inc. Freshpet, Inc.	Comité d'audit Comité d'audit Comité d'audit et comité de rémunération
0	1 225	36 272			

Anthony M. Fata



Québec, Canada
 Âge : 55 ans
 Administrateur depuis : 2008
 Indépendant

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 plusieurs 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.⁽⁷⁾

Participation au conseil et aux comités de Saputo pour l'exercice 2022	Présences aux réunions pour l'exercice 2022		Rémunération reçue pour l'exercice 2022
Conseil (administrateur en chef)	9/9	100 %	340 000 \$
Comité de régie d'entreprise et des ressources humaines	9/9	100 %	

Résultats du vote de 2021 :
 POUR : 95,66 %

Titres détenus ou contrôlés			Exigence concernant l'actionnariat des administrateurs satisfaite	Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes	Participation à d'autres comités
Actions ordinaires	UAD ⁽⁵⁾	Valeur (\$) ⁽²⁾	Oui ⁽³⁾	Aucune	
12 520	120 868	3 949 619			

Annalisa King, IAS.A



Colombie Britannique, Canada
 Âge : 55 ans
 Administratrice depuis : 2012
 Indépendante

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

Participation au conseil et aux comités de Saputo pour l'exercice 2022	Présences aux réunions pour l'exercice 2022		Rémunération reçue pour l'exercice 2022
Conseil	9/9	100 %	260 000 \$
Comité d'audit	8/8	100 %	

Résultats du vote de 2021 :
 POUR : 99,46 %

Titres détenus ou contrôlés			Exigence concernant l'actionnariat des administrateurs satisfaite	Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes	Participation à d'autres comités
Actions ordinaires	UAD ⁽⁵⁾	Valeur (\$) ⁽²⁾	Oui ⁽³⁾	Fiducie de placement immobilier First Capital	Comité d'audit Comité de gouvernance (présidente)
3 031	69 290	2 141 425		La Compagnie Du Nord-Ouest Inc.	Comité d'audit (présidente) Comité de gouvernance

Karen Kinsley, FCPA, FCA, IAS.A



Ontario, Canada
 Âge : 65 ans
 Administratrice depuis : 2015
 Indépendante

Karen Kinsley est actuellement administratrice de sociétés. De 1987 à 2013, M^{me} Kinsley a occupé divers postes au sein de la Société canadienne d'hypothèques et de logement, notamment le poste de 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 2022	Présences aux réunions pour l'exercice 2022		Rémunération reçue pour l'exercice 2022
Conseil	9/9	100 %	260 000 \$
Comité d'audit	8/8	100 %	

Résultats du vote de 2021 :
 POUR : 99,20 %

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 ⁽⁵⁾	Valeur (\$) ⁽²⁾	Oui ⁽³⁾	Banque Nationale du Canada Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix	Comité d'audit (présidente) Comité de gestion des risques Comité d'audit (présidente)
6 800	34 557	1 224 581			

Diane Nysztor, CPA, H.R.C.C.C.



Québec, Canada
 Âge : 55 ans
 Administratrice depuis : 2016
 Indépendante

Diane Nysztor est administratrice de sociétés. De 2019 à 2021, elle a été première vice-présidente et chef des ressources humaines de Cogeco inc. Elle a été première vice-présidente, Ressources humaines d'entreprise de Cogeco inc. de 2015 à 2019 et vice-présidente, Ressources humaines d'entreprise de Cogeco inc. de 2014 à 2015. Auparavant, M^{me} 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 2022	Présences aux réunions pour l'exercice 2022		Rémunération reçue pour l'exercice 2022
Conseil	9/9	100 %	260 000 \$
Comité de régie d'entreprise et des ressources humaines	9/9	100 %	

Résultats du vote de 2021 :
 POUR : 97,32 %

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 ⁽⁵⁾	Valeur (\$) ⁽²⁾	Oui ⁽³⁾	Aucune	
5 000	40 920	1 359 691			

Franziska Ruf



Québec, Canada
 Âge : 59 ans
 Administratrice depuis : 2016
 Indépendante

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^{me} Ruf a été associée au sein des cabinets d'avocats Stikeman Elliott S.E.N.C.R.L., s.r.l., de 2000 à 2009, et McCarthy Tétrault S.E.N.C.R.L., s.r.l., de 1994 à 2000. Elle a également siégé au comité consultatif juridique de l'Autorité des marchés financiers. M^{me} Ruf est membre du Barreau du Québec.

Participation au conseil et aux comités de Saputo pour l'exercice 2022	Présences aux réunions pour l'exercice 2022		Rémunération reçue pour l'exercice 2022
Conseil	9/9	100 %	260 000 \$
Comité de régie d'entreprise et des ressources humaines	9/9	100 %	

Résultats du vote de 2021 :
 POUR : 97,33 %

Titres détenus ou contrôlés			Exigence concernant l'actionnariat des administrateurs satisfaite	Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes	Participation à d'autres comités
Actions ordinaires	UAD ⁽⁵⁾	Valeur (\$) ⁽²⁾	Oui ⁽³⁾	Aucune	
2 000	40 920	1 270 861			

Annette Verschuren, O.C.



Ontario, Canada
 Âge : 65 ans
 Administratrice depuis : 2013
 Indépendante

Annette Verschuren est présidente du conseil et chef de la direction de NRStor Inc. depuis mars 2012. Avant d'occuper son poste actuel, M^{me} Verschuren a été présidente de The Home Depot Canada de 1996 à 2011. M^{me} Verschuren est présidente du conseil de Technologies du développement durable Canada (TDDC), fondation créée par le gouvernement du Canada pour appuyer les technologies environnementales, présidente du conseil de MaRS Discovery District, société sans but lucratif qui offre des services de soutien à l'entreprise et des programmes de formation en entrepreneuriat aux sociétés scientifiques et technologiques, 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^{me} 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 2022	Présences aux réunions pour l'exercice 2022		Rémunération reçue pour l'exercice 2022
Conseil	9/9	100 %	260 000 \$
Comité d'audit	8/8	100%	

Résultats du vote de 2021 :
 POUR : 99,46 %

Titres détenus ou contrôlés			Exigence concernant l'actionnariat des administrateurs satisfaite	Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes	Participation à d'autres comités
Actions ordinaires	UAD ⁽⁵⁾	Valeur (\$) ⁽²⁾	Oui ⁽³⁾	Air Canada	Comité de gouvernance et de mises en candidature (présidente) Comité d'audit, des finances et du risque
8 000	36 681	1 323 004		Canadian Natural Resources Limited	Comité de rémunération Comité de la santé, de la sécurité, de l'intégrité de l'actif et de l'environnement

-
- (1) M. Saputo 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 et d'UAD détenues par chacun des administrateurs multiplié par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 mars 2022 (29,61 \$), majoré, s'il y a lieu, de la valeur des options dans le cours non exercées, laquelle valeur correspond à la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 mars 2022 (29,61 \$) et le prix d'exercice applicable.
 - (3) Voir « Politique d'actionariat à l'intention des membres de la haute direction ».
 - (4) M. Carrière a reçu des options alors qu'il était membre de la haute direction de la Société.
 - (5) 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.
 - (6) M^{me} Fajemirokun-Beck s'est jointe au conseil d'administration le 4 novembre 2021. La rémunération touchée par M^{me} Fajemirokun-Beck pour l'exercice 2022 vise la période allant du 4 novembre 2021 au 31 mars 2022.
 - (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 31 mai 2022 ont été fournis par les candidats personnellement.

Grille des compétences

Le comité de régie d'entreprise et des ressources humaines (le « **comité RERH** ») a répertorié les principales qualifications, compétences et aptitudes que les administrateurs devraient posséder pour que le conseil puisse assurer une surveillance efficace de la Société. Ces qualifications, compétences et aptitudes sont présentées dans la grille qui suit pour chacun des candidats au poste d'administrateur. La grille fait l'objet d'un examen annuel par le comité RERH.

Nom	Âge			Nombre d'années au conseil de Saputo				Trois principales compétences ⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾								
	Entre 50 et 55 ans	Entre 56 et 60 ans	Entre 61 et 70 ans	0 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, tendances de consommation et marques	Affaires gouvernementales et réglementaires	Comptabilité et finances	Fusions et acquisitions	Gestion et stratégie	Environnement, responsabilité sociale et gouvernance	Technologie, outils numériques et cybersécurité
Louis-Philippe Carrière			X	X								X	X	X		
Henry E. Demone			X		X			X		X				X		
Olu Fajemirokun-Beck		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		
Diane Nyisztor	X				X						X	X		X		
Franziska Ruf		X			X						X		X		X	
Lino A. Saputo	X						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, tendances de consommation et marques : Expérience de cadre supérieur d'un commerce de détail ou d'une entreprise de fabrication de produits de consommation courante, ou de marques;

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.

Technologie, outils numériques et cybersécurité : Expérience en matière de technologie, d'outils numériques et de cybersécurité dans de grandes sociétés.

(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 RERH ».

Rémunération des administrateurs

Notre politique de rémunération 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. L'objectif de notre politique de rémunération est d'offrir une rémunération concurrentielle par rapport au troisième quartile de la rémunération offerte par les sociétés du groupe de référence pour les administrateurs (au sens ci-après).

Le comité RERH est responsable de l'examen annuel de la politique de rémunération relative aux administrateurs de la Société.

Le comité RERH examine chaque année la pertinence de retenir les services de consultants indépendants pour le conseiller au sujet de la rémunération des administrateurs. Dans la cadre de l'examen de la rémunération des administrateurs pour l'exercice 2021 menée par le comité RERH, PCI Compensation Consulting Inc. (« **PCI** »), un consultant indépendant, a examiné la rémunération des administrateurs non salariés et le groupe de référence pour les administrateurs. Aux termes de cet examen, le comité RERH a modifié la composition du groupe de référence pour les administrateurs afin d'inclure des sociétés de taille comparable à celle de la Société sur le plan des produits d'exploitation et de la capitalisation boursière, et de prendre en compte les activités de fusion et d'acquisition réalisées par les sociétés qui composaient auparavant ce groupe. PCI a également conclu que la rémunération de nos administrateurs était supérieure au troisième quartile de la rémunération offerte aux administrateurs des sociétés du groupe de référence pour les administrateurs.

Pour l'exercice 2022, le comité REHR a recommandé au conseil de continuer à se fier aux résultats de l'examen mené pour l'exercice 2021. Le comité RERH s'est également fondé sur la connaissance et l'expérience de ses membres et a recommandé au conseil de ne pas modifier la rémunération des administrateurs.

Les sociétés qui composent le groupe de référence formé pour l'exercice 2021 pour établir la rémunération des administrateurs (le « **groupe de référence pour les administrateurs** ») à l'exercice 2022 sont présentées ci-dessous :

Groupe de référence pour les administrateurs		
Air Canada	Groupe CGI inc.	Molson Coors Beverage Company
Alimentation Couche-Tard Inc.	Dollarama Inc.	Nutrien Ltd.
Bombardier Inc.	Empire Company Limited	Newmont Corporation
BRP inc.	George Weston Limitée	Shaw Communications Inc.
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	Les Compagnies Loblaw limitée	Groupe SNC-Lavalin inc.
Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée	Les Aliments Maple Leaf Inc.	Thomson Reuters Corporation
La Société Canadian Tire Limitée	Metro Inc.	Groupe WSP Global Inc.

Le tableau qui suit présente la rémunération annuelle versée aux administrateurs au cours de l'exercice 2022. La rémunération annuelle est payable en espèces ou en unités d'actions différées (« **UAD** »), selon notre politique de rémunération et le régime d'UAD. Nous ne versons aucun jeton de présence pour la participation aux réunions du conseil ou des comités. La rémunération annuelle versée à l'exercice 2022 est demeurée inchangée par rapport à l'exercice précédent.

Rémunération annuelle	
Président du conseil ⁽¹⁾	–
Administrateur en chef et président du comité RERH	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)	240 000 \$

(1) M. Saputo 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.

RÉGIME D'UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES À L'INTENTION DES ADMINISTRATEURS

Nous offrons un régime d'UAD (le « régime d'UAD ») à l'intention de nos 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 au participant de recevoir un montant en espèces correspondant à la valeur des UAD détenue le dernier jour ouvrable de l'année civile suivant l'année civile au cours de laquelle le participant cesse d'être un administrateur, à moins, dans le cas d'un participant non américain, que le participant ne choisisse une date antérieure au moment où il cesse d'être un administrateur. 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'ACTIONNARIAT À L'INTENTION DES ADMINISTRATEURS

Nos administrateurs jouent un rôle central dans l'accroissement de la valeur actionnariale. C'est pourquoi nous estimons que les intérêts économiques de nos administrateurs devraient correspondre à ceux de nos actionnaires. Le comité RERH examine annuellement la politique d'actionnariat pour nos administrateurs 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 notre politique d'actionnariat.

Aux termes de cette politique, chacun de nos administrateurs 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 la politique peut être consulté à l'adresse www.saputo.com. Chacun des administrateurs est tenu de se conformer à cette politique dans les cinq années qui suivent sa nomination à titre d'administrateur de la Société et pendant la durée de son mandat en tant qu'administrateur. Suivant le régime d'UAD, chacun des administrateurs qui n'a pas atteint la valeur minimale représentant au moins trois fois sa rémunération annuelle en vigueur doit recevoir sa rémunération totale en UAD. La valeur des titres dont nos administrateurs doivent avoir la propriété pour satisfaire aux exigences prévues par la politique d'actionnariat s'est située dans le troisième quartile de la valeur des avoirs en titres exigés des administrateurs des sociétés qui composent le groupe de référence pour les administrateurs.

En date du 31 mars 2022, tous les administrateurs respectaient la politique d'actionariat. L'information qui est présentée dans le tableau ci-dessous est fournie en date du 31 mars 2022.

Administrateur ⁽¹⁾	Actions ordinaires	UAD ⁽²⁾	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et/ou des UAD ⁽³⁾ (\$)	Exigence minimale ⁽⁴⁾ (\$)	Respecte les exigences d'actionariat applicables aux administrateurs de la Société
Louis-Philippe Carrière	46 435	14 766	61 201	1 812 162	720 000	Oui
Henry E. Demone	10 140	60 478	70 618	2 090 999	780 000	Oui
Olu Fajemirokun-Beck	0	1 225	1 225	36 272	-	s.o. ⁽⁵⁾
Anthony M. Fata	12 520	120 868	133 388	3 949 619	1 020 000	Oui
Annalisa King	3 031	69 290	72 321	2 141 425	780 000	Oui
Karen Kinsley	6 800	34 557	41 357	1 224 581	780 000	Oui
Tony Meti	20 800	120 119	140 919	4 172 612	945 000	Oui
Diane Nyisztor	5 000	40 920	45 920	1 359 691	780 000	Oui
Franziska Ruf	2 000	40 920	42 920	1 270 861	780 000	Oui
Annette Verschuren	8 000	36 681	44 681	1 323 004	780 000	Oui

- (1) M. Saputo 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 notre politique d'actionariat à l'intention des membres de la haute direction (voir « Politique d'actionariat à l'intention des membres de la haute direction »).
- (2) Les UAD présentées dans le tableau représentent l'ensemble (i) des UAD attribuées à l'égard de la rémunération des administrateurs et (ii) des UAD supplémentaires accumulées comme équivalents théoriques de dividendes en espèces déclarés sur les actions ordinaires.
- (3) Cette valeur correspond au nombre d'actions ordinaires et/ou d'UAD détenues par chacun des administrateurs multiplié par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 mars 2022 (29,61 \$).
- (4) Cette valeur correspond à trois fois la rémunération annuelle en vigueur de chaque administrateur.
- (5) M^{me} Fajemirokun-Beck bénéficie d'un délai de cinq ans à compter de sa nomination pour atteindre la valeur minimale imposée par la politique d'actionariat.

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 2022 et la forme dans laquelle cette rémunération a été versée.

Nom ⁽¹⁾	Rémunération totale gagnée ⁽³⁾ (\$)	Répartition de la rémunération gagnée			Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
		Espèces (\$)	UAD ⁽⁴⁾⁽⁵⁾ (\$)	Répartition de la rémunération entre les espèces et les UAD (%)		
Louis-Philippe Carrière	240 000	–	240 000	100 % en UAD	–	240 000
Henry E. Demone	260 000	130 000	130 000	50 % en espèces/50 % en UAD	–	260 000
Olu Fajemirokun-Beck	105 979	69 143	36 836	100 % en UAD ⁽²⁾	–	105 979
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	157 500	157 500	50 % en espèces/50 % 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 (\$)	2 560 979	616 643	1 944 336	–	–	2 560 979

(1) M. Saputo 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 président et chef de la direction est indiquée dans le « Tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés ».

(2) De la date de sa nomination, le 4 novembre 2021, jusqu'au 9 février 2022, M^{me} Fajemirokun-Beck n'était pas admissible au régime d'UAD et a touché une rémunération en espèces seulement.

(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 montant en espèces qu'une fois qu'ils cessent d'être membres du conseil (voir « Régime d'Unités d'actions différées 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 2022. Les administrateurs ne participent pas au régime d'options d'achat d'actions.

Attributions fondées sur des actions et des options en cours

Nom ⁽¹⁾	Attributions fondées sur des options					Attributions fondées sur des actions		
	Date d'attribution	Actions ordinaires sous-jacentes aux options non exercées (n ^{bre})	Prix d'exercice des options (\$/action)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Nombre d'actions ordinaires ou d'unités dont les droits n'ont pas été acquis (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) ⁽⁴⁾⁽⁵⁾ (\$)
Louis-Philippe Carrière ⁽²⁾	01/04/2013	34 988	25,55	01/04/2023	357 767 ⁽³⁾	–	–	437 221
	01/04/2014	115 356	27,74	01/04/2024				
	01/04/2015	95 781	35,08	01/04/2025				
	01/04/2016	137 379	41,40	01/04/2026				
	01/04/2017	127 781	46,29	01/04/2027				
Henry E. Demone	–	–	–	–	–	–	–	1 790 754
Olu Fajemirokun-Beck	–	–	–	–	–	–	–	36 272
Anthony M. Fata	–	–	–	–	–	–	–	3 578 901
Annalisa King	–	–	–	–	–	–	–	2 051 677
Karen Kinsley	–	–	–	–	–	–	–	1 023 233
Tony Meti	–	–	–	–	–	–	–	3 556 724
Diane Nyisztor	–	–	–	–	–	–	–	1 211 641
Franziska Ruf	–	–	–	–	–	–	–	1 211 641
Annette Verschuren	–	–	–	–	–	–	–	1 086 124

- (1) M. Saputo 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 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^{er} août 2017. Les attributions d'options en cours indiquées dans le tableau ci-dessus reflètent les options attribuées à M. Carrière en cette qualité.
- (3) Cette valeur correspond à la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 mars 2022 (29,61 \$) 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 la rubrique « Régimes incitatifs à long terme »).
- (4) Ces montants comprennent les UAD supplémentaires accumulées comme équivalents théoriques de dividendes déclarés sur les actions ordinaires.
- (5) 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 2022 (29,61 \$). Les droits afférents aux UAD sont acquis dès l'attribution, mais les administrateurs n'ont le droit de recevoir un montant en espèces qu'une fois qu'ils cessent d'être membres du conseil (voir « Régime d'Unités d'actions différées 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 2022 et la présence de leurs membres.

Sommaire des présences des administrateurs

Administrateur	Conseil	Comité d'audit	Comité RERH
Lino A. Saputo	9 de 9	–	–
Louis-Philippe Carrière	9 de 9	–	–
Henry E. Demone	9 de 9	–	10 de 10
Olu Fajemirokun-Beck ⁽¹⁾	2 de 2	2 de 2	–
Anthony M. Fata	9 de 9	–	10 de 10
Annalisa King	9 de 9	8 de 8	–
Karen Kinsley	9 de 9	8 de 8	–
Tony Meti	9 de 9	8 de 8	–
Diane Nyisztor	9 de 9	–	10 de 10
Franziska Ruf	9 de 9	–	10 de 10
Annette Verschuren	9 de 9	8 de 8	–
Nombre de réunions à l'exercice 2022	9	8	10
Taux de présence	100 %	100 %	100 %

(1) M^{me} Fajemirokun-Beck a été nommée au conseil le 4 novembre 2021.



Lettre de l'administrateur en chef et président du comité de régie d'entreprise et des ressources humaines

Chers actionnaires,

Les membres du comité RERH sont heureux de présenter ce rapport sur les pratiques de gouvernance de Saputo, ainsi qu'un exposé des politiques et des pratiques de rémunération des membres de la haute direction de la Société. Le rapport du comité aborde les principaux sujets d'intérêt pour nos actionnaires, notamment la responsabilité d'entreprise.

Au cours d'une année marquée par la poursuite de la pandémie et par l'environnement opérationnel le plus difficile que nous avons connu, le conseil a contribué par sa vision et ses conseils à l'élaboration et à l'exécution de la première année du plan stratégique mondial sur quatre ans de la Société, annoncé au début de l'exercice 2022. Le conseil continuera à surveiller de près l'exécution du plan en fonction des objectifs stratégiques de la Société. En s'appuyant sur les solides fondations de Saputo, le conseil croit fermement en la capacité de la direction à atteindre ces objectifs, qui visent à accélérer la croissance rentable et à fournir une valeur considérable à long terme aux actionnaires.

Conformément à l'engagement ferme du conseil à l'égard de pratiques de gouvernance de grande qualité, Saputo a continué d'accorder la priorité à la poursuite de ses objectifs en matière environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) dans le cadre de la promesse Saputo, et le conseil a continué de superviser les enjeux, les risques et les occasions ESG ayant une incidence sur la Société. De plus, le conseil a pris des mesures concrètes pour inciter la direction à atteindre ces objectifs environnementaux en introduisant des cibles ESG dans le cadre de ses régimes incitatifs à long terme. Le conseil croit fermement que le respect de la promesse Saputo et l'avancement de nos objectifs ESG permettent de créer de la valeur pour toutes les parties intéressées.

La composition de notre conseil constitue un aspect essentiel de la gouvernance. Pour apporter des idées et une expertise dans un environnement dynamique et en mutation rapide, les conseils d'administration doivent évoluer en permanence. Au cours de l'exercice 2022, la nomination d'Olu Fajemirokun-Beck a reflété notre volonté d'ajouter au conseil des leaders expérimentés et couronnés de succès qui apportent au conseil leurs perspectives diverses. La diversité est une priorité chez Saputo, et le conseil renforce cette valeur par sa composition, la majorité de ses membres étant des femmes.

Enfin, je tiens à remercier Tony Meti, qui ne sollicite pas de nouveau mandat d'administrateur à l'assemblée de cette année, pour son engagement et son leadership. Tony a grandement contribué au conseil pendant son mandat et il nous manquera.

Les rubriques qui suivent contiennent des renseignements importants sur les pratiques de gouvernance et la rémunération des membres de la haute direction de Saputo. Nous sommes conscients de l'importance que les actionnaires attachent à l'efficacité des politiques de rémunération des membres de la haute direction, et nous sommes déterminés à continuer d'interagir avec les actionnaires pour leur permettre de faire valoir leur 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.

Veillez agréer, chers actionnaires, mes plus sincères salutations.

ANTHONY M. FATA

Administrateur en chef et président du comité RERH

Pour communiquer avec le conseil : investisseurs@saputo.com

Rapport sur les pratiques de gouvernance

Le conseil reconnaît l'importance de bonnes pratiques de gouvernance. Le comité RERH 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 notre fondateur, M. Emanuele (Lino) Saputo, qui détient, au total, la propriété ou le contrôle, directement ou indirectement, d'actions ordinaires représentant environ 32 % des actions ordinaires en circulation au 31 mai 2022. 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.

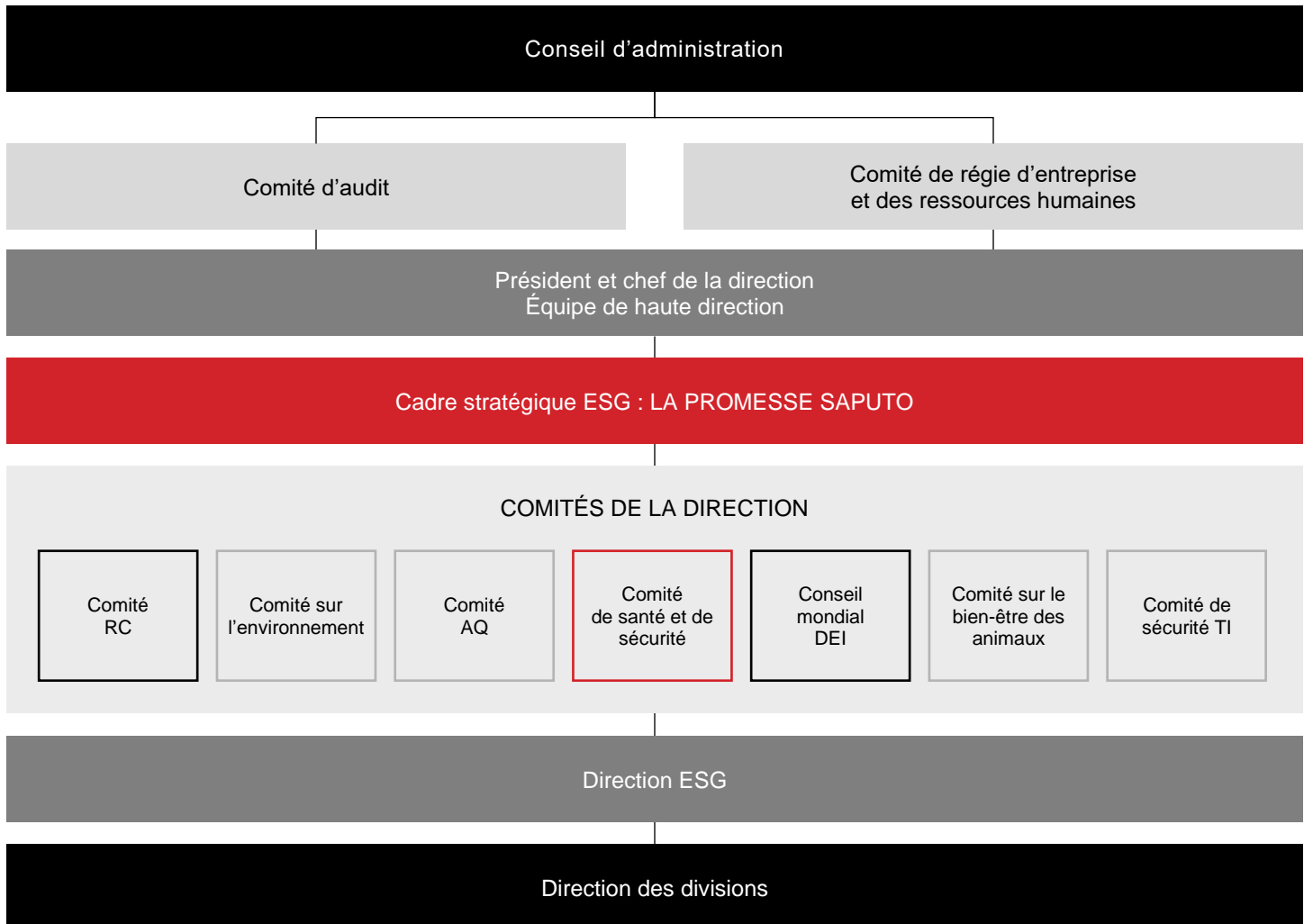
Le présent rapport présente une analyse de nos pratiques de gouvernance. Nous surveillons en permanence notre conformité aux exigences législatives et réglementaires. Nous examinons et analysons les faits nouveaux, les dernières pratiques et tendances en gouvernance ainsi que les attentes et/ou les directives émanant de nos actionnaires, des investisseurs institutionnels et associations (instituts) axés sur la gouvernance et d'autres sources faisant autorité. Le comité RERH examine régulièrement les pratiques de gouvernance de la Société et, au besoin, recommande des modifications dans une optique d'amélioration constante.

Gouvernance de la responsabilité corporative

La promesse Saputo est notre approche sociale, environnementale et économique fondée sur sept piliers : la qualité et la sécurité des aliments, nos employés, l'éthique des affaires, l'approvisionnement responsable, l'environnement, la nutrition et les saines habitudes de vie, ainsi que la communauté. Le conseil supervise nos pratiques, nos directives et nos politiques liées à la promesse Saputo.

Le texte qui suit résume les éléments au titre de la gouvernance de la promesse Saputo et ses piliers:

GOVERNANCE ESG : GESTION DES RISQUES ET OCCASIONS



- Relève du conseil d'administration
- Relève du comité d'audit
- Relève du comité de régie d'entreprise et des ressources humaines

- 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 de notre président et chef de l'exploitation (Amérique du Nord), de la présidente et chef de l'exploitation (International et Europe), du chef de la direction financière, de la chef de la direction des ressources humaines, du président et chef de l'exploitation de chaque division et de notre vice-présidente, Responsabilité corporative. Un compte rendu sur la promesse Saputo est présenté annuellement au conseil d'administration par notre président et chef de l'exploitation (Amérique du Nord).

-
- Le **comité sur l'environnement**, dont font partie notre président et chef de l'exploitation (Amérique du Nord), la présidente et chef de l'exploitation (International et Europe), le président et chef de l'exploitation de chaque division
 - et le cadre dirigeant de chaque division responsable des affaires environnementales, supervise la mise en œuvre de la politique environnementale et l'atteinte de nos objectifs environnementaux. Un compte rendu sur notre rendement en matière d'environnement est présenté trimestriellement au comité d'audit, 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 nos normes élevées en matière de qualité et de sécurité des aliments et notre politique sur la qualité et la sécurité des aliments soient constamment respectées dans toutes nos activités. Le comité AQ est composé de notre président et chef de l'exploitation (Amérique du Nord), de la présidente et chef de l'exploitation (International et Europe) et du président et chef de l'exploitation ainsi que des experts en assurance qualité de chacune de nos 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 nos meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité. Il est dirigé par notre président et chef de l'exploitation (Amérique du Nord) et est composé de notre présidente et chef de l'exploitation (International et Europe), de notre chef de la direction des ressources humaines et du président et chef de l'exploitation ainsi que des responsables en matière de santé et sécurité de chacune de nos divisions. Un compte rendu sur les questions de santé et de sécurité est présenté trimestriellement au comité RERH par la chef de la direction des ressources humaines.
 - Le **conseil mondial de Saputo sur la diversité, l'équité et l'inclusion (le « conseil DEI »)**, composé de notre chef de la direction des ressources humaines, de notre présidente et chef de l'exploitation (International et Europe) et d'employés de chacune de nos divisions, fait la promotion d'un environnement de travail diversifié et inclusif. Par le biais des initiatives du conseil DEI, nous avons 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 DEI et présente annuellement au conseil un compte rendu sur les questions de diversité, d'équité et d'inclusion.
 - Le **comité sur le bien-être des animaux** supervise nos efforts et nos initiatives 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 notre directeur, Bien-être des animaux, le comité sur le bien-être des animaux compte notamment nos membres de la haute direction internes des Affaires gouvernementales, de l'Approvisionnement en lait, des Communications 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.
 - Le **comité de sécurité des technologies de l'information (le « comité de sécurité des TI »)**, présidé par notre vice-président principal, Technologie de l'information et chef de l'information, et composé des membres des équipes de haute direction de chacune de nos divisions, surveille les pratiques, les procédures et les contrôles utilisés pour identifier, évaluer et gérer nos principaux programmes et risques en matière de cybersécurité. Le comité de sécurité des TI supervise également les mesures que prend la Société pour protéger la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité de nos informations électroniques, de notre propriété intellectuelle et de nos données. Le vice-président principal, Technologie de l'information et chef de l'information présente chaque trimestre au comité d'audit un compte rendu sur les travaux du comité de sécurité des TI et sur toute question importante qui est soulevée.

Des renseignements supplémentaires sur notre approche en matière de responsabilité corporative se trouvent dans notre notice annuelle datée du 9 juin 2022.

Initiatives en matière de gouvernance

Parmi nos diverses initiatives en matière de gouvernance, nous avons adopté ou mis en place :

- (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) une ligne de dénonciation anonyme et confidentielle hébergée par un tiers;
 - (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 à un seul critère (pour les attributions faites après le 1^{er} avril 2021);
 - (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 de nos activités commerciales et de nos affaires internes. Le conseil voit à ce que nos activités soient gérées de façon à créer une valeur à long terme pour les actionnaires, dans le respect des intérêts de nos diverses parties intéressées, y compris nos actionnaires, employés, clients, fournisseurs et partenaires commerciaux et les collectivités où nous exerçons nos activités.

Mandat du conseil

Le conseil a pour mandat de surveiller la gestion de nos activités commerciales et de nos affaires internes. Afin de bien accomplir son mandat, le conseil assume entre autres les responsabilités suivantes :

- | | |
|--|--|
| (i) réviser et approuver notre orientation stratégique et périodiquement étudier et approuver les résultats atteints par la Société par rapport aux objectifs; | (vii) mettre en place et surveiller la mise en application de la politique sur la communication et les interactions avec les actionnaires; |
| (ii) surveiller, dans la mesure du possible, l'intégrité de notre chef de la direction 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; | (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 notre politique sur la communication et les interactions avec les actionnaires; |
| (iii) examiner et approuver la nomination, l'indemnisation, les plans de relève et les programmes de formation des membres de la haute direction, et superviser leur rémunération; | (ix) faire le suivi des facteurs et des risques ESG ayant une incidence importante sur nos activités et superviser la mise en place de mesures appropriées pour les gérer; |
| (iv) identifier les principaux risques associés à nos activités et s'assurer de la mise en place de mesures de gestion des risques appropriées; | (x) superviser nos pratiques, nos directives et nos politiques liées à la promesse Saputo; |
| (v) surveiller l'intégrité des contrôles internes sur l'information financière ainsi que des contrôles et procédures de communication de l'information; | (xi) approuver notre approche en matière de régie d'entreprise et, notamment, adopter des principes et lignes directrices en matière de régie d'entreprise qui nous soient spécifiquement applicables; |
| (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; | (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 RERH et au comité d'audit. Le texte du mandat du conseil figure à l'annexe B de la présente circulaire et est également accessible à l'adresse www.saputo.com.

Le conseil rencontre la direction chaque année afin de discuter du plan stratégique préparé par la direction. Le conseil examine notre budget annuel et les objectifs fixés par la direction. Il examine également le cadre réglementaire et concurrentiel dans lequel nous exerçons nos activités afin d'évaluer les risques et les occasions d'affaires. Le conseil revoit ensuite trimestriellement nos résultats et nos réalisations par rapport aux objectifs énoncés dans le plan stratégique.

Le président et chef de la direction a la responsabilité d'informer le conseil des faits nouveaux importants qui peuvent avoir une incidence sur nous ou sur notre industrie.

Composition et indépendance du conseil

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

Si tous les candidats qu'il est proposé d'élire au conseil sont élus à l'assemblée, le conseil sera composé de dix administrateurs, dont huit seront considérés comme indépendants.

Puisque le conseil reconnaît l'importance d'être supervisé d'une manière indépendante, M. Fata a été nommé administrateur en chef.

INDÉPENDANTS	NON INDÉPENDANTS
Henry E. Demone	Lino A. Saputo <i>Président et chef de la direction de la Société</i>
Olu Fajemirokun-Beck	Louis-Philippe Carrière <i>Ancien membre de la haute direction et conseiller sénior de la Société</i>
Anthony M. Fata	
Annalisa King	
Karen Kinsley	
Tony Meti	
Diane Nyisztor	
Franziska Ruf	
Annette Verschuren	

Dans son examen de l'indépendance des administrateurs, le comité RERH 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 RERH est basé notamment sur les renseignements fournis par les administrateurs au moyen d'un questionnaire. Sur recommandation du comité RERH, le conseil évalue annuellement l'indépendance des administrateurs. Nous sommes d'avis que la présence des neuf administrateurs indépendants actuels, y compris l'administrateur en chef, rend compte convenablement de la participation des actionnaires minoritaires dans la Société. Si tous les candidats qu'il est proposé d'élire au conseil sont élus à l'assemblée, le conseil sera composé de huit administrateurs indépendants, ce qui, selon nous, continuera de refléter adéquatement la participation des actionnaires minoritaires.

Appartenance des administrateurs aux mêmes conseils

Tous les ans, le comité RERH 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 afin de s'assurer que les administrateurs (i) maintiennent leur indépendance et évitent les conflits d'intérêts potentiels, et (ii) soient en mesure de consacrer le temps et l'attention nécessaires aux affaires de la Société. Voir la rubrique « Activités professionnelles des administrateurs et autres mandats d'administrateur de sociétés » ci-après. La seule appartenance commune des administrateurs est la suivante :

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

Réunions des administrateurs indépendants

Les membres indépendants du conseil se réunissent à huis clos avec l'administrateur en chef et en l'absence des membres de la direction et des administrateurs non indépendants après chaque réunion du conseil, y compris les réunions ad hoc et extraordinaires. Le comité RERH 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 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 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 RERH, 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 RERH 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 RERH 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 RERH 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 :

-
- | | |
|---|---|
| (i) 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; | (iii) s'assurer de la transmission adéquate de l'information au conseil et examiner la pertinence des documents à l'appui des propositions de la direction et le moment de les présenter; |
| (ii) fournir l'information appropriée provenant de la direction pour permettre au conseil et aux comités d'exercer leurs fonctions; | (iv) veiller à ce que le conseil puisse consulter librement les cadres dirigeants et autres employés ainsi que les documents de la Société et de ses filiales. |
-

Le texte de la description du poste de président du conseil peut être consulté à l'adresse www.saputo.com.

ADMINISTRATEUR EN CHEF

La description de poste de l'administrateur en chef énonce les responsabilités et obligations de l'administrateur en chef, dont la tâche consiste à fournir une direction indépendante au conseil. La description du poste d'administrateur en chef est élaborée par le comité RERH 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 de nos pratiques de régie d'entreprise. Plus particulièrement, les responsabilités de l'administrateur en chef consistent notamment à :

-
- | | |
|--|---|
| (i) fournir au président du conseil des renseignements sur la préparation des ordres du jour du conseil; | (iv) représenter les administrateurs indépendants au cours d'entretiens avec la direction portant sur les questions liées à la régie d'entreprise ou d'autres questions; et |
| (ii) prendre des mesures pour assurer la qualité, la quantité et la diffusion en temps opportun des données provenant de la direction; | (v) approuver les réunions entre les administrateurs et les actionnaires, les organisations d'actionnaires et d'autres groupes de gouvernance. |
| (iii) coordonner et animer les séances des administrateurs indépendants du conseil; | |
-

L'administrateur en chef est élu chaque année par les administrateurs qui ont le statut d'administrateurs indépendants. Le texte de la description du poste d'administrateur en chef peut être consulté à l'adresse www.saputo.com.

PRÉSIDENTS DES COMITÉS

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

CHEF DE LA DIRECTION

La description du poste de chef de la direction est élaborée avec l'aide de ce dernier et avec l'aide du comité RERH; 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 notre rendement et assume la responsabilité de nos activités aux termes des plans stratégiques, objectifs d'affaires, budgets et politiques actuels. Entre autres fonctions, le chef de la direction veille à ce que la vision, la stratégie et les valeurs de la Société soient divulguées et comprises par les employés, les actionnaires et les investisseurs et à ce que la direction fasse progresser la promesse Saputo comme il convient.

De plus, le comité RERH passe en revue et approuve annuellement les objectifs de l'entreprise qui sont sous la responsabilité du chef de la direction. Le comité RERH 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 peut être consulté à l'adresse www.saputo.com.

Comité de régie d'entreprise et des ressources humaines

Le comité RERH est composé de quatre administrateurs indépendants qui ont tous acquis de l'expérience en matière de rémunération de la haute direction : M. Fata, président du comité RERH, M. Demone, M^{me} Nyisztor et M^{me} Ruf. Si tous les candidats qu'il est proposé d'élire au conseil sont élus à l'assemblée, le conseil a l'intention de reconduire le mandat de tous les membres actuels du comité RERH, notamment celui de M. Fata à titre de président de ce comité. 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 RERH » sous la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction » ci-après. Le comité RERH a le mandat de faire ce qui suit :

-
- | | |
|--|---|
| (i) élaborer et réviser nos pratiques en matière de régie d'entreprise et présenter au conseil des recommandations à cet égard; | (vi) adopter et maintenir les politiques sur la participation au capital-actions des administrateurs, des membres de la haute direction et des cadres dirigeants de la Société et s'assurer de la conformité avec ces politiques; |
| (ii) passer en revue la rémunération des administrateurs et présenter au conseil des recommandations à cet égard; | (vii) examiner le programme de planification de la relève de la direction 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; | (viii) surveiller les éléments de la promesse Saputo que lui a délégués le conseil, comme les mesures de gestion des risques liés aux ressources humaines; |
| (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; | (ix) faire rapport au conseil des questions importantes examinées par le comité. |
| (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; | |
-

Le texte du mandat du comité RERH peut être consulté à l'adresse www.saputo.com.

Comité d'audit

Le comité d'audit est composé de cinq administrateurs indépendants : M. Meti, président actuel du comité d'audit, M^{me} Fajemirokun-Beck, M^{me} King, M^{me} Kinsley et M^{me} Verschuren, qui ont tous des compétences financières. M. Meti ne sollicitera pas de nouveau mandat à l'assemblée. Par conséquent, si tous les candidats qu'il est proposé d'élire au conseil sont élus à l'assemblée, le conseil a l'intention de nommer M^{me} King à titre de nouvelle présidente du comité d'audit et de reconduire le mandat de M^{me} Fajemirokun-Beck, M^{me} Kinsley et M^{me} Verschuren au comité d'audit. 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; | (vii) surveiller la fonction d'audit interne; |
| (ii) évaluer les contrôles et les procédures de communication de l'information de la Société; | (viii) réviser et approuver le plan d'audit interne annuel; |
| (iii) réviser le bien-fondé, la qualité et la communication des principes et pratiques comptables de la Société; | (ix) réviser et adopter le plan d'audit annuel préparé par les auditeurs externes et surveiller leur travail; |
| (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; | (x) réviser et évaluer l'indépendance et le rendement des auditeurs externes; |
| (v) réviser et évaluer de façon périodique la présence et l'efficacité de nos contrôles internes sur l'information financière; | (xi) veiller au respect de notre politique concernant l'approbation préalable de tous les services non liés à l'audit que les auditeurs externes peuvent rendre; |
| (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; | (xii) examiner et approuver notre politique 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 à l'adresse www.saputo.com.

Gestion des risques

Par l'intermédiaire du comité d'audit et, en ce qui concerne les risques liés aux ressources humaines, du comité RERH, le conseil supervise notre gestion des principaux risques auxquels nous sommes exposés, y compris les risques ESG, et s'assure de la mise en œuvre de méthodes appropriées par la direction pour identifier, évaluer, gérer et atténuer ces risques et en rendre compte de manière proactive. Voir la liste des principaux risques touchant nos activités à la rubrique « Risques et incertitudes » du rapport de gestion inclus dans le rapport annuel de la Société pour l'exercice 2022.

Notre processus continu de gestion des risques comprend la réalisation périodique d'une évaluation approfondie des risques et des incertitudes auxquels nous sommes ou pourrions être exposés, et la présentation des résultats de cette évaluation au comité d'audit. L'évaluation, qui est effectuée par le biais d'entrevues et de sondages auprès des membres clés de la haute direction, sert à identifier les risques auxquels nous sommes exposés et détermine l'importance de ces risques en fonction de l'impact potentiel que ceux-ci pourraient avoir sur notre capacité à exécuter nos stratégies et à atteindre nos objectifs. À la lumière de cette évaluation, la direction définit les mesures adéquates pour gérer ou atténuer ces risques. Chaque risque est attribué à un membre de la direction qui présente au comité d'audit l'état des mesures d'atténuation mises en place pour gérer ce risque. 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 indiquant la tendance et le statut du risque dans l'ensemble, et discute de la pertinence des mesures d'atténuation en place. Les années où il n'est pas procédé à une évaluation approfondie, un comité de direction, avec l'aide de l'équipe d'audit interne, produit une mise à jour de l'évaluation des risques, y compris les nouveaux risques, et présente celle-ci au comité d'audit. Le comité d'audit examine chaque année la liste des risques surveillés et les principaux indicateurs de rendement. La direction, avec l'aide de notre équipe d'audit interne, est chargée d'évaluer les risques auxquels nous sommes exposés sur une base périodique et présente les résultats de ses évaluations au comité d'audit.

Contrôles internes sur l'information financière

Le comité d'audit a la responsabilité de s'assurer que nos contrôles internes sur l'information financière sont adéquats et efficaces. Le comité d'audit rencontre régulièrement le chef de la direction financière 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 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 notre notice annuelle pour l'exercice 2022 pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité d'audit.

Planification de la relève

Le comité RERH doit voir à la mise en place d'un plan de relève détaillé pour les membres de notre haute direction. Notre plan de relève désigne les successeurs possibles de chacun des membres de la haute direction à court et à moyen terme. 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 RERH 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 à notre processus de planification global de la relève, 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. Nous avons mis en place un plan de relève complet pour les postes clés de l'organisation. Nous voyons au développement des employés de talents qui pourvoient ces postes clés et nous favorisons leur perfectionnement en leur offrant des plans appropriés de développement, de mentorat et de formation. Voir la rubrique « Diversité au sein du conseil » pour de plus amples renseignements sur les éléments considérés en matière de diversité dans le cadre de notre processus global de planification de la relève. Dans le cadre de cette planification, la chef de la direction des ressources humaines bénéficie de la participation du président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction.

Rémunération

Le comité RERH évalue chaque année la rémunération des administrateurs et membres de la haute direction, 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 RERH 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 de nos régimes de rémunération, et d'examiner tout ajustement proposé par la direction. Voir la

rubrique « Rémunération des membres 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

Nous effectuons une évaluation annuelle du conseil, de ses comités et de chaque administrateur qui couvre les domaines comme les responsabilités, la composition et la diversité, la structure et les réunions du conseil, et nous donnons aux administrateurs la possibilité de faire des commentaires subjectifs au sujet notamment de la qualité et du caractère exhaustif des renseignements communiqués par la direction.

Dans le cadre de l'évaluation, le président du comité RERH rencontre chaque membre du conseil individuellement chaque année. Les administrateurs sont également invités à remplir un questionnaire confidentiel aux deux ans. Tout problème important qui se dégage du processus est présenté au comité et signalé au conseil. 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 RERH, lequel s'assure de prendre les mesures nécessaires pour régler n'importe quel problème.



Les résultats du processus d'évaluation effectué à l'exercice 2022 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 pris note de l'ouverture des discussions du conseil, des bonnes interactions avec la direction ainsi que du bon fonctionnement du conseil et des comités. 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 RERH 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 RERH 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 nos documents d'information continue, des copies des mandats du conseil et de ses comités, les procès-verbaux des réunions antérieures du conseil et des 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, président 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 notre secteur. Les administrateurs rencontrent régulièrement les cadres dirigeants afin de discuter des affaires de la Société, du plan stratégique mondial de la Société, des documents d'information continue, des secteurs d'activité de la Société, de notre cadre concurrentiel et réglementaire ainsi que de nos stratégies commerciales et 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 de nos activités 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 peut être consultée 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 2021.

Date	Sujet	Participants
Trimestriellement	Évolution de la réglementation et initiatives de l'industrie	Conseil
Avril 2021	Orientation et objectifs stratégiques Normes et classements ESG	Conseil Conseil
Mai 2021	Fonction d'audit interne Gestion du risque financier, notamment les risques liés aux régimes de retraite	Comité d'audit Comité d'audit
Octobre 2021	Perspectives économiques mondiales et tendances de l'industrie Qualité et certification des données ESG Perturbations imprévues des activités, approvisionnement en matières premières, marchés américain et international, concurrence, contexte économique, tendances des consommateurs et autres risques	Conseil Comité d'audit Comité d'audit
Novembre 2021	Assurance qualité Environnement Mesures ESG en matière de rémunération	Comité d'audit Comité d'audit Comité RERH
Février 2022	Systèmes d'information, comité de sécurité des TI, cybersécurité et perturbation des activités Tendances dans la rémunération des membres de la haute direction	Comité d'audit Comité RERH
Mars 2022	Gestion des risques liés aux ressources humaines, ainsi qu'à la santé et à la sécurité	Comité RERH

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, chaque membre du conseil est invité à transmettre au comité RERH toute demande d'information additionnelle ou de formation. Le comité RERH étudie ces demandes et prend les mesures qu'il juge appropriées. Plusieurs de nos administrateurs siègent au conseil d'autres sociétés et sont invités à communiquer au comité RERH les meilleures pratiques qu'ils y ont observées.

Nomination des administrateurs

Il incombe au comité RERH :

- (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;
- (ii) de mettre en œuvre et appliquer un processus d'évaluation annuelle de la performance du conseil, de ses comités et de chacun des administrateurs.

Le texte du processus de sélection et de nomination des administrateurs peut être consulté à l'adresse www.saputo.com.

Nous appuyons une représentation équilibrée quant à la durée des mandats et à l'âge des administrateurs et nous cherchons à favoriser la diversité 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 RERH 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 de diversité du conseil d'administration (voir la rubrique « Diversité au sein du conseil » 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;
- (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 RERH 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 RERH 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 » ci-après. En fonction de cette analyse, effectuée au moins une fois par an, le comité RERH 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 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.

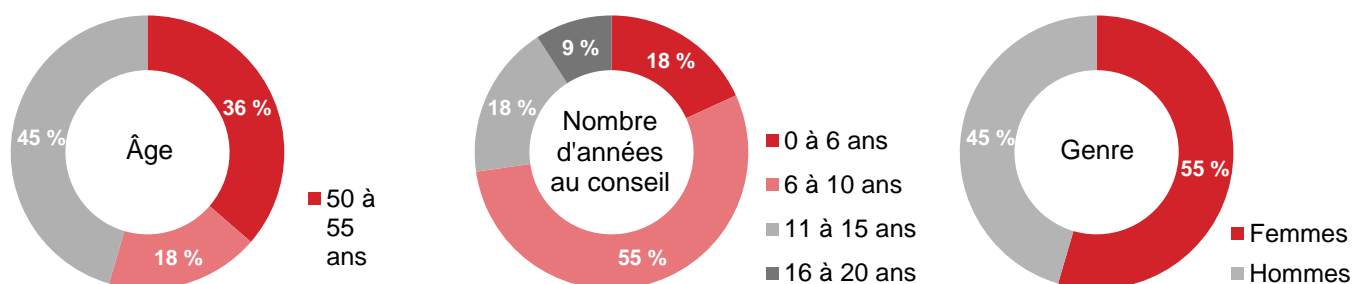
Diversité au sein du conseil

Nous reconnaissons qu'un environnement diversifié, inclusif et équitable qui valorise la diversité de points de vue, de formations, d'aptitudes et d'expériences est essentiel à la santé de l'entreprise et 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 que nous avons avec nos employés, nos actionnaires, nos clients, nos partenaires commerciaux et les autres parties intéressées.

Notre politique sur la diversité du conseil indique que dans le cadre du processus de nomination d'un administrateur, le comité RERH évaluera le 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, la région géographique ainsi que d'autres caractéristiques des collectivités où nous sommes présents. Notre processus de nomination des

administrateurs vise à faire en sorte que notre conseil soit dans l'ensemble le reflet de l'environnement diversifié dans lequel Saputo exerce ses activités. Notre politique sur la diversité du conseil peut être consultée à l'adresse www.saputo.com.

Le comité RERH 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 RERH tient compte de la diversité du conseil dans son évaluation annuelle de la performance du conseil de même que dans l'examen annuel de sa taille et de sa composition. Le conseil d'administration et le comité RERH 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 fixé d'objectifs liés à la représentation des groupes désignés au conseil. Il a plutôt tenu 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.

Le tableau qui suit présente la représentation des groupes désignés au sein de notre conseil d'administration :

	31 mars 2022		31 mars 2021	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Femmes	6	55 %	5	50 %
Autochtones	–	–	–	–
Personnes qui font partie de minorités visibles	1	9 %	–	–
Personnes handicapées	–	–	–	–
Personnes qui font partie de plus d'un groupe désigné	–	–	–	–
Nombre total d'administrateurs	11	100 %	10	100 %

La diversité, l'équité et l'inclusion dans toute la Société (« DEI »)

Nous fondant sur la promesse Saputo, nous nous efforçons de créer un milieu de travail inclusif qui reflète la société dans laquelle nous vivons et travaillons, et qui renforce notre rendement individuel et collectif. Nous favorisons un environnement où les employés se sentent soutenus, écoutés et capables de donner le meilleur d'eux-mêmes. Notre objectif est de fournir un accès équitable aux occasions et de favoriser un sentiment d'appartenance pour tous. Cela contribue à créer un meilleur environnement de travail tout en étant propice à l'épanouissement individuel et collectif.

Alors que nos efforts se concentraient principalement sur l'égalité entre les genres, nous avons révisé notre politique sur la DEI au cours de l'exercice 2022 afin de la rendre plus robuste et plus inclusive, et nous prévoyons accroître nos efforts en conséquence. Notre politique sur la DEI peut être consultée à l'adresse www.saputo.com.

Notre approche consiste à intégrer les principes de DEI dans tous les programmes, processus et pratiques qui font partie du spectre complet du cycle de vie de l'employé. Nous accueillons la diversité de chaque individu à travers son caractère unique, ses similitudes et ses différences, qui peuvent s'exprimer de nombreuses manières, notamment par la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, l'état civil, la diversité des capacités (physiques et cognitives), les expériences, les pensées et les croyances, dans chaque cas conformément à nos valeurs d'entreprise et aux lois des pays dans lesquels nous exerçons nos activités.

Les engagements de Saputo sont les suivants :

- réaliser des évaluations continues de notre milieu de travail et de notre personnel en matière de DEI, afin de déterminer les occasions d'amélioration;
- tirer parti de la rétroaction de nos employés pour mettre en œuvre des actions significatives qui contribuent à élever leur sentiment d'appartenance et à atteindre nos objectifs en matière de DEI;
- mettre en œuvre des programmes, des processus et des directives qui auront un impact positif à long terme pour nos employés, actionnaires, clients, consommateurs, partenaires commerciaux et collectivités;
- fournir les outils, les ressources et les occasions d'apprentissage nécessaires aux employés à tous les échelons pour qu'ils puissent contribuer pleinement et se sentent habilités à promouvoir et à soutenir un environnement de travail diversifié, équitable et inclusif;
- créer un environnement de travail dans lequel les différences et les contributions individuelles sont reconnues et valorisées, tout en promouvant la dignité et le respect de chacun;
- renforcer les normes de comportement de tous nos dirigeants et employés, telles que définies dans notre code d'éthique;
- promouvoir l'utilisation d'un langage inclusif dans les communications internes et externes.

Nos plus récentes initiatives visant à promouvoir la DEI sont les suivantes :

- formation sur les biais inconscients;
- groupes de discussion à l'intention des employés à l'échelle internationale;
- rehaussement des avantages liés au congé parental;
- programme permanent de flexibilité du milieu de travail;
- programme de développement ciblé pour les femmes (parrainage, mentorat, perfectionnement des cadres);
- formation sur les pratiques de recrutement inclusives pour les recruteurs.
- .

Au cours de l'exercice 2021, nous nous sommes joints à l'initiative des chefs de la direction champions pour un changement (*CEO Champions For Change*) de Catalyst dans le cadre de notre engagement à accélérer les progrès en matière d'égalité entre les genres, de diversité et d'inclusion dans le milieu de travail. Notre président et chef de la direction s'est joint à plus de 70 chefs de la direction qui se sont engagés publiquement à soutenir l'avancement des femmes à des postes de direction.

La Société n'a pas adopté de politique écrite sur le recrutement et la nomination de membres des groupes désignés à des postes de haute direction, et il n'a pas fixé d'objectifs liés à la représentation des groupes désignés au sein de la haute direction. Il a plutôt tenu compte de la diversité de la manière décrite ci-dessus.

27 %

des membres de la haute direction sont des membres d'un groupe désigné

Le tableau qui suit présente la représentation des groupes désignés au sein de notre équipe de haute direction :

	31 mars 2022		31 mars 2021	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Femmes	3	27 %	2	20 %
Autochtones	–	–	–	–
Personnes qui font partie de minorités visibles	–	–	1	10 %
Personnes handicapées	–	–	–	–
Personnes qui font partie de plus d'un groupe désigné	–	–	–	–
Nombre total de hauts dirigeants	11	100 %	10	100 %

Politique de vote majoritaire

Aux termes de notre politique de vote majoritaire, 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 RERH 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 RERH 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 peut être consulté à l'adresse www.saputo.com.

Le résultat des votes obtenus par les candidats aux postes d'administrateurs lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société tenue le 5 août 2021 est indiqué dans le tableau qui suit :

Nom	Voté en faveur	Abstenu de voter	% en faveur	% abstention
Lino A. Saputo	341 706 944	10 394 541	97,05 %	2,95 %
Louis-Philippe Carrière	348 898 713	3 202 772	99,09 %	0,91 %
Henry E. Demone	342 655 069	9 446 416	97,32 %	2,68 %
Anthony M. Fata	336 825 853	15 275 632	95,66 %	4,34 %
Annalisa King	350 206 005	1 895 480	99,46 %	0,54 %
Karen Kinsley	349 270 288	2 831 197	99,20 %	0,80 %
Tony Meti	339 050 265	13 051 220	96,29 %	3,71 %
Diane Nyisztor	342 650 533	9 450 952	97,32 %	2,68 %
Franziska Ruf	342 691 473	9 410 012	97,33 %	2,67 %
Annette Verschuren	350 207 185	1 894 300	99,46 %	0,54 %

Taille du conseil

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

Pratiques commerciales éthiques

Nous nous sommes dotés d'un code d'éthique qui régit la conduite de nos administrateurs, dirigeants et employés. Un exemplaire de ce code peut être consulté à l'adresse www.saputo.com et sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com. Le comité RERH 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 notre 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 RERH 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 RERH dans les meilleurs délais.

Selon le code d'éthique, les membres de la haute direction et les dirigeants sont tenus 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 RERH tranche les questions portant sur les conflits d'intérêts. Voir également la rubrique « Activités professionnelles des administrateurs et autres mandats d'administrateur de sociétés » ci-après.

Toute plainte ou préoccupation au sujet du respect du code d'éthique, de nos politiques, procédures et directives 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 de notre processus de signalement. 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

Aux termes de la procédure sur les activités professionnelles des administrateurs et autres mandats d'administrateur de sociétés, les administrateurs doivent aviser la haute direction et obtenir son autorisation avant d'accepter de siéger à un autre conseil d'administration ou d'accepter un nouveau poste. 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 est susceptible d'être affectée, ainsi que si des mandats parallèles d'administrateurs de sociétés seraient créés.

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 exercé :
 - a) au conseil d'administration de la société ou de l'organisation au sein de laquelle l'administrateur occupe un emploi, ou
 - b) au conseil d'administration d'une filiale ou entité membre du groupe de la société ou de l'organisation au sein de laquelle l'administrateur occupe un emploi;
- (ii) les autres administrateurs ne devraient pas détenir plus de quatre mandats d'administrateur de société ouverte.

Notre procédure sur les activités professionnelles des administrateurs et autres mandats d'administrateur de sociétés peut être consultée à l'adresse www.saputo.com.

Nous conservons une liste à jour des postes d'administrateurs et des activités professionnelles de nos 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 intéressées, la Société est mieux à même de comprendre les enjeux clés auxquels nos actionnaires accordent de l'importance. Notre politique sur la communication et les interactions avec les actionnaires peut être consultée à l'adresse www.saputo.com.

RELATIONS AVEC LES INVESTISSEURS

La direction de la Société communique en permanence avec nos actionnaires et autres parties intéressées par divers moyens et canaux, notamment ses communiqués et autres documents d'information continue, notre 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 avec notre service des relations avec les investisseurs.

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 nos 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 de nos activités, de notre situation financière, de nos pratiques de gouvernance et d'autres questions importantes. Les actionnaires peuvent joindre le conseil en communiquant avec notre service des relations avec les investisseurs à l'adresse 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, selon les directives du conseil, 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 membres de la haute direction

Le comité RERH et le conseil consacrent beaucoup de temps et d'efforts à la surveillance de nos politiques et pratiques de rémunération des membres de la haute direction. 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 mondial. Cette approche de la rémunération permet à la Société d'attirer, de fidéliser et de motiver des membres de la haute direction performants qui sont 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 membres de la haute direction, et il est déterminé à favoriser un échange constant avec nos actionnaires.

À l'assemblée annuelle des actionnaires de 2021, la résolution consultative non contraignante sur l'approche de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction a été adoptée, 98,07 % des voix ayant été exprimées en sa faveur et 1,93 % des voix, contre elle.

À l'assemblée, le conseil invitera les actionnaires à participer à un vote consultatif non contraignant sur notre approche concernant la rémunération des membres de la haute direction, vote qui s'inscrit dans l'écoute de nos 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 notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction décrite dans la circulaire de sollicitation de procuration livrée relative à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2022. »

Puisqu'il s'agit d'un vote consultatif, les résultats ne lieront pas le conseil. Toutefois, le conseil et le comité RERH 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 membres de la haute direction. Les résultats du vote seront communiqués dans un rapport qui pourra être consulté sur SEDAR à l'adresse 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 notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction.

La rubrique suivante présente un aperçu des politiques et pratiques de rémunération de nos membres de la haute direction.

Rémunération des membres de la haute direction

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION **51**

Rôle et composition du comité RERH	51
Objectifs de la politique de rémunération de la haute direction	52
Politique de recouvrement de la rémunération incitative	52
Processus de prise de décision et services de consultants en rémunération	52
Groupe de référence	54
Politique d'actionnariat à l'intention des membres de la haute direction	56

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION **57**

Rémunération de la haute direction pour l'exercice 2022	58
Salaire de base	58
Primes incitatives annuelles	58
Régimes incitatifs à long terme	60
Rémunération directe totale cible pour l'exercice 2022	65
Prestations d'assurance collective	65
Graphique de rendement	66
Rémunération des membres de la haute direction visés réalisée/réalisable	67
Tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés	68
Attributions en vertu des régimes incitatifs	69
Régime de retraite à prestations déterminées	71

Analyse de la rémunération

RÔLE ET COMPOSITION DU COMITÉ RERH

Le comité RERH est composé de quatre administrateurs indépendants possédant une expérience pertinente en matière de rémunération de la haute direction. Les membres ont tous occupé des postes de haute direction en tant que chef de la direction, président ou membre de la haute direction 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. 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 RERH possèdent les habiletés et l'expérience pertinentes nécessaires pour permettre au comité de prendre des décisions sur le caractère adéquat de nos politiques et de nos pratiques en matière de rémunération. Voir la rubrique « Élection des administrateurs » pour consulter les notices biographiques des membres.

Conformément à son mandat, le comité RERH 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 de nos régimes de rémunération et établir leurs modalités, y compris, le cas échéant, les critères de performance;
 - (iv) réviser les risques liés à nos politiques et pratiques de rémunération;
 - (v) superviser les éléments de la promesse Saputo que lui a délégués le conseil, comme le code d'éthique de Saputo et les mesures de gestion des risques liés aux ressources humaines, notamment la santé et la sécurité des employés.
-

Le comité RERH a passé en revue nos politiques et nos pratiques en matière de rémunération pour l'exercice 2022 et a tenu compte des risques qui en découlent. Le comité n'a repéré aucun risque découlant de nos politiques et pratiques 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 nos activités sont déclarés dans le rapport de gestion qui accompagne nos états financiers. Aucun de ces risques ne porte sur les politiques et les pratiques de rémunération. Voir la rubrique « Information additionnelle ». Le comité RERH a mis en œuvre diverses pratiques et politiques en matière de rémunération qui s'inscrivent dans notre philosophie visant à nous abstenir de prendre des risques inappropriés ou excessifs. Notre structure de rémunération prévoit ce qui suit :

-
- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">(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 des droits de cinq ans pour les options;(v) les droits afférents aux UAP et aux UAI sont acquis à la fin du cycle et, dans le cas des UAP, si les critères de performance sont satisfaits; | <ul style="list-style-type: none">(vi) une politique d'actionnariat qui prévoit que les membres de la haute direction doivent détenir un nombre minimal d'actions ordinaires;(vii) des règles de conduite qui interdisent aux initiés, y compris les administrateurs et les membres de la haute direction, de vendre à découvert ou d'acheter des instruments financiers conçus pour protéger contre une diminution de la valeur marchande de nos titres ou pour annuler une telle diminution;(viii) une rémunération incitative assujettie à une politique de recouvrement. |
|--|--|
-

OBJECTIFS DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Notre politique de rémunération de la haute direction vise à recruter et à fidéliser des personnes compétentes et à les motiver à maximiser la valeur de l'investissement de nos actionnaires. 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 RERH 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. Nos politiques et 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 terme visant à augmenter la valeur des actions et à créer une valeur économique. Notre stratégie 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

Nous avons adopté une politique de recouvrement de la rémunération incitative qui s'applique à tous nos membres de la haute direction et à certains membres de la haute direction. Le texte de notre politique de recouvrement de la rémunération incitative peut être consulté à l'adresse www.saputo.com. Selon cette politique, le conseil peut, après prise en considération de la recommandation du comité RERH, 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 ont commis une faute lourde ou délibérée ou une fraude. Pour les attributions de rémunération effectuées à partir du 1^{er} avril 2021, la politique de recouvrement de la rémunération est déclenchée, qu'il y ait ou non un retraitement des états financiers de la Société.

PROCESSUS DE PRISE DE DÉCISION ET SERVICES DE CONSULTANTS EN RÉMUNÉRATION

Depuis plus de dix ans, le comité RERH retient les services de 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 notre haute direction et de nos administrateurs.

Les services de PCI 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 terme 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 RERH 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 2022, PCI a fourni des services au comité RERH et 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 membres de la haute direction et des administrateurs;
- examiner nos pratiques en matière de régimes incitatifs à long terme, notamment en ce qui concerne l'introduction de mesures de rendement ESG;
- examiner l'information sur la rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction figurant dans la circulaire;
- évaluer les risques liés aux politiques et aux pratiques de la Société en matière de rémunération.

Chaque mandat que la Société donne à PCI doit avoir été approuvé par le comité RERH. Le tableau suivant présente les honoraires versés par le comité RERH et la Société pour les services rendus par PCI au cours des deux derniers exercices clos.

Exercice	Rémunération de la haute direction et des administrateurs – Honoraires connexes	Autres honoraires
2022	250 955 \$	500 \$(¹)
2021	75 512 \$	14 095 \$(¹)

(1) Honoraires versés par la Société dans le cadre de l'examen de notre régime d'actionnariat à l'intention des employés.

Pour l'exercice 2022, le comité RERH 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. 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 2021, la rémunération des membres de la haute direction pour l'exercice 2022, 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 RERH bénéficie 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 d'options d'achat d'actions, 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 supervise l'administration du régime d'options d'achat d'actions, du régime UAP et du régime UAI. Toute modification proposée aux primes incitatives annuelles, au régime d'options d'achat d'actions, au régime UAP et au régime UAI fait également l'objet de discussions avec le président et chef de la direction et ensuite avec le comité RERH. Les modifications du régime d'options d'achat d'actions sont soumises au conseil pour approbation et, lorsque requis, aux actionnaires. Les modifications du régime UAP et du régime UAI sont soumises au comité RERH pour approbation.

GROUPE DE RÉFÉRENCE

Au cours de l'exercice 2021, le comité RERH a procédé à un examen des groupes de référence utilisés pour l'analyse comparative de la rémunération des membres de la haute direction pour l'exercice 2022 avec l'aide de PCI. Cet examen a été mené en vue de faire en sorte que le groupe de référence reflète mieux le marché mondial de l'emploi des membres de la haute direction, étant donné que Saputo a consolidé sa position de société de premier plan de produits laitiers au monde ces dernières années grâce à des acquisitions stratégiques réalisées en Australie et au Royaume-Uni et au regroupement des activités aux États-Unis dans une seule division. Plus de 70 % de nos produits d'exploitation sont maintenant générés à l'extérieur du Canada et il est attendu de nos dirigeants qu'ils aient de l'expérience à l'échelle internationale.

Par conséquent, le groupe de référence révisé comprend des sociétés supplémentaires établies en dehors de l'Amérique du Nord par rapport au groupe antérieurement utilisé pour l'analyse comparative de la rémunération des membres de la haute direction pour l'exercice 2021. Un seul groupe de référence est maintenant également utilisé pour tous les membres de la haute direction. En outre, afin que la comparaison de la rémunération de la haute direction de la Société avec celle du groupe de référence international révisé soit cohérente, le comité RERH a choisi de convertir les données de rémunération dans une monnaie commune, le dollar américain.

Le groupe de référence révisé a été établi en fonction des similarités des sociétés avec la Société sur le plan de la taille, de la capitalisation boursière et des produits d'exploitation ainsi que des secteurs d'activité. Le groupe de référence révisé compte 35 sociétés établies en Amérique du Nord, en Europe et dans la région Asie-Océanie. Les groupes de référence utilisés pour l'exercice 2021 comptaient un total de 21 sociétés, toutes situées en Amérique du Nord.

Le tableau suivant présente la composition du groupe de référence révisé utilisé pour faire l'analyse comparative de la rémunération des membres de la haute direction pour l'exercice 2022 :

Société	Pays ou région d'inscription	Domaine
Alimentation Couche-Tard inc.	Canada	Distribution et vente au détail de produits alimentaires et de carburant
La Société Canadian Tire	Canada	Distribution au détail de produits et services
Dollarama inc.	Canada	Distribution au détail
Empire Company Ltd.	Canada	Distribution et vente au détail de produits alimentaires
George Weston Limitée	Canada	Fabrication et distribution de produits alimentaires
Les Aliments Maple Leaf inc.	Canada	Fabrication et distribution de produits alimentaires
METRO inc.	Canada	Distribution et vente au détail de produits alimentaires
Molson Coors Brewing Co.	Canada	Fabrication et distribution de boissons
Nutrien Ltd.	Canada	Fabrication et distribution de nutriments agricoles et de produits industriels
Carlsberg	International (Europe)	Fabrication et commercialisation de boissons
Danone	International (Europe)	Fabrication et commercialisation de produits alimentaires et de boissons
Emmi AG	International (Europe)	Fabrication et commercialisation de produits alimentaires
Glanbia	International (Europe)	Fabrication et commercialisation de produits alimentaires et nutritionnels
Kerry Group	International (Europe)	Fabrication et commercialisation de produits alimentaires et de boissons
Savencia	International (Europe)	Fabrication et commercialisation de produits alimentaires
Ancor	International (Océanie)	Fabrication et commercialisation de produits alimentaires, de boissons et de produits médicaux et pharmaceutiques
Coca-Cola Amatil	International (Océanie)	Fabrication et commercialisation de boissons
Fonterra	International (Océanie)	Fabrication et commercialisation de produits alimentaires
Associated British Foods	International (R.-U.)	Distribution et vente au détail de produits alimentaires
Compass Group	International (R.-U.)	Services alimentaires et de soutien
Tate & Lyle	International (R.-U.)	Fabrication et commercialisation d'ingrédients entrant dans la fabrication de produits alimentaires et de boissons
Campbell Soup Company	États-Unis	Fabrication et distribution de produits alimentaires et de boissons
ConAgra Brands Inc.	États-Unis	Fabrication et distribution de produits alimentaires
General Mills Inc.	États-Unis	Fabrication et commercialisation de produits alimentaires
Hormel Foods Inc.	États-Unis	Transformation et distribution de viandes et de produits alimentaires
Ingredion Inc.	États-Unis	Fabrication et commercialisation d'amidon et d'édulcorants
Kellogg Company Inc.	États-Unis	Fabrication et commercialisation de produits alimentaires
Keurig Dr Pepper Inc.	États-Unis	Fabrication et distribution de boissons
Kraft Heinz Co.	États-Unis	Fabrication et commercialisation de produits alimentaires et de boissons
Lamb Weston Holdings	États-Unis	Fabrication et commercialisation de produits alimentaires
McCormick & Company	États-Unis	Fabrication et commercialisation de produits alimentaires
Post Holdings	États-Unis	Fabrication et commercialisation de produits alimentaires
The Hershey Company	États-Unis	Fabrication de produits de confiserie et de garde-manger
The J.M. Smucker Company	États-Unis	Fabrication et commercialisation de produits alimentaires et de boissons
United Natural Foods Inc.	États-Unis	Distribution de produits alimentaires

Le tableau suivant présente les membres de la haute direction visés pour l'exercice 2022.

Nom	Poste
Lino A. Saputo	Président et chef de la direction ⁽¹⁾
Maxime Therrien	Chef de la direction financière et secrétaire
Kai Bockmann	Président et chef de l'exploitation, Saputo inc. (jusqu'au 13 janvier 2022) ⁽¹⁾
Carl Colizza	Président et chef de l'exploitation (Amérique du Nord) ⁽²⁾
Gaétane Wagner	Chef de la direction des ressources humaines

(1) M. Bockmann a quitté son poste de président et chef de l'exploitation, Saputo inc. le 13 janvier 2022. Il a continué d'œuvrer au sein de la Société en tant que non-dirigeant jusqu'à son départ à la retraite en date du 31 mars 2022. M. Saputo, qui était chef de la direction, occupe le poste de président et chef de la direction depuis le 13 janvier 2022.

(2) Jusqu'à la nomination de M^{me} Lyne Castonguay à titre de présidente et chef de l'exploitation, Division Produits laitiers (USA) le 4 novembre 2021, M. Colizza était président et chef de l'exploitation (Amérique du Nord) et Division Produits laitiers (USA).

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., 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 délai 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 nos 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 l'atteinte des exigences d'actionnariat par chaque membre de la haute direction visé au 31 mars 2022.

Nom	Actions ordinaires	Valeur marchande totale des actions ordinaires ⁽¹⁾ (\$)	Exigence minimale ⁽²⁾ (\$)	Respecte les exigences d'actionnariat applicables aux membres de la haute direction
Lino A. Saputo	196 999	5 833 140	3 900 000	Oui
Maxime Therrien	45 766	1 355 131	1 380 000	s.o. ⁽³⁾
Kai Bockmann	49 876	1 476 828	1 780 000	Non ⁽⁴⁾
Carl Colizza	42 179	1 248 920	1 215 000	Oui
Gaétane Wagner	41 149	1 218 422	1 110 000	Oui

(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 2022 (29,61 \$).

(2) Cette valeur correspond au salaire de base annuel de chaque membre de la haute direction pour l'exercice 2022 multiplié par le facteur correspondant à son poste. Tous les membres de la haute direction visés 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 bénéficie d'un délai de grâce suivant sa nomination pour atteindre la valeur minimale imposée par la politique d'actionnariat.

(4) M. Bockmann a quitté son poste de président et chef de l'exploitation, Saputo inc., le 13 janvier 2022, et il a pris sa retraite le 31 mars 2022.

Éléments de la rémunération des membres de la haute direction

Pour l'exercice 2022, la rémunération des membres de la haute direction de la Société, y compris les membres de la haute direction visés, comportait les éléments suivants :

Salaire de base	Primes incitatives annuelles	Régimes incitatifs à long terme	Régimes de retraite
-----------------	------------------------------	---------------------------------	---------------------

Le tableau qui suit présente les éléments clés de la rémunération des membres de notre haute direction pour l'exercice 2022 :

Élément	Objectif	Caractéristiques d'atténuation des risques	Lien avec la stratégie commerciale et la stratégie de gestion des talents
Salaire de base	<ul style="list-style-type: none"> refléter les salaires offerts pour des postes comportant des responsabilités et une complexité comparables, ainsi que les critères d'équité interne et l'expérience personnelle 	<ul style="list-style-type: none"> fondé sur les données du marché préparées par un consultant indépendant en rémunération groupe de référence fondé sur des sociétés dont la taille et les activités sont comparables données du marché révisées chaque année 	<ul style="list-style-type: none"> recruter et fidéliser des personnes compétentes capables d'assurer notre succès à court et à long terme
Primes incitatives annuelles	<ul style="list-style-type: none"> encourager l'atteinte d'objectifs de rendement financier et récompenser les personnes en fonction de notre succès 	<ul style="list-style-type: none"> fondé uniquement sur notre rendement financier ou, s'il y a lieu, sur la combinaison du rendement financier de la Société et de la division pertinente objectifs fixés par le comité RERH au début de l'année ajustements revus, le cas échéant, par le comité RERH versements plafonnés aucune garantie de versement minimal politique de recouvrement 	<ul style="list-style-type: none"> assurer une corrélation directe entre notre rendement financier et la prime gagnée fixer des objectifs de rendement fondés sur le budget annuel
Régime d'options d'achat d'actions	<ul style="list-style-type: none"> recruter et fidéliser des personnes de premier ordre favoriser la rentabilité à long terme et ajuster la rémunération en fonction des augmentations du cours de l'action 	<ul style="list-style-type: none"> période d'acquisition des droits aux options de cinq ans, durée de dix ans 	<ul style="list-style-type: none"> recruter et fidéliser des dirigeants hautement qualifiés motivés pour soutenir la croissance encourager l'équipe de direction à créer de la valeur durable à long terme faire converger la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts des actionnaires
Unités d'actions de performance	<ul style="list-style-type: none"> recruter et fidéliser des personnes de premier ordre favoriser la rentabilité à long terme et ajuster la rémunération en fonction des augmentations du cours de l'action 	<ul style="list-style-type: none"> acquisition des droits seulement si les objectifs de rendement fixés par le comité RERH sont atteints valeur de l'attribution fixée en fonction de la responsabilité associée au poste et des données du marché sans effet dilutif politique de recouvrement 	<ul style="list-style-type: none"> recruter et fidéliser des dirigeants hautement qualifiés inciter l'équipe de direction à atteindre des objectifs de rendement ambitieux versement fondé sur le cours de l'action et le rendement de la Société faire converger la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts des actionnaires
Unités d'actions incessibles	<ul style="list-style-type: none"> recruter et fidéliser des personnes de premier ordre favoriser la rentabilité à long terme et ajuster la rémunération en fonction des augmentations du cours de l'action 	<ul style="list-style-type: none"> période d'acquisition des droits de trois ans valeur de l'attribution fixée en fonction de la responsabilité associée au poste et des données du marché sans effet dilutif 	<ul style="list-style-type: none"> recruter et fidéliser des dirigeants hautement qualifiés versement fondé sur le cours de l'action faire converger la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts des actionnaires
Régimes de retraite	<ul style="list-style-type: none"> recruter et fidéliser des personnes de premier ordre offrir des prestations de retraite fondées sur le salaire, l'âge et l'état de service 	<ul style="list-style-type: none"> équilibrer les risques posés par les éléments de la rémunération fondés sur le rendement prestations payables maximales 	<ul style="list-style-type: none"> recruter et fidéliser des dirigeants hautement qualifiés

Les membres de la haute direction participent également à nos régimes d'assurance collective généralement offerts à tous les employés. Aucun des membres de la haute direction visés n'a de contrat de travail écrit avec la Société.

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION POUR L'EXERCICE 2022

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. Le comité RERH a établi la rémunération totale directe de la haute direction pour l'exercice 2022 de manière à :

- cibler le troisième quartile du groupe de référence;
- assurer un équilibre adéquat entre les composantes fixes et variables, en mettant l'accent sur les éléments liés au rendement, et demeurer cohérent avec l'objectif de la politique de rémunération de la haute direction de la Société, à savoir recruter et fidéliser des personnes compétentes et les motiver à maximiser la valeur de l'investissement des actionnaires.

Le chef de la direction n'a reçu aucun incitatif à long terme puisqu'il considère que sa participation dans l'actionnaire principal constitue un incitatif à long terme suffisant. Ainsi, la rémunération du chef de la direction est déterminée séparément et ne donne pas le ton à la rémunération des autres membres de la haute direction.

Le tableau qui suit présente, pour l'exercice 2022, les éléments de la rémunération directe totale et, pour chaque membre de la haute direction visé, la pondération relative approximative des éléments de la rémunération fixe et variable.

Poste	Rémunération fixe	Rémunération variable			
	Salaire de base	Incitatif annuel (primes) ⁽¹⁾	Incitatif à long terme		
			Options ⁽²⁾	UAP ⁽³⁾	UAI ⁽³⁾
Président et chef de la direction ⁽⁴⁾	33 %	67 %	–	–	–
Chef de la direction financière et secrétaire	21 %	19 %	17 %	34 %	9 %
Président et chef de l'exploitation Saputo inc. ⁽⁴⁾	21 %	21 %	17 %	33 %	8 %
Président et chef de l'exploitation (Amérique du Nord)	21 %	22 % ⁽⁵⁾	16 %	33 %	8 %
Chef de la direction des ressources humaines	21 %	19 %	17 %	34 %	9 %

(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.

(4) M. Bockmann a quitté son poste de président et chef de l'exploitation, Saputo inc. le 13 janvier 2022. M. Saputo, qui était chef de la direction, occupe le poste de président et chef de la direction depuis le 13 janvier 2022. Depuis cette date, le président et chef de l'exploitation (Amérique du Nord) et la présidente et chef de l'exploitation (International et Europe), qui relevaient de M. Bockmann, relèvent de M. Saputo.

(5) Comme il est décrit plus en détail ci-dessous, en plus de sa prime annuelle régulière, M. Colizza s'est fait attribuer une prime spéciale pour une partie de l'exercice 2022 représentant jusqu'à 22,5 % (15 % lorsque la cible est atteinte) de son salaire de base.

SALAIRE DE BASE

Le 1^{er} avril 2021, les salaires de base des membres de la haute direction visés autres que le chef de la direction 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 individuel. De plus, les salaires de M. Therrien et de M^{me} Wagner ont été payés en dollars américains à compter du 1^{er} avril 2021, par suite de la décision du comité RERH de verser la rémunération de tous les membres de la haute direction exerçant des fonctions corporatives en dollars américains.

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 visé conjointement avec le président et chef de la direction et, en ce qui concerne ce dernier, conjointement avec le comité RERH. Voir la rubrique « Descriptions de postes » pour connaître les détails du processus d'évaluation annuelle du rendement du président et chef de la direction.

PRIMES INCITATIVES ANNUELLES

La rémunération aux termes de notre régime incitatif annuel est fondée sur l'atteinte de niveaux spécifiques du BAIIA ajusté (défini ci-après) indiqués dans notre rapport de gestion et, en ce qui concerne les secteurs à présenter de Saputo, dans les notes en

annexe aux états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 mars 2022, comparativement au BAIIA ajusté indiqué dans le budget annuel présenté au conseil et approuvé par celui-ci au début de chaque exercice (le « **BAIIA budgété** »).

Nous sommes d'avis que le BAIIA ajusté est une mesure clé du rendement opérationnel et financier de la Société, et le comité RERH croit qu'elle :

- est conforme aux objectifs et à la philosophie de rémunération au rendement de la Société;
- est simple à comprendre pour les participants;
- reflète directement notre rendement financier et opérationnel pour une période donnée;
- est une mesure efficace pour évaluer le rendement par rapport à notre groupe de référence.

Le « **BAIIA ajusté** » s'entend du bénéfice net avant impôt sur le résultat, frais financiers, coûts d'acquisition et de restructuration, réévaluation des stocks à la suite d'une acquisition d'entreprise, profit à la cession d'actifs, perte de valeur des immobilisations incorporelles et amortissements. Le BAIIA ajusté est une mesure globale des secteurs et n'a pas de définition normalisée selon les Normes internationales d'information financière (IFRS). Par conséquent, il est peu probable qu'elle puisse être comparée aux mesures semblables présentées par d'autres émetteurs. Voir la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR » de notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 mars 2022, rubrique qui est intégrée aux présentes par renvoi, pour obtenir une explication de la manière dont le BAIIA ajusté offre de l'information utile aux investisseurs, et pour connaître les autres fins auxquelles il est utilisé par la direction ainsi que son rapprochement à la mesure conforme aux PCGR la plus directement comparable.

La mesure conforme aux PCGR la plus directement comparable au BAIIA ajusté est le bénéfice net. Le BAIIA ajusté est calculé de manière cohérente d'une période à l'autre. Les ajustements apportés au bénéfice net ne fournissent pas d'indications sur le rendement des activités de base. En outre, l'ajustement au titre des coûts d'acquisition et de restructuration vise à mieux refléter les activités en cours et à comparer les résultats d'une année à l'autre. Le rapprochement du BAIIA ajusté avec le bénéfice net, la mesure conforme aux PCGR la plus directement comparable, est examiné par le comité d'audit pour les besoins de notre information financière.

Le comité RERH examine annuellement les ajustements apportés pour établir le BAIIA ajusté examinés par le comité d'audit, y compris l'ajustement des coûts d'acquisition et de restructuration, afin d'évaluer si ces ajustements sont pertinents aux fins de la rémunération. Le comité RERH a examiné les ajustements susmentionnés effectués pour établir le BAIIA ajusté au titre des primes incitatives annuelles de l'exercice 2022 et a conclu que ces ajustements étaient pertinents. Par conséquent, aux fins de la rémunération de l'exercice 2022, le BAIIA ajusté n'a pas été ajusté par rapport aux données déclarées par la Société.

Selon le régime de primes incitatives annuelles, une prime est versée si la Société, ou la division pertinente, selon le poste du membre de la haute direction concerné, atteint au moins 85 % du BAIIA budgété (ajusté à la fin de l'exercice). 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. Les paiements de primes sont proportionnels à la tranche du BAIIA réellement atteint excédant 85 % du BAIIA budgété, jusqu'à concurrence de 107,5 % du BAIIA budgété. La Société verse chaque trimestre les primes en espèces, en fonction des divulgations d'informations financières annuelles et intermédiaires de la Société approuvées par le conseil.

Dans l'exercice de ses responsabilités à titre de comité de rémunération de la Société, le comité RERH 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 dans les circonstances.

Primes incitatives annuelles pour l'exercice 2022

Le tableau qui suit présente, pour chaque membre de la haute direction visé, les pourcentages établis pour leur prime annuelle à l'exercice 2022, le niveau d'atteinte, par la Société ou la division pertinente, des objectifs de rendement financier définis ainsi que la prime gagnée.

Nom	Cible et objectif du rendement financier				Exercice 2022	
	Pourcentage de la prime (% du salaire de base)			(BAIIA budgété)	Niveau d'atteinte des objectifs	Prime gagnée % du salaire de base
	Niveau d'atteinte de 85 % du BAIIA budgété	Niveau d'atteinte de 100 % du BAIIA budgété	Niveau d'atteinte de 107,5 % ou plus du BAIIA budgété			
Lino A. Saputo	150 %	200 %	300 %	Budget consolidé (100 %)	Inférieur à 85 %	0 %
Maxime Therrien	70 %	90 %	180 %	Budget consolidé (100 %)	Inférieur à 85 %	0 %
Kai Bockmann	75 %	100 %	200 %	Budget consolidé (100 %)	Inférieur à 85 %	0 %
Carl Colizza ⁽¹⁾	70 %	90 %	180 %	Budget de la Division Produits laitiers (Canada) (37,5 %) Budget de la Division Produits laitiers (USA) (37,5 %) Budget consolidé (25 %)	102 % Inférieur à 85 % Inférieur à 85 %	20 % ⁽²⁾
Gaétan Wagner	70 %	90 %	180 %	Budget consolidé (100 %)	Inférieur à 85 %	0 %

(1) M. Colizza est président et chef de l'exploitation (Amérique du Nord) depuis le 1^{er} avril 2019. En raison de sa nomination additionnelle le 1^{er} avril 2020 à titre de président et chef de l'exploitation intérimaire de la Division Aliments laitiers (USA), qui a été par la suite fusionnée dans la Division Produits laitiers (USA) unifiée, M. Colizza était admissible à une prime spéciale à l'exercice 2021 et à l'exercice 2022 (applicable jusqu'à la nomination du nouveau président et chef de l'exploitation, Division Produits laitiers (USA)) représentant jusqu'à 22,5 % (15 % lorsque la cible est atteinte) de son salaire de base en fonction du BAIIA budgété de la Division Produits laitiers (USA), en plus de sa prime annuelle applicable aux termes du régime incitatif à long terme. Aucun montant n'a été versé à l'exercice 2022 au titre de cette prime spéciale.

(2) En raison du dépassement par la Division Produits laitiers (Canada) de son objectif de rendement financier, M. Colizza était admissible à la tranche de sa prime liée au rendement de cette division, soit 37,5 % de sa prime lorsque la cible est atteinte. Toutefois, comme les résultats de la Division Produits laitiers (USA) ont été nettement inférieurs à l'objectif de rendement, le comité RERH a déterminé, sur la recommandation de la direction, qu'il ne serait pas judicieux de verser à M. Colizza la totalité de la prime à laquelle il était admissible au titre du rendement supérieur de la Division Produits laitiers (Canada).

RÉGIMES INCITATIFS À LONG TERME

Pour l'exercice 2022, nos incitatifs à long terme se composent d'options, d'UAP et d'UAI. Les attributions sont établies par le comité RERH et représentent un pourcentage du salaire de base du participant. Ce pourcentage est établi en fonction du poste du participant au sein de la Société, sans égard au nombre d'options, d'UAP ou d'UAI qu'il détient déjà. Ces lignes directrices relatives aux attributions sont établies à l'occasion de l'examen annuel de notre politique de rémunération par le comité RERH, en fonction du caractère concurrentiel de la rémunération totale et des pratiques de rémunération du groupe combiné, des tendances du marché de même que de notre philosophie de rémunération au rendement, comme il est décrit dans le tableau ci-dessus. 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 l'attribution des primes incitatives à long terme.

Régime d'options d'achat d'actions

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 et à encourager l'équipe de leadership à créer de la valeur durable à long terme. Les options sont attribuées aux membres de la haute direction et aux autres employés clés conformément aux modalités de notre régime d'options d'achat d'actions (le « régime d'options d'achat d'actions ») et aux lignes directrices qu'il a établies dans le cadre de son examen annuel de la politique de rémunération. Les lignes directrices d'attribution 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 notre philosophie de rémunération au rendement. 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 d'options d'achat d'actions.

Les options attribuées annuellement représentent un pourcentage du salaire de base du participant établi en fonction de son poste, sans égard au nombre d'options qu'il détient déjà. Le 1^{er} avril 2021, le comité RERH a attribué des options aux participants du régime en fonction des lignes directrices qu'il a établies.

Régime UAP et régime UAI

Le régime UAP et le régime UAI sont non dilutifs et le règlement se fait en espèces seulement. 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 et les intérêts des actionnaires.

Acquisition des droits aux UAP

Aux termes du régime UAP, chaque cycle de performance comporte trois exercices de la Société (un « **cycle de performance** »). Le comité RERH établit les critères d'acquisition applicables des droits aux unités d'actions de performance (les « **critères d'acquisition des UAP** ») pour chaque exercice du cycle de performance (le « **cycle annuel** »). Les critères d'acquisition des UAP peuvent comprendre (i) des critères de performance pour chaque cycle annuel (les « **objectifs annuels** ») 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.

Les objectifs annuels et les objectifs du cycle de chaque attribution d'UAP sont examinés et approuvés par le comité RERH. Pour établir ces objectifs, le comité RERH examine les objectifs de rendement de la Société et veille à ce qu'ils y correspondent. Le comité REHR cherche à fixer des objectifs à un niveau élevé mais réalisable afin de favoriser le plus haut niveau de rendement tout en demeurant réaliste et atteignable pour éviter la prise de risques indus.

Les critères d'acquisition des UAP pour les attributions effectuées le 1^{er} avril 2021 sont fondés sur l'atteinte d'objectifs au titre du BPA ajusté dilué (défini ci-après) indiqués dans notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 mars 2022. Le BPA ajusté dilué est une mesure clé du rendement opérationnel et financier de la Société et le comité RERH croit qu'elle :

- est conforme aux objectifs et à la philosophie de rémunération au rendement de la Société;
- est simple à comprendre pour les participants;
- reflète directement notre rendement financier et opérationnel pour une période donnée;
- est une mesure efficace pour évaluer le rendement par rapport à notre groupe de référence.

Nous définissons le « **BPA ajusté dilué** » comme le bénéfice net ajusté (défini ci-après) par action ordinaire, après dilution. De plus, nous définissons le « **bénéfice net ajusté** » comme le bénéfice net compte non tenu de la modification du taux d'imposition au Royaume-Uni, des coûts d'acquisition et de restructuration, de la réévaluation des stocks à la suite d'une acquisition d'entreprise, du profit à la cession d'actifs, de la perte de valeur des immobilisations incorporelles et de l'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions d'entreprises, déduction faite de l'impôt sur le résultat applicable.

Le BPA ajusté dilué est un ratio non conforme aux PCGR et le bénéfice net ajusté est une mesure non conforme aux PCGR. Ces mesures n'ont pas de définition normalisée selon les Normes internationales d'information financière (IFRS) et il est peu probable qu'elles puissent être comparées aux mesures semblables présentées par d'autres émetteurs. Le cas échéant, voir la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR » du rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 mars 2022, rubrique qui est intégrée aux présentes par renvoi, pour obtenir une explication de la manière dont ces mesures offrent de l'information utile aux investisseurs, et pour connaître les autres fins auxquelles elles sont utilisées par la direction ainsi que leur rapprochement aux mesures conformes aux PCGR les plus directement comparables.

La mesure conforme aux PCGR la plus directement comparable au BPA ajusté dilué et au bénéfice net ajusté est le bénéfice net. Le rapprochement du BPA ajusté dilué avec le bénéfice net, la mesure conforme aux PCGR la plus comparable, est examiné par le comité d'audit pour les besoins de notre information financière. Le comité RERH examine annuellement les ajustements apportés pour établir le BPA ajusté dilué afin d'évaluer si ces ajustements sont pertinents aux fins de la rémunération. Le comité RERH a conclu qu'ils étaient pertinents pour l'exercice 2022. Par conséquent, aux fins de la rémunération de l'exercice 2022, le BPA ajusté dilué n'a pas été ajusté par rapport aux données déclarées par la Société.

La formule d'acquisition des droits (la « **formule d'acquisition des UAP** ») des UAP attribuées le 1^{er} avril 2021 est la suivante :

- (i) Jusqu'à un tiers des droits aux UAP peuvent être acquis pour chaque exercice du cycle de performance. Le nombre d'UAP dont les droits peuvent être acquis à chaque exercice est déterminé en multipliant le tiers des UAP attribuées par le multiplicateur indiqué dans le tableau ci-contre (le « **multiplicateur d'acquisition annuelle** »), qui varie entre 25 % (si un seuil minimal de rendement est atteint) et 100 % en fonction du niveau d'atteinte de l'objectif annuel.

Niveau d'atteinte pour le cycle annuel (% de l'objectif annuel)	Multiplicateur d'acquisition annuelle (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 niveau d'atteinte de l'objectif du cycle 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** ») indiqué dans le tableau ci-contre 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)	Multiplicateur d'acquisition de trois ans (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 dont les droits sont acquis en utilisant le multiplicateur d'acquisition de trois ans est supérieur à la somme des UAP dont les droits sont acquis annuellement conformément au point (i). Le paiement maximal aux termes de la formule d'acquisition des UAP correspond à 150 % du nombre d'UAP initialement attribuées pour le cycle de performance.

Introduction de cibles ESG pour les UAP attribuées le 1^{er} avril 2022

Au cours de l'exercice 2022, le comité RERH a procédé à un examen des pratiques du marché en matière de cibles ESG dans le cadre de la rémunération des membres de la haute direction avec l'aide de PCI. Afin de souligner l'engagement sérieux de Saputo à l'égard de l'atteinte de ses objectifs aux termes de la promesse Saputo, le comité RERH a déterminé que l'acquisition d'une partie des UAP attribuées aux membres de la haute direction visés le 1^{er} avril 2022 devait être fondée sur des mesures de rendement ESG. Les critères d'acquisition des droits afférents aux UAP attribuées aux membres de la haute direction visés le 1^{er} avril 2022 sont les suivants :

- les droits afférents à 70 % des UAP attribuées à cette date seront acquis en fonction de cibles au titre du BPA ajusté dilué;
- les droits afférents à 30 % des UAP le seront en fonction de cibles ESG aux termes de la promesse Saputo, et seront répartis comme suit pour l'exercice 2022 :
 - les droits afférents à 15 % des UAP le seront en fonction de cibles de réduction de l'intensité des émissions annuelles de CO₂;
 - les droits afférents à 15 % UAP le seront en fonction de cibles de réduction de l'intensité de consommation d'eau.

Les cibles de réduction d'émissions de CO₂ et de consommation d'eau fixées pour les UAP sont conformes aux objectifs de 2025 que nous avons annoncés dans le cadre des engagements environnementaux de 2020 de Saputo, qui servent également de base à des ajustements des prix annuels dans le cadre de la structure de prêts liés au développement durable (SLL) introduite dans notre facilité de crédit bancaire de 1 milliard de dollars américains.

Le comité RERH est d'avis que l'introduction de cibles ESG dans les régimes incitatifs à long terme de la Société incitera davantage la direction à atteindre nos objectifs ESG.

Acquisition des droits aux UAI

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 RERH établit les critères d'acquisition des droits aux UAI (les « **critères d'acquisition des UAI** ») auxquels les participants doivent satisfaire. Les critères d'acquisition des droits aux UAI actuellement en cours sont liés à 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.

Autres caractéristiques du régime UAP et du régime UAI

Aux termes du régime UAP et du régime UAI, le comité RERH a le pouvoir discrétionnaire d'attribuer une rémunération même si les critères d'acquisition établis ne sont pas respectés.

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 en espèces seulement. Pour les UAP, nous calculons la somme payable aux participants après la publication de nos résultats financiers annuels 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 RERH, 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 d'options d'achat d'actions. Un changement de contrôle aux termes du régime UAP et du régime UAI est défini de la même façon que pour le régime d'options d'achat d'actions. Voir la rubrique « Titres pouvant être émis en vertu du régime d'options d'achat d'actions ».

Composante incitative à long terme pour l'exercice 2022

Pour l'exercice 2022, nous avons utilisé la combinaison suivante dans la composante incitative à long terme de la rémunération des membres de la haute direction visés :

- 57 % en UAP;
- 29 % en options;
- 14 % en UAI.

Les membres de la haute direction visés (autres que le président et chef de la direction) ont donc reçu des attributions fondées sur des titres de capitaux propres représentant une juste valeur estimative de 160 % de leur salaire de base en UAP, d'environ 80 % de leur salaire de base en options et de 40 % de leur salaire de base en UAI. Lorsqu'il a établi la composition de la rémunération, le comité RERH a tenu compte des tendances et des pratiques concurrentielles en matière de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres. La composition de la rémunération de chaque échelon de la haute direction est demeurée inchangée pour l'exercice 2022 par rapport à l'exercice 2021. La juste valeur estimative de la composante incitative à long terme de la rémunération de chaque membre de la haute direction visé est demeurée inchangée à 280 % de son salaire de base.

Le 1^{er} avril 2021, le comité RERH a attribué des options, des UAP et des UAI à tous les membres de la haute direction visés autres que le président et chef de la direction, aux termes du régime d'options d'achat d'actions, du régime UAP et du régime UAI.

Le président et chef de la direction n'a reçu aucun incitatif à long terme, car il considère que sa participation dans l'actionnaire principal constitue un incitatif à long terme convenable.

Les droits afférents à toutes les options attribuées le 1^{er} avril 2021 sont acquis au taux de 20 % par année, à chacun des cinq premiers anniversaires de leur date d'attribution.

Le cycle de performance des UAP et des UAI attribuées le 1^{er} avril 2021 se terminera le 31 mars 2024.

Règlement des UAP attribuées antérieurement

Les droits afférents aux UAP attribuées le 1^{er} avril 2018 aux membres de la haute direction visés et aux autres participants qui sont des cadres supérieurs ont été acquis au cours de l'exercice 2022 en fonction de l'atteinte d'objectifs au titre du rendement sur les capitaux propres moyens ajusté (défini ci-après) pour le cycle de performance de trois ans clos le 31 mars 2021. Au moment de l'attribution, ces objectifs étaient tournés vers l'avenir puisqu'ils se rapportaient à la période de trois ans close le 31 mars 2021. Ils ont été élaborés en tenant compte des stratégies d'affaires, des plans et des attentes de la Société en matière de rendement financier et opérationnel, et ils étaient établis à un niveau élevé mais réalisable. Ces objectifs et les résultats réels sont indiqués dans le tableau ci-après.

Cycle clos	Objectif annuel	Résultat
Cycle annuel clos le 31 mars 2019	Rendement sur les capitaux propres moyens ajusté \geq 16 %	Rendement sur les capitaux propres moyens ajusté = 14,2 %
Cycle annuel clos le 31 mars 2020	Rendement sur les capitaux propres moyens ajusté \geq 16 %	Rendement sur les capitaux propres moyens ajusté = 12,9 %
Cycle annuel clos le 31 mars 2021	Sans objet (voir la rubrique qui suit)	Rendement sur les capitaux propres moyens ajusté = 11,6 %
Cycle de performance de trois ans clos le 31 mars 2021	Rendement sur les capitaux propres moyens ajusté \geq 32 %	Rendement sur les capitaux propres moyens ajusté = 27,1 % Règlement = 69,4 %

Le « **rendement sur les capitaux propres moyens ajusté** » est défini, dans notre rapport de gestion, comme le bénéfice net avant modification du taux d'imposition au Royaume-Uni, coûts d'acquisition et de restructuration, réévaluation des stocks à la suite d'une acquisition d'entreprise, profit à la cession d'actifs et perte de valeur des immobilisations incorporelles, déduction faite de l'impôt sur le résultat applicable, divisé par le total des capitaux propres moyens n'incluant pas les effets de change annuels découlant de la conversion des devises et les ajustements susmentionnés du bénéfice net.

Le rendement sur les capitaux propres moyens ajusté est un ratio non défini par les PCGR et n'a pas de définition normalisée selon les Normes internationales d'information financière (IFRS). Il est peu probable qu'il puisse être comparé aux mesures semblables présentées par d'autres émetteurs. Voir la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR » du rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 mars 2022, rubrique qui est intégrée aux présentes par renvoi, pour obtenir une explication de cette mesure et pour connaître son rapprochement à la mesure conforme aux PCGR la plus directement comparable.

Selon la grille de règlement, un règlement est effectué si la Société atteint au moins 50 % de l'objectif du cycle pour le rendement sur les capitaux propres moyens ajusté. Le rendement sur les capitaux propres moyens ajusté cumulatif de 27,1 % pour le cycle de performance clos le 31 mars 2021 représentait 84,7 % de l'objectif du cycle, ce qui s'est traduit par le règlement en juin 2021 de 69,4 % des UAP attribuées le 1^{er} avril 2018, conformément au régime UAP.

Les critères d'acquisition des UAP pour les UAP attribuées les 1^{er} avril 2018 et 2019 sont fondés sur les cibles du rendement sur les capitaux propres moyens ajusté qui ont été fixées au moment de l'attribution. Le règlement de ces UAP est fondé sur le rendement sur les capitaux propres moyens ajusté pour chaque exercice du cycle de performance de trois ans applicable. Pour les besoins de la rémunération, le rendement sur les capitaux propres moyens ajusté est ajusté pour exclure l'incidence du placement de titres de capitaux propres réalisé le 11 septembre 2019 (le « **placement de titres de capitaux propres** »), dont le produit net a été affecté au remboursement de l'encours de la dette contractée dans le cadre d'acquisitions réalisées et aux besoins généraux de l'entreprise. Le comité RERH a évalué l'incidence du placement de titres de capitaux propres, un événement unique, sur le rendement sur les

capitaux propres moyens ajusté et a conclu que l'ajustement était nécessaire pour mieux refléter le rendement des activités de base sous-jacentes et mieux comparer les données d'une année à l'autre.

À la lumière de l'impact de la pandémie de COVID-19, qui ne pouvait pas être prévu ou pris en compte au moment où ces UAP ont été attribuées les 1^{er} avril 2018 et 2019, le comité RERH a décidé, au cours de l'exercice 2021, de ne pas inclure le cycle annuel de l'exercice 2021 dans le calcul du règlement pour le cycle de performance. Le comité RERH a établi que cette approche était appropriée compte tenu du leadership solide et résilient dont a fait preuve la direction tout au long de l'exercice 2021 et de l'objectif de notre politique de rémunération qui consiste à motiver et à fidéliser les membres clés de la direction.

Par conséquent :

- le règlement des UAP attribuées le 1^{er} avril 2018 a été fondé sur la performance de Saputo au cours des exercices 2019 et 2020, donnant lieu à un règlement de 69,4 % pour le cycle de performance (au lieu de 61,2 % si le cycle annuel 2021 avait été inclus);
- le règlement des UAP attribuées le 1^{er} avril 2019 sera fondé sur la performance de Saputo au cours des exercices 2020 et 2022, donnant lieu à un règlement de 53,0 % pour le cycle de performance (au lieu de 61,6 % si le cycle annuel 2021 avait été inclus).

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 fondées sur des actions — 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 2022

Le tableau suivant décrit, pour chaque membre de la haute direction visé, la rémunération directe totale cible pour l'exercice 2022 comparativement au groupe de référence pertinent décrit à la rubrique « Groupe de référence » ci-dessus.

Nom et poste principal	Comparaison de la rémunération directe totale cible du membre de la haute direction visé pour l'exercice 2022 avec le groupe de référence
Lino A. Saputo Président et chef de la direction	Inférieure au premier quartile du groupe de référence
Maxime Therrien Chef de la direction financière et secrétaire	Légèrement supérieure à la médiane du groupe de référence
Kai Bockmann Président et chef de l'exploitation, Saputo inc. (jusqu'au 13 janvier 2022)	Légèrement inférieure à la médiane du groupe de référence
Carl Colizza Président et chef de l'exploitation (Amérique du Nord)	Troisième quartile du groupe de référence
Gaétane Wagner Chef de la direction des ressources humaines	Supérieure au troisième quartile du groupe de référence

La rémunération directe totale cible actuelle de M. Therrien tient compte de sa nomination récente à son poste et, au fur et à mesure que M. Therrien continue de progresser dans ses fonctions, il se rapprochera de notre objectif consistant à verser aux membres de la haute direction visés une rémunération se situant au troisième quartile du groupe de référence. La rémunération directe totale cible actuelle de M^{me} Wagner et de M. Colizza est égale ou supérieure au troisième quartile du groupe de référence en raison de la durée plus longue de leurs mandats. La rémunération directe totale cible de M. Saputo est inférieure au premier quartile du groupe de référence puisqu'il n'a reçu aucun incitatif à long terme.

PRESTATIONS D'ASSURANCE COLLECTIVE

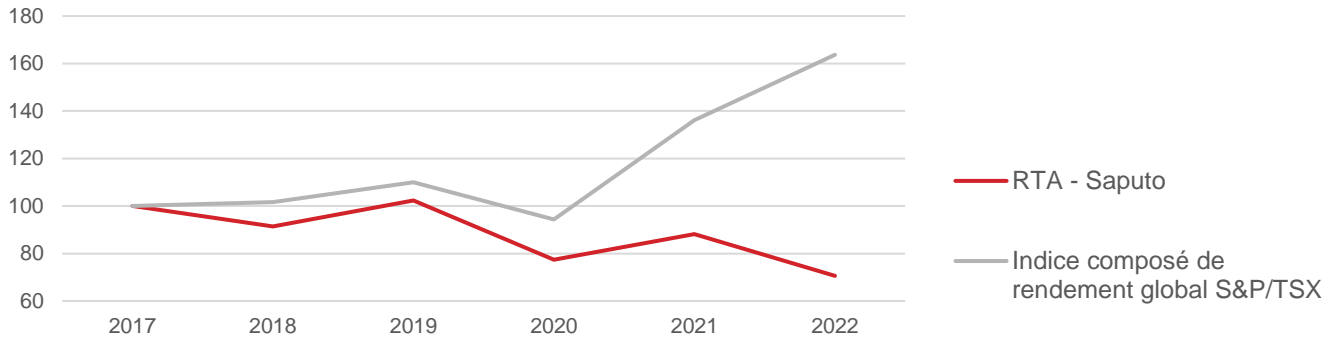
Nous souhaitons protéger nos employés et leur famille contre les conséquences néfastes des problèmes de santé. Par conséquent, dans le cadre de leur rémunération totale, les membres de la haute direction visés participent à nos régimes d'assurance maladie, d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident, d'assurance invalidité à court et à long terme et d'assurance-vie collective généralement offerts à tous nos employés.

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 cumulé de l'indice composé de rendement global S&P/TSX.

RTA sur un placement de 100 \$

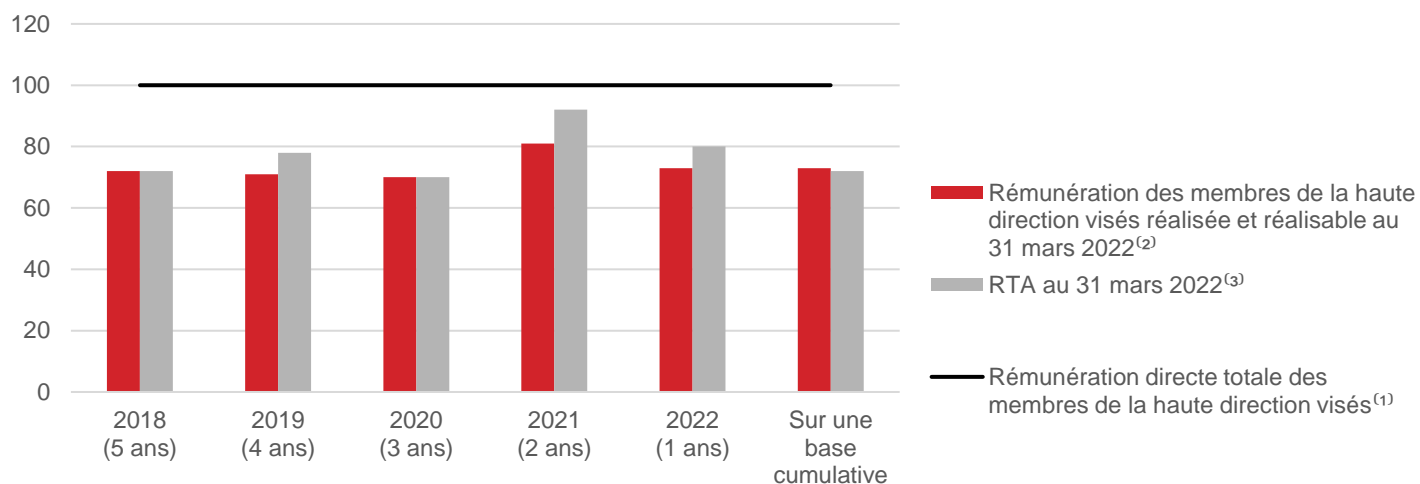
Période du 31 mars 2017 au 31 mars 2022



Nous n'établissons 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. En fait, le cours de l'action n'a aucune incidence directe sur la rémunération des membres de la haute direction visés indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération. L'évolution du cours de l'action a une incidence relativement importante sur la rémunération qui sera finalement touchée.

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS RÉALISÉE/RÉALISABLE

Le graphique suivant compare la rémunération totale directe versée aux membres de la haute direction visés au cours des cinq derniers exercices financiers, présentée dans le tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés 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. Le tableau présente également la rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés sous forme de pourcentage du bénéfice avant impôts sur le résultat.



	2018 (5 ans)	2019 (4 ans)	2020 (3 ans)	2021 (2 ans)	2022 (1 an)	Sur une base cumulative ⁽⁴⁾
A Rémunération directe totale des membres de la haute direction visés ⁽¹⁾	100	100	100	100	100	100
B Rémunération des membres de la haute direction visés réalisée et réalisable au 31 mars 2022 ⁽²⁾⁽⁵⁾	72	71	70	81	73	73
C RTA au 31 mars 2022 ⁽³⁾	72	78	70	92	80	72
D Différence (C-B = D)	0	7	0	11	7	-1,6
E Rémunération directe totale des membres de la haute direction visés sous forme de pourcentage du bénéfice avant impôt sur le résultat ⁽⁶⁾	1,5 %	1,6 %	2,2 %	2,2 %	3,9 %	2,1 %

(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 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 dont les droits n'ont pas été acquis ajustée en fonction des estimations de la direction 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 2018 à l'exercice 2022 et de la rémunération réalisée à la fin de l'exercice 2022 par les membres de la haute direction visés, majorée de la somme de la rémunération directe totale attribuée du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2022 et du RTA pour la même période.

(5) La rémunération directe totale des membres de la haute direction visés comprend : (i) la rémunération de M. Carrière, à titre de chef de la direction financière et de secrétaire jusqu'au 1^{er} août 2017, mais exclut sa rémunération à titre de conseiller sénior pour la période commençant le 1^{er} août 2017 et se terminant le 3 avril 2021; (ii) la rémunération de M. Therrien à titre de chef de la direction financière et de secrétaire du 1^{er} août 2017, mais exclut sa rémunération à titre de vice-président exécutif, finances et administration jusqu'au 31 juillet 2017.

(6) Pour plus de renseignements sur le bénéfice avant impôt sur le résultat, voir les états financiers consolidés de la Société et les notes s'y rapportant de la période concernée.

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

Le tableau qui suit présente un sommaire de la rémunération gagnée par les membres de la haute direction visés au cours des trois derniers exercices financiers complétés. Certains éléments de cette rémunération sont décrits plus en détail dans les tableaux qui suivent.

Nom et poste principal ⁽⁶⁾	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions ⁽¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des options ⁽²⁾ (\$)	Incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres Régime de rémunération (\$)		Valeur de la rente de retraite ⁽⁴⁾ (\$)	Autre rémunération ⁽⁵⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
					Régimes incitatifs annuels ⁽³⁾	Régimes incitatifs à long terme			
Lino A. Saputo Président et chef de la direction	2022	1 629 680	–	–	–	–	–	–	1 629 680
	2021	1 389 427	–	–	2 954 863	–	–	–	4 344 290
	2020	1 300 000	–	–	2 704 000	–	–	–	4 004 000
Maxime Therrien Chef de la direction financière et secrétaire	2022	864 984	1 729 950	479 618	–	–	667 400	212 149 ⁽⁷⁾	3 954 101
	2021	660 000	1 319 993	398 966	594 000	–	848 400 ⁽¹²⁾	–	3 821 359
	2020	620 000	1 239 997	419 902	602 640	–	517 000	–	3 399 539
Kai Bockmann Président et chef de l'exploitation ⁽¹³⁾	2022	1 115 704	2 231 390	618 637	–	–	–	2 624 169 ⁽⁸⁾	6 589 900
	2021	1 042 786	1 719 993	519 866	1 088 942	–	848 100 ⁽¹²⁾	884 695	6 104 382
	2020	825 000	1 650 007	558 744	891 000	–	557 900	685 505	5 168 156
Carl Colizza Président et chef de l'exploitation (Amérique du Nord)	2022	1 015 416	2 030 833	563 028	205 622	–	593 100	356 345 ⁽¹⁰⁾	4 764 344
	2021	915 115	1 549 975	468 488	1 034 155 ⁽⁹⁾	–	1 493 400 ⁽¹²⁾	225 172	5 686 305
	2020	720 000	1 439 996	487 628	646 226	–	472 400	–	3 766 250
Gaétane Wagner Chef de la direction des ressources humaines	2022	927 664	1 855 346	514 369	–	–	606 100	227 719 ⁽¹¹⁾	4 131 198
	2021	720 000	1 440 020	435 239	648 000	–	1 606 300 ⁽¹²⁾	–	4 849 559
	2020	700 000	1 399 997	474 083	680 400	–	367 300	–	3 621 780

(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. Pour les exercices 2021 et 2020, la juste valeur équivaut au nombre total d'UAP et d'UAI attribuées les 1^{er} avril 2020 et 2019, 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 (33,35 \$ et 45,30 \$, respectivement). Pour l'exercice 2022, la juste valeur équivaut au nombre total d'UAP et d'UAI attribuées le 1^{er} avril 2021, 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 (37,52 \$), multiplié par 1,2536, correspondant au taux de change moyen annuel du dollar américain de la Banque du Canada pour l'exercice clos le 31 mars 2022.

(2) Ce montant correspond à la juste valeur des attributions d'options à la date d'attribution (6,52 \$ par option attribuée le 1^{er} avril 2021, 5,04 \$ par option attribuée le 1^{er} avril 2020 et 7,67 \$ par option attribuée le 1^{er} avril 2019). Nous établissons 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 nous nous fondons sur les hypothèses moyennes pondérées indiquées à droite.

	1 ^{er} avril 2021	1 ^{er} avril 2020	1 ^{er} avril 2019
Taux d'intérêt sans risque :	0,88 %	0,53 %	1,61 %
Durée prévue des options :	6,4 ans	6,3 ans	5,8 ans
Volatilité :	21,92 %	21,17 %	18,41 %
Taux de dividende :	1,91 %	2,08 %	1,45 %

(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. 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) Au cours de l'exercice 2020, tous les membres de la haute direction visés ont été payés en dollars canadiens. Au cours de l'exercice 2021, la rémunération de M. Saputo, de M. Bockmann et de M. Colizza a été payée en dollars canadiens pour une partie de l'année et en dollars américains pour l'autre partie de l'année. La portion de leur salaire de base qu'ils ont touchée en dollars américains pendant l'exercice 2021 a été convertie en dollars canadiens selon le taux indicatif de 1,3219 correspondant au taux de change moyen annuel du dollar américain de la Banque du Canada pour l'exercice clos le 31 mars 2021. Au cours de l'exercice 2022, la rémunération de tous les membres de la haute direction visés a été payée en dollars américains et convertie en dollars canadiens selon le taux indicatif de 1,2536 correspondant au taux de change moyen annuel du dollar américain de la Banque du Canada pour l'exercice clos le 31 mars 2022.

(7) Comprend le remboursement des frais de logement et une allocation totalisant 157 161 \$ au titre de l'établissement d'un nouveau bureau administratif de la Société, ainsi qu'une allocation de dépenses professionnelles et le remboursement d'autres frais totalisant 54 988 \$.

(8) Comprend une indemnité de départ forfaitaire de 2 356 768 \$, soit environ deux ans de salaire de base majorés d'un montant discrétionnaire au titre des primes d'assurance et de frais liés à la préparation des déclarations de revenus, dans le cadre de la démission de M. Bockmann de son poste de président et chef de l'exploitation, Saputo inc., le remboursement de frais de réinstallation et une allocation de réinstallation de 210 568 \$ relativement à sa réinstallation à partir du Canada vers les États-Unis, ainsi qu'une allocation de dépenses professionnelles et le remboursement d'autres frais totalisant 56 833 \$.

(9) M. Carl Colizza est président et chef de l'exploitation (Amérique du Nord) depuis le 1^{er} avril 2019. En raison de sa nomination additionnelle le 1^{er} avril 2020 à titre de président et chef de l'exploitation intérimaire de la Division Aliments laitiers (USA), qui a été par la suite fusionnée dans la Division Produits laitiers (USA) unifiée, M. Colizza était admissible à une prime spéciale à l'exercice 2021 et à l'exercice 2022 (applicable jusqu'à la nomination du nouveau président et chef de l'exploitation, Division Produits laitiers (USA)) représentant jusqu'à 22,5 % (15 % lorsque la cible est atteinte) de son salaire de base en fonction des objectifs au titre du BAIA budgété de la Division Produits laitiers (USA), en plus de sa prime annuelle applicable aux termes du régime incitatif à long terme. Aucun montant n'a été versé à l'exercice 2022 au titre de cette prime spéciale.

(10) Comprend le remboursement des frais de réinstallation, une allocation de réinstallation et une majoration aux fins d'impôt totalisant 308 473 \$ relativement à la réinstallation de M. Colizza à partir du Canada vers les États-Unis, ainsi qu'une allocation de dépenses professionnelles et le remboursement d'autres frais totalisant 47 872 \$.

(11) Comprend le remboursement des frais de logement et une allocation totalisant 167 760 \$ au titre de l'établissement d'un nouveau bureau administratif de la Société, ainsi qu'une allocation de dépenses professionnelles et le remboursement d'autres frais totalisant 59 959 \$.

(12) Comprend, pour l'exercice 2021, un ajustement non récurrent au titre des services passés pour M. Therrien, M. Bockmann, M. Colizza et M^{me} Wagner de 394 500 \$, 546 200 \$, 835 600 \$ et 1 116 500 \$, respectivement. Cet ajustement au titre des services passés résulte d'une révision de leur rémunération en lien avec notre décision de payer les membres de la haute direction visés en dollars américains.

(13) Représente, pour l'exercice 2022, la rémunération totale payée à M. Bockmann jusqu'à son départ à la retraite le 31 mars 2022.

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 2022.

Attributions fondées sur des actions et des options en cours

Nom	Date d'attribution Date	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions		
		Actions ordinaires sous-jacentes aux options non exercées (n ^{bre})	Exercice des options (\$/action)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ⁽¹⁾ (\$)	Actions ordinaires ou unités dont les droits n'ont pas été acquis (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽²⁾ (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)
Lino A. Saputo	–	–	–	–	–	–	–	–
Maxime Therrien	01/04/2013 01/04/2014 01/04/2015 01/04/2016 01/04/2017 01/04/2018 01/04/2019 01/04/2020 01/04/2021	28 376 31 290 31 927 45 290 45 906 91 114 54 746 79 160 73 561	25,55 27,74 35,08 41,40 46,29 41,02 45,30 33,35 37,52	01/04/2023 01/04/2024 01/04/2025 01/04/2026 01/04/2027 01/04/2028 01/04/2029 01/04/2030 01/04/2031	173 719	– – – – – – 27 373 39 580 36 780	3 344 343	–
Kai Bockmann	01/04/2015 01/04/2016 01/04/2017 01/04/2018 01/04/2019 01/04/2020 01/04/2021	57 013 80 857 73 017 71 307 29 139 20 629 –	35,08 41,40 46,29 41,02 45,30 33,35 –	29/06/2022 29/06/2022 29/06/2022 29/06/2022 29/06/2022 29/06/2022 –	–	– – – – 7 083 13 467 2 899	715 828	–
Carl Colizza	01/04/2014 01/04/2015 01/04/2016 01/04/2017 01/04/2018 01/04/2019 01/04/2020 01/04/2021	31 296 45 610 78 502 80 741 104 583 63 576 92 954 86 354	27,74 35,08 41,40 46,29 41,02 45,30 33,35 37,52	01/04/2024 01/04/2025 01/04/2026 01/04/2027 01/04/2028 01/04/2029 01/04/2030 01/04/2031	58 524	– – – – – 31 788 46 476 43 177	3 916 125	–
Gaétane Wagner	01/04/2013 01/04/2014 01/04/2015 01/04/2016 01/04/2017 01/04/2018 01/04/2019 01/04/2020 01/04/2021	67 318 72 098 65 564 98 913 91 975 107 752 61 810 86 357 78 891	25,55 27,74 35,08 41,40 46,29 41,02 45,30 33,35 37,52	01/04/2023 01/04/2024 01/04/2025 01/04/2026 01/04/2027 01/04/2028 01/04/2029 01/04/2030 01/04/2031	408 134	– – – – – – 30 905 43 179 39 446	3 654 206	–

(1) Cette valeur correspond à la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 mars 2022 (29,61 \$) et le prix d'exercice. Cette valeur n'a pas été réalisée et pourrait ne jamais l'être. Le profit réel, le cas échéant, dépendra de la valeur des actions ordinaires aux dates où les options sont exercées par rapport au prix d'exercice (voir 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 a) le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 mars 2022 (29,61 \$) pour les attributions fondées sur des actions faites le 1^{er} avril 2019 et le 1^{er} avril 2020, et b) le même cours de clôture multiplié par 1,2505 correspondant au taux de change du dollar américain de la Banque du Canada le 31 mars 2022 pour les attributions fondées sur des actions octroyées le 1^{er} avril 2021. 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 des critères 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 2022 et le montant de l'incitatif annuel (prime) gagné afférent au rendement atteint au cours de l'exercice 2022.

Attributions en vertu d'un régime incitatif – valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Nom	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ⁽¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ⁽²⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice ⁽³⁾ (\$)
Lino A. Saputo	–	–	0
Maxime Therrien	81 851	534 069	0
Kai Bockmann	106 652	696 632	0
Carl Colizza	96 115	613 039	205 622
Gaétane Wagner	89 291	631 607	0

(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 5 avril 2021 (38,52 \$), soit le premier jour ouvrable suivant la date d'acquisition des droits le 1^{er} avril 2021, et le prix d'exercice des options dans le cours. Cette valeur n'a pas été réalisée et pourrait ne jamais l'être. Le profit réel, le cas échéant, dépendra de la valeur des actions ordinaires aux dates où les options sont exercées (voir la rubrique « Régimes incitatifs à long terme »).

(2) Aux termes du régime UAP, les droits afférents aux UAP sont acquis à la fin d'un cycle de performance. Les droits afférents à l'attribution aux termes du régime UAP effectuée le 1^{er} avril 2018 ont été acquis et payés en juin 2021 en fonction du niveau d'atteinte des critères d'acquisition des UAP. Voir « Versement des attributions d'UAP de l'exercice 2018 ». Les droits afférents aux UAP attribuées aux termes du régime UAP le 1^{er} avril 2019 seront acquis le 9 juin 2022, sous réserve du respect des critères d'acquisition des UAP. Les droits afférents aux UAP attribuées aux termes du régime UAP les 1^{er} avril 2020 et 2021 seront acquis après la fin du cycle de performance se terminant respectivement les 31 mars 2023 et 2024, sous réserve du respect des critères d'acquisition des UAP. Les droits afférents aux UAI attribuées aux termes du régime UAI le 1^{er} avril 2019 ont été acquis le 1^{er} avril 2022. Les droits afférents aux UAI attribuées aux termes du régime UAI les 1^{er} avril 2020 et 2021 seront acquis après la fin de la période de restriction se terminant respectivement les 31 mars 2023 et 2024, sous réserve du respect des critères d'acquisition des UAI. Voir la rubrique « Régimes incitatifs à long terme ».

(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 2022.

Nom	Nombre d'actions ordinaires Actions ordinaires acquises à l'exercice	Prix d'exercice moyen par action ordinaire (\$)	Profits réalisés ⁽¹⁾ (\$)
Lino A. Saputo	–	–	–
Maxime Therrien	30 260	21,48	277 479
Kai Bockmann	124 636	26,48	614 303
Carl Colizza	28 864	25,55	151 536
Gaétane Wagner	22 812	21,48	208 958

(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 président et chef de la direction, participent à notre régime de retraite agréé et à notre régime complémentaire de retraite (collectivement, les « régimes de retraite »). Le régime de retraite agréé auquel M. Therrien et M^{me} Wagner participent est un régime de retraite à prestations déterminées canadien agréé et non contributif, tandis que le régime de retraite agréé auquel M. Colizza participe et celui auquel M. Bockmann a participé jusqu'à son départ à la retraite 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.

Le tableau qui suit présente, pour chaque membre de la haute direction visé, les années de service décomptées admissibles, les prestations de retraite annuelles estimées, constituées en date du 31 mars 2022, et celles payables à l'âge de 65 ans 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 2021 et le 31 mars 2022, y compris les frais annuels attribuables aux éléments rémunératoires pour l'exercice 2022. 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 nos états financiers pour l'exercice 2022 ont été utilisées, et ce, conformément aux principes comptables utilisés par la Société. Pour plus de renseignements, voir la note portant sur les régimes de retraite et autres régimes d'avantages sociaux dans nos états financiers de l'exercice 2022. Voir la rubrique « Information additionnelle ».

Tableau des régimes à prestations déterminées

Nom	Nombre d'années de service décomptées	Prestations annuelles payables (\$)		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies (\$)	Variations attribuables à des éléments rémunérateurs (\$)	Variations attribuables à des éléments non rémunérateurs ⁽¹⁾ (\$)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies (\$)
		À la fin de l'exercice	À 65 ans				
Lino A. Saputo	–	–	–	–	–	–	–
Maxime Therrien	4,67 ⁽²⁾	128 900	526 600	2 247 600	667 400	(437 700)	2 477 300
Kai Bockmann	3,58 ⁽³⁾	136 900	136 900	1 967 500	–	434 000	2 401 500
	5,42 ⁽⁴⁾	213 300	213 300	4 341 300	(1 521 400)	(154 600)	2 665 300
Carl Colizza	5,42 ⁽⁵⁾	89 100	89 100	1 386 500	–	(506 800)	879 700
	1,58 ⁽⁶⁾	121 700	500 400	1 944 000	593 100	25 000	2 562 100
Gaétane Wagner	10,92	330 200	450 100	6 053 500	606 100	(707 100)	5 952 500

(1) Les sommes indiquées dans la colonne « Variations attribuables à des éléments non rémunérateurs » tiennent compte de changements dans les hypothèses actuarielles utilisées, de l'impact des montants attribuables aux intérêts accumulés sur l'obligation au titre des prestations constituées depuis le début de l'exercice ainsi que des changements dans les taux d'intérêt utilisés.

(2) M. Therrien participe au régime complémentaire de retraite depuis le 1^{er} août 2017 et au régime de retraite à prestations déterminées canadien agréé et non contributif depuis le 1^{er} janvier 2018. Avant le 1^{er} août 2017, M. Therrien a participé à un régime à cotisations déterminées non contributif, complémentaire et agréé, auquel l'employeur a contribué. La valeur accumulée par M. Therrien dans ce régime était de 643 256 \$ au 31 mars 2021 et de 651 932 \$ au 31 mars 2022.

(3) Correspond aux années de service décomptées pour M. Bockmann aux termes du régime complémentaire de retraite et du régime de retraite à prestations déterminées canadien agréé et non contributif, auxquels M. Bockmann a participé. Au 31 mars 2022, date de son départ à la retraite de la Société, M. Bockmann avait accumulé et avait le droit de toucher une prestation annuelle aux termes de ce régime. M. Bockmann a choisi de recevoir sa prestation de retraite sous forme d'une somme forfaitaire de 2 289 567 \$.

(4) 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 participe. Au 31 mars 2022, date de son départ à la retraite de la Société, M. Bockmann avait accumulé et avait le droit de toucher une prestation annuelle aux termes de ce régime. M. Bockmann a choisi de recevoir sa prestation de retraite sous forme d'une somme forfaitaire de 2 827 400 \$, qui lui sera payable après ses 55 ans.

(5) Correspond aux années de service décomptées pour M. Colizza aux termes du régime complémentaire de retraite non enregistré canadien auquel M. Colizza a participé. M. Colizza a également participé à un régime à cotisations déterminées non contributif, complémentaire et agréé, auquel l'employeur a contribué. La valeur accumulée dans ce régime s'élevait à 51 009 \$ au 31 mars 2021 et à 53 368 \$ au 31 mars 2022.

(6) Correspond aux années de service décomptées pour M. Colizza aux termes du régime complémentaire de retraite à l'intention des membres de la haute direction non agréé américain, auquel M. Colizza participe.

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, nos obligations 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. Nos obligations totales 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 du régime d'options d'achat d'actions ». Comme il est mentionné, le président et 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.

Dans le cadre de la démission de son poste de président et chef de l'exploitation, Saputo inc., le 13 janvier 2022, M. Bockmann a reçu une indemnité de départ forfaitaire de 2 356 768 \$, soit environ deux ans de salaire de base majorés d'un montant discrétionnaire au titre des primes d'assurance et de frais de préparation des déclarations de revenus. M. Bockmann a également le droit de toucher les prestations accumulées aux termes des régimes de retraite et celles auxquelles il a droit aux termes des régimes incitatifs à long terme, comme il est décrit ci-dessus. Aucune autre prestation n'a été attribuée à M. Bockmann aux termes des régimes de retraite et des régimes incitatifs à long terme à la suite de son départ de la Société. Dans le cadre de son départ de la Société, M. Bockmann a conclu une entente de non-concurrence et de non-sollicitation de 12 mois en faveur de la Société.

Titres pouvant être émis en vertu du régime d'options d'achat d'actions

Le tableau qui suit présente, en date du 31 mars 2022, les titres pouvant être émis aux termes du régime d'options d'achat d'actions, qui est le seul régime de rémunération de la Société aux termes duquel des titres de participation de la Société peuvent être émis.

Information sur le régime d'options d'achat d'actions

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options, des bons ou des droits en circulation (a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation	Nombre de titres restants à émettre en vertu du régime d'options d'achat d'actions (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a))
Régime d'options d'achat d'actions approuvé par les porteurs d'actions	22 061 670	38,44 \$	14 292 522

Le texte suivant présente un sommaire des principales caractéristiques du régime d'options d'achat d'actions 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.

Nous offrons un régime d'options d'achat d'actions aux employés à temps plein et aux membres de la direction de la Société et de ses filiales. Les administrateurs ne participent pas au régime d'options d'achat d'actions. 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 RERH au moment de l'attribution. Le régime d'options d'achat d'actions 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 en vertu du régime d'options d'achat d'actions ne peuvent être cédées ou transférées et viennent à échéance 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 d'options d'achat d'actions sont acquis sur une période de cinq ans, à raison 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 d'options d'achat d'actions en cas de cessation d'emploi ou de décès.

Type de cessation d'emploi	Dispositions du régime d'options d'achat d'actions applicables en cas de cessation d'emploi
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 d'options d'achat d'actions autorise le conseil à faire certaines modifications sans l'approbation des actionnaires, notamment les modifications visant ce qui suit :

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> (i) limiter les conditions de participation au régime d'options d'achat d'actions (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 des droits afférents aux options, à l'expiration et au rajustement des options; ou encore ajouter ou modifier une caractéristique d'exercice sans décaissement; (iii) modifier le régime d'options d'achat d'actions afin de permettre l'attribution d'unités d'actions différées ou d'unités d'actions incessibles aux termes du régime ou d'y ajouter ou d'en modifier d'autres dispositions de sorte que des participants reçoivent des titres de la Société sans que celle-ci obtienne de contrepartie en espèces; | <ul style="list-style-type: none"> (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 d'options d'achat d'actions ou à une option; (vi) modifier les définitions comprises dans le régime d'options d'achat d'actions et apporter d'autres modifications de nature administrative; (vii) modifier toute disposition relative à l'administration du régime d'options d'achat d'actions. |
|---|---|

L'approbation de nos actionnaires doit être obtenue si les modifications apportées au régime d'options d'achat d'actions visent à faire ce qui suit :

-
- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">(i) augmenter le nombre maximum d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions, 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; | <ul style="list-style-type: none">(iv) retirer ou dépasser le plafond de participation des initiés;(v) modifier la catégorie de personnes admissibles à participer au régime d'options d'achat d'actions;(vi) permettre qu'une option attribuée aux termes du régime d'options d'achat d'actions 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 d'options d'achat d'actions. |
|--|---|
-

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.

<p>Le régime d'options d'achat d'actions prévoit qu'en présence :</p> <ul style="list-style-type: none">(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 de toute partie de celles-ci faite à tous les porteurs d'actions ordinaires;(iv) d'un changement de contrôle;	<p>Le conseil peut :</p> <ul style="list-style-type: none">(i) prévoir la substitution, le remplacement ou la prise en charge des options attribuées par l'entité qui fait l'acquisition ou qui est issue de l'opération;(ii) annuler les options en circulation, à l'exception des options dont les droits sont déjà acquis;(iii) permettre que les options puissent être exercées en totalité;(iv) modifier les conditions d'acquisition des droits et la date d'expiration des options.
---	---

Un changement de contrôle aux termes du régime d'options d'achat d'actions survient s'entend de ce qui suit :

-
- (i) la vente de la totalité ou de la quasi-totalité des actifs de la Société et de ses filiales;
 - (ii) de la 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 d'options d'achat d'actions en date du 31 mars 2022.

	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 d'options d'achat d'actions	45 698 394	10,97 %
Options attribuées au cours de l'exercice 2022 ⁽¹⁾	1 984 038	0,48 %
Options en cours	22 021 670 ⁽²⁾	5,28 %
Options disponibles aux fins d'attributions futures	14 292 522	3,43 %

(1) Les options ont été attribuées le 1^{er} avril 2021 au prix d'exercice de 37,52 \$ par action.

(2) 13 465 975 options pouvaient être exercées au 31 mars 2022 et les droits afférents à 8 555 695 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'épuisement annuel des trois derniers exercices pour le régime d'options d'achat d'actions :

	31 mars 2022	31 mars 2021	31 mars 2020
Taux d'épuisement ⁽¹⁾	0,48 %	1,13 %	0,83 %

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

Le 1^{er} avril 2022, le comité RERH avait attribué 2 600 057 options aux participants aux termes du régime d'options d'achat d'actions, au prix d'exercice de 29,59 \$ par action, ce qui représente 0,62 % des actions ordinaires en circulation le 31 mars 2022.

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

Le cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. est notre auditeur depuis l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 5 août 2021.

Sauf révocation de l'autorisation de voter en faveur de la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., les personnes dont le nom figure sur le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter POUR la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., comptables agréés, comme auditeurs de la Société et POUR autoriser le conseil à établir leur rémunération.

Les auditeurs seront en fonction jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Société ou jusqu'à la nomination de leurs successeurs. Les détails des services rendus par nos auditeurs externes et les honoraires qui leur ont été versés sont présentés dans notre notice annuelle pour l'exercice 2022.

Dirigeants et autres personnes intéressés dans des opérations

Le comité d'audit examine les opérations entre parties apparentées de la Société et les procédures de la Société pour surveiller ses opérations entre parties apparentées. Toute opération entre la Société, d'une part, et une partie apparentée, telle que (i) les sociétés sous le contrôle ou sous l'influence notable par voie de la participation de son actionnaire principal, ou (ii) les principaux dirigeants, à savoir tous les membres de la haute direction ayant la responsabilité et le pouvoir de contrôler, de surveiller et de planifier les activités de la Société, de même que les administrateurs de la Société, d'autre part, est assujettie à la procédure de la Société sur les opérations entre parties apparentées. Dans le cours normal des activités, nous pouvons conclure des opérations entre parties apparentées à leur juste valeur, soit la valeur de marché d'opérations similaires. Au cours de l'exercice 2022, la valeur de ces opérations n'était pas significative. Il y a lieu de se reporter à la note des états financiers consolidés de la Société qui décrit les opérations entre parties apparentées. Voir la rubrique « Information additionnelle ».

Propositions d'actionnaires

Les propositions d'actionnaires soumises à la Société dans le cadre de l'assemblée sont présentées à l'annexe A.

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 date limite pour soumettre une proposition à la Société en vue de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires est actuellement fixée au 11 mars 2023. À compter du 31 août 2022, des modifications à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* devraient entrer en vigueur, ce qui changera l'intervalle au cours duquel un porteur inscrit ou non inscrit pourra présenter une proposition, qui se situera entre 90 et 150 jours avant la date anniversaire de l'assemblée annuelle précédente (entre le 7 mars 2023 et le 6 mai 2023, puisque l'assemblée aura lieu le 4 août 2022).

Information additionnelle

Notre information financière 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 2022. De l'information additionnelle concernant la Société, y compris de l'information financière et notre notice annuelle, est fournie sur le site Web de la Société à l'adresse www.saputo.com ou sur SEDAR à l'adresse 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 à notre service des relations avec les investisseurs à l'adresse 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 de nos assemblées annuelles, 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 31 mai 2022. 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 9 juin 2022.

Le président du conseil, président et chef de la direction

(signé) Lino A. Saputo

Lino A. Saputo

Annexe A — Propositions d'actionnaires

Les propositions suivantes ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (le « MÉDAC »), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, porteur d'actions ordinaires, pour qu'elles soient étudiées à l'assemblée. Elles ont été soumises en français et traduites en anglais par la Société.

À la suite de discussions avec la Société, le MÉDAC a accepté de ne pas tenir de vote sur la proposition d'actionnaire no 2 à l'assemblée.

Proposition d'actionnaire n° 1 – Représentation formelle des employés dans les prises de décision stratégiques

Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans ses prises de décision. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion fassent l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle de 2023.

La crise sanitaire et économique nous a rappelé l'importance de la santé et du bien-être des employés au sein des organisations. Nul n'est besoin de rappeler certains avantages : un niveau plus élevé de satisfaction en regard de leur emploi, un meilleur sentiment d'appartenance, un taux d'engagement plus élevé, une productivité accrue, une diminution de l'absentéisme, une diminution des coûts d'assurance, des risques d'accidents de travail et des maladies professionnelles. Au cours des prochaines années, les conseils d'administration seront confrontés à plusieurs enjeux relevant de la gestion et au développement des talents.

Depuis les dernières années, les conseils d'administration se sont fait un devoir d'accroître la qualité de leurs prises de décision en faisant appel à différentes expériences et compétences et en faisant appel le plus possible à des personnes de tous les sexes, de tous les âges, de toutes les origines et de toutes les religions. Bien que nos conseils d'administration soient constitués majoritairement d'administrateurs indépendants, il y manque la vision des employés qui pourrait apporter une perspective autre des enjeux opérationnels et stratégiques de l'organisation, une meilleure surveillance des décisions de la haute direction et un meilleur équilibre des décisions prises avec des perspectives à court et à long terme¹.

Le Code de gouvernance corporative du Royaume-Uni² invitait, dans sa plus récente édition (2018), à considérer différentes initiatives pour accroître la participation des employés dans les décisions hautement stratégiques des organisations notamment les suivantes : la création d'un comité consultatif statutaire sur la main-d'œuvre, la désignation d'un membre du conseil d'administration pour assurer la liaison avec les travailleurs ou la mise en nomination d'au moins un employé autre que le PDG au titre de membre du conseil d'administration.

Parfaitement convaincus de la grande valeur qu'aurait la contribution directe et formelle des employés aux prises de décision stratégiques, notamment celles comportant des volets importants de gestion et de développement de talents, nous déposons cette proposition, confiants de ce que la société saura proposer, lors de la prochaine assemblée annuelle en 2023, des moyens pour assurer l'éclairage et la participation des employés.

(1) Andreas KOKKINIS et Konstantinos SERGAKIS, « A flexible model for efficient employee participation in UK companies », (2020) 20-2 *J. Corp. Law Stud.* 453-493, DOI : 10.1080/14735970.2020.1735161.

(2) *Financial Reporting Council - 2018 - The UK Corporate Governance Code* <https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF>

NOTRE RÉPONSE :

Chez Saputo, ce que nous avons de mieux vient de nos employés. Parce que nous nous soucions de leur santé et de leur mieux-être, nous nous efforçons d'offrir à nos employés le meilleur environnement de travail possible. Nous favorisons en effet la communication ouverte et nous avons depuis le début une politique de portes ouvertes. Ainsi, tous les employés peuvent exprimer librement leurs idées, leurs préoccupations et leurs questions sans crainte de faire l'objet de représailles ou d'être jugés.

Les employés de Saputo donnent leur rétroaction et participent à la prise de décisions de diverses façons, notamment les suivantes :

- les groupes de discussion VOICES, qui permettent aux employés de discuter ouvertement de sujets liés à la DEI, de partager leur expérience sur un milieu de travail inclusif et de formuler des recommandations pour promouvoir la DEI dans le milieu de travail;
- les groupes de ressources des employés, dans le cadre desquels des employés ayant un intérêt commun peuvent développer des relations professionnelles tout en favorisant un milieu de travail diversifié et inclusif;
- Saputo CONNECTE, notre programme de gestion du rendement qui permet aux employés d'avoir des discussions constructives avec leurs superviseurs et qui assure un soutien continu au perfectionnement professionnel;
- des programmes de formation comportant des sessions et des forums de coaching par les pairs pour encourager le partage des idées et des expériences;
- des sondages auprès des employés, dans le cadre desquels nous sollicitons leurs commentaires sur divers sujets afin d'aider la Société à prendre des décisions éclairées;
- des discussions d'équipe, qui consistent en des réunions périodiques entre les employés de production et leurs superviseurs et où les employés peuvent poser des questions et signaler des préoccupations;
- des rencontres trimestrielles avec les employés ouvertes à tous et comprenant des séances de questions-réponses en direct avec la haute direction de chaque division;
- un café avec les dirigeants, initiative dans le cadre de laquelle de petits groupes d'employés ont la possibilité de poser n'importe quelle question à un membre de notre équipe de haute direction dans un cadre informel;
- de la formation sur les relations de travail positives pour aider nos gestionnaires de personnel à évaluer le climat de travail dans leurs équipes et à comprendre les besoins et les préoccupations en évolution des employés.

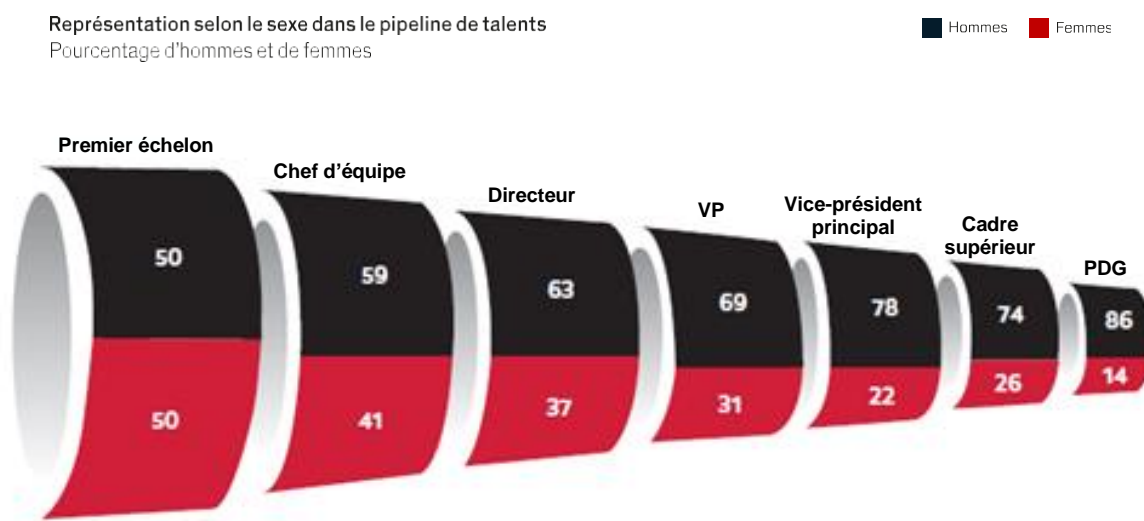
Nos efforts ont été reconnus, Saputo figurant au 56^e rang sur 750 entreprises du palmarès 2020 des meilleurs employeurs du monde du magazine Forbes, qui sonde la satisfaction des travailleurs et leur volonté de recommander l'entreprise en tant qu'employeur. Ainsi, bien que nous continuions à mettre en œuvre des initiatives pour recueillir des commentaires ouverts et honnêtes sur les expériences des employés et cherchions à accroître l'engagement des employés sur les questions stratégiques dans le cadre de notre philosophie d'amélioration continue.

Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de **VOTER CONTRE** la proposition.

Proposition d'actionnaire n° 2 – Femmes gestionnaires : promotions, avancement et montée en grade

Il est proposé que la Société publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon, immédiatement sous la présidence.

La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied, compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles œuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction ou en voie de devenir dirigeantes dans l'avenir. Ceci ne fera qu'accentuer une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKenzie¹, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations sondées, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre bien ce graphique.



Il existe notamment des mesures pour « atténuer l'impact qu'un congé parental sans solde et un emploi à temps partiel a sur la carrière et le revenu des employées² », les femmes étant encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes de vivre pareille situation professionnelle, ce qui constitue des entraves à leur avancement.

Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Le rapport proposé ici permettra de brosser le bilan de la situation selon ces différents échelons, d'encourager les hauts dirigeants à fixer des objectifs de mixité pour chacun de ceux-ci et à renseigner toutes les parties intéressées sur les stratégies qui seront mises en place afin d'assurer le caractère vigoureux de la relance des activités, notamment après la crise sanitaire.

(1) *Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain*
<https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf>

(2) Ibid., voir le programme *Shared Care*, de la société australienne Aurizon, notamment, entre autres exemples.

NOTRE RÉPONSE :

Nous reconnaissons qu'un environnement diversifié, équitable et inclusif facilite un échange de perspectives plus approfondi. La DEI enrichit les discussions et reflète mieux les liens que nous avons avec nos employés, nos actionnaires, nos clients, nos partenaires commerciaux et les autres parties intéressées.

Nous favorisons un environnement où les employés se sentent soutenus, écoutés et capables de donner le meilleur d'eux-mêmes. Notre objectif est de fournir un accès équitable aux occasions et de favoriser un sentiment d'appartenance pour tous. Cela contribue à créer un meilleur environnement de travail tout en étant propice à l'épanouissement individuel et collectif. Dans le

cadre de notre engagement d'accélérer les progrès en matière d'égalité entre les genres, de diversité et d'inclusion en milieu de travail, nous avons récemment mis en œuvre les initiatives suivantes :

- des groupes de discussion à l'intention des employés à l'échelle internationale;
- un engagement d'accélérer les progrès en matière d'égalité entre les genres, de diversité et d'inclusion en milieu de travail en se joignant à l'initiative Catalyst For Change et en s'engageant publiquement à promouvoir davantage de femmes à des postes de direction;
- un cadre de compétences intégré à nos processus de recrutement, de gestion du rendement et de planification de la relève qui fournit une feuille de route des compétences, des connaissances et des comportements nécessaires pour réussir chez Saputo, ce qui permet d'atténuer les biais potentiels;
- un engagement en matière de DEI à titre de fournisseur d'un partenaire mondial du secteur de l'alimentation;
- le maintien de l'offre de formation sur les biais inconscients, d'arrangements de travail flexibles et de congés de paternité, de maternité et parentaux améliorés.

De plus, nous travaillons actuellement à la mise en œuvre de nouvelles initiatives visant à promouvoir l'égalité des genres et, plus généralement, la DEI en milieu de travail, notamment les suivantes :

- programme de développement ciblé pour les femmes (parrainage, mentorat, perfectionnement des cadres);
- formation sur les pratiques de recrutement inclusives pour les recruteurs.

De plus, notre conseil croit fermement que la diversité, notamment la diversité des genres, enrichit les discussions entre les administrateurs et reflète mieux les liens que nous avons avec nos employés, nos actionnaires, nos clients, nos partenaires commerciaux et les autres parties intéressées. Grâce à notre politique de diversité au sein du conseil, nous sommes fiers de compter une majorité de femmes à notre conseil.

Dans notre rapport de la promesse Saputo de 2021, publié sur notre site Web, nous présentons les pourcentages suivants :

- les femmes dans la main-d'œuvre totale;
- les femmes à la haute direction;
- les femmes au conseil d'administration;
- les promotions à l'interne accordées à des femmes.

De l'exercice 2017 à l'exercice 2021, le pourcentage de femmes à des postes de haute direction est passé de 13 % à 21 %.

Alors que nous nous efforçons d'améliorer constamment l'information que nous communiquons, nous nous engageons à mieux faire connaître les résultats obtenus en matière de diversité des genres. Notre rapport de la promesse de Saputo de 2022, qui devrait être publié en août 2022, inclura, en plus de ce qui précède, les pourcentages suivants :

- les femmes occupant des fonctions exécutives;
- les femmes à des postes de vice-présidente principale ou de vice-présidente;
- les femmes à des postes de gestion (directrices, gestionnaires et superviseures);
- les femmes occupant des fonctions de contributrices individuelles ou professionnelles.

Ce niveau accru de divulgation sur la représentation des genres est conforme à la proposition du Médac, et nous croyons qu'il fournira à nos actionnaires suffisamment d'information pour évaluer notre rendement dans ce domaine.

À la suite de discussions avec la Société, le MÉDAC a accepté de ne pas tenir de vote sur la proposition d'actionnaire n° 2 à l'assemblée.

Proposition d'actionnaire n° 3 – Le français, langue officielle

Il est proposé que la langue de la société soit le français, notamment la langue de travail au Québec, y compris la langue aux assemblées annuelles. Son statut officiel doit être inscrit formellement, par écrit, aux lettres de la société.

Le siège de la société est au Québec, un État de langue française.

L'État du Québec existe depuis plus de 400 ans. Aussi, la langue officielle du Québec est le français.

L'État du Québec est le seul État de langue française en Amérique.

La langue d'un peuple est son attribut fondamental le plus essentiel, un attribut existentiel.

La diversité du monde ne saurait d'aucune manière se réduire à des questions strictement relatives à la nature biologique des personnes physiques ou à l'arbitrage de privilèges individuels.

La diversité du monde est d'abord et avant tout une question collective reposant essentiellement sur la culture des peuples.

Le peuple du Québec, par le truchement de son État territorial et de ses institutions publiques, à commencer par son assemblée nationale, sa constitution et ses chartes, assure la protection de la diversité linguistique dans le monde en protégeant rigoureusement le caractère collectif et public de sa langue. L'esprit de la Loi est limpide¹, y compris celui des réformes des Lois fédérale² et québécoise³.

Le respect et la promotion de cet attribut de la diversité planétaire est notamment une question de responsabilité sociale de toutes les entreprises.

Il en va de l'intérêt de toutes les *parties intéressées*, à commencer par l'ensemble de la collectivité, toutes origines confondues.

Le développement durable et le rendement à long terme ne peuvent se concevoir autrement. Il est du devoir de la société d'agir dans le respect scrupuleux de ces principes sacrés.

Aussi, il est parfaitement possible de faire des affaires partout dans le monde avec un siège qui fonctionne dans la langue de l'État où il se trouve⁴.

Par exemple, l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Samsung⁵ (Suwon) est en coréen, Heineken⁶ (Amsterdam) en néerlandais, Nissan⁷ (Yokohama) en japonais, Foxconn⁸ (Taïwan) en mandarin, Volkswagen⁹ (Wolfsbourg) en allemand, puis L'Oréal¹⁰ (Clichy), Danone¹¹ (Paris), Christian Dior¹² (Paris) et LVMH¹³ (Paris) en français. Le contenu est traduit dans les autres langues. Le principe est simple et clair.

La langue française n'est pas un choix. C'est l'instrument collectif pour communiquer. Du reste, pour les langues étrangères, il y a la traduction, simultanée ou non.

Le français est notre langue à tous.

C'est un enjeu collectif d'équité, de justice et de dignité. Un enjeu national.

(1) La Charte de la langue française : une entrave [...] <http://hdl.handle.net/11143/10216>

(2) *Projet de loi C-32* <https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture>

(3) *Français et anglais : Vers une égalité* [...] <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>

(4) *Projet de loi n° 96* <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>

(5) *Comment se conclut un « deal » en français?* [...] <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1832243>

(6) AAA 2021 Samsung <https://www.youtube.com/watch?v=v8l9iOOv58A>

(7) AAA 2021 Heineken <https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/Downloads/PDF/AGM%202021/20210609%20Heineken%20N.V.%20Notulen%20AvA.pdf>

(8) AAA 2021 Nissan <https://www.youtube.com/watch?v=OS9Sm3Rqt9k>

(9) AAA 2021 Foxconn <https://www.youtube.com/watch?v=pPNJ37Rt3Q0>

(10) AAA 2021 Volkswagen <https://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/annual-general-meeting.html>

(11) AAA 2021 L'ORÉAL <https://www.loreal-finance.com/fr/assemblee-generale-2021>

(12) AAA 2021 DANONE <https://www.danone.com/fr/investor-relations/shareholders/shareholders-meeting.html>

(13) AAA 2021 Christian DIOR https://voda.akamaized.net/dior/1520614_605ded3e38389/

(14) AAA 2021 LVMH <https://www.lvmh.fr/actionnaires/agenda/assemblee-generale-2021/>

NOTRE RÉPONSE :

Bien que nous exerçons maintenant des activités à l'échelle mondiale, nous demeurons fidèles à nos racines historiques au Québec, où la famille Saputo a semé les germes de ce qui est aujourd'hui un chef de file de l'industrie, tant au Québec qu'à l'étranger. Fière que son siège social soit situé à Montréal depuis sa fondation en 1954, Saputo est devenue l'un des dix principaux transformateurs laitiers au monde, avec environ 18 600 employés dans le monde.

Au Québec, Saputo compte 2 100 employés, dont 300 travaillent à notre siège social, 360 au siège social de notre Division Produits laitiers (Canada) ainsi que dans des installations situées à huit endroits répartis dans toute la province. Saputo contribue au développement économique et à la croissance de l'industrie agroalimentaire du Québec.

Saputo redonne aussi à sa communauté au Québec par des contributions financières, des dons de produits et l'encouragement du bénévolat afin d'aider à bâtir des collectivités plus saines. Au cours de l'exercice 2022, nos dons aux organismes communautaires et nos commandites se sont élevés à 4,42 millions de dollars au Québec. Les dons à des organismes communautaires et les commandites au Québec, où s'étendent nos racines historiques et où nous avons connu nos premiers succès, représentaient environ 54 % de nos dons communautaires dans le monde pour l'exercice.

Saputo déploie les efforts nécessaires pour se conformer aux normes linguistiques énoncées dans la Charte de la langue française. Nous détenons donc un certificat de francisation et avons constitué un comité de francisation. De plus, Saputo a adopté une politique linguistique pour mettre en valeur et promouvoir la langue française. Cette politique reconnaît le droit de nos employés du Québec à exercer leurs activités en français ainsi que l'importance d'utiliser le français dans toutes les communications générales écrites destinées aux employés, aux clients ou aux consommateurs du Québec.

Dans le cadre de nos efforts visant à encourager la discussion constructive sur le rendement, les plans et la gouvernance de Saputo avec tous nos actionnaires, dont une partie importante provient de l'extérieur du Québec, certains segments de l'assemblée se dérouleront en anglais. Toutefois, nous nous engageons à mener l'assemblée principalement en français. La traduction simultanée en français sera offerte pour les segments se déroulant en anglais.

De plus, la DEI est une composante essentielle du pilier « nos employés » de la promesse Saputo, notre approche en matière sociale, environnementale et économique. Saputo s'engage à promouvoir un environnement de travail diversifié, équitable et inclusif dans lequel les différences et les contributions individuelles sont reconnues et valorisées, tout en promouvant la dignité et le respect de chacun.

Dans ce contexte, le conseil ne croit pas qu'il soit nécessaire d'inclure une note relative à la langue française dans les documents constitutifs de la Société.

Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de **VOTER CONTRE** la proposition demandant d'inclure le statut de la langue française dans les documents constitutifs de la Société.

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 intéressées 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. Ces administrateurs, et les administrateurs nommés entre les assemblées annuelles pour combler une vacance ou à titre d'administrateur additionnel, 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) examiner et approuver la stratégie de la Société concernant les distributions aux actionnaires en général, y compris la stratégie relative aux dividendes et au rachat d'actions de la Société;
- 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 membres de la haute direction; 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 et des risques 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 politique sur 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. Questions relevant du 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.

SAPUTO.COM



Saputo