

Circulaire de sollicitation de procurations

Le 2 juin 2016

Saputo

TABLE DES MATIÈRES

Page

RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE.....	3
ACTIONS COMPORTANT UN DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS.....	6
ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS	6
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	13
PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES COMITÉS.....	18
RAPPORT SUR LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE.....	18
RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION.....	31
CESSATION D'EMPLOI ET CHANGEMENT DE CONTRÔLE.....	51
TITRES POUVANT ÊTRE ÉMIS EN VERTU DE RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉE SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES	52
ASSURANCE DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS	55
PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION.....	55
NOMINATION DES AUDITEURS.....	55
DIRIGEANTS ET AUTRES PERSONNES INTÉRESSÉS DANS DES OPÉRATIONS	56
PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES	56
INFORMATION ADDITIONNELLE.....	56
GÉNÉRALITÉS	56
APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	57
ANNEXE A – PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES.....	58
ANNEXE B – MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	61

RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE

SOLLICITATION DE PROCURATIONS

La présente circulaire vous est remise dans le cadre de la sollicitation par la direction (la « direction ») de SAPUTO INC. (la « Société ») de procurations qui seront utilisées pour voter à l'assemblée annuelle (l'« assemblée ») des porteurs d'actions ordinaires de la Société (les « actions ordinaires ») qui se tiendra le 2 août 2016 à l'heure, au lieu et aux fins indiqués dans l'avis de convocation ci-joint, et à toute reprise de celle-ci.

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

La présente circulaire et les documents reliés aux procurations sont envoyés aux actionnaires inscrits et aux porteurs véritables. La Société n'envoie pas de documents reliés aux procurations directement aux porteurs véritables et ne s'en remet pas aux dispositions de la législation en valeurs mobilières sur les procédures de notification et d'accès pour la transmission aux actionnaires inscrits ou aux porteurs véritables. La Société transmettra les documents reliés aux procurations aux prête-noms, aux dépositaires et aux fiduciaires, qui devront les faire parvenir sans délai aux porteurs véritables.

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

NOMINATION DES FONDÉS DE POUVOIR

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

VOTE PAR PROCURATION

Les personnes dont le nom figure sur le formulaire de procuration ci-joint exerceront les droits de vote rattachés aux actions pour lesquelles elles ont reçu mandat conformément aux instructions données dans le formulaire de procuration. **Si le formulaire de procuration ne contient aucune instruction, ces personnes voteront en faveur des propositions faites par la direction de la Société et contre les propositions d'actionnaires jointes en annexe A de la présente circulaire.**

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

Pour que les droits de vote visés par la procuration puissent être exercés à l'assemblée, le secrétaire de la Société doit recevoir la procuration au plus tard à 10 h (HAE) le 29 juillet 2016 ou, si l'assemblée est ajournée, au moins 48 heures (à l'exclusion des fins de semaine et des jours fériés) avant la reprise de l'assemblée.

RÉVOCATION DES PROCURATIONS

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

CONDITIONS DE VOTE

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

ACTIONNAIRES NON INSCRITS

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

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

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

formulaire d'instructions de vote de Broadridge ou de Computershare ne peuvent se servir de ce formulaire pour voter directement à l'assemblée. Si vous avez des questions sur la façon d'exercer les droits de vote rattachés à des actions ordinaires détenues par l'entremise d'un courtier ou d'un autre intermédiaire, veuillez communiquer directement avec le courtier ou l'intermédiaire.

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

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

ACTIONS COMPORTANT UN DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS

Les actions ordinaires sont les seuls titres du capital-actions de la Société comportant un droit de vote. En date du 24 mai 2016, la Société avait 392 956 748 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 10 juin 2016 ont le droit de recevoir l'avis de convocation et d'exercer les droits de vote rattachés aux actions ordinaires à l'égard desquelles ils sont inscrits à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, s'ils sont présents ou représentés par procuration.

À la connaissance des administrateurs et des membres de la haute direction de la Société, au 24 mai 2016, les seules personnes physiques ou morales qui étaient, directement ou indirectement, propriétaires inscrits ou véritables de 10 % ou plus des actions ordinaires émises et en circulation ou qui exerçaient un contrôle ou une emprise sur celles-ci étaient les suivantes :

Nom	Type de propriété	Nombre d'actions ordinaires	Pourcentage de la catégorie
Jolina Capital Inc. ⁽¹⁾	Propriétaire inscrit	133 559 848	34 %
Placements Italcant Inc. ⁽²⁾	Propriétaire inscrit	40 000 000	10 %

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

(2) Placements Italcant Inc. est une société de portefeuille contrôlée par M. Francesco Saputo, qui détient 40 000 000 d'actions ordinaires dont 5 379 624 sont détenues par Placements Italsap Inc., filiale de cette dernière.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Pour l'exercice 2017, le conseil d'administration (le « conseil ») propose d'être composé de dix membres. M. Pierre Bourgie et M^{me} Patricia Saputo ont informé la Société de leur intention de ne pas renouveler leur mandat d'administrateur. Le conseil propose M^{me} Diane Nyisztor et M^{me} Franziska Ruf comme candidates 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 ont l'intention de voter POUR l'élection des dix candidats dont le nom figure au tableau qui suit.** 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 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.

Le tableau qui suit indique le nom, l'âge et le lieu de résidence de chaque personne proposée par la direction comme candidat au poste d'administrateur, l'année au cours de laquelle chaque candidat est devenu administrateur pour la première fois, sa fonction principale, son indépendance par rapport à la Société, sa biographie, sa présence au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes, les comités du conseil d'administration dont il est membre, le cas échéant, le nombre d'actions ordinaires dont il avait, directement ou indirectement, la propriété véritable ou le contrôle en date du 24 mai 2016 et le nombre d'unités d'actions différées (les « UAD ») dont il était propriétaire à cette date. Voir la rubrique « Grille des compétences » pour de plus amples renseignements sur les compétences des candidats.



EMANUELE (LINO) SAPUTO, O.Q., C.M., D.r h.c.
Président du conseil de la Société
Québec, Canada
78 ans

Administrateur depuis 1992
Non indépendant
Avoirs : 133 559 848 actions ordinaires
Valeur (\$) ⁽¹⁾ : 5 561 432 071

Emanuele (Lino) Saputo a fondé la Société avec ses parents en 1954. Il a été nommé président du conseil et président de la Société en 1969. En 1997, suivant le premier appel public à l'épargne de la Société, il a été nommé président du conseil et chef de la direction de la Société et a occupé ces fonctions jusqu'en mars 2004, suivant quoi il est demeuré président du conseil. M. Saputo a également siégé au conseil d'administration de TransForce Inc. de 2008 à 2012.



LINO A. SAPUTO, JR.
Chef de la direction et vice-président du conseil de la Société
Québec, Canada
49 ans

Administrateur depuis 2001
Non indépendant
Avoirs : 136 764 actions ordinaires
Valeur (\$) ⁽¹⁾ : 5 694 853

Lino A. Saputo, Jr. s'est joint à la Société en 1988 à titre d'adjoint administratif. En 1993, il est devenu vice-président, Fabrication et, en 1998, vice-président exécutif, Fabrication. De juillet 2001 à janvier 2004, il était président et chef de l'exploitation de la Division Produits laitiers (USA) de la Société. En mars 2004, il a été nommé au poste de président et chef de la direction de la Société et, depuis 2011, il est également vice-président du conseil. M. Saputo, Jr. siège au conseil d'administration de Transcontinental inc., de la Banque Nationale du Canada et de Warrnambool Cheese and Butter Factory Company Holdings Limited, filiale australienne de la Société.



HENRY E. DEMONE

Président du conseil, Les aliments High Liner incorporée
(transformateur et commerçant de produits de la mer surgelés préparés)

Nouvelle-Écosse, Canada

62 ans

Administrateur depuis 2012

Indépendant

Avoirs : 5 000 actions ordinaires et 25 938 UAD⁽²⁾

Valeur (\$) ⁽¹⁾ : 1 288 258

Membre du comité de régie d'entreprise et des ressources humaines

Henry E. Demone est président du conseil d'administration de Les aliments High Liner incorporée depuis mai 2015, et il en a été chef de la direction de 2013 à 2015. Auparavant, il a été président et chef de la direction de cette société de 1992 à 2013 et président de 1989 à 1992. M. Demone siège également au conseil d'administration d'Emera Inc.



ANTHONY M. FATA⁽³⁾

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

Québec, Canada

49 ans

Administrateur depuis 2008

Indépendant

Avoirs : 12 000 actions ordinaires et 58 683 UAD⁽²⁾

Valeur (\$) ⁽¹⁾ : 2 943 240

Membre du comité de régie d'entreprise et des ressources humaines⁽⁴⁾

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



ANNALISA KING, IAS.A
Administratrice de sociétés
Colombie-Britannique, Canada
49 ans

Administratrice depuis 2012
Indépendante
Avoirs : 23 508 UAD⁽²⁾
Valeur (\$) ⁽¹⁾ : 978 873

Membre du comité d'audit

Annalisa King est actuellement administratrice de sociétés et, auparavant, a été première vice-présidente et chef de la direction financière des Magasins Best Buy Canada Ltée de 2008 à mai 2016. M^{me} King a également été chargée de la supervision des fonctions relatives aux technologies de l'information et de commerce électronique, aux affaires juridiques et à l'immobilier des Magasins Best Buy Canada Ltée et, depuis mai 2016, elle continue d'offrir des services-conseils à la société. Avant d'occuper son poste auprès des Magasins Best Buy Canada Ltée, M^{me} King était première vice-présidente, Transformation de Les Aliments Maple Leaf inc. M^{me} King siège au conseil d'administration de la Compagnie du Nord-Ouest. Elle a également siégé au conseil d'administration d'Alexa Inc. en 2011.



KAREN KINSLEY, FCPA, FCA, IAS.A
Administratrice de sociétés
Ontario, Canada
59 ans

Administratrice depuis 2015
Indépendante
Avoirs : 3 000 actions ordinaires et 2 583 UAD⁽²⁾
Valeur (\$) ⁽¹⁾ : 232 476

Membre du comité d'audit

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



TONY METI, IAS.A

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

Québec, Canada

61 ans

Administrateur depuis 2008

Indépendant

Avoirs : 20 800 actions ordinaires et 69 835 UAD⁽²⁾

Valeur (\$) ⁽¹⁾ : 3 774 041

Président du comité d'audit

Tony Meti a occupé plusieurs postes de direction auprès de banques à charte canadiennes au cours des 30 dernières années. Il a notamment été premier vice-président, Services aux entreprises et international de 2002 à 2007 et premier vice-président, Commercial, Amérique du Nord de 2000 à 2002. Depuis 2007, il est président de Services de conseil G.D.N.P. inc. M. Meti siège au conseil d'administration de Groupe ADF inc. M. Meti a également siégé au conseil d'administration de Lakeside Steel Inc. de 2011 à 2012.



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

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

Québec, Canada

49 ans

Nouvelle candidate

Indépendante

Avoirs : 1 000 actions ordinaires

Valeur (\$) ⁽¹⁾ : 41 640

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



FRANZISKA RUF
Associée, Davies Ward Phillips & Vineberg S.E.N.C.R.L., s.r.l.
(cabinet d'avocats)
Québec, Canada
53 ans

Nouvelle candidate
Indépendante
Avoirs : –
Valeur (\$) ⁽¹⁾ : –

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



ANNETTE VERSCHUREN, O.C.
Présidente du conseil et chef de la direction, NRstor Inc. (société qui conçoit des projets commerciaux de stockage d'énergie)
Ontario, Canada
59 ans

Administratrice depuis 2013
Indépendante
Avoirs : 7 000 actions ordinaires et 12 698 UAD ⁽²⁾
Valeur (\$) ⁽¹⁾ : 820 225
Membre du comité d'audit

Annette Verschuren est présidente du conseil et chef de la direction de NRstor Inc. depuis mars 2012. Avant d'occuper son poste actuel, M^{me} Verschuren a été présidente de Home Depot Canada de 1996 à 2011. M^{me} Verschuren siège aux conseils d'administration d'Air Canada et de Canadian Natural Resources Ltd. Elle a également siégé au conseil d'administration de la Compagnie du Nord-Ouest de 2011 à 2014.

- (1) 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 2016 (41,64 \$).
- (2) Les UAD présentées dans le tableau représentent l'ensemble (i) des attributions annuelles d'UAD, (ii) des UAD attribuées à l'égard de la rémunération des administrateurs et (iii) des UAD accumulées comme équivalents théoriques de dividendes en espèces déclarés sur les actions ordinaires.
- (3) M. Anthony M. Fata était administrateur de Les Aliments Verona Inc., importateur d'aliments spécialisés, jusqu'au 3 août 2012. Les Aliments Verona Inc. a introduit une instance afin de présenter une proposition aux termes de la Loi sur la faillite et l'insolvabilité (Canada) le 3 octobre 2012 par le dépôt d'un avis d'intention de présenter une proposition. Le 29 janvier 2013, Les Aliments Verona Inc. a fait une cession volontaire de ses biens aux termes de la Loi sur la faillite et l'insolvabilité (Canada).
- (4) M. Anthony M. Fata a cessé de siéger au comité d'audit le 4 août 2015 et est devenu membre du comité de régie d'entreprise et des ressources humaines le même jour.

Au cours des cinq dernières années, tous les candidats nommés précédemment ont exercé les principales fonctions indiquées en regard de leur nom ou occupé d'autres postes de direction au sein des mêmes sociétés ou de sociétés liées ou du même groupe, sauf M^{me} Annalisa King, qui a été première vice-présidente et chef de la direction financière des Magasins Best Buy Canada Ltée de 2008 à 2016, M^{me} Karen Kinsley, qui a été présidente et chef de la direction de la Société

canadienne d'hypothèques et de logement de 2003 à 2013, M^{me} Diane Nyisztor, qui a été associée chez KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. de 2013 à 2014 et première vice-présidente, Rémunération et avantages sociaux de Groupe SNC-Lavalin inc. de 2011 à 2013 et M^{me} Annette Verschuren, qui a été présidente de The Home Depot Canada de 1996 à 2011.

Les renseignements quant aux actions ordinaires et aux UAD dont chaque candidat avait la propriété véritable ou le contrôle en date du 24 mai 2016 ont été fournis par le candidat personnellement.

GRILLE DES COMPÉTENCES

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

Nom	Âge				Durée des fonctions chez Saputo						Trois principales compétences ⁽¹⁾ (2) (3)							
	Moins de 50 ans	Entre 50 et 59 ans	Entre 60 et 69 ans	Entre 70 et 78 ans	Zéro à deux ans de service	Trois à cinq ans de service	Six à dix ans de service	11 à 15 ans de service	16 à 20 ans de service	Plus de 20 ans	Industries alimentaire et pharmaceutique	Industriel	International	Détail et tendances de consommation	Affaires gouvernementales et réglementaires	Comptabilité et finances	Fusions et acquisitions	Gestion et stratégie
Henry Demone		X			X						X	X		X				
Anthony M. Fata	X						X				X			X			X	
Annalisa King	X					X					X			X		X		
Karen Kinsley		X			X										X	X		X
Tony Meti		X					X						X			X	X	
Diane Nyisztor	X				X										X	X		X
Franziska Ruf		X			X								X		X		X	
Emanuele Saputo				X					X		X	X						X
Lino A. Saputo, Jr.	X							X			X	X						X
Annette Verschuren		X				X							X	X	X			

(1) Définition des compétences :

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

Industriel : expérience de cadre supérieur dans le secteur industriel

International : expérience internationale de haut niveau

Détail et tendances de consommation : expérience de cadre supérieur d'un commerce de détail ou d'une entreprise de fabrication de produits de consommation courante

Affaires gouvernementales et réglementaires : expérience dans les affaires gouvernementales et/ou réglementaires

Comptabilité et finances : expérience de cadre supérieur dans les domaines de la comptabilité financière et de la communication de l'information financière

Fusions et acquisitions : expérience dans les opérations de fusions et acquisitions

Gestion et stratégie : expérience de gestion d'une société ouverte, d'une grande organisation ou autre expérience de cadre supérieur responsable de l'orientation stratégique et de la croissance.

(2) Tous les candidats aux postes d'administrateur possèdent des compétences financières et de l'expérience en gestion du risque acquise dans un poste de cadre supérieur.

(3) Relativement aux aptitudes liées aux politiques et pratiques en matière de rémunération, voir la rubrique « Rôle et composition du comité de régie d'entreprise et des RH ».

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

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

Pour l'exercice 2016, le comité de régie d'entreprise et des RH a décidé de ne pas entreprendre un nouvel examen en profondeur de la rémunération et a comparé ses pratiques en matière de rémunération des administrateurs à celles d'un groupe de référence utilisé et établi au cours de l'exercice précédent (le « groupe de référence pour les administrateurs ») composé du groupe de référence canadien (défini ci-après), soit le même groupe de référence canadien que celui utilisé pour les besoins de la rémunération des membres de la haute direction, auquel ont été ajoutées d'autres sociétés canadiennes inscrites à la TSX afin de tenir compte du bassin de recrutement de la Société pour les administrateurs, qui comprend non seulement des sociétés canadiennes de l'industrie alimentaire, mais également des sociétés canadiennes inscrites à la TSX et qui sont de taille analogue et/ou qui exercent d'importantes activités aux États-Unis et ailleurs. La sous-rubrique « Groupes de référence » de la rubrique « Rémunération de la haute direction » comporte de plus amples renseignements sur le groupe de référence canadien (défini ci-après).

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

La politique de rémunération des administrateurs de la Société doit être concurrentielle avec le troisième quartile de la rémunération offerte par les sociétés du groupe de référence pour les administrateurs.

Selon cet examen annuel, il a été établi que la rémunération des administrateurs était concurrentielle par rapport au troisième quartile de la rémunération offerte aux administrateurs des sociétés composant le groupe de référence pour les administrateurs. Le comité de régie d'entreprise et des RH a par conséquent recommandé au conseil de ne pas modifier la rémunération offerte aux administrateurs de la Société pour l'exercice 2016.

Le tableau qui suit présente les honoraires versés aux administrateurs au cours de l'exercice 2016, au comptant ou sous forme d'UAD, selon la politique de rémunération et le régime d'UAD :

Honoraires annuels	
Président du conseil	500 000 \$
Administrateur en chef	90 000 \$
Autres administrateurs non salariés	65 000 \$
Honoraires annuels supplémentaires pour les membres de comité	
Comité de régie d'entreprise et des RH – Président	7 500 \$
Comité de régie d'entreprise et des RH – autres membres	5 000 \$
Comité d'audit – Président	10 000 \$
Comité d'audit – autres membres	5 000 \$
Jetons de présence (administrateurs non salariés) (par réunion)	
Réunions du conseil	2 000 \$
Réunions du comité de régie d'entreprise et des RH	2 000 \$
Réunions du comité d'audit	2 000 \$

Les administrateurs non salariés se font chaque année attribuer des UAD, selon ce qui est indiqué ci-après pour l'exercice 2016 :

Attribution d'UAD par année	
Administrateur en chef	5 200 UAD
Président du comité d'audit	5 200 UAD
Autres administrateurs non salariés	4 000 UAD

Régime d'UAD à l'intention des administrateurs

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

Politique d'actionariat à l'intention des administrateurs

Aux termes de la politique d'actionariat adoptée par le conseil, chacun des administrateurs de la Société doit, à tout moment pendant qu'il est administrateur, avoir la propriété d'un nombre d'actions ordinaires ou d'UAD, ou des deux, ayant une valeur marchande totale représentant au moins trois fois sa rémunération au comptant annuelle et son attribution annuelle d'UAD en vigueur. 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 au comptant annuelle et son attribution annuelle d'UAD en vigueur doit recevoir sa rémunération totale en UAD. En date du 31 mars 2016, tous les administrateurs respectaient l'exigence minimale en matière d'actionariat. L'information qui suit est fournie en date du 31 mars 2016.

Administrateur ⁽¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et/ ou des UAD (\$) ⁽²⁾	Rémunération annuelle (\$)	Exigence minimale (\$) ⁽³⁾	Respecte les exigences d'actionariat applicables aux administrateurs de la Société
Emanuele (Lino) Saputo	1 335 828	–	1 335 828	5 561 432 071	500 000	1 500 000	Oui
Pierre Bourgie	1 335 820	60 525	1 396 345	58 143 806	90 000	919 584	Oui
Henry E, Demone	5 000	25 938	30 938	1 288 258	65 000	694 680	Oui
Anthony M, Fata	12 000	58 683	70 683	2 943 240	65 000	694 680	Oui
Annalisa King	–	23 508	23 508	978 873	65 000	694 680	Oui
Karen Kinsley	3 000	2 583	5 583	232 476	65 000	694 680	s.o. ⁽⁴⁾
Tony Meti	20 800	69 835	90 635	3 774 041	65 000	844 584	Oui
Patricia Saputo	4 000	60 640	64 640	2 691 610	65 000	694 680	Oui
Annette Verschuren	7 000	12 698	19 698	820 225	65 000	694 680	Oui

(1) M. Lino A. Saputo, Jr. est membre de la haute direction de la Société, ne reçoit pas de rémunération pour les services qu'il rend à titre d'administrateur et est visé par la 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) 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 2016 (41,64 \$).

(3) Cette valeur correspond à trois fois la rémunération au comptant annuelle et l'attribution annuelle d'UAD versées à chaque administrateur. La valeur de l'attribution annuelle d'UAD correspond au nombre annuel d'UAD attribuées multiplié par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 mars 2016 (41,64 \$).

(4) M^{me} Kinsley est dans son délai de cinq ans à partir de sa nomination pour respecter l'exigence minimale en matière d'actionariat.

Tableau sommaire de la rémunération des administrateurs

Le tableau qui suit présente un sommaire de la rémunération versée à chacun des administrateurs au cours de l'exercice terminé le 31 mars 2016 notamment sous forme d'honoraires, d'attributions fondées sur des actions et d'attributions fondées sur des options.

Nom ⁽¹⁾	Honoraires ⁽²⁾ (\$)	Attributions fondées sur des actions ⁽³⁾ (\$)	Attributions fondées sur des options (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Total (\$)
Emanuele (Lino) Saputo ⁽⁴⁾	500 000	-	-	-	-	-	500 000
Lucien Bouchard ⁽⁶⁾	33 343 ⁽⁵⁾	66 060	-	-	-	-	99 403
Pierre Bourgie	119 500	205 250	-	-	-	-	324 750
Henry E. Demone	91 417 ⁽⁵⁾	146 131	-	-	-	-	237 548
Anthony M. Fata	93 357 ⁽⁵⁾	163 579	-	-	-	-	256 936
Annalisa King	93 304 ⁽⁵⁾	144 839	-	-	-	-	238 143
Karen Kinsley ⁽⁷⁾	12 751 ⁽⁵⁾	62 148	-	-	-	-	74 899
Tony Meti	98 269 ⁽⁵⁾	209 406	-	-	-	-	307 675
Caterina Monticciolo ⁽⁶⁾	28 432	73 522	-	-	-	-	101 954
Patricia Saputo	75 000	165 389	-	-	-	-	240 389
Annette Verschuren	94 000	139 843	-	-	-	-	233 843
Total	1 239 373	1 376 167	-	-	-	-	2 615 540

- (1) M. Lino A. Saputo, Jr. est membre de la haute direction de la Société et ne reçoit pas de rémunération pour les services qu'il rend à titre d'administrateur. 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) Les honoraires sont versés tous les trimestres, au comptant ou sous forme d'UAD, conformément à la politique de rémunération et au régime d'UAD.
- (3) Les montants de cette colonne reflètent la juste valeur des UAD attribuées par trimestre dans le cadre de l'attribution annuelle d'UAD. Ces montants sont calculés en fonction du cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le dernier jour de bourse de chaque trimestre. Des UAD supplémentaires sont accumulées comme des équivalents théoriques des dividendes déclarés sur les actions ordinaires. Les droits afférents aux UAD sont acquis dès l'attribution, mais les administrateurs n'ont le droit de recevoir un versement au comptant qu'une fois qu'ils cessent d'être membres du conseil (voir « Régime d'UAD à l'intention des administrateurs »).
- (4) M. Emanuele (Lino) A. Saputo reçoit des honoraires annuels de 500 000 \$ pour les services qu'il rend à titre de président exécutif du conseil, mais il ne reçoit pas de jetons de présence ni d'attribution annuelle d'UAD.
- (5) Payé sous forme d'UAD conformément à la politique de rémunération et au régime d'UAD.
- (6) A cessé d'être administrateur/administratrice de la Société le 4 août 2015.
- (7) Est devenue administratrice de la Société le 5 novembre 2015.

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 2016. Au 31 mars 2016, il n'y avait aucune attribution fondée sur des options en cours puisque les administrateurs ne participent pas au régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres.

Attributions fondées sur des actions et des options en cours								
Nom ⁽¹⁾	Attributions fondées sur des options					Attributions fondées sur des actions		
	Date d'attribution	Actions ordinaires sous-jacentes aux options non exercées (n ^{bre})	Prix d'exercice des options (\$/action)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Actions ordinaires ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$) ⁽²⁾
Emanuele (Lino) Saputo	-	-	-	-	-	-	-	-
Lucien Bouchard ⁽³⁾	-	-	-	-	-	-	-	-
Pierre Bourgie	-	-	-	-	-	-	-	2 520 261
Henry E. Demone	-	-	-	-	-	-	-	1 080 058
Anthony M. Fata	-	-	-	-	-	-	-	2 443 560
Annalisa King	-	-	-	-	-	-	-	978 873
Karen Kinsley ⁽⁴⁾	-	-	-	-	-	-	-	107 556
Tony Meti	-	-	-	-	-	-	-	2 907 929
Caterina Monticciolo ⁽³⁾	-	-	-	-	-	-	-	2 521 011
Patricia Saputo	-	-	-	-	-	-	-	2 525 050
Annette Verschuren	-	-	-	-	-	-	-	528 745

(1) M. Lino A. Saputo, Jr. est membre de la haute direction de la Société et ne reçoit pas de rémunération pour les services qu'il rend à titre d'administrateur. Les attributions fondées sur des actions et des options en cours de M. Saputo, Jr. figurent dans le tableau intitulé « Attributions fondées sur des actions et des options en cours » pour les membres de la haute direction visés.

(2) 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 2016 (41,64 \$). Les droits afférents aux UAD sont acquis dès l'attribution, mais les administrateurs n'ont le droit de recevoir un montant au comptant qu'une fois qu'ils cessent d'être membres du conseil (voir « Régime d'UAD à l'intention des administrateurs »).

(3) A cessé d'être administrateur/administratrice de la Société le 4 août 2015.

(4) Est devenue administratrice de la Société le 5 novembre 2015.

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 terminé le 31 mars 2016 et la présence de leurs membres. Au cours de l'année, cinq réunions du conseil, sept réunions du comité d'audit et six réunions du comité de régie d'entreprise et des RH ont eu lieu. Le taux de présence était de 100 % pour les réunions du conseil, de 100 % pour les réunions du comité d'audit et de 100 % pour les réunions du comité de régie d'entreprise et des RH.

Sommaire des présences des administrateurs			
Administrateur	Conseil	Comité d'audit	Comité de régie d'entreprise et des RH
Emanuele (Lino) Saputo	5 sur 5	-	-
Lino A. Saputo, Jr.	5 sur 5	-	-
Lucien Bouchard ⁽¹⁾	3 sur 3	-	2 sur 2
Pierre Bourgie	5 sur 5	-	6 sur 6
Henry E. Demone	5 sur 5	-	6 sur 6
Anthony M. Fata ⁽²⁾	5 sur 5	3 sur 3	4 sur 4
Annalisa King	5 sur 5	7 sur 7	-
Karen Kinsley ⁽³⁾	2 sur 2	2 sur 2	-
Tony Meti	5 sur 5	7 sur 7	-
Caterina Monticciolo ⁽¹⁾	3 sur 3	-	-
Patricia Saputo	5 sur 5	-	-
Annette Verschuren	5 sur 5	7 sur 7	-

(1) A cessé d'être administrateur/administratrice de la Société le 4 août 2015.

(2) A cessé d'être membre du comité d'audit le 4 août 2015 et est devenu membre du comité de régie d'entreprise et des RH à la même date.

(3) Est devenue administratrice et membre du comité d'audit le 5 novembre 2015.

RAPPORT SUR LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

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

L'actionnaire principal de la Société est son fondateur; il a actuellement, au total, la propriété ou le contrôle, directement ou indirectement, de 34 % des actions ordinaires en circulation au 24 mai 2016, tel qu'indiqué précédemment dans la présente circulaire. Le conseil croit que la valeur de la participation en actions de l'actionnaire principal dans la Société assure que l'intérêt de ce dernier corresponde à celui des autres actionnaires de la Société. Le conseil croit que les

pratiques actuelles de la Société en matière de gouvernance sont appropriées dans les circonstances et sont efficaces et que des structures, procédures et pratiques appropriées sont en place pour assurer l'efficacité du conseil, son indépendance par rapport à la direction et une représentation juste de l'investissement des actionnaires minoritaires de la Société.

La Société compare ci-après ses pratiques en matière de gouvernance par rapport au *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* adopté par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières. La Société se tient au courant de l'évolution des pratiques et des lignes directrices en matière de gouvernance au Canada. Le comité de régie d'entreprise et des RH et le conseil poursuivront leur examen des pratiques de la Société en matière de gouvernance et, si cela est jugé approprié, verront à mettre en application certains changements afin de les améliorer.

INITIATIVES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Parmi ses diverses initiatives en matière de gouvernance, la Société a adopté : (i) un Code d'éthique à l'intention des administrateurs, dirigeants et employés; (ii) des descriptions de postes pour le chef de la direction, le président du conseil, les présidents des comités et l'administrateur en chef; (iii) un processus de sélection des nouveaux administrateurs et une politique de diversité du conseil qui s'y rattache; (iv) une politique de dénonciation; (v) un processus d'évaluation du chef de la direction, du conseil, des comités et de chacun des administrateurs; (vi) un programme de formation continue des administrateurs; (vii) une exigence minimale en matière d'actionariat pour les administrateurs, les membres de la haute direction et les cadres dirigeants; (viii) un régime d'UAD à l'intention des administrateurs qui ne sont pas des employés de la Société; (ix) une politique de vote majoritaire concernant l'élection des administrateurs; (x) une procédure sur les activités professionnelles des administrateurs et autres mandats d'administrateur de sociétés et (xi) une politique de recouvrement de la rémunération incitative.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil est juridiquement tenu de surveiller la gestion des affaires de la Société afin de s'assurer que les ressources de la Société soient gérées de façon à créer une valeur économique.

MANDAT DU CONSEIL

Le conseil a pour mandat de surveiller la gestion de l'entreprise et des affaires de la Société. Afin de mieux accomplir son mandat, le conseil a formellement reconnu que les tâches suivantes, notamment, lui incombent : (i) réviser, au moins une fois par an, l'orientation stratégique de la Société et les plans mis en place à cet égard; (ii) déterminer, conjointement avec la direction, les principaux risques d'affaires de la Société et les systèmes mis en place pour gérer ces risques; (iii) dans la mesure du possible, s'assurer de l'intégrité du chef de la direction de la Société et des autres membres de la haute direction et créer une culture d'intégrité au sein de la Société; (iv) assurer la planification adéquate de la relève au niveau de la direction, notamment nommer, former et superviser la haute direction; (v) maintenir une politique de communication appropriée avec les actionnaires, les investisseurs institutionnels et les participants dans le marché financier; (vi) surveiller l'intégrité des systèmes de contrôle interne et de gestion de l'information; et (vii) élaborer les règles de gouvernance de la Société, notamment un ensemble de principes et de lignes directrices en matière de gouvernance spécifiquement applicables à la Société. Le conseil a pris, au besoin, des mesures précises à cet égard. Certaines de ces responsabilités ont été

déléguées au comité de régie d'entreprise et des RH et au comité d'audit. Un exemplaire du mandat du conseil est joint à l'annexe B de la présente circulaire.

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

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

COMPOSITION ET INDÉPENDANCE DU CONSEIL

Le conseil est actuellement composé de dix administrateurs, dont huit n'ont aucune participation, aucune relation ni aucun lien d'affaires avec la Société, ses filiales ou l'actionnaire principal qui modifierait leur statut de membres indépendants au sens du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*, tel que décrit ci-après. Pour évaluer l'indépendance des administrateurs, le comité de régie d'entreprise et des RH s'est notamment fondé sur les renseignements fournis par les administrateurs au moyen d'un questionnaire afin d'identifier ceux qui n'avaient aucune relation directe ou indirecte avec la Société ou l'une de ses filiales qui pourrait, selon lui, être raisonnablement susceptible de nuire à l'indépendance de leur jugement, le tout tel que décrit dans le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* et le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*. Cette évaluation de l'indépendance des administrateurs est revue et approuvée par le conseil. La Société est d'avis que la présence des huit administrateurs indépendants actuels rend compte convenablement de la participation des actionnaires minoritaires dans la Société. Advenant l'élection des dix candidats proposés à l'assemblée, le nombre d'administrateurs indépendants du conseil d'administration sera ramené à huit, ce qui continuera de refléter adéquatement la participation des actionnaires minoritaires selon la Société.

- À titre de président exécutif du conseil, M. Emanuele (Lino) Saputo n'est pas un administrateur indépendant.
- À titre de chef de la direction de la Société, M. Lino A. Saputo, Jr. n'est pas un administrateur indépendant.
- M. Henry E. Demone est un administrateur indépendant.
- M. Anthony M. Fata est un administrateur indépendant.
- M^{me} Annalisa King est une administratrice indépendante.
- M^{me} Karen Kinsley est une administratrice indépendante.
- M^{me} Diane Nyisztor est une candidate administratrice indépendante.
- M^{me} Franziska Ruf est une candidate administratrice indépendante.
- M. Tony Meti est un administrateur indépendant.
- M^{me} Annette Verschuren est une administratrice indépendante.

M. Pierre Bourgie et M^{me} Patricia Saputo, qui ne souhaitent pas renouveler leur mandat, sont des administrateurs indépendants. Les administrateurs indépendants tiennent des réunions en l'absence des membres de la direction et du président du conseil après chaque réunion du conseil.

APPARTENANCE DES ADMINISTRATEURS AUX MÊMES CONSEILS

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

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

RÉUNIONS DES ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS

Les membres indépendants du conseil se réunissent à huis clos avec l'administrateur en chef et en l'absence des membres de la direction et des administrateurs non indépendants après chaque réunion du conseil et des comités. Au cours de l'exercice 2016, cinq réunions de ce type ont eu lieu. Le comité de régie d'entreprise et des RH et le comité d'audit ne sont composés que de membres indépendants et ont respectivement tenu six et sept réunions sans les membres de la direction au cours de l'exercice 2016.

PRÉSIDENT DU CONSEIL ET ADMINISTRATEUR EN CHEF

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

Les postes de président du conseil et de chef de la direction sont distincts. L'actionnaire principal de la Société et son fondateur, M. Emanuele (Lino) Saputo, occupe le poste de président du conseil. M. Lino A. Saputo, Jr. occupe le poste de chef de la direction et celui de vice-président du conseil. L'expérience et l'expertise de M. Emanuele (Lino) Saputo dans les secteurs où la Société exerce ses activités profitent à tous les membres de la direction et du conseil. Toutefois, étant donné que le poste de président du conseil est occupé par un membre qui n'est pas indépendant, le conseil a nommé le président du comité de régie d'entreprise et des RH, M. Pierre Bourgie, à titre d'administrateur en chef. Les responsabilités de l'administrateur en chef sont, notamment : de s'assurer que le conseil fonctionne indépendamment de la direction, d'établir l'ordre du jour des réunions du conseil avec le président du conseil, de veiller à la qualité de l'information donnée aux administrateurs, de convoquer et de présider les réunions des administrateurs indépendants, et d'examiner les commentaires ou les demandes présentés par les administrateurs indépendants. L'administrateur en chef est élu chaque année par les administrateurs indépendants.

COMITÉS

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

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

DESCRIPTIONS DE POSTES

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

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.

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

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

COMITÉ DE RÉGIE D'ENTREPRISE ET DES RESSOURCES HUMAINES

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

Le comité de régie d'entreprise et des RH a le mandat de : (i) réviser et approuver la politique de rémunération de la haute direction de la Société; (ii) réviser les pratiques en matière de gouvernance de la Société et faire des recommandations au conseil à cet égard; (iii) assurer la planification adéquate de la relève des dirigeants de la Société et faire des recommandations au conseil à cet égard; (iv) mettre en place une méthode pour évaluer annuellement le rendement du chef de la direction et, périodiquement, le rendement du conseil, de ses comités et des administrateurs individuellement; (v) passer en revue la rémunération des administrateurs, y compris les exigences relatives au nombre minimal d'actions ou d'UAD que doit détenir chaque administrateur et faire des recommandations au conseil à cet égard; (vi) mettre en place une méthode uniforme et transparente pour sélectionner des candidats en vue de leur élection au conseil et recruter de nouveaux candidats, et faire des recommandations au conseil à cet égard; (vii) présenter des rapports trimestriels au conseil concernant ses réalisations et ses projets en cours. Au cours de

l'exercice 2016, le comité de régie d'entreprise et des RH a tenu six réunions, toutes suivies d'une réunion où les membres de la direction n'étaient pas présents.

COMITÉ D'AUDIT

Le comité d'audit est composé de quatre membres du conseil, M^{mes} Annalisa King, Karen Kinsley et Annette Verschuren et M. Tony Meti, président de ce comité, qui sont tous indépendants et qui ont tous des compétences financières. Le comité d'audit a le mandat de faire ce qui suit : (i) examiner les états financiers annuels et trimestriels de la Société et certains autres documents dont la communication au public est requise par les autorités de réglementation; (ii) réviser et adopter le plan d'audit annuel préparé par les auditeurs externes et surveiller leur travail, notamment le bien-fondé des principes et pratiques comptables de la Société; (iii) évaluer de façon périodique le caractère adéquat et l'efficacité des systèmes de contrôle interne de la Société; (iv) approuver tous les services non liés à l'audit que les auditeurs externes pourraient fournir à la Société et à ses filiales, sous réserve de la politique de la Société relativement aux services qui peuvent être fournis par les auditeurs externes de la Société et par d'autres cabinets comptables; (v) surveiller et contrôler la fonction de vérification interne; (vi) passer en revue annuellement et approuver le plan de vérification interne; (vii) surveiller l'application de la procédure de la Société relativement aux plaintes visant la comptabilité ou l'audit; (viii) examiner, approuver et appliquer la politique de la Société en matière d'embauche d'anciens et d'actuels employés des auditeurs, actuels et anciens, de la Société; (ix) délimiter les liens entre les auditeurs externes et la Société qui pourraient avoir une incidence sur leur indépendance et leur objectivité; (x) étudier et évaluer les facteurs de risque inhérents aux activités de la Société et s'assurer de la mise en œuvre des mesures appropriées pour permettre de gérer efficacement ces risques; (xi) présenter des rapports trimestriels au conseil concernant ses réalisations et ses projets en cours. Le mandat du comité d'audit est publié à l'annexe A de la notice annuelle de la Société. Au cours de l'exercice 2016, le comité d'audit a tenu sept réunions, qui ont toutes été suivies de réunions où les membres de la direction n'étaient pas présents.

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

respectées. Dans l'exercice de son mandat, le comité d'audit rencontre trimestriellement le vérificateur interne de la Société avec et sans les membres de la direction.

Il y a lieu de se reporter à la rubrique « Informations sur le comité d'audit » de la notice annuelle de la Société pour l'exercice terminé le 31 mars 2016 pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité d'audit. Une copie de ce document est accessible en ligne sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com et sur demande adressée au Secrétaire de la Société, à son siège social situé au 6869, boulevard Métropolitain Est, Montréal (Québec) H1P 1X8, téléphone : 514 328-6662.

PLANIFICATION DE LA RELÈVE

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

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

Le plan de relève des membres de la haute direction est intégré au processus de planification global de la relève de la Société, qui vise à créer un vaste bassin de talents à tous les niveaux de l'organisation. Voir la rubrique « Diversité » pour de plus amples renseignements sur les éléments considérés en matière de diversité dans le cadre du processus global de planification de la relève de la Société. Dans le cadre de cette planification, le chef de la direction des ressources humaines bénéficie de la participation du chef de la direction et des autres membres de la haute direction.

RÉMUNÉRATION

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

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

Aux termes du processus officiel d'évaluation périodique de la Société, les membres du conseil participent à une évaluation sur le rendement du conseil, de ses comités et de chacun des membres du conseil. Les résultats sont soumis sur une base confidentielle au président du comité de régie d'entreprise et des RH, qui les examine. Les résultats de l'évaluation à laquelle le président du comité de régie d'entreprise et des RH a participé sont soumis à un membre de ce comité choisi par les autres membres. Le président du comité de régie d'entreprise et des RH rencontre individuellement chacun des membres du conseil afin de discuter de ces résultats et rencontre également le membre du comité de régie d'entreprise et des RH responsable de son évaluation.

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

ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE

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

Programme d'orientation

Les nouveaux administrateurs reçoivent la documentation de référence et l'information nécessaire afin de s'acquitter de leurs fonctions, notamment les documents d'information continue de la Société, copies des mandats du conseil et de ses comités, les procès-verbaux des réunions antérieures du conseil et copies des politiques et procédures adoptées par le conseil et ses comités. De plus, les nouveaux administrateurs ont la possibilité de rencontrer individuellement au moins un membre de la direction 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 actuels a été conçu pour aider ceux-ci à maintenir leurs compétences et aptitudes ainsi qu'à mettre à jour leurs connaissances et améliorer leur compréhension de la Société et de son secteur. Le président de chaque comité du conseil présente lors des réunions trimestrielles du conseil un résumé des réalisations et des projets en cours de son comité. Les administrateurs rencontrent les cadres dirigeants afin de discuter des affaires de la Société, des documents d'information continue, des secteurs d'activité de la Société, de son cadre concurrentiel et réglementaire ainsi que de ses stratégies commerciales et de ses stratégies d'exploitation. Les administrateurs ont également l'occasion de rencontrer les cadres dirigeants en dehors des réunions formelles du conseil afin de discuter des activités de la Société pour mieux les comprendre et demeurer au fait des tendances de l'industrie. Des documents et des séances d'information sont donnés aux administrateurs afin que leur connaissance et leur compréhension des activités de la Société demeurent à jour et qu'ils soient informés de l'évolution de la réglementation et des initiatives de l'industrie. La documentation de référence que reçoivent

tous les administrateurs au moment de leur nomination est mise à jour régulièrement et est accessible en tout temps.

En outre, dans le cadre des réunions du conseil et des comités, des séances de formation sont offertes régulièrement par des représentants de la Société ou, à l'occasion, par des consultants externes, sur des sujets qui sont d'intérêt pour les administrateurs ou qui se rapportent à leur rôle d'administrateur ou de membre de comité. Les membres du conseil tiennent aussi annuellement une réunion de planification stratégique avec la direction. Le tableau suivant présente les séances offertes par la Société au cours de l'exercice 2016, les administrateurs visés et les dates auxquelles elles ont eu lieu.

Séances offertes par la Société	Date	Participants
Évolution de la réglementation et initiatives de l'industrie	Trimestriellement	Conseil
Visite d'usine	Avril 2015	Conseil
Planification stratégique	Avril 2015	Conseil
Nouvelles normes comptables ou d'audit	Mai 2015	Comité d'audit
Régimes de retraite	Mai 2015	Comité d'audit
Intégration des acquisitions	Octobre 2015	Comité d'audit
Fiscalité	Octobre 2015	Comité d'audit
Concurrence, marchés internationaux, tendances de consommation et industrie laitière : mises à jour	Octobre 2015	Comité d'audit
Stratégie en matière de technologie de l'information et planification des ressources de l'entreprise	Novembre 2015	Comité d'audit
Tendances en matière de gouvernance	Novembre 2015	Comité de régie d'entreprise et des RH
Environnement	Janvier 2016	Comité d'audit
Contrôle de la qualité	Janvier 2016	Comité d'audit
Tendances dans la rémunération des membres de la haute direction	Février 2016	Comité de régie d'entreprise et des RH
Autres éléments en matière de gouvernance	Mars 2016	Comité de régie d'entreprise et des RH

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

NOMINATION DES ADMINISTRATEURS

Il incombe au comité de régie d'entreprise et des RH, qui est entièrement composé d'administrateurs indépendants, (i) de mettre en œuvre un processus uniforme et transparent de

sélection de candidats aux postes d'administrateurs et de recrutement de nouveaux candidats aptes à devenir membres du conseil et de faire des recommandations au conseil à ce sujet; et (ii) de mettre en œuvre et d'appliquer un processus afin d'évaluer périodiquement l'efficacité du conseil et de ses comités et le rendement de chaque administrateur.

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

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

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. Au cours de l'exercice 2016, en vue de repérer des candidats compétents pour les fonctions à pourvoir éventuellement, les conseillers externes de la Société l'ont aidée à préparer une liste de candidats éventuels en fonction des aptitudes recherchées et des exigences établies, notamment en matière de diversité, ainsi qu'en fonction de leurs intérêts, de leur disponibilité et de leurs qualités personnelles. Des entrevues ont également été menées par un membre désigné du comité de régie d'entreprise et des RH et par le vice-président du conseil. Une recommandation a par la suite été faite au comité de régie d'entreprise et des RH, qui a ensuite passé en revue certaines candidatures. Par suite de la recommandation du comité de régie d'entreprise et des RH au conseil, M^{me} Kinsley s'est jointe au conseil le 5 novembre 2015. En raison de la décision de M^{me} Saputo et de M. Bourgie de ne pas renouveler leur mandat d'administrateurs, le comité de régie d'entreprise et des RH a recommandé M^{me} Diane Nyisztor et M^{me} Franziska Ruf au conseil. Pour de plus amples renseignements, voir « Élection des administrateurs ».

DIVERSITÉ

Conseil d'administration

Saputo reconnaît qu'un environnement diversifié et inclusif qui valorise la diversité de points de vue, de formations, d'aptitudes et d'expériences offre un échange de perspectives plus approfondi. Cet avis est confirmé par la politique de diversité écrite du conseil que ce dernier a adoptée. La diversité enrichit les discussions entre les administrateurs et reflète mieux le lien qu'a la Société avec ses clients, ses employés, ses actionnaires, ses partenaires commerciaux et ses autres parties prenantes. La politique de diversité du conseil stipule que dans le cadre du processus de nomination d'un administrateur, le comité de régie d'entreprise et des RH évaluera le mérite d'un candidat éventuel en fonction d'un ensemble d'aptitudes, de formations, d'expériences et de connaissances, notamment en tenant compte de facteurs de diversité comme le sexe, l'âge et la région géographique ainsi que d'autres caractéristiques des collectivités où Saputo est présente et exerce ses activités. Par conséquent, le nombre de femmes au conseil et les autres facteurs de diversité qu'il serait souhaitable de voir reflétés dans la composition du conseil constituent des composantes importantes du processus de sélection des candidats et du recrutement de nouveaux candidats au conseil. En outre, le comité de régie d'entreprise et des RH examine chaque année la taille et la composition du conseil en vue de repérer les déséquilibres ou les écarts ainsi que les occasions de diversification accrues. Voir la rubrique « Grille des compétences » pour de plus amples renseignements sur les compétences des candidats. Notamment, le comité de régie d'entreprise et des RH promeut une représentation équilibrée quant à la durée des mandats et à l'âge des administrateurs et favorise la diversité à cet égard en ce qui concerne les postes de leadership et la nomination de nouveaux administrateurs. Afin de mettre efficacement en œuvre la politique de diversité du conseil, le conseil l'a incluse dans son processus de sélection et de nomination des administrateurs. Le comité de régie d'entreprise et des RH évalue le respect de la politique de diversité du conseil dans le cadre de son processus d'évaluation périodique du conseil, de ses comités et de ses administrateurs.

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

Direction de Saputo

Saputo s'efforce d'intégrer la diversité et l'inclusion dans la culture de l'entreprise. Le code d'éthique de la Société interdit la discrimination en milieu de travail fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, l'état civil ou bien un handicap physique ou mental. Voir la rubrique « Code d'éthique commerciale » pour obtenir de plus amples renseignements. Même si la Société cherche à recruter ou à nommer la personne la plus qualifiée pour le poste en cause, sans égard à ses caractéristiques personnelles, Saputo reconnaît la valeur de la diversité, notamment la diversité des sexes, qui offre un échange plus approfondi de points de vue et améliore les activités de la Société.

Saputo est fière de former ses employés à l'interne et de leur offrir des occasions d'avancement. La Société a mis en œuvre un programme de leadership pour s'assurer que ce réseau de talents est bien développé. Elle s'est toutefois abstenue d'établir des cibles précises en matière de diversité afin de pouvoir repérer les meilleurs candidats en fonction des compétences, de l'expérience et des qualités prouvées de leadership. La Société croit que la façon la plus efficace d'atteindre son

objectif d'augmenter le nombre de femmes à des postes de direction est de repérer des femmes au fort potentiel au sein de la Société, d'y cultiver leur talent et de tenir compte de la diversité lorsque le recrutement se fait à l'extérieur. À l'heure actuelle, 18 % des membres de la haute direction et des vice-présidents exécutifs de la Société (2 sur 11) sont des femmes, et 12 des 103 membres de la direction de la Société et de ses principales filiales qui occupent un poste de vice-président ou un poste supérieur sont des femmes (12 %).

POLITIQUE DE VOTE MAJORITAIRE

Le conseil est d'avis que chacun de ses membres doit avoir la confiance et le soutien des actionnaires. Par conséquent, en plus du processus de vote individuel mis en œuvre il y a plusieurs années, le conseil a également une politique de vote majoritaire. Aux termes de cette politique, tout candidat au poste d'administrateur à une assemblée d'actionnaires qui fait l'objet d'un plus grand nombre d'abstentions que de voix en sa faveur sera réputé ne pas avoir obtenu l'appui des actionnaires et il remettra sa démission au conseil immédiatement après l'assemblée. Le comité de régie d'entreprise et des RH décidera s'il accepte ou refuse la démission 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 ou du conseil qui portent sur la démission. Sauf dans des situations exceptionnelles, la démission est acceptée par le conseil. Pour établir s'il existe une situation exceptionnelle justifiant le maintien en poste de l'administrateur, le conseil évalue les facteurs étudiés par le comité ainsi que les autres facteurs et renseignements qu'il juge pertinents. La démission prend effet lorsqu'elle est acceptée par le conseil. Après qu'il a tranché la question, le conseil doit sans délai indiquer, dans un communiqué, s'il accepte ou refuse la démission de l'administrateur, et un exemplaire de ce communiqué doit être transmis à la TSX. Si le conseil choisit de refuser la démission, le communiqué doit indiquer en détail les motifs de cette décision. Cette politique s'applique uniquement aux élections sans opposition, soit celles où le nombre de candidats aux postes d'administrateurs correspond au nombre d'administrateurs qui doivent être élus tel qu'établi par le conseil.

Le résultat des votes obtenus par les candidats aux postes d'administrateurs lors de l'assemblée annuelle tenue le 4 août 2015 est indiqué dans le tableau qui suit :

Nom	Voté en faveur*	Abstenu de voter*	% en faveur*	% abstention*
Emanuele (Lino) Saputo	280 707 529	1 845 422	99,35 %	0,65 %
Lino A. Saputo, Jr.	280 059 817	2 493 134	99,12 %	0,88 %
Pierre Bourgie	278 765 905	3 787 046	98,66 %	1,34 %
Henry E. Demone	281 068 129	1 484 822	99,47 %	0,53 %
Anthony M. Fata	281 609 569	943 382	99,67 %	0,33 %
Annalisa King	281 077 768	1 475 183	99,48 %	0,52 %
Tony Meti	281 284 675	1 268 276	99,55 %	0,45 %
Patricia Saputo	281 577 850	975 101	99,65 %	0,35 %
Annette Verschuren	281 484 648	1 068 303	99,62 %	0,38 %

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

TAILLE DU CONSEIL

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

CODE D'ÉTHIQUE COMMERCIALE

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

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

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

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

POLITIQUE EN MATIÈRE DE COMMUNICATION

Le comité d'audit est responsable de la révision des états financiers annuels et trimestriels de la Société et des autres documents d'information continue requis par les autorités de réglementation. Ces documents doivent tous être approuvés par le conseil avant leur envoi. Le conseil est chargé de maintenir une politique de communication appropriée avec les actionnaires, les investisseurs institutionnels et les participants dans le marché financier. Afin de maintenir des normes élevées en matière de communication de l'information, le conseil a une politique de communication. Cette politique a pour but d'assurer la communication de l'information au public investisseur en temps

opportun, de façon constante et exacte, et que cette information soit divulguée conformément aux exigences de la TSX et des autorités de réglementation en valeurs mobilières.

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

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

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

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

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

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

Le comité de régie d'entreprise et des RH est composé de trois administrateurs indépendants, soit MM. Pierre Bourgie, président du comité, Henry E. Demone et Anthony M. Fata. Chaque membre a acquis une expérience directe pertinente à ses responsabilités en matière de rémunération de la haute direction. Plus précisément, tous les membres ont occupé des postes de haute direction en tant que chef de la direction ou président d'entreprises au sein desquelles ils assumaient des fonctions de surveillance des ressources humaines. MM. Bourgie et Demone ont également acquis de l'expérience à titre de membres des comités des ressources humaines et de la rémunération d'autres sociétés ouvertes. Dans le cadre de leurs responsabilités, tous les membres ont mis en œuvre ou géré des politiques et des pratiques en matière de rémunération ou ont donné des conseils à cet égard. Par conséquent, les membres du comité de régie d'entreprise et des RH possèdent, collectivement, les habiletés et l'expérience pertinentes nécessaires pour permettre au comité de prendre des décisions sur le caractère adéquat des politiques et des pratiques de la Société en matière de rémunération. Voir la rubrique « Élection des administrateurs » pour consulter les notices biographiques des membres du comité.

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

échéant, les critères de performance; et (iv) réviser les risques liés aux politiques et pratiques en matière de rémunération de la Société.

Le comité de régie d'entreprise et des RH a passé en revue les politiques et les pratiques de la Société en matière de rémunération pour l'exercice 2016, en tenant compte des risques qui en découlent. Le comité n'a repéré aucun risque découlant des politiques et des pratiques de la Société en matière de rémunération qui serait raisonnablement susceptible d'avoir une incidence défavorable importante sur la Société. Les risques et les incertitudes importants qui pourraient avoir une incidence sur la Société sont déclarés dans le rapport de gestion qui accompagne les états financiers de la Société. Aucun de ces risques ne porte sur les politiques et les pratiques en matière de rémunération. Voir la rubrique « Information additionnelle ».

Dans le cadre de l'évaluation des risques liés aux pratiques et politiques en matière de rémunération, le comité de régie d'entreprise et des RH a étudié ou adopté, selon le cas, les pratiques et politiques suivantes qui contribuent notamment à la philosophie visant à s'abstenir de prendre des risques inappropriés ou excessifs : (i) la structure de la rémunération comprend une composante fixe (salaire de base) qui est concurrentielle et offre un flux de revenu régulier sans lien avec le cours de l'action; (ii) la composante variable est constituée d'un incitatif à court terme (prime) et d'incitatifs à long terme (options et unités d'actions de performance (« UAP »)); (iii) les paiements aux termes de l'incitatif à court terme (prime), fondés sur l'atteinte et le dépassement de cibles de performance financière de la Société, sont plafonnés; (iv) les droits afférents aux options attribuées au titre des incitatifs à long terme sont acquis sur cinq ans; (v) les critères de performance pour la portion UAP faisant partie des incitatifs à long terme sont fixés au début du cycle de performance de trois ans pertinent et les droits afférents aux UAP sont acquis à la fin du cycle, pourvu que les critères de performance soient satisfaits; (vi) une politique d'actionnariat prévoit que les membres de la haute direction doivent détenir un nombre minimal d'actions ordinaires; (vii) les règles de conduite interdisant aux initiés, y compris les administrateurs et les membres de la haute direction visés, de vendre à découvert des titres de la Société ou d'acheter des options d'achat ou des options de vente à l'égard de ceux-ci et interdit également l'achat d'instruments financiers conçus pour protéger contre une diminution de la valeur marchande des titres de la Société ou pour annuler une telle diminution et (viii) la rémunération incitative est assujettie à une politique de recouvrement.

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

Selon la politique d'actionnariat visant les membres de la haute direction adoptée par le conseil, le chef de la direction doit être propriétaire d'actions dont la valeur marchande totale correspond à deux fois, au moins, son salaire de base annuel; le chef de la direction financière et le président et chef de l'exploitation de la Société doivent être propriétaires d'actions dont la valeur marchande totale correspond à 1,5 fois, au moins, leur salaire de base annuel et tous les autres membres de la haute direction, y compris les membres de la haute direction visés, doivent être propriétaires d'actions dont la valeur marchande totale correspond à une fois, au moins, leur salaire de base annuel. Chaque membre de la haute direction est tenu de se conformer à cette politique dans les cinq ans suivant la date de son entrée en fonction comme membre de la haute direction.

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

Au 31 mars 2016, tous les membres de la haute direction visés respectaient l'exigence minimale en matière d'actionnariat. Les renseignements qui suivent sont donnés en date du 31 mars 2016.

Nom	Actions ordinaires	Valeur marchande totale des actions ordinaires (\$) ⁽¹⁾	Minimum requis (\$) ⁽²⁾	Respecte les exigences d'actionnariat applicables aux membres de la haute direction
Lino A. Saputo, Jr.	136 764	5 694 853	2 600 000	Oui
Louis-Philippe Carrière	45 567	1 897 410	1 260 000	Oui
Dino Dello Sbarba	61 811	2 573 810	1 462 500	Oui
Terry Brockman	53 092	2 210 751	680 000	Oui
Paul Corney	8 302	345 695	500 000	s.o. ⁽³⁾

(1) Cette valeur correspond au nombre d'actions ordinaires détenues par chacun des membres de la haute direction visés multiplié par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 mars 2016 (41,64 \$).

(2) Cette valeur correspond au nombre pertinent de fois le salaire de base annuel pour l'exercice 2016 applicable à chaque membre de la haute direction visé. M. Brockman et M. Corney sont rémunérés en dollars américains. Pour assurer le respect de l'exigence minimale en matière d'actionnariat, la valeur absolue de leur salaire est utilisée, sans tenir compte du taux de change en dollars canadiens.

(3) M. Corney a été nommé président et chef de l'exploitation, Division Aliments laitiers (USA) le 1^{er} avril 2014. Le 31 mars 2016, il était dans son délai de cinq ans à partir de sa nomination pour respecter l'exigence minimale en matière d'actionnariat.

Objectifs de la politique de rémunération de la haute direction

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

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

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

Au cours de l'exercice 2016, la Société a adopté une politique de recouvrement de la rémunération incitative qui s'applique à tous ses hauts dirigeants et à certains membres de sa haute direction. Selon cette politique, le conseil peut, après prise en considération de la recommandation du comité de régie d'entreprise et des RH, à son entière discrétion et dans la mesure où il estime qu'il est dans l'intérêt de la Société de le faire, exiger le remboursement des montants excédentaires de la rémunération incitative annuelle et à long terme accordée, octroyée ou payée à ces personnes si elles (i) ont commis une faute lourde ou délibérée ou une fraude qui a causé le retraitement comptable des états financiers de la Société ou y a grandement contribué et (ii) ont reçu une rémunération incitative qui aurait été inférieure au montant réellement reçu si elle avait été calculée ou reçue conformément aux résultats financiers retraités.

Processus de prise de décision et services de consultants en rémunération

Depuis plus de dix ans, le comité de régie d'entreprise et des RH retient les services de PCI-Perrault Conseil inc. (« PCI »), société indépendante d'experts-conseils en rémunération, pour qu'elle lui fournisse des conseils sur le caractère concurrentiel et adéquat des programmes de rémunération à l'intention des membres de la haute direction et administrateurs de la Société.

Ces services comprennent des conseils sur les politiques en matière de rémunération et les éléments de rémunération des administrateurs et sur les politiques et pratiques en matière de rémunération, y compris les salaires de base, les programmes incitatifs à court et à long termes et les prestations de retraite à l'intention des membres de la haute direction. Dans le cadre de ces conseils, PCI aide également le comité 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.

Pour l'exercice 2016, les services de PCI ont été retenus dans le cadre de l'examen de la rémunération des membres de la haute direction. Au cours de l'exercice 2015, PCI a également fourni des conseils en matière de rémunération des administrateurs. Le tableau suivant présente les honoraires versés par la Société pour les services rendus par PCI au cours des exercices 2015 et 2016. Pendant ces deux exercices, les services de PCI n'ont pas été retenus pour d'autres mandats de la Société. Aucun mandat n'est donné à PCI, à moins d'avoir été approuvé par le comité de régie d'entreprise et des RH.

Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes		
Exercice	Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes	Autres honoraires
2016	88 483 \$	s.o.
2015	13 238 \$	s.o.

Pour l'exercice 2016, le comité a rencontré le chef de la direction des ressources humaines afin de discuter de questions relatives à la rémunération et a procédé à un examen de la rémunération des membres de la haute direction. Le comité a notamment tenu compte des données du marché et des tendances relatives à la rémunération fournies par PCI à l'égard des échelons de rémunération des membres de la haute direction occupant des postes analogues au sein des groupes de référence et il a également étudié les recommandations de PCI à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction pour l'exercice 2016, et ce, à la lumière du rendement et de l'expérience des membres de la haute direction. À la suite des discussions tenues avec le chef de la direction des ressources humaines, le comité a approuvé, en mars 2015, la rémunération de l'exercice 2016 à l'intention des membres de la haute direction et a présenté un rapport à cet égard au conseil à sa réunion suivante.

Dans le cadre de la rémunération des membres de la haute direction, le comité bénéficie également de la participation du chef de la direction financière et Secrétaire, et des autres membres de la haute direction qui participent à la préparation des budgets financiers qui sont soumis au conseil pour approbation et qui constituent la base des objectifs de rendement financier sur lesquels les primes sont fondées. Le chef de la direction financière et Secrétaire est également chargé de surveiller les volets financiers, comptables, juridiques et réglementaires du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres et du régime d'unités d'actions de performance (le « régime UAP »), y compris de tenir un registre des options et des UAP attribuées, exercées, payées et annulées ou dont les droits ont été acquis, selon le cas, et de déposer les déclarations d'initiés et autres rapports auprès des autorités de réglementation. Le chef de la direction des ressources humaines fournit également son aide dans l'administration du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres et du régime UAP. Toute modification proposée aux primes incitatives annuelles, au régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres et au régime UAP fait l'objet de discussions avec le chef de la direction et ensuite avec le comité de régie d'entreprise et des RH. Les modifications du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres sont soumises au conseil pour approbation et, lorsque requis, aux actionnaires. Les modifications du régime UAP sont soumises au comité pour approbation.

Groupes de référence

Le comité de régie d'entreprise et des RH a utilisé les groupes de référence indiqués ci-après pour établir tous les aspects de la rémunération de la haute direction pour l'exercice 2016. Les groupes de référence ont été établis pour l'exercice 2013 en fonction de la taille, de la situation financière et de la capitalisation boursière des sociétés de même que leurs secteurs d'activité, et le groupe de référence américain (défini ci-après) a été modifié pour l'exercice 2015 afin qu'il comprenne des sociétés dont la médiane des revenus est plus élevée pour tenir compte de la hausse des revenus annuels de la Société aux États-Unis à la suite de l'acquisition de la Division Aliments laitiers (USA). Puisqu'un examen en profondeur a été entrepris au cours de l'exercice 2015, le comité de régie d'entreprise et des RH a jugé que la simple mise à jour des données du marché pour la même période suffisait pour déterminer la rémunération des membres de la haute direction pour l'exercice 2016. Les groupes de référence pour l'exercice 2015 ont servi de nouveau pour l'exercice 2016.

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

Groupe de référence canadien	Groupe de référence américain
Agrium Inc.	Campbell Soup Company
Alimentation Couche-Tard Inc.	ConAgra Foods, Inc.
Boulangerie Canada Bread, Limitée	Dean Foods Company
Corporation Cott	Dr. Pepper Snapple Group, Inc.
Empire Company Ltd.	General Mills Inc.
George Weston Limitée	Hormel Foods Corporation
Les Aliments Maple Leaf Inc.	Ingredion Incorporated
Metro Inc.	Kellogg Company
Molson Coors Brewing Company	Kraft Foods Group
Tim Hortons Inc.	Mondelez International Inc.
	The J.M. Smuckers Company
	The Hershey Company
	United Natural Foods, Inc.

Pour l'exercice 2016, le même groupe combiné que pour l'exercice 2015 (le « groupe combiné »), pondéré de façon à ce que le groupe de référence canadien représente 50 % et à ce que le groupe de référence américain représente 50 %, afin de tenir compte de la répartition des sources de revenus de la Société entre le Canada et les États-Unis, a également été utilisé pour fixer la rémunération de certains membres de la haute direction.

Le tableau suivant identifie les membres de la haute direction visés pour l'exercice 2016 et le groupe de référence utilisé pour fixer leur rémunération pour 2016 :

Nom	Poste	Groupe de référence utilisé pour le salaire de base et la rémunération totale	Groupe de référence utilisé pour les possibilités d'incitatifs annuels et à long terme
Lino A. Saputo, Jr.	Chef de la direction	Groupe combiné	Groupe combiné
Louis-Philippe Carrière	Chef de la direction financière et Secrétaire	Groupe combiné	Groupe combiné
Dino Dello Sbarba	Président et chef de l'exploitation	Groupe combiné	Groupe combiné
Terry Brockman	Président et chef de l'exploitation Division Fromages (USA)	Groupe de référence américain	Groupe combiné
Paul Corney	Président et chef de l'exploitation Division Aliments laitiers (USA)	Groupe de référence américain	Groupe combiné

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Pour l'exercice 2016, la rémunération des membres de la haute direction de la Société, y compris les membres de la haute direction visés, comportait les éléments suivants :

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

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

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

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

Pour établir la rémunération directe totale, le comité de régie d'entreprise et des RH cherche à atteindre le troisième quartile de la rémunération offerte par les sociétés qui font partie du groupe de référence pertinent.

Le comité vise à offrir un équilibre adéquat entre les éléments de la rémunération fixe et ceux de la rémunération variable afin de mettre l'accent sur les éléments liés au rendement et d'atteindre les objectifs de la politique de rémunération (voir « Objectifs de la politique de rémunération de la haute direction » précédemment). Le tableau qui suit présente, pour l'exercice 2016, les éléments de la rémunération directe totale et, pour chaque membre de la haute direction visé, la pondération relative approximative des éléments de la rémunération fixe et variable :

Poste	Rémunération fixe	Rémunération variable		
	Salaire de base	Incitatif annuel (primes) ⁽¹⁾	Incitatif à long terme (options) ⁽²⁾	Incitatif à long terme (UAP) ⁽³⁾
Chef de la direction	25 %	75 %	-	-
Chef de la direction financière et Secrétaire	23,9 %	35,8 %	16,4 %	23,9 %
Président et chef de l'exploitation	23,9 %	35,8 %	16,4 %	23,9 %
Président et chef de l'exploitation Division Fromages (USA)	27,8 %	34,8 %	15,3 %	22,1 %
Président et chef de l'exploitation Division Aliments laitiers (USA)	27,8 %	34,8 %	15,3 %	22,1 %

(1) Incitatif annuel à la cible.

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

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

Salaire de base

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

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

Pour l'exercice 2016, les salaires de base des membres de la haute direction visés ont été augmentés pour tenir compte des rajustements de salaire sur le marché et de l'expérience de chacun d'eux aux postes qu'ils occupent actuellement, de la durée de leurs fonctions auprès de la Société et de l'évolution de leurs compétences et de leur rendement par rapport aux attentes. Sauf indication contraire ci-après, aucun changement important n'a été apporté dans la mesure où le salaire de base était généralement conforme à l'objectif de la politique de rémunération qui vise à être concurrentiel par rapport au troisième quartile des salaires versés par les sociétés qui composent le groupe de référence pertinent. Au cours de l'exercice 2016, le salaire de base du chef de la direction a été augmenté parce que sa rémunération directe totale était considérablement inférieure à l'objectif de la politique de rémunération de la Société et, le salaire de base de

M. Corney a été augmenté afin de poursuivre la progression vers le troisième quartile des salaires versés par les sociétés qui composent le groupe de référence américain.

Primes incitatives annuelles

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

Pour l'exercice 2016, comme pour les années antérieures, le rendement financier était fondé sur le niveau du bénéfice avant intérêts, impôts sur les bénéfices, amortissement, gain sur la cession d'une entreprise et coûts d'acquisition, de restructuration et autres coûts (le « BAIIA ajusté ») présenté dans les états financiers de la Société, réalisé après les rajustements décrits ci-après (le « BAIIA ajusté en fonction du marché ») comparativement au BAIIA indiqué dans le budget approuvé par le conseil pour l'exercice 2016 (le « BAIIA prévu au budget »). Lorsqu'elle établit le budget, la direction pose des hypothèses quant aux facteurs du marché qui influencent les résultats de la Société. Ces facteurs comprennent le prix moyen du bloc par livre de fromage, l'écart (soit l'incidence de la relation entre le prix moyen du bloc par livre de fromage et le coût du lait comme matière première), le prix moyen du marché pour la livre de beurre, le prix des ingrédients laitiers et les taux de change. Il est question de ces facteurs du marché et de leur incidence sur les résultats de la Société dans le rapport de gestion qui accompagne les états financiers de la Société.

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

Selon le régime de primes incitatives annuelles, une prime ne peut être versée que si la Société, ou la division pertinente, selon le membre de la haute direction, atteint au moins 85 % du BAIIA prévu au budget. 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 105 % du BAIIA prévu au budget. Les paiements de primes sont proportionnels à la tranche du BAIIA réellement atteint excédant 85 % du BAIIA prévu au budget, jusqu'à concurrence de 105 % du BAIIA prévu au budget. Relativement à ses responsabilités à titre de comité de rémunération, le comité de régie d'entreprise et des RH a le pouvoir discrétionnaire d'attribuer une rémunération même si les objectifs de rendement fixés n'ont pas été atteints ou bien de diminuer ou d'augmenter un paiement. Ce pouvoir discrétionnaire n'a pas été exercé au cours de l'exercice 2016 en ce qui concerne les membres de la haute direction visés.

Pour l'exercice 2016, le pourcentage des primes pour le rendement supérieur (105 % de l'objectif de rendement financier ou plus) du chef de la direction a été augmenté en vue de porter sa rémunération directe totale maximale au-dessus du premier quartile. Tous les autres pourcentages établis pour le paiement des primes devant être versées aux membres de la haute direction visés advenant l'atteinte du seuil (85 % de l'objectif de rendement financier), de la cible (100 % de l'objectif de rendement financier) et d'un rendement supérieur (105 % de l'objectif de rendement financier ou plus) sont demeurés les mêmes que pour l'exercice 2015. Les apports à la rémunération directe totale découlant de ces pourcentages des primes étaient généralement conformes à la politique de rémunération de la Société.

Nom	% du salaire de base		
	Seuil (85 % de l'objectif de rendement financier)	Cible (100 % de l'objectif de rendement financier)	Maximum (au moins 105 % de l'objectif de rendement financier)
Lino A. Saputo, Jr.	150 %	200 %	300 %
Louis-Philippe Carrière	70 %	90 %	150 %
Dino Dello Sbarba	70 %	90 %	150 %
Terry Brockman	55 %	75 %	125 %
Paul Corney	55 %	75 %	125 %

Le tableau qui suit présente, pour chaque membre de la haute direction visé pour l'exercice 2016, le niveau d'atteinte, par la Société ou la division pertinente, des objectifs de rendement financier établis ainsi que la prime gagnée.

Nom	Cible du rendement financier utilisée	Niveau d'atteinte	Prime gagnée pour l'exercice 2016 en % du salaire de base
Lino A. Saputo, Jr.	BAIIA prévu au budget consolidé	>105 %	300 %
Louis-Philippe Carrière	BAIIA prévu au budget consolidé	>105 %	150 %
Dino Dello Sbarba	BAIIA prévu au budget consolidé	>105 %	150 %
Terry Brockman	BAIIA prévu au budget de la Division Fromages (USA) (pondération de 75 %) BAIIA prévu au budget consolidé (pondération de 25 %)	>105 % >105 %	125 %
Paul Corney	BAIIA prévu au budget de la Division Aliments laitiers (USA) (pondération de 75 %) BAIIA prévu au budget consolidé (pondération de 25 %)	>105 % >105 %	125 %

Régimes incitatifs à long terme

Les incitatifs à long terme de la Société sont composés d'options et d'UAP.

Régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres

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

Le régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres vise à recruter et à fidéliser des membres de la haute direction compétents tout en favorisant la rentabilité à long terme et en maximisant la valeur de l'investissement des actionnaires. Les options attribuées par le comité de régie d'entreprise et des RH aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres représentent un pourcentage du salaire de base du participant, pourcentage qui est établi en fonction de son poste, sans tenir compte du nombre d'options déjà détenues par le participant. Le 1^{er} avril 2016, le comité de régie d'entreprise et des RH a attribué des options aux participants du régime en fonction des lignes directrices établies par le comité. Voir la rubrique « Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres » pour connaître les modalités des options, y compris le prix d'exercice et les conditions d'acquisition.

Régime d'unités d'actions de performance

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

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

Les UAP attribuées par le comité de régie d'entreprise et des RH aux termes du régime UAP représentent un pourcentage du salaire de base du participant, pourcentage qui est établi en

fonction de son poste, sans tenir compte du nombre d'UAP déjà détenues par le participant. Le 1^{er} avril 2016, le comité de régie d'entreprise et des RH a attribué des UAP aux participants du régime en fonction des lignes directrices établies par le comité à l'occasion de son examen annuel de la politique de rémunération. Ces lignes directrices sont semblables à celles qui régissent les options. Par conséquent, elles tiennent compte du caractère concurrentiel de la rémunération totale et des pratiques en matière de rémunération du groupe combiné, des tendances du marché de même que de la philosophie de rémunération au rendement de la Société.

Aux termes du régime UAP, chaque cycle de performance comporte trois exercices de la Société (un « cycle de performance »). Au moment de l'attribution, le comité établit les critères d'acquisition des droits (les « critères d'acquisition ») qui doivent être satisfaits par la Société. Ces critères d'acquisition peuvent comprendre (i) des critères de performance pour chaque exercice (les « objectifs annuels ») compris dans un cycle de performance et (ii) des critères de performance pour un cycle de performance complet (les « objectifs du cycle »). Une fois un cycle de performance terminé, les droits afférents aux UAP pour lesquelles les critères d'acquisition ont été atteints sont acquis et les UAP sont versées aux participants. La réalisation maximale du versement des UAP pour un cycle de performance ne peut dépasser 100 % de l'attribution d'UAP. Le comité de régie d'entreprise et des RH a le pouvoir discrétionnaire d'attribuer une rémunération même si les critères d'acquisition établis ne sont pas respectés. Ce pouvoir discrétionnaire n'a pas été exercé au cours de l'exercice 2016.

La valeur qui est versée à la fin d'un cycle de performance correspond au cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires pour les cinq jours de bourse précédant la date du calcul, multiplié par le nombre d'UAP pour lesquelles les critères d'acquisition ont été atteints. Les participants ont le droit de recevoir un versement au comptant seulement. La détermination de l'atteinte des critères d'acquisition, le calcul de la valeur à laquelle les participants ont droit et le paiement des UAP se feront après la publication des résultats financiers annuels de la Société qui suit la fin de chaque cycle de performance.

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

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

La composante incitative à long terme pour l'exercice 2016

Pour l'exercice 2016, la même combinaison d'attributions fondées sur des titres de capitaux propres a été utilisée dans la composante incitative à long terme de la Société que pour l'exercice 2015, soit 50 % d'options et 50 % d'UAP pour les membres de la haute direction visés. Le comité de régie d'entreprise et des RH, lorsqu'il a décidé de conserver cette combinaison, a tenu compte des tendances et des pratiques concurrentielles en matière de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres. La juste valeur estimative de la composante incitative à long terme, qui

était d'environ 200 % du salaire de base des membres de la haute direction au cours de l'exercice 2015 est demeurée inchangée; ce pourcentage est concurrentiel comparativement au troisième quartile du groupe combiné pour le chef de la direction financière, se situe au-dessus de la médiane pour le président et chef de l'exploitation et est concurrentiel comparativement à la médiane pour le président et chef de l'exploitation, Division Fromages (USA) et le président et chef de l'exploitation, Division Aliments laitiers (USA).

Le 1^{er} avril 2015, le comité de régie d'entreprise et des RH a attribué des options à tous les membres de la haute direction visés, à l'exception du chef de la direction, aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres et des lignes directrices relatives à l'attribution d'options de l'exercice 2016. La juste valeur estimative des options attribuées représentait environ 100 % de leur salaire de base. Les droits afférents à toutes les options attribuées le 1^{er} avril 2015 sont acquis au taux de 20 % par année, à chacun des cinq premiers anniversaires de leur date d'attribution. Voir la rubrique « Régimes incitatifs à long terme » précédemment.

Le 1^{er} avril 2015, le comité de régie d'entreprise et des RH a attribué des UAP à tous les membres de la haute direction visés, à l'exception du chef de la direction, conformément au régime UAP et aux lignes directrices applicables aux attributions d'UAP établies pour l'exercice 2016. La juste valeur des UAP attribuées a représenté environ 100 % de leur salaire de base. Ces UAP ont été attribuées pour un cycle de trois ans se terminant le 31 mars 2018 et les droits y afférents seront acquis et les UAP seront versées aux participants à la fin du cycle de trois ans les critères d'acquisition suivants sont respectés :

- (i) 33 $\frac{1}{3}$ % du nombre d'UAP attribuées pour chaque exercice du cycle au cours duquel le rendement sur l'avoir des actionnaires moyen de Saputo inc., tel qu'il peut être ajusté (« RSA »), est \geq 16 % (l'objectif annuel);
- (ii) il est entendu que les droits afférents à 100 % des UAP attribuées seront acquis si le RSA cumulatif pour le cycle est \geq 48 % (l'objectif du cycle).

Le RSA est indiqué dans le rapport annuel de la Société. Le comité de régie d'entreprise et des RH a choisi le RSA comme critère d'acquisition puisqu'il est conforme à la philosophie de rémunération au rendement de la Société et vise à encourager les membres de la haute direction à établir des stratégies visant à augmenter la valeur des actions et à créer une valeur économique.

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

Versement des attributions d'UAP de l'exercice 2013

Les UAP attribuées le 1^{er} avril 2012 aux membres de la haute direction visés et aux autres cadres dirigeants dont les droits ont été acquis à l'atteinte du RSA pour le cycle de performance de trois ans clos le 31 mars 2015 sont indiquées dans le tableau ci-après.

Cycle annuel clos	Objectif annuel	Résultat	Pourcentage cumulatif d'UAP ⁽¹⁾
31 mars 2013	RSA ≥ 18 %	RSA = 23,0 %	33 1/3 %
31 mars 2014	RSA ≥ 18 %	RSA = 22,8 %	66 2/3 %
31 mars 2015	RSA ≥ 18 % ou objectif de RSA du cycle ≥ 54 %	RSA = 20,4 %, Objectif de RSA du cycle = 66,2 %	100 %

(1) Correspond au pourcentage cumulatif d'UAP attribuées le 1^{er} avril 2012 qui a atteint l'objectif annuel ou l'objectif de cycle, selon le cas.

Comme les critères d'acquisition des droits ont été atteints, le versement complet (100 %) des droits aux UAP attribuées le 1^{er} avril 2012 a eu lieu en juin 2015 conformément au régime UAP.

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

Rémunération directe totale cible pour l'exercice 2016

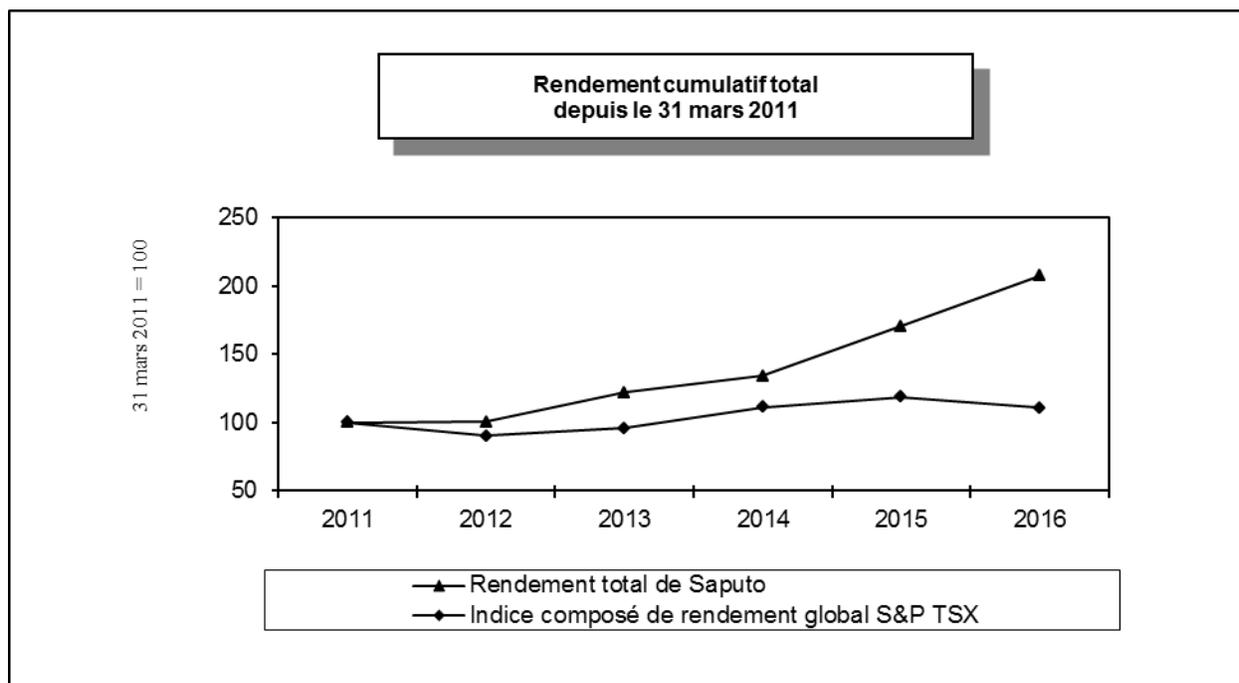
La rémunération directe totale cible des membres de la haute direction visés représente la somme du salaire, de la prime annuelle cible et de la juste valeur estimative des attributions d'incitatifs à long terme pour l'exercice 2016. La rémunération directe totale cible du président et chef de l'exploitation et du chef de la direction financière est légèrement supérieure au troisième quartile du groupe combiné, compte tenu de leur grande ancienneté. La rémunération directe totale du président et chef de l'exploitation de la Division Fromages (USA) est concurrentielle comparativement au troisième quartile du groupe de référence américain. La rémunération directe totale du président et chef de l'exploitation de la Division Aliments laitiers (USA) se situe entre le premier quartile et la médiane du groupe de référence américain et reflète sa nomination relativement récente. La rémunération directe totale du chef de la direction, qui ne reçoit pas d'incitatifs à long terme, est inférieure au premier quartile du groupe combiné.

Prestations d'assurance collective

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

Graphique de rendement

Le graphique qui suit compare, sur une base annuelle, le rendement cumulé total pour un actionnaire d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires avec celui de l'indice composé de rendement global S&P/TSX de la TSX au cours de la période de cinq exercices terminée le 31 mars 2016 (en supposant le réinvestissement de tous les dividendes).



	31/3/11	31/3/12	31/3/13	31/3/14	31/3/15	31/3/16
RENDEMENT TOTAL DE SAPUTO	100	101	122	134	171	207
INDICE COMPOSÉ DE RENDEMENT GLOBAL S&P/TSX	100	90	96	111	119	111

La rémunération des membres de la haute direction visés est établie conformément aux principes indiqués précédemment et n'est pas fondée expressément sur le rendement des actions ordinaires de la Société à la TSX, parce que le cours de ces actions est tributaire de facteurs externes qui échappent à la volonté de la Société et des membres de la haute direction visés. Par conséquent, la Société ne peut établir un lien direct entre l'évolution de la rémunération totale des membres de la haute direction visés et celle du cours des actions ordinaires depuis 2011. Au cours de la période couverte par le graphique, les salaires des membres de la haute direction visés ont été rajustés pour refléter l'étendue des responsabilités de chacun, leur expérience et leur contribution au succès de la Société, de même que l'évolution dans les groupes de référence utilisés et l'évolution des pratiques en matière de rémunération des groupes de référence pertinents. La rémunération variable annuelle et les UAP sont liées au rendement financier annuel de l'exploitation de la Société au cours de la période. Toutefois, les attributions d'options, tributaires du cours des actions ordinaires, lient les incitatifs éventuels des membres de la haute direction visés au rendement du cours des actions

ordinaires de la Société au cours de cette période et par la suite. La valeur des attributions d'options et d'UAP à la date d'attribution incluse dans la rémunération annuelle totale des membres de la haute direction visés ne reflète pas leur valeur finale au moment du paiement. Les versements totaux finaux aux membres de la haute direction visés dépendent des résultats d'exploitation et financiers et du rendement lié au cours des actions ordinaires de la Société pendant la période visée et par la suite.

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

Le tableau qui suit est un sommaire de la rémunération gagnée au cours des exercices terminés les 31 mars 2016, 2015 et 2014 sous forme de salaires, de primes, d'incitatifs à long terme, de prestations de retraite ou autres par les membres de la haute direction visés, soit le chef de la direction, le chef de la direction financière et les trois membres de la haute direction les mieux rémunérés de la Société. Certains éléments de cette rémunération sont décrits plus en détail dans les tableaux qui suivent.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$) ⁽¹⁾	Attributions fondées sur des options (\$) ⁽²⁾	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)		Valeur du régime de retraite (\$) ⁽⁴⁾	Autre rémunération (\$) ⁽⁵⁾	Rémunération totale (\$)
					Régimes incitatifs annuels ⁽³⁾	Régimes incitatifs à long terme			
Lino A. Saputo, Jr. Président	2016	1 300 000	–	–	3 900 000	–	–	–	5 200 000
	2015	1 100 000	–	–	2 162 600	–	–	–	3 262 600
	2014	1 100 000	–	–	2 157 980	–	–	–	3 257 980
Louis-Philippe Carrière Chef de la direction financière et Secrétaire	2016	840 000	839 991	576 602	1 260 252	–	651 500	–	4 168 345
	2015	800 000	800 022	629 844	709 200	–	531 600	–	3 470 666
	2014	675 000	337 516	609 222	597 233	–	1 900 100	–	4 119 071
Dino Dello Sbarba Président et chef de l'exploitation	2016	975 000	975 014	669 267	1 462 793	–	881 800	–	4 963 874
	2015	925 000	925 018	728 266	820 013	–	766 300	–	4 164 597
	2014	875 000	437 518	789 724	774 191	–	3 571 300	–	6 447 733
Terry Brockman Président et chef de l'exploitation Division Fromages (USA) ⁽⁶⁾	2016	851 156	679 991	466 773	1 064 158	–	338 400	–	3 400 478
	2015	711 564	645 010	507 813	664 756	–	246 400	–	2 775 543
	2014	635 000	312 477	564 094	415 326	–	707 100	–	2 633 997
Paul Corney Président et chef de la direction Division Aliments laitiers (USA) ⁽⁶⁾⁽⁷⁾	2016	625 850	499 995	343 218	782 469	–	190 800	50 404	2 492 736
	2015	468 860	424 977	334 611	504 769	–	217 700	–	1 950 917
	2014	300 000	29 996	169 373	72 052	–	37 100	–	608 521

(1) Ce montant correspond à la juste valeur de l'attribution d'UAP à la date d'attribution. Pour calculer la juste valeur de l'attribution d'UAP à la date d'attribution, nous avons supposé le versement intégral de l'attribution, ce qui est conforme à la méthode d'évaluation utilisée aux fins comptables. La juste valeur équivaut au nombre d'UAP attribuées les 1^{er} avril 2015, 2014 et 2013, 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.

- (2) Ce montant correspond au nombre d'options attribuées le 1^{er} avril 2015, multiplié par 6,02 \$ (5,46 \$ le 1^{er} avril 2014 et 5,77 \$ le 1^{er} avril 2013), soit la juste valeur des attributions d'options à la date d'attribution établie selon le modèle de Black-Scholes, méthodologie éprouvée, conforme à la méthode d'évaluation utilisée aux fins comptables, qui se fonde sur les hypothèses moyennes pondérées indiquées ci-après.

	<u>2016</u>	<u>2015</u>	<u>2014</u>
Taux d'intérêt sans risque :	0,80 %	1,71 %	1,34 %
Durée prévue des options :	5,3 ans	5,3 ans	5,5 ans
Volatilité :	21,19 %	23,43 %	26,96 %
Taux de dividende :	1,53 %	1,82 %	1,66 %

- (3) Voir la rubrique « Primes incitatives annuelles ». La Société verse en espèces chaque trimestre les montants gagnés concurremment à l'approbation par le conseil des états financiers trimestriels pertinents.
- (4) La valeur du régime de retraite comprend les coûts des services rendus et l'incidence des changements aux gains sur la valeur de l'obligation au titre des prestations définies. Pour l'exercice terminé le 31 mars 2014, elle comprenait également les coûts des services rendus antérieurement découlant des modifications apportées au cours de l'exercice 2014 au régime complémentaire de retraite à l'intention des membres de la haute direction. Voir la rubrique « Régime de retraite à prestations déterminées » pour de plus amples renseignements.
- (5) Ces montants représentent la valeur totale des avantages indirects et des autres avantages personnels lorsqu'elle dépasse le moins élevé des montants suivants : (i) 50 000 \$; (ii) dix pour cent du salaire annuel total du membre de la haute direction visé pour l'exercice. Les montants indiqués pour M. Corney pour l'exercice 2016 tiennent compte de l'allocation de logement totale de 31 800 \$ US qui lui a été versée relativement à sa relocalisation du Canada vers les États-Unis. Les avantages indirects et les autres avantages personnels versés en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens selon le taux de change de 1,2517, soit le taux de change de la Banque du Canada pour 1 \$ US à la clôture le 25 mars 2015.
- (6) La rémunération de M. Brockman et M. Corney leur a été versée en dollars américains. Les taux de change utilisés pour ces renseignements étaient de 1,016, de 1,1032 et de 1,2517, soit le taux de change de la Banque du Canada pour 1 \$ US à la clôture le 28 mars 2013, le 27 mars 2014 et le 25 mars 2015 respectivement.
- (7) M. Corney a été nommé président et chef de l'exploitation, Division Aliments laitiers (USA) le 1^{er} avril 2014. Avant cette date, il était vice-président principal, Ventes au détail, Division Produits laitiers (Canada).

Attributions en vertu du régime incitatif

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 2016. La Société a effectué pour la première fois des attributions fondées sur des actions à des membres de la haute direction visés le 1^{er} avril 2012, avec la création du régime UAP.

Attributions fondées sur des actions et des options en cours

Nom	Date d'attribution	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions		
		Nombre d'actions ordinaires sous-jacentes aux options non exercées	Prix d'exercice des options (\$/action)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ⁽¹⁾ (\$)	Nombre d'actions ordinaires ou d'unités dont les droits n'ont pas été acquis (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽²⁾ (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)
Lino A. Saputo, Jr.	-	-	-	-	-	-	-	-
Louis-Philippe Carrière	01/04/2011	14 462	21,610	01/04/2021		-		
	01/04/2012	84 850	21,480	01/04/2022		-		
	01/04/2013	105 676	25,550	01/04/2023		13 210		
	01/04/2014	115 356	27,740	01/04/2024		28 840		-
	01/04/2015	95 781	35,080	01/04/2025	5 932 348	23 945	2 748 032	
Dino Dello Sbarba	01/04/2011	78 088	21,610	01/04/2021		-		
	01/04/2012	130 354	21,480	01/04/2022		-		
	01/04/2013	136 986	25,550	01/04/2023		17 124		
	01/04/2014	133 382	27,740	01/04/2024		33 346		
	01/04/2015	111 174	35,080	01/04/2025	8 979 455	27 794	3 258 913	-
Terry Brockman	01/04/2007	75 792	11,545	01/04/2017		-		
	01/04/2008	80 906	13,905	01/04/2018		-		
	01/04/2009	105 140	10,700	01/04/2019		-		
	01/04/2010	89 530	14,660	01/04/2020		-		
	01/04/2011	65 942	21,610	01/04/2021		-		
	01/04/2012	98 580	21,480	01/04/2022		-		
	01/04/2013	97 848	25,550	01/04/2023		12 230		
	01/04/2014	93 006	27,740	01/04/2024		23 252		
	01/04/2015	77 537	35,080	01/04/2025	16 877 431	19 384	2 284 620	-
Paul Corney	01/04/2011	3 902	21,610	01/04/2021		-		
	01/04/2012	13 500	21,480	01/04/2022		-		
	01/04/2013	17 612	25,550	01/04/2023		1 174		
	01/04/2014	54 284	27,740	01/04/2024		15 320		
	01/04/2015	57 013	35,080	01/04/2025	1 762 247	14 253	1 280 305	-

(1) Cette valeur correspond à la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires le 31 mars 2016 à la TSX (41,64 \$) et le prix d'exercice. Cette valeur n'a pas encore été réalisée et pourrait ne jamais l'être. Le gain réel, le cas échéant, dépendra de la valeur des actions ordinaires aux dates où les options sont exercées par rapport au prix d'exercice (voir la rubrique « Régimes incitatifs à long terme »).

(2) Cette valeur correspond au versement intégral des attributions, soit 100 % du nombre d'UAP attribuées les 1^{er} avril 2013, 2014 et 2015, multiplié par le cours de clôture des actions ordinaires le 31 mars 2016 à la TSX (41,64 \$). Une partie de cette valeur n'a pas été réalisée et pourrait ne jamais l'être. Le gain réel, le cas échéant, dépendra du respect des critères d'acquisition et de la valeur des actions ordinaires à la date à laquelle les UAP dont les droits ont été acquis seront versées (voir la rubrique « Régimes incitatifs à long terme »).

Le tableau qui suit présente, pour chaque membre de la haute direction visé, la valeur des attributions aux termes de régimes incitatifs dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice 2016 et le montant des primes gagnées afférentes au rendement atteint au cours de l'exercice 2016.

Attributions en vertu d'un régime incitatif – valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice			
Nom	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice⁽¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice⁽²⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice⁽³⁾ (\$)
Lino A. Saputo, Jr.	-	-	3 900 000
Louis-Philippe Carrière	1 247 149	363 400	1 260 252
Dino Dello Sbarba	1 466 269	447 203	1 462 793
Terry Brockman	1 128 232	338 183	1 064 158
Paul Corney	401 533	42 660	782 469

- (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 1^{er} avril 2015 (35,01 \$), date d'acquisition des droits, et le prix d'exercice. Cette valeur n'a pas été réalisée et pourrait ne jamais l'être. Le gain 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. La première attribution aux termes du régime UAP a été effectuée le 1^{er} avril 2012 et les droits afférents aux UAP attribuées ont été acquis et payés intégralement en juin 2015 puisque tous les critères d'acquisition ont été respectés. Voir « Versement des attributions d'UAP de l'exercice 2013 ». Les droits afférents aux UAP attribuées aux termes du régime UAP le 1^{er} avril 2013 seront acquis le 2 juin 2016, sous réserve du respect des critères d'acquisition. Les droits afférents aux UAP attribuées aux termes du régime UAP les 1^{er} avril 2014 et 2015 seront acquis après la fin du cycle de performance se terminant respectivement les 31 mars 2017 et 2018, sous réserve du respect des critères d'acquisition. Voir la rubrique « Régimes incitatifs à long terme — Régime d'unités d'actions de performance ».
- (3) Ce montant correspond au montant indiqué dans le « Tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés ».

Régime de retraite à prestations déterminées

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

Aux termes des régimes de retraite et à compter de l'âge normal de la retraite, les participants ont droit à des prestations de retraite équivalant à 2 % de leurs gains moyens de fin de carrière respective, multiplié par le nombre d'années de service décomptées. Les gains moyens en 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. Le maximum annuel des prestations de retraite payables, compte non tenu de la réduction applicable pour retraite anticipée, est limité à 60 % du salaire de base moyen du participant, soit le salaire de base moyen touché durant les 36 mois consécutifs de la période de dix ans précédant la date de la retraite au cours desquels le salaire de base est le plus élevé. Les années de service décomptées correspondent à la période de service débutant après le 1^{er} janvier 2004. Toutefois, chaque participant qui a adhéré au régime complémentaire de retraite le 1^{er} janvier 2004 accumule des prestations équivalant à 3 % de ses gains moyens de fin de carrière, multiplié par le nombre d'années de service décomptées. Les membres de la haute direction visés à qui cette disposition s'applique sont MM. Carrière et Dello Sbarba.

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, les membres qui prennent leur retraite à 55 ans recevront des prestations de retraite réduites de ¼ de 1 % pour chaque mois entre la date de retraite réelle et la date de l'âge normal de la retraite.

Si un participant a un conjoint au moment de la retraite, la prestation payable à son conjoint sera calculée sur la base d'une rente réversible réduite à 60 % au décès du participant. À défaut d'avoir un conjoint au moment de la retraite, le mode de paiement normal sera une pension viagère garantie pour dix ans.

Le tableau qui suit présente, pour chaque membre de la haute direction visé, les années de service admissibles et les prestations de retraite annuelles prévues payables à l'âge de 65 ans et constituées en date du 31 mars 2016, auxquelles le participant aura droit s'il demeure un employé de la Société jusqu'à 65 ans aux termes du régime de retraite agréé et du régime complémentaire de retraite combinés. Le tableau présente également les modifications apportées à l'obligation au titre des prestations constituées entre le 31 mars 2015 et le 31 mars 2016, y compris les frais annuels attribuables aux éléments rémunératoires pour l'exercice 2016. Pour calculer ces montants, les mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour déterminer l'obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice et présentées dans les états financiers de la Société pour l'exercice terminé le 31 mars 2016 ont été utilisées, et ce, conformément aux principes comptables utilisés par la Société. Pour plus de renseignements, voir la note des états financiers de la Société pour l'exercice terminé le 31 mars 2016 décrivant les régimes de retraite et autres régimes d'avantages sociaux. Voir la rubrique « Information additionnelle ».

Tableau des régimes à prestations déterminées

Nom	Nombre d'années de service décomptées	Prestations annuelles payables (\$)		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies (\$)	Variations attribuables à des éléments rémunérateurs (\$)	Variations attribuables à des éléments non rémunérateurs (\$)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies (\$)
		À la fin de l'exercice	À 65 ans				
Lino A. Saputo, Jr.	-	-	-	-	-	-	-
Louis-Philippe Carrière	12,25	463 000	525 000	6 310 300	651 500	(664 900)	6 296 900
Dino Dello Sbarba	12,25	555 000	615 000	9 256 100	881 800	(612 900)	9 525 000
Terry Brockman	10,00	290 000	561 800	3 013 400	338 400	68 600	3 420 400
Paul Corney	2,00	31 200	161 200	187 600	190 800	81 700	460 100
	12,25 ⁽¹⁾	35 500	35 500	640 600	-	(37 900)	602 700

(1) Correspond au nombre d'années de service décomptées pour M. Corney aux termes du régime de retraite à prestations déterminées de la Division Produits laitiers (Canada) de Saputo. Sa participation à ce régime est en raison du poste qu'il occupait au sein d'une entreprise acquise par la Société en 2001. Aux termes de ce régime de retraite à prestations déterminées, à compter de leur âge de la retraite respectif, les participants ont droit à des prestations de retraite équivalant à 2 % de leur salaire de base moyen de fin de carrière, multiplié par le nombre d'années de service décomptées. De plus, la prestation annuelle totale versée à la retraite aux termes de ce régime de retraite est limitée par la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Selon les limites en vigueur en 2016, la prestation annuelle de retraite maximale est équivalente à 2 890 \$, multipliés par les années de service décomptées pour M. Corney. Cette limite est indexée annuellement.

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

CESSATION D'EMPLOI ET CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Aucun contrat, aucune entente ni aucun autre engagement relatif à l'emploi, à une cessation d'emploi, à un changement de contrôle ou à un changement de responsabilités découlant d'un changement de contrôle n'existe entre la Société et les membres de la haute direction visés, à

l'exception de ce qui est indiqué aux rubriques « Éléments de la rémunération des membres de la haute direction — Régimes incitatifs à long terme — Régime d'unités d'actions de performance », « Éléments de la rémunération des membres de la haute direction — Régime de retraite à prestations déterminées » et « Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres ». Comme mentionné, le chef de la direction n'a reçu aucun incitatif à long terme puisque sa participation dans l'actionnaire principal constitue un incitatif à long terme suffisant.

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

Le tableau qui suit présente, en date du 31 mars 2016, l'unique régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres (le « régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres ») qui a déjà été approuvé par les porteurs de titres et aux termes duquel des titres de participation de la Société peuvent être émis.

Information sur le régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres			
Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options, des bons ou des droits en circulation (a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation	Nombre de titres restants à émettre en vertu du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a))
Régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres approuvé par les porteurs	16 903 824	24,41 \$	12 381 559

Le 1^{er} avril 2015, le comité de régie d'entreprise et des RH a attribué un total de 3 280 395 options aux participants aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres à un prix d'exercice de 35,08 \$ par action, ce qui représente 0,8 % des actions ordinaires en circulation à cette date. Le 1^{er} avril 2016, le comité de régie d'entreprise et des RH a attribué un total de 4 218 934 options aux participants aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres à un prix d'exercice de 41,40 \$ par action, ce qui représente 1,07 % des actions ordinaires en circulation à cette date.

Le texte suivant présente un sommaire des principales caractéristiques du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres mis sur pied pour attirer et maintenir en poste des employés et des dirigeants qui possèdent l'expérience et les compétences voulues, ainsi qu'encourager ces personnes à devenir propriétaires d'actions.

La Société a un régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres pour les employés à temps plein et les membres de la direction de la Société et de ses filiales. Les administrateurs ne participent pas au régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres. Les modalités et le prix d'exercice de chaque option, le nombre d'actions ordinaires visées par chaque option ainsi

que les périodes d'acquisition des droits aux options sont déterminés par le comité de régie d'entreprise et des RH au moment de l'attribution des options. Le régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres prévoit que le prix d'exercice des options attribuées avant le 31 juillet 2007 ne peut être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour ouvrable précédant immédiatement la date d'attribution. Dans le cas des options attribuées par la suite, le régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres prévoit que le prix d'exercice ne peut être inférieur au cours moyen pondéré en fonction du volume pour les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution. Les options attribuées aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres ne peuvent être cédées et expirent dix ans après la date d'attribution; toutefois, si la date d'expiration d'une option tombe au cours d'une période d'interdiction d'opérations ou au cours de la période de neuf jours ouvrables suivant l'expiration d'une période d'interdiction d'opérations, cette date d'expiration sera automatiquement prorogée jusqu'au dixième jour ouvrable suivant la fin de cette période. Les droits afférents aux options qui ont été attribuées en vertu du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres sont acquis au cours d'une période de cinq ans au taux de 20 % par année. Le prix d'exercice peut être réglé en espèces ou au moyen d'un mécanisme de levée sans décaissement d'un courtier, lequel entraîne la déduction corrélative intégrale de la réserve d'actions ordinaires. Le nombre maximum d'actions ordinaires qui peuvent être visées par des options attribuées en faveur d'une personne donnée ne peut dépasser 5 % du nombre total d'actions ordinaires en circulation. Le nombre maximum d'actions ordinaires qui peuvent être émises à des initiés de la Société ne peut dépasser 10 % des actions ordinaires de la Société en circulation à ce moment. De plus, le nombre maximum d'actions ordinaires émises à des initiés de la Société au cours d'une année ne peut dépasser 10 % des actions ordinaires de la Société en circulation à ce moment.

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

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

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

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

Il est entendu que ces modifications des conditions d'une option déjà attribuée ne peuvent entraîner une dilution importante ou déraisonnable des titres en circulation de la Société ou procurer des avantages supplémentaires à des participants admissibles, particulièrement des initiés, au détriment de la Société et de ses porteurs de titres existants, auquel cas l'approbation des actionnaires de la Société doit être obtenue.

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

- (i) augmenter le nombre maximum d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, sauf pour ce qui est des rajustements en cas de fractionnement, de regroupement, de conversion ou de reclassement des actions ordinaires par la Société ou de toute autre mesure de nature similaire prise par la Société et qui a des effets sur les actions ordinaires;
- (ii) réduire le prix d'exercice ou d'achat d'une option;
- (iii) prolonger la durée d'une option;
- (iv) modifier une catégorie de personnes admissibles à participer au régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres;
- (v) apporter des modifications qui permettraient qu'une option attribuée aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres soit cessible d'une façon autre que par testament ou en vertu du droit successoral (règlement de succession).

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

Le régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres prévoit que à la survenance (i) d'un projet de fusion ou de regroupement de la Société, (ii) d'un projet de liquidation ou de dissolution de la Société, (iii) d'une offre d'achat des actions ordinaires ou d'une partie de celles-ci présentée à tous les porteurs d'actions ordinaires ou (iv) d'un changement de contrôle, le conseil

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

En date du 24 mai 2016, des 45 498 260 actions ordinaires autorisées aux fins d'émission aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, 16 648 938 actions ordinaires avaient été émises (soit 4,2 % des actions ordinaires en circulation à cette date), 20 633 164 options étaient en cours (soit 20 633 164 actions ordinaires ou 5,3 % des actions ordinaires en circulation à cette date) et 8 216 158 options étaient disponibles pour des attributions futures (soit 8 216 158 actions ordinaires ou 2,1 % des actions ordinaires en circulation à cette date). Des 20 633 164 options en cours en date du 24 mai 2016, 9 720 634 options pouvaient être exercées et les droits afférents à 10 912 530 options seront acquis au taux de 20 % par année, à chacun des cinq premiers anniversaires de la date d'attribution.

ASSURANCE DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS

La Société souscrit une assurance de la responsabilité civile d'au plus 100 millions de dollars pour ses administrateurs et dirigeants en tant que groupe, laquelle est sujette à une franchise d'un montant variant entre 500 000 \$ et 1 million de dollars, selon le type de réclamation. Pour l'exercice 2016, la prime annuelle totale de cette assurance s'est élevée à 256 110 \$, dont la totalité a été payée par la Société et imputée aux résultats.

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

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

NOMINATION DES AUDITEURS

Deloitte s.e.n.c.r.l., comptables agréés, agissent comme auditeurs de la Société depuis 1992.

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

Au cours de l'exercice 2016, la Société a chargé ses auditeurs, Deloitte s.e.n.c.r.l., de lui rendre des services. Les détails des services rendus par Deloitte s.e.n.c.r.l. et les honoraires qui leur ont été

versés sont présentés à la rubrique « Honoraires versés aux auditeurs externes (par catégorie) » de la notice annuelle de la Société pour l'exercice terminé le 31 mars 2016. Une copie de ce document est accessible en ligne sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com et sur demande adressée au Secrétaire de la Société, à son siège social situé au 6869, boulevard Métropolitain Est, Montréal (Québec) H1P 1X8, téléphone : 514 328-6662.

DIRIGEANTS ET AUTRES PERSONNES INTÉRESSÉS DANS DES OPÉRATIONS

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

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

Les propositions des actionnaires soumises aux actionnaires de la Société sont jointes en annexe A. Pour tous les motifs indiqués après les propositions qui figurent à l'annexe A, le conseil recommande aux actionnaires de voter contre ces propositions. **Les personnes dont le nom figure sur le formulaire de procuration ci-joint exerceront les droits de vote afférents aux actions ordinaires représentées par le formulaire de procuration contre les propositions des actionnaires, sauf si l'actionnaire de la Société a donné des directives contraires dans le formulaire de procuration.**

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. La Société doit recevoir toutes les propositions des actionnaires au plus tard le 4 mars 2017.

INFORMATION ADDITIONNELLE

L'information financière de la Société pour l'exercice terminé le 31 mars 2016 est incluse dans les états financiers consolidés de la Société et dans les notes s'y rapportant, ainsi que dans le rapport de gestion l'accompagnant. Une copie de ces documents et de toute information additionnelle concernant la Société est accessible en ligne sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com et sur demande adressée au Secrétaire de la Société, à son siège social situé au 6869, boulevard Métropolitain Est, Montréal (Québec) H1P 1X8, téléphone : 514 328-6662.

GÉNÉRALITÉS

Sauf indication contraire, les renseignements figurant aux présentes sont fournis en date du 24 mai 2016. 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 2 juin 2016

(signé) Emanuele (Lino) Saputo
Emanuele (Lino) Saputo, C.M., O.Q., D^r h.c.
Président du conseil

ANNEXE A – PROPOSITIONS D’ACTIONNAIRES

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

Première proposition – Représentation féminine

Il est proposé que le conseil d’administration se dote de moyens, d’objectifs et d’échéance comme souhaité par les autorités réglementaires.

Arguments du MÉDAC :

À l’heure actuelle, trois des neuf administrateurs (33 %) sont des femmes, 18 % des membres de la haute direction et des vice-présidents à la direction de la Société (2 sur 11) sont des femmes, et 10 des 95 membres de la direction de la Société et de ses principales filiales qui occupent un poste de vice-président ou un poste supérieur sont des femmes (11 %).

Afin que l’entreprise poursuive ses efforts dans ce domaine et améliore sa performance notamment en regard de la haute direction, nous demandons que l’entreprise se dote d’objectifs et d’échéances précis.

Une telle pratique permet d’affirmer l’importance que la haute direction accorde à ce dossier et d’établir un plan d’action pour atteindre les objectifs fixés sur une période précise pour assurer une véritable égalité des chances ce, à compétences, expériences et volontés égales.

Arguments de la Société :

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

Comme il est indiqué plus en détail à la rubrique « Diversité – Conseil d’administration », le comité de régie d’entreprise et des RH de la Société, auquel il incombe de recommander au conseil des candidats aux postes d’administrateur, a intégré la politique de diversité du conseil à son processus de sélection et de nomination des administrateurs. Le comité de régie d’entreprise et des RH de la Société, lorsqu’il étudie les candidatures éventuelles, évalue leur mérite en fonction d’un ensemble d’aptitudes, de formations, d’expériences et de connaissances, notamment en tenant compte de facteurs liés à la diversité comme le sexe, l’âge et la région géographique ainsi que d’autres caractéristiques des collectivités dans lesquelles la Société est présente et exerce ses activités. Le conseil a décidé de ne pas fixer de cible de représentation des femmes au conseil. Même si le conseil n’a pas fixé de telle cible, il accorde une grande valeur à la diversité et continue de s’engager pleinement à ce que les femmes soient bien représentées au conseil.

Saputo accorde cette même valeur à la diversité au sein de la direction qu’au sein du conseil et elle s’efforce d’intégrer la diversité et l’inclusion dans sa culture d’entreprise. La Société, quand elle cherche à combler des postes de dirigeants et de gestionnaires, croit qu’il est nécessaire d’avoir des représentants des deux sexes. Même si elle cherche à recruter ou à nommer les personnes les plus qualifiées pour un poste en particulier, sans égard à leurs caractéristiques personnelles, elle

reconnaît la valeur de la diversité, notamment la diversité des sexes, qui offre un échange plus approfondi de points de vue et améliore ses activités.

La Société est fière de former ses employés à l'interne et de leur offrir des occasions d'avancement. Elle s'est dotée d'un programme de leadership afin de veiller à ce que son réseau de talents soit convenablement développé. Elle s'est toutefois abstenue d'adopter des cibles précises en matière de diversité afin de pouvoir repérer les meilleurs candidats en fonction des compétences, de l'expérience et des qualités prouvées de leadership. La Société croit que le moyen le plus efficace d'atteindre son objectif d'augmenter le nombre de femmes à des postes de direction est de repérer les femmes à fort potentiel au sein de la Société, d'y cultiver leur talent et de tenir compte de la diversité lorsque le recrutement se fait à l'extérieur.

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

Deuxième proposition – Vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique visant l'implantation du vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants.

Arguments du MÉDAC :

Lors de la dernière assemblée annuelle, la proposition visant l'adoption d'une politique de vote consultatif sur la rémunération des cinq plus hauts dirigeants de l'entreprise a reçu l'appui de 58,7 % des votes subalternes — soit les votes dont la famille Saputo ne détient pas les droits. Un tel vote d'appui témoigne bien de la volonté des actionnaires d'exprimer leur opinion sur cette question ainsi que leur intérêt.

Dans sa réponse à notre proposition, la direction de Saputo écrivait : « La Société est d'avis que la rémunération des membres de sa haute direction, notamment des membres de la haute direction visés, est une question complexe qui nécessite des délibérations approfondies au fil du temps en vue d'obtenir la bonne combinaison ou le bon équilibre, et que ce processus ne se prête pas à un vote direct < en faveur > ou < contre >. »

Rappelons que près de 150 entreprises canadiennes ont adopté une politique de vote consultatif. Un tel vote permet aux organisations d'obtenir une indication du taux de satisfaction ou de mécontentement de ses actionnaires en regard d'un sujet qui suscite l'intérêt de tous. Dans l'éventualité d'un vote « contre » élevé, il permet au conseil d'administration d'adopter des mesures de redressement avant que la situation ne dégénère, affecte négativement la réputation de l'entreprise et conduise à des abstentions élevées en regard de l'élection de certains administrateurs qui pourrait provoquer leur démission en vertu de la politique de vote majoritaire.

Arguments de la Société :

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

La Société et le conseil sont conscients de l'importance qu'accordent les actionnaires à l'efficacité des programmes de rémunération des membres de la haute direction et ils souscrivent pleinement à une communication proactive, ouverte et interactive avec les actionnaires qui permet la réception de commentaires pertinents et précis, qui peuvent être étudiés et utilisés pour répondre rapidement aux inquiétudes des actionnaires.

L'année dernière, la même proposition a été soumise au vote des actionnaires de la Société par le MÉDAC. Les actionnaires de la Société ont eu l'occasion d'exprimer leur point de vue sur cette proposition qui a été rejetée par 69,93 % des voix exprimées.

La Société et le conseil réaffirment leur position, qui a été confirmée par la majorité des actionnaires de la Société à la dernière assemblée annuelle des actionnaires. En élisant les membres qui constituent le conseil chaque année, les actionnaires leur confient le mandat bien défini de superviser la gestion des activités et des affaires internes de la Société. Une des principales responsabilités du conseil est de superviser la politique de rémunération des membres de la haute direction de la Société afin de stimuler des rendements sur les investissements et la croissance à long terme. La Société est d'avis que la rémunération des membres de sa haute direction, notamment des membres de la haute direction visés, est une question complexe qui nécessite des délibérations approfondies au fil du temps en vue d'obtenir la bonne combinaison ou le bon équilibre.

Afin de s'acquitter de ses responsabilités avec rigueur, le conseil est épaulé par le comité de régie d'entreprise et des RH, composé entièrement de membres indépendants. Tous les membres du comité de régie d'entreprise et des RH, qui a notamment pour responsabilité de veiller à ce que les politiques et les pratiques de rémunération des membres de la haute direction de la Société soient adaptées aux activités de la Société, comptent tous de l'expérience en matière de rémunération des membres de la haute direction. Lorsqu'il présente des recommandations au conseil d'administration en matière de rémunération, le comité de régie d'entreprise et des RH met à profit ses compétences et ses connaissances relatives à la Société, à ses activités et au marché dans lequel elle évolue, il peut compter sur les conseils de professionnels externes, et il suit le processus décrit à la rubrique « Analyse de la rémunération ». En ce qui concerne les conseils de professionnels externes, le comité de régie d'entreprise et des RH a retenu les services, au cours des dix dernières années, de PCI-Perrault Conseil Inc. (« PCI »), société indépendante d'experts-conseils en rémunération, pour qu'elle fournisse des conseils sur le caractère concurrentiel et adéquat des programmes de rémunération à l'intention des membres de la haute direction de la Société. Les services rendus par PCI comprennent des conseils sur les politiques et pratiques en matière de rémunération, y compris les salaires de base, les programmes incitatifs à court et à long termes et les prestations de retraite. Le comité de régie d'entreprise et des RH agit par conséquent d'une manière rigoureuse et éclairée.

La Société est d'avis que le comité de régie d'entreprise et des RH est le mieux placé pour superviser la rémunération des membres de la haute direction de la Société, et qu'il ne devrait pas être remplacé par un vote des actionnaires, même s'il n'est pas contraignant, sur la rémunération des membres de la haute direction.

Par conséquent, le conseil est d'avis que l'adoption de la présente proposition ne serait pas dans l'intérêt de la Société et de ses actionnaires. Au lieu de tenir un tel vote, le conseil invite les actionnaires qui ont des questions et des commentaires sur la politique de rémunération de la Société à les soumettre à la Société ou au président du comité de régie d'entreprise et des RH.

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

ANNEXE B – MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration (le « CA ») a la responsabilité de gérance 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 en tenant compte du meilleur intérêt de la Société et de ses actionnaires en général. Le rôle de la direction est de mener les opérations quotidiennes de la Société de façon à atteindre cet objectif.

STRUCTURE

- Les administrateurs sont élus annuellement par les actionnaires de la Société et, avec les administrateurs nommés entre les assemblées annuelles pour combler une vacance ou à titre d'administrateur additionnel, ils constituent collectivement le CA de la Société.
- Le CA doit être composé en majorité d'administrateurs indépendants au sens de la législation applicable.
- 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 spéciales au besoin. Des réunions du CA peuvent être tenues à la demande de tout administrateur.
- Les administrateurs indépendants se réunissent entre eux sans la présence de la direction, après chacune des réunions du CA. Le président du CA ou l'administrateur en chef si le président du conseil n'est pas un administrateur indépendant, préside ces réunions.
- 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.
- Le CA peut inviter, au besoin, toute personne jugée pertinente pour assister à une réunion du CA et participer aux discussions portant sur les affaires de la Société. Toutefois, cette personne qui est invitée ne peut en aucun temps voter lors d'une réunion du CA.
- 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, avec des copies au chef de la direction de même qu'au chef de la direction financière.
- Le CA a libre accès aux membres de la haute direction, aux autres membres du personnel ainsi qu'aux documents de la Société et des membres de son groupe et on lui accorde les ressources nécessaires pour s'acquitter de ses fonctions et pour retenir les services de conseillers externes pour le seconder dans l'exécution de son mandat.

RESPONSABILITÉS

Le CA assume les responsabilités suivantes :

- 1) réviser et approuver la planification stratégique de la Société, à savoir : l'identification des objectifs à court, moyen et long terme, tant quantitatifs que qualitatifs, l'approbation annuelle des stratégies propres à leur réalisation en tenant compte des opportunités et des risques et le suivi des réalisations par la direction;
- 2) réviser et approuver le budget annuel de la Société;
- 3) étudier et approuver périodiquement les résultats obtenus par la Société, les comparer avec les objectifs poursuivis, déterminer les causes des écarts observés et approuver les correctifs appropriés, le cas échéant;
- 4) réviser et approuver la politique de dividendes ainsi qu'approuver le paiement de dividendes, le cas échéant;
- 5) s'assurer, dans la mesure du possible, de l'intégrité du chef de la direction et des autres membres de la haute direction et que ces derniers promeuvent une culture d'intégrité au sein de la Société;
- 6) réviser et approuver la nomination, la rémunération, l'indemnisation ainsi que les plans de relève et la formation du chef de la direction, du président et chef de l'exploitation, du chef de la direction financière, du chef de la direction des ressources humaines et des présidents de divisions;
- 7) réviser la performance du chef de la direction en tenant compte de sa description de tâches et des objectifs à être rencontrés;
- 8) mettre en place et superviser le processus d'évaluation de la performance du CA et des administrateurs de même qu'évaluer périodiquement leur performance;
- 9) mettre en place et superviser le processus de sélection et de recrutement des candidats au poste d'administrateurs;
- 10) déterminer le statut d'indépendance ou non de chacun des administrateurs;
- 11) mettre en place et superviser le programme d'orientation et de formation continue des administrateurs;
- 12) réviser et approuver la rémunération et l'indemnisation des administrateurs;
- 13) 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;
- 14) identifier les principaux risques associés aux activités de la Société et s'assurer de la mise en place de mesures appropriées permettant la gestion de ces risques;

- 15) surveiller l'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de la Société;
- 16) veiller à la conformité aux lois, règlements et normes applicables à la Société et à ses activités;
- 17) mettre en place et surveiller la mise en application de la politique environnementale;
- 18) mettre en place et surveiller la mise en application de la politique sur la qualité et la sécurité des produits;
- 19) 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, la circulaire de sollicitation de procurations, la notice annuelle et le rapport annuel;
- 20) approuver les acquisitions et les ventes importantes d'actifs ou d'actions, tout contrat important, y compris les conventions relatives au financement et conventions en vertu desquelles des cautionnements sont donnés ou des éléments d'actifs importants sont donnés en garantie ainsi que toute autre matière importante ou tout développement important concernant la Société ou son industrie;
- 21) 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;
- 22) mettre en place et surveiller la mise en application du code d'éthique;
- 23) mettre en place des mesures appropriées pour la réception de commentaires de la part des actionnaires de la Société;
- 24) réviser annuellement le mandat du CA;
- 25) étudier toute autre matière ou question qui pourrait lui être référée par l'un de ses comités ou pour laquelle le CA juge approprié d'être mandaté pour agir.

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.

Le CA peut demander l'aide des comités du CA dans l'accomplissement de ses tâches et leur déléguer des responsabilités lorsqu'il le juge approprié.