

Circulaire de sollicitation de procurations

Le 7 juin 2018

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.....	19
RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION.....	33
CESSATION D'EMPLOI ET CHANGEMENT DE CONTRÔLE.....	56
TITRES POUVANT ÊTRE ÉMIS EN VERTU DE RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉE SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES.....	56
PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION.....	60
NOMINATION DES AUDITEURS.....	60
DIRIGEANTS ET AUTRES PERSONNES INTÉRESSÉS DANS DES OPÉRATIONS.....	61
PROPOSITION D'ACTIONNAIRE.....	61
INFORMATION ADDITIONNELLE.....	61
GÉNÉRALITÉS.....	61
APPROBATION DES ADMINISTRATEURS.....	62
ANNEXE A – PROPOSITION D'ACTIONNAIRE.....	63
ANNEXE B – MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION.....	66

RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE

SOLLICITATION DE PROCURATIONS

La présente circulaire de sollicitation de procurations (la « circulaire ») vous est remise dans le cadre de la sollicitation par la direction (la « direction ») de Saputo inc. (« Saputo » ou la « Société ») de procurations qui seront utilisées pour voter à l'assemblée annuelle (l'« assemblée ») des porteurs d'actions ordinaires de la Société (les « actions ordinaires ») qui se tiendra le 7 août 2018 à l'heure, au lieu et aux fins indiqués dans l'avis de convocation (l'« avis de convocation ») ci-joint, et à toute reprise de celle-ci.

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

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

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

NOMINATION DES FONDÉS DE POUVOIR

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

VOTE PAR PROCURATION

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

POUR :

- l'élection des administrateurs;
- la nomination des auditeurs;

CONTRE :

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

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

Pour que les droits de vote visés par la procuration puissent être exercés à l'assemblée, le secrétaire de la Société doit recevoir la procuration au plus tard à 10 h (HAE) le 3 août 2018 ou, si l'assemblée est ajournée, au moins 48 heures (à l'exclusion des fins de semaine et des jours fériés) avant la reprise de l'assemblée.

RÉVOCATION DES PROCURATIONS

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

CONDITIONS DE VOTE

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

ACTIONNAIRES NON INSCRITS

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

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

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

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

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

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

ACTIONS COMPORTANT UN DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS

Les actions ordinaires sont les seuls titres du capital-actions de la Société. En date du 29 mai 2018, la Société avait 387 697 959 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 21 juin 2018 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 29 mai 2018, les seules personnes physiques ou morales qui étaient, directement ou indirectement, propriétaires inscrits ou véritables de 10 % ou plus des actions ordinaires émises et en circulation ou qui exerçaient un contrôle ou une emprise sur celles-ci étaient les suivantes :

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

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

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

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Pour l'exercice 2019, le conseil propose d'être composé de dix membres et de nommer les dix membres actuels du conseil comme candidats aux postes d'administrateurs. **Sauf lorsque l'autorisation de voter en faveur des administrateurs est révoquée, les personnes dont le nom figure sur le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter POUR l'élection des dix candidats dont le nom figure aux tableaux qui suivent.** Le vote à l'égard de chaque administrateur sera tenu sur une base individuelle. Tous les candidats ont démontré qu'ils ont le droit de siéger à titre d'administrateurs s'ils sont élus et qu'ils ont la volonté de le faire. Chaque administrateur élu demeurera en fonction jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Société ou jusqu'à ce que son successeur soit dûment élu, à moins que son poste ne devienne vacant plus tôt conformément aux dispositions pertinentes des lois applicables.

Les tableaux qui suivent indiquent le nom, l'âge et le lieu de résidence de chaque personne proposée par le conseil comme candidat au poste d'administrateur, l'année au cours de laquelle chaque candidat est devenu administrateur pour la première fois, sa fonction principale, son indépendance par rapport à la Société, sa biographie, sa présence au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes, les comités du conseil d'administration dont il est membre, le cas échéant, le nombre de titres de la Société dont il avait, directement ou indirectement, la propriété véritable ou le contrôle en date du 29 mai 2018. Voir la rubrique « Grille des compétences » pour de plus amples renseignements sur les compétences des candidats.



LINO A. SAPUTO, JR.
Président du conseil et chef de la direction de la Société
Québec, Canada
51 ans

Administrateur depuis 2001
Non indépendant
Avoirs : 136 822 actions ordinaires
Valeur (\$) ⁽¹⁾ : 5 657 590

Lino A. Saputo, Jr. s'est joint à la Société en 1988 à titre d'adjoint administratif. En 1993, il est devenu vice-président, Opérations et, en 1998, vice-président exécutif, Opérations. De juillet 2001 à janvier 2004, il a été président et chef de l'exploitation de la Division Produits laitiers (USA) de la Société. Depuis mars 2004, M. Saputo, Jr. agit à titre de chef de la direction de la Société. En 2011, il a été nommé vice-président du conseil et, depuis août 2017, il est président du conseil. M. Saputo, Jr. siège également au conseil d'administration de la Banque Nationale du Canada.



LOUIS-PHILIPPE CARRIÈRE, FCPA, FCA
Conseiller sénior de la Société et administrateur de sociétés
Québec, Canada
57 ans

Administrateur depuis 2017
Non indépendant
Avoirs : 46 040 actions ordinaires, 561 285 options ⁽²⁾ et 74 568 UAP ⁽²⁾
Valeur (\$) ⁽¹⁾ : 8 586 704

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



HENRY E. DEMONE

Président du conseil, Les aliments High Liner incorporée

(transformateur et commerçant de produits de la mer surgelés préparés)

Nouvelle-Écosse, Canada

64 ans

Administrateur depuis 2012

Indépendant

Avoirs : 10 000 actions ordinaires et 39 204 UAD⁽³⁾

Valeur (\$) ⁽¹⁾ : 2 034 585

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. Il a été chef de la direction de Les aliments High Liner incorporée de 2013 à 2015 et de 2017 à mai 2018, dont il a aussi été président et chef de la direction de 1992 à 2013 et président de 1989 à 1992. M. Demone siège également au conseil d'administration d'Emera Inc.



ANTHONY M. FATA⁽⁴⁾

Président, Produits Alimentaires Sager inc.

(société de fabrication et de distribution de produits alimentaires)

Québec, Canada

51 ans

Administrateur depuis 2008

Indépendant

Avoirs : 12 000 actions ordinaires et 75 977 UAD⁽³⁾

Valeur (\$) ⁽¹⁾ : 3 637 849

Administrateur en chef du conseil et président du comité de régie d'entreprise et des ressources humaines

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
51 ans

Administratrice depuis 2012
Indépendante
Avoirs : 3 031 actions ordinaires et 36 616 UAD⁽³⁾
Valeur (\$) ⁽¹⁾ : 1 639 403

Membre du comité d'audit

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

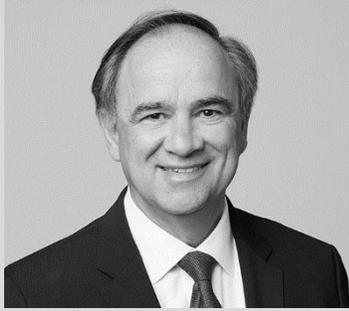


KAREN KINSLEY, FCPA, FCA, IAS.A
Administratrice de sociétés
Ontario, Canada
61 ans

Administratrice depuis 2015
Indépendante
Avoirs : 6 800 actions ordinaires et 15 137 UAD⁽³⁾
Valeur (\$) ⁽¹⁾ : 907 095

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 et au conseil des fiduciaires de Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix.



TONY METI, IAS.A
Président, Services de conseil G.D.N.P. inc.
(société d'experts-conseils)
Québec, Canada
63 ans

Administrateur depuis 2008
Indépendant
Avoirs : 20 800 actions ordinaires et 86 944 UAD⁽³⁾
Valeur (\$) ⁽¹⁾ : 4 455 214

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.



DIANE NYISZTOR, CPA, CA, H.R.C.C.C.
Première vice-présidente, Ressources humaines d'entreprise,
Cogeco inc. (société de télécommunications)
Québec, Canada
51 ans

Administratrice depuis 2016
Indépendante
Avoirs : 4 000 actions ordinaires et 10 275 UAD⁽³⁾
Valeur (\$) ⁽¹⁾ : 590 271

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

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

**FRANZISKA RUF**

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

Québec, Canada

55 ans

Administratrice depuis 2016

Indépendante

Avoirs : 2 000 actions ordinaires et 10 275 UAD⁽³⁾

Valeur (\$) ⁽¹⁾ : 507 571

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

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

**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

61 ans

Administratrice depuis 2013

Indépendante

Avoirs : 8 000 actions ordinaires et 20 200 UAD⁽³⁾

Valeur (\$) ⁽¹⁾ : 1 166 070

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.

(1) Cette valeur correspond au nombre d'actions ordinaires et/ou d'UAD et/ou d'UAP, selon le cas, détenues par chacun des administrateurs multiplié par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 mars 2018 (41,35 \$) majoré de la valeur des options dans le cours non exercées, s'il y a lieu, laquelle valeur correspond à la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires le 31 mars 2018 à la TSX (41,35 \$) et le prix d'exercice applicable.

(2) M. Carrière a reçu des options et des UAP alors qu'il était membre de la haute direction de la Société.

(3) Les UAD présentées dans le tableau représentent l'ensemble (i) des UAD attribuées à l'égard de la rémunération des administrateurs et (ii) des UAD supplémentaires accumulées comme équivalents théoriques de dividendes en espèces déclarés sur les actions ordinaires.

(4) 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). Le syndic de Les Aliments Verona Inc. a complété son administration de l'actif et a été libéré de ses fonctions le 8 septembre 2016.

Les renseignements quant aux titres dont chaque candidat avait la propriété véritable ou le contrôle en date du 29 mai 2018 ont été fournis par les candidats personnellement.

GRILLE DES COMPÉTENCES

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

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

(1) Définition des compétences :

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

Industriel : expérience de cadre supérieur dans le secteur industriel

International : expérience internationale de haut niveau

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

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

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

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

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

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

(3) Relativement aux aptitudes liées aux politiques et pratiques 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 2018, le comité de régie d'entreprise et des RH a entrepris, avec l'aide de PCI-Perrault Conseil inc. (« PCI »), société indépendante d'experts-conseils en rémunération, un examen de la rémunération offerte aux administrateurs non salariés de la Société. Le groupe de référence utilisé et établi au cours des exercices précédents (le « groupe de référence pour les administrateurs »), composé des sociétés du groupe de référence canadien (défini ci-après), soit le même groupe de référence canadien que celui utilisé pour les besoins de la rémunération des membres de la haute direction, auquel ont été ajoutées d'autres sociétés canadiennes inscrites à la TSX afin de tenir compte du bassin de recrutement de la Société pour les administrateurs, qui comprend non seulement des sociétés canadiennes de l'industrie alimentaire, mais également des sociétés canadiennes inscrites à la TSX et qui sont de taille analogue et/ou qui exercent d'importantes activités aux États-Unis et ailleurs, a été modifié pour tenir compte des activités de fusion et acquisition qui ont eu lieu. 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	
Alimentation Couche-Tard inc.	Air Canada	Finning International Inc.
Corporation Cott	Bombardier Inc.	Goldcorp Inc.
Empire Company Limited	Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	Les Compagnies Loblaw limitée
George Weston Limitée	Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée	Shaw Communications Inc.
Les Aliments Maple Leaf Inc.	La Société Canadian Tire Limitée	Groupe SNC-Lavalin inc.
Metro inc.	Celestica Inc.	Thomson Reuters Corporation
Molson Coors Brewing Company	Groupe CGI inc.	
Nutrien Ltd.		

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

Après l'examen de la position de la rémunération totale des administrateurs par rapport au groupe de référence pour les administrateurs, il a été établi que la rémunération des administrateurs était légèrement supérieure au troisième quartile en raison de la hausse de la valeur des actions ordinaires, ce qui a eu pour effet d'augmenter la rémunération des administrateurs après l'attribution annuelle des UAD. L'examen a également démontré que la tranche au comptant de la rémunération était beaucoup plus basse que le premier quartile.

Par conséquent, une nouvelle structure de rémunération a été mise en place aux termes de laquelle les administrateurs non salariés ont droit uniquement à une rémunération fixe annuelle qui leur est versée à 50 % en UAD et à 50 % en espèces ou en UAD, au choix de l'administrateur. Les administrateurs qui n'ont pas atteint la valeur minimale imposée par la politique d'actionariat à l'intention des administrateurs recevront la totalité de leur rémunération en UAD. La nouvelle structure de rémunération supprime également l'attribution annuelle d'UAD et les jetons de présence. Elle vise à s'assurer que la rémunération demeure stable lorsque le cours des actions fluctue.

La valeur globale de la rémunération fixe annuelle pour l'exercice 2018 est demeurée sensiblement la même que la rémunération globale des administrateurs non salariés concernés pour l'exercice 2017 et est légèrement supérieure au troisième quartile de la rémunération offerte aux administrateurs des sociétés qui composent le groupe de référence pour les administrateurs.

Le tableau qui suit présente la rémunération annuelle versée aux administrateurs au cours de l'exercice 2018, en espèces ou sous forme d'unités d'actions différées (« UAD »), selon la politique de rémunération et le régime d'UAD :

Rémunération annuelle	
Président du conseil ⁽¹⁾⁽²⁾	166 667 \$
Administrateur en chef et président du comité de régie d'entreprise et des RH	340 000 \$
Président du comité d'audit	315 000 \$
Membres du conseil qui siègent à un comité	260 000 \$
Membres du conseil seulement (aucun comité) ⁽³⁾	240 000 \$

- (1) M. Emanuele (Lino) Saputo a pris sa retraite à titre de président du conseil et n'est plus administrateur de la Société depuis le 1^{er} août 2017. À titre de rémunération pour ses services en qualité de président du conseil au cours d'une partie de l'année, M. Emanuele (Lino) Saputo a reçu une rémunération annuelle de 500 000 \$ calculée au prorata.
- (2) M. Lino A. Saputo, Jr. n'est pas admissible à recevoir de rémunération en qualité de président du conseil en plus de celle qu'il reçoit en qualité de chef de la direction de la Société.
- (3) M. Louis-Philippe Carrière n'est pas admissible à recevoir de rémunération en qualité d'administrateur tant qu'il agit à titre de conseiller sénior de la Société.

Régime d'UAD à l'intention des administrateurs

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

participation permanente dans la Société, correspondant à la valeur des actions ordinaires, pour la durée de leur mandat.

Politique d'actionnariat à l'intention des administrateurs

Aux termes de la politique d'actionnariat adoptée par le conseil, chacun des administrateurs de la Société doit, à tout moment pendant qu'il est administrateur, avoir la propriété d'un nombre d'actions ordinaires ou d'UAD, ou des deux, ayant une valeur marchande totale représentant au moins trois fois sa rémunération annuelle en vigueur. Le texte de cette politique est accessible sur le site Web de la Société à l'adresse www.saputo.com. Chacun des administrateurs est tenu de se conformer à cette politique dans les cinq années qui suivent sa nomination à titre d'administrateur de la Société et pendant la durée de son mandat en tant qu'administrateur. Suivant le régime d'UAD, chacun des administrateurs qui n'a pas atteint la valeur minimale représentant au moins trois fois sa rémunération annuelle en vigueur doit recevoir sa rémunération totale en UAD. En date du 31 mars 2018, tous les administrateurs respectaient la valeur minimale imposée par la politique d'actionnariat. L'information qui est présentée dans le tableau ci-dessous est fournie en date du 31 mars 2018.

Administrateur ⁽¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et/ ou des UAD (\$) ⁽²⁾	Exigence minimale (\$) ⁽³⁾	Respecte les exigences d'actionnariat applicables aux administrateurs de la Société
Louis-Philippe Carrière	46 040	-	46 040	1 903 754	720 000 ⁽⁴⁾	Oui ⁽⁴⁾
Henry E. Demone	10 000	39 204	49 204	2 034 585	780 000	Oui
Anthony M. Fata	12 000	75 977	87 977	3 637 849	1 020 000	Oui
Annalisa King	3 031	36 616	39 647	1 639 403	780 000	Oui
Karen Kinsley	6 800	15 137	21 937	907 095	780 000	Oui
Tony Meti	20 800	86 944	107 744	4 455 214	945 000	Oui
Diane Nyisztor	4 000	10 275	14 275	590 271	780 000	s.o. ⁽⁵⁾
Franziska Ruf	2 000	10 275	12 275	507 571	780 000	s.o. ⁽⁵⁾
Annette Verschuren	8 000	20 200	28 200	1 166 070	780 000	Oui

(1) M. Lino A. Saputo, Jr. est membre de la haute direction de la Société, ne reçoit aucune rémunération pour les services qu'il rend à titre de président du conseil et est assujéti à la politique d'actionnariat à l'intention des membres de la haute direction de la Société (voir « Politique d'actionnariat à l'intention des membres de la haute direction »).

(2) Cette valeur correspond au nombre d'actions ordinaires et/ou d'UAD détenues par chacun des administrateurs multiplié par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 mars 2018 (41,35 \$).

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

(4) M. Louis-Philippe Carrière agit à titre de conseiller sénior de la Société et ne reçoit aucune rémunération pour les services qu'il rend à titre d'administrateur. En supposant qu'il aurait reçu la rémunération annuelle d'un administrateur non salarié, il respecterait l'exigence minimale en matière d'actionnariat de la Société.

(5) M^{me} Diane Nyisztor et M^{me} Franziska Ruf sont dans leur délai de cinq ans à partir de leur nomination pour respecter la valeur minimale imposée par la politique d'actionnariat.

Tableau sommaire de la rémunération des administrateurs

Le tableau qui suit présente un sommaire de la rémunération totale versée à chacun des administrateurs au cours de l'exercice terminé le 31 mars 2018 et la forme dans laquelle cette rémunération a été versée.

Nom ⁽¹⁾⁽²⁾	Rémunération totale gagnée ⁽³⁾ (\$)	Répartition de la rémunération gagnée			Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
		Espèces (\$)	UAD ⁽⁴⁾⁽⁵⁾ (\$)	Répartition de la rémunération entre les espèces et les UAD (%)		
Emanuele (Lino) Saputo ⁽⁶⁾	166 667	166 667	-	100 % en espèces	-	166 667
Henry E. Demone	260 000	-	260 000	100 % en UAD	-	260 000
Anthony M. Fata	340 000	-	340 000	100 % en UAD	-	340 000
Annalisa King	260 000	-	260 000	100 % en UAD	-	260 000
Karen Kinsley	260 000	-	260 000	100 % en UAD	-	260 000
Tony Meti	315 000	-	315 000	100 % en UAD	-	315 000
Diane Nyisztor	260 000	-	260 000	100 % en UAD	-	260 000
Franziska Ruf	260 000	-	260 000	100 % en UAD	-	260 000
Annette Verschuren	260 000	130 000	130 000	50 % en espèces / 50 % en UAD	-	260 000
Total (\$)	2 381 667	296 667	2 085 000	-	-	2 381 667

- (1) M. Lino A. Saputo, Jr. est membre de la haute direction de la Société et ne reçoit aucune rémunération pour les services qu'il rend à titre de président du conseil. Sa rémunération à titre de chef de la direction est indiquée dans le « Tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés ».
- (2) M. Louis-Philippe Carrière a été membre de la haute direction de la Société jusqu'au 1^{er} août 2017 et agit maintenant à titre d'administrateur et de conseiller sénior de la Société. M. Carrière ne reçoit aucune rémunération pour les services qu'il rend à titre d'administrateur. Sa rémunération en qualité de chef de la direction financière et secrétaire jusqu'au 1^{er} août 2017, puis comme conseiller sénior de la Société, est indiquée dans le « Tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés ».
- (3) Les administrateurs doivent recevoir 100 % de leur rémunération annuelle en UAD jusqu'à ce qu'ils atteignent la valeur minimale imposée par la politique sur l'actionnariat à l'intention des administrateurs, après quoi ils pourront choisir de recevoir 50 % de leur rémunération annuelle en espèces ou en UAD, le restant étant versé en UAD.
- (4) Ces montants ne comprennent pas les UAD supplémentaires accumulées comme équivalents théoriques de dividendes déclarés sur les actions ordinaires conformément au régime d'UAD.
- (5) Conformément au régime d'UAD, les montants de cette colonne reflètent la juste valeur des UAD à leur date d'attribution calculée en fonction du cours de clôture moyen à la TSX pendant les dix derniers jours de bourse de chaque trimestre civil. Les droits afférents aux UAD sont acquis dès l'attribution, mais les administrateurs n'ont le droit de recevoir un versement au comptant qu'une fois qu'ils cessent d'être membres du conseil (voir « Régime d'UAD à l'intention des administrateurs »).

- (6) Le 1^{er} août 2017, M. Emanuele (Lino) A. Saputo a pris sa retraite à titre de président du conseil et n'est plus administrateur de la Société. À titre de rémunération pour les services qu'il a rendus en qualité de président du conseil au cours d'une partie de l'année, M. Emanuele (Lino) Saputo a reçu une rémunération annuelle de 500 000 \$ calculée au pro rata.

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 2018. 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⁾⁽²⁾	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) (\$) ⁽³⁾⁽⁴⁾
Emanuele (Lino) Saputo ⁽⁵⁾	-	-	-	-	-	-	-	-
Henry E. Demone	-	-	-	-	-	-	-	1 621 090
Anthony M. Fata	-	-	-	-	-	-	-	3 141 674
Annalisa King	-	-	-	-	-	-	-	1 514 104
Karen Kinsley	-	-	-	-	-	-	-	625 924
Tony Meti	-	-	-	-	-	-	-	3 595 173
Diane Nyisztor	-	-	-	-	-	-	-	424 877
Franziska Ruf	-	-	-	-	-	-	-	424 877
Annette Verschuren	-	-	-	-	-	-	-	835 284

- (1) M. Lino A. Saputo, Jr. est membre de la haute direction de la Société et ne reçoit aucune rémunération pour les services qu'il rend à titre de président du conseil. Les attributions fondées sur des actions et des options en cours de M. Saputo, Jr. figurent dans le tableau intitulé « Attributions fondées sur des actions et des options en cours » pour les membres de la haute direction visés.
- (2) M. Louis-Philippe Carrière a été membre de la haute direction de la Société jusqu'au 1^{er} août 2017 et est maintenant administrateur et conseiller sénior de la Société. M. Carrière ne reçoit aucune rémunération pour les services qu'il rend à titre d'administrateur. Les attributions fondées sur des actions et des options en cours de M. Carrière alors qu'il était membre de la haute direction de la Société figurent dans le tableau intitulé « Attributions fondées sur des actions et des options en cours » pour les membres de la haute direction visés.

- (3) Ces montants comprennent les UAD supplémentaires accumulées comme équivalents théoriques de dividendes déclarés sur les actions ordinaires.
- (4) 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 2018 (41,35 \$). 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 »).
- (5) Le 1^{er} août 2017, M. Emanuele (Lino) Saputo a pris sa retraite à titre de président du conseil et n'est plus administrateur de la Société.

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 2018 et la présence de leurs membres. Au cours de l'année, huit réunions du conseil, sept réunions du comité d'audit et cinq réunions du comité de régie d'entreprise et des RH ont eu lieu. Le taux de présence était de 98 % pour les réunions du conseil, de 96 % 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 ⁽¹⁾	2 sur 3	–	–
Lino A. Saputo, Jr.	8 sur 8	–	–
Louis-Philippe Carrière ⁽²⁾	5 sur 5	–	–
Henry E. Demone	8 sur 8	–	5 sur 5
Anthony M. Fata	7 sur 8	–	5 sur 5
Annalisa King	8 sur 8	7 sur 7	–
Karen Kinsley	8 sur 8	7 sur 7	–
Tony Meti	8 sur 8	7 sur 7	–
Diane Nyisztor	8 sur 8	–	5 sur 5
Franziska Ruf	8 sur 8	–	5 sur 5
Annette Verschuren	8 sur 8	6 sur 7	–

(1) Le 1^{er} août 2017, M. Emanuele (Lino) Saputo a pris sa retraite à titre de président du conseil et n'est plus administrateur de la Société.

(2) M. Louis-Philippe Carrière est devenu administrateur de la Société le 1^{er} août 2017.

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, M. Emanuele (Lino) Saputo, qui détient, au total, la propriété ou le contrôle, directement ou indirectement, d'actions ordinaires représentant 33 % des actions ordinaires en circulation au 29 mai 2018, tel qu'il est indiqué précédemment dans la présente circulaire. En tenant compte de la valeur de la participation en actions de l'actionnaire principal dans la Société, le conseil croit que les pratiques 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 examinent régulièrement les pratiques de la Société en matière de gouvernance et, si cela est jugé approprié, mettent 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; (iv) un processus de traitement des plaintes; (v) un processus d'évaluation du chef de la direction, du conseil, des comités et de chacun des administrateurs; (vi) un programme d'orientation et de formation des administrateurs; (vii) une politique d'actionnariat pour les administrateurs, les membres de la haute direction et les cadres dirigeants; (viii) un régime d'UAD à l'intention des administrateurs qui ne sont pas des employés de la Société; (ix) une politique de vote majoritaire concernant l'élection des administrateurs; (x) une procédure sur les activités professionnelles des administrateurs et autres mandats d'administrateur de sociétés; (xi) une politique de diversité du conseil et une politique de diversité des employés; et (xii) 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 les principaux risques liés à l'entreprise de la Société et veiller à ce que des mesures de gestion des risques appropriées soient mises en place; (iii) surveiller, dans la mesure du possible, l'intégrité du chef de la direction de la Société et des autres membres de la haute direction et s'assurer que chacun d'eux favorise une culture d'intégrité au sein de la Société; (iv) examiner et approuver les plans de nomination, de relève et de formation du chef de la direction et des autres membres de la haute direction; (v) établir et surveiller la mise en œuvre de la politique de communication de l'information de la Société; (vi) surveiller l'intégrité des contrôles internes sur l'information financière ainsi que des contrôles et procédures de communication de l'information; et (vii) approuver les règles de gouvernance de la Société en particulier, adopter un ensemble de principes et de lignes directrices en matière de gouvernance qui s'appliquent spécifiquement 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 régulation d'entreprise et des RH et au comité d'audit. Le texte du mandat du conseil figure à l'annexe B de la présente circulaire et est également accessible sur le site Web de la Société à l'adresse www.saputo.com.

Au début de chaque exercice, le conseil rencontre la direction afin de discuter du plan stratégique élaboré par la direction. Le conseil examine l'exercice qui s'est terminé, les budgets pour l'exercice à venir, y compris les dépenses 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 régulation d'entreprise et des RH a identifié les administrateurs qui n'avaient aucune relation directe ou indirecte avec la Société ou l'une de ses filiales qui pourrait, selon lui, être raisonnablement susceptible de nuire à l'indépendance de leur jugement, le tout tel que décrit dans le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* et le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* et selon notamment les renseignements fournis par les administrateurs au moyen d'un questionnaire. 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 demeurera

à huit, ce qui continuera de refléter adéquatement la participation des actionnaires minoritaires selon la Société.

- À titre de chef de la direction de la Société, M. Lino A. Saputo, Jr. n'est pas un administrateur indépendant.
- À titre d'ancien chef de la direction financière et secrétaire et de conseiller sénior de la Société, M. Louis-Philippe Carrière n'est pas un candidat 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 administratrice indépendante.
- M^{me} Franziska Ruf est une administratrice indépendante.
- M. Tony Meti est un administrateur indépendant.
- M^{me} Annette Verschuren est une administratrice indépendante.

Les administrateurs indépendants tiennent des réunions en l'absence des membres de la direction et du président du conseil après chaque réunion du conseil, à moins qu'ils n'y aient renoncé.

APPARTENANCE DES ADMINISTRATEURS AUX MÊMES CONSEILS

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

Société	Administrateurs	Comités
Banque Nationale du Canada	M ^{me} Karen Kinsley	Comité d'audit Comité de gestion des risques Comité des ressources humaines
	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 2018, sept réunions de ce type ont eu lieu et une réunion a fait l'objet d'une renonciation par les administrateurs indépendants. 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 cinq et sept réunions sans les membres de la direction au cours de l'exercice 2018.

PRÉSIDENT DU CONSEIL ET ADMINISTRATEUR EN CHEF

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

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

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

COMITÉS

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

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

DESCRIPTIONS DE POSTES

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

Président du conseil

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

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

Administrateur en chef

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

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

Présidents des comités

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

Chef de la direction

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

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

COMITÉ DE RÉGIE D'ENTREPRISE ET DES RESSOURCES HUMAINES

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

Le comité de régie d'entreprise et des RH a le mandat de : (i) réviser et approuver annuellement la politique de rémunération de la haute direction de la Société et la rémunération des membres de la haute direction; (ii) réviser les pratiques en matière de gouvernance de la Société et en informer le conseil; (iii) réviser le programme de planification de la relève de la direction et faire des recommandations au conseil à cet égard; (iv) surveiller la méthode utilisée pour évaluer, chaque année, 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 et faire des recommandations au conseil à cet égard; (vi) adopter et maintenir les politiques d'actionnariat à l'intention des administrateurs, des membres de la haute direction et des cadres dirigeants de la Société et veiller à ce que ces politiques soient respectées; (vii) surveiller la méthode utilisée pour sélectionner des candidats en vue de leur élection au conseil, recruter de nouveaux candidats aux postes d'administrateurs et faire des recommandations au conseil à cet égard; (viii) présenter des rapports à la réunion suivante du conseil concernant ses réalisations et ses projets en cours. Le texte du mandat du comité de régie d'entreprise et des RH est accessible sur le site Web de la Société à l'adresse www.saputo.com. Au cours de l'exercice 2018, le comité de régie d'entreprise et des RH a tenu cinq réunions, qui ont toutes été suivies d'une réunion où les membres de la direction n'étaient pas présents.

COMITÉ D'AUDIT

Le comité d'audit est composé de quatre membres du conseil, M^{mes} 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 intermédiaires de la Société et certains autres documents dont la communication au public est requise par les autorités de réglementation; (ii) réviser et adopter le plan d'audit annuel préparé par les auditeurs externes et surveiller leur travail; (iii) réviser le bien-fondé, la qualité et la communication des principes et pratiques comptables de la Société; (iv) réviser et évaluer de façon périodique la présence et l'efficacité des contrôles internes sur l'information financière de la Société; (v) 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; (vi) surveiller et contrôler la fonction de vérification interne; (vii) passer en revue et approuver le plan de vérification interne annuel; (viii) maintenir la procédure de la Société relativement aux plaintes visant la comptabilité ou l'audit; (ix) examiner et approuver la politique de la Société en matière d'embauche d'anciens et d'actuels employés et associés des auditeurs, actuels et anciens, de la Société, et veiller à ce qu'elle soit mise en application et respectée; (x) délimiter les liens entre les auditeurs externes et la Société qui pourraient avoir une incidence sur leur indépendance et leur objectivité; (xi) étudier et évaluer les facteurs de risque inhérents à la Société et s'assurer de la mise en œuvre des mesures appropriées pour permettre de relever et de gérer efficacement ces risques; (xii) présenter des rapports à la réunion suivante du conseil concernant ses réalisations et ses projets en cours. Le mandat du comité d'audit est publié à l'annexe A de la notice annuelle de la Société et est également accessible sur le site Web de la Société à l'adresse www.saputo.com. Au cours de l'exercice 2018, 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 des programmes de surveillance de ces risques, pour qu'il y soit consacré l'expertise, l'attention et la diligence voulues. Les autres risques pouvant toucher la Société sont abordés dans les présentations et les rapports remis au comité d'audit. Voir la description du programme de surveillance et la liste des principaux risques liés aux activités de la Société à la rubrique « Risques et incertitudes » du rapport de gestion inclus dans le rapport annuel de la Société. Le comité d'audit, qui relève du conseil, a la responsabilité de s'assurer que les contrôles internes sur l'information financière de la Société sont adéquats et efficaces. Le comité d'audit rencontre régulièrement le chef de la direction financière et secrétaire ainsi que le vérificateur interne et les auditeurs externes afin d'examiner les questions liées à la présentation de l'information financière, aux pratiques comptables, aux nouvelles normes comptables, aux systèmes comptables internes ainsi qu'aux procédures et contrôles financiers et aux programmes d'audit. Le comité d'audit examine et supervise également les pratiques et procédures concernant les attestations du chef de la direction et du chef de la direction financière et secrétaire à propos des contrôles internes sur l'information financière ainsi que des contrôles et procédures concernant la communication de l'information, pour veiller à ce que les lois sur les valeurs mobilières applicables soient respectées. Dans l'exercice de son mandat, le comité d'audit rencontre trimestriellement le vérificateur interne de la Société avec et sans les membres de la direction.

Il y a lieu de se reporter à la rubrique « Informations sur le comité d'audit » de la notice annuelle de la Société pour l'exercice terminé le 31 mars 2018 pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité d'audit. Ce document est accessible sur le site Web de la Société à l'adresse www.saputo.com, sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com et sur demande adressée au secrétaire de la Société, à son siège social situé au 6869, boulevard Métropolitain Est, Montréal (Québec) H1P 1X8, téléphone : 514 328-6662.

PLANIFICATION DE LA RELÈVE

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

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

Le plan de relève des membres de la haute direction est intégré au processus de planification global de la relève de la Société, qui vise à créer un vaste bassin de talents à tous les niveaux de l'organisation en déterminant ce qui est requis afin de préparer adéquatement les talents internes pour qu'ils soient prêts à assumer de nouvelles responsabilités et pour mettre sur pied des plans de développement, de mentorat et de formation. Voir la rubrique « Diversité » pour de plus amples renseignements sur les éléments considérés en matière de diversité dans le cadre du processus global de planification de la relève de la Société. Dans le cadre de cette planification, le chef de la direction des ressources humaines bénéficie de la participation du chef de la direction et des autres membres de la haute direction.

RÉMUNÉRATION

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

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

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

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

ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE

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

Programme d'orientation

Les nouveaux administrateurs reçoivent la documentation de référence et l'information nécessaire afin de s'acquitter de leurs fonctions, notamment les documents d'information continue de la Société, copies des mandats du conseil et de ses comités, les procès-verbaux des réunions

antérieures du conseil et copies des politiques et procédures adoptées par le conseil et ses comités. De plus, les nouveaux administrateurs ont la possibilité de rencontrer individuellement les membres de la direction, le président du conseil et chef de la direction et l'administrateur en chef pour discuter de ces documents, des secteurs d'activité de la Société, de son cadre concurrentiel et réglementaire ainsi que de ses stratégies commerciales et d'exploitation. Les nouveaux administrateurs peuvent également visiter une usine de la Société dans le cadre de leur programme d'orientation.

Programme de formation continue

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

En outre, dans le cadre des réunions du conseil et des comités, des séances de formation sont offertes régulièrement par des représentants de la Société ou, à l'occasion, par des consultants externes, sur des sujets qui sont d'intérêt pour les administrateurs ou qui se rapportent à leur rôle d'administrateur ou de membre de comité. Les membres du conseil tiennent aussi annuellement une réunion de planification stratégique avec la direction. Le tableau suivant présente les séances offertes par la Société au cours de l'exercice 2018, les administrateurs visés et les dates auxquelles elles ont eu lieu.

Séances offertes par la Société	Date	Participants
Évolution de la réglementation et initiatives de l'industrie	Trimestriellement	Conseil
Planification stratégique	Avril 2017	Conseil
Mise à jour globale sur les technologies de l'information	Avril 2017	Conseil
Approche sociale, environnementale et économique	Avril 2017	Conseil
Santé et sécurité au travail	Mai 2017	Comité d'audit
Nouvelles normes comptables ou d'audit	Mai 2017	Comité d'audit
Cybersécurité	Mai 2017	Comité d'audit
Processus d'examen du contrôle de qualité des missions	Juin 2017	Comité d'audit
Concurrence, marchés internationaux, tendances en matière de consommation et industrie laitière : mises à jour	Octobre 2017	Comité d'audit

Séances offertes par la Société	Date	Participants
Technologie de l'information – Gestion des risques associés aux projets	Octobre 2017	Comité d'audit
Tendances dans la rémunération des membres de la haute direction	Novembre 2017	Comité de régie d'entreprise et des RH
Environnement	Novembre 2017	Comité d'audit
Contrôle de qualité	Novembre 2017	Comité d'audit
Conséquences de la réforme fiscale américaine	Février 2018	Comité d'audit

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

NOMINATION DES ADMINISTRATEURS

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

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

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

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

DIVERSITÉ

Conseil d'administration

Saputo reconnaît qu'un environnement diversifié et inclusif qui valorise la diversité de points de vue, de formations, d'aptitudes et d'expériences offre un échange de perspectives plus approfondi. Cet avis est confirmé par la politique de diversité écrite du conseil que ce dernier a adoptée. Le texte de la politique de diversité du conseil est accessible sur le site Web de la Société à l'adresse www.saputo.com. La diversité enrichit les discussions entre les administrateurs et reflète mieux le lien qu'a la Société avec ses clients, ses employés, ses actionnaires, ses partenaires commerciaux et ses autres parties prenantes. La politique 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'habiletés, d'aptitudes, de qualités personnelles, de formations et d'expériences professionnelles, notamment en tenant compte de facteurs de diversité comme le sexe, l'âge et la région géographique ainsi que d'autres caractéristiques des collectivités où Saputo est présente et exerce ses activités. Par conséquent, le nombre de femmes au conseil et les autres facteurs de diversité qu'il serait souhaitable de voir reflétés dans la composition du conseil constituent des composantes importantes du processus de sélection des candidats et du recrutement de nouveaux candidats au conseil. En outre, le comité de régie d'entreprise et des RH examine chaque année la taille et la composition du conseil en vue de repérer les déséquilibres ou les écarts ainsi que les occasions de diversification accrues. Voir la rubrique « Grille des compétences » pour de plus amples renseignements sur les compétences et les aptitudes et des candidats. Notamment, le comité de régie d'entreprise et des RH promeut une représentation équilibrée quant à la durée des mandats et à l'âge des administrateurs et favorise la diversité à cet égard en ce qui concerne les postes de leadership et la nomination de nouveaux administrateurs. Afin de mettre efficacement en œuvre la politique 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, et en supposant que tous les candidats soient élus comme le prévoit la présente circulaire, cinq des dix administrateurs (50 %) seront des femmes.

La diversité dans toute la Société

Saputo s'efforce d'intégrer la diversité et l'inclusion dans la culture de l'entreprise. La politique de Saputo sur la diversité présente les lignes directrices que Saputo entend respecter afin de promouvoir la diversité à la grandeur de la Société. Le texte de la politique de diversité de la Société est accessible sur le site Web de la Société à l'adresse www.saputo.com.

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

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

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

La Société a élaboré un programme de leadership pour s'assurer que son réseau de talents est bien développé. Elle s'est toutefois abstenue d'établir des cibles précises en matière de diversité afin de pouvoir repérer les meilleurs candidats en fonction des compétences, de l'expérience et des qualités prouvées de leadership. La Société croit que la façon la plus efficace d'atteindre son objectif d'augmenter le nombre de femmes à des postes de direction est de repérer des femmes au fort potentiel au sein de la Société, d'y cultiver leur talent et de tenir compte de la diversité lorsque le recrutement se fait à l'extérieur. À l'heure actuelle, 22 % des membres de la haute direction et des vice-présidents exécutifs de la Société (2 sur 9) sont des femmes, et 16 des 113 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 (14 %).

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 à une élection non contestée au poste d'administrateur à une assemblée d'actionnaires qui fait l'objet d'un plus grand nombre d'abstentions que de voix en sa faveur sera réputé ne pas avoir obtenu l'appui des actionnaires et il remettra sa démission au conseil immédiatement après l'assemblée. Le comité de régie d'entreprise et des RH acceptera la démission, sauf dans des situations exceptionnelles, et fera une recommandation au conseil à ce propos.

Le conseil doit décider s'il accepte ou non la démission dans les 90 jours suivant l'assemblée des actionnaires visée. L'administrateur qui remet sa démission aux termes de cette politique ne peut

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

Le résultat des votes obtenus par les candidats aux postes d'administrateurs lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société tenue le 1^{er} août 2017 est indiqué dans le tableau qui suit :

Nom	Voté en faveur*	Abstenu de voter*	% en faveur*	% abstention*
Lino A. Saputo, Jr.	318 847 453	6 819 754	97,91 %	2,09 %
Louis-Philippe Carrière	325 148 702	518 509	99,84 %	0,16 %
Henry E. Demone	318 476 738	7 190 473	97,79 %	2,21 %
Anthony M , Fata	317 901 065	7 766 146	97,62 %	2,38 %
Annalisa King	325 598 837	68 374	99,98 %	0,02 %
Karen Kinsley	325 142 088	525 123	99,84 %	0,16 %
Tony Meti	324 848 472	818 735	99,75 %	0,25 %
Diane Nyisztor	318 219 764	7 447 447	97,71 %	2,29 %
Franziska Ruf	318 471 603	7 195 608	97,79 %	2,21 %
Annette Verschuren	325 084 382	582 829	99,82 %	0,18 %

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

TAILLE DU CONSEIL

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

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

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

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

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

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

POLITIQUE EN MATIÈRE DE COMMUNICATION

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

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

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

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

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

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

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

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

Le comité de régie d'entreprise et des RH est composé de quatre administrateurs indépendants, soit M. Anthony M. Fata, président du comité, M. Henry E. Demone, M^{me} Diane Nyisztor et M^{me} Franziska Ruf. Chaque membre a acquis une expérience directe pertinente à ses responsabilités en matière de rémunération de la haute direction. Plus précisément, tous les membres ont occupé des postes de haute direction en tant que chef de la direction, président ou haut dirigeant responsable de la surveillance des ressources humaines, ont conseillé des émetteurs assujettis sur des questions de ressources humaines et de rémunération ou ont acquis de l'expérience à titre de membres des comités des ressources humaines et de la rémunération d'autres sociétés ouvertes. Dans le cadre de leurs responsabilités, tous les membres ont mis en œuvre ou géré des politiques et des pratiques 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 et la rémunération de la haute direction; (ii) déterminer annuellement les objectifs de performance financière à la base du programme de primes incitatives annuelles; (iii) établir les attributions incitatives à long terme aux termes des régimes de rémunération de la Société et établir leurs modalités, y compris, le cas échéant, les critères de performance; 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 2018, 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, 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.

Objectifs de la politique de rémunération de la haute direction

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

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

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

Processus de prise de décision et services de consultants en rémunération

Depuis plus de dix ans, le comité de régie d'entreprise et des RH retient les services de PCI à titre de consultant indépendant 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 de régie d'entreprise et des RH à identifier les groupes de référence, fournit des renseignements sur l'évaluation de la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs par rapport aux groupes de référence et fournit des observations et des recommandations sur la composition et la conception des éléments de la rémunération.

Au cours de l'exercice 2018, les services de PCI ont été retenus dans le cadre de l'examen de la rémunération des membres de la haute direction pour l'exercice 2019. Le tableau suivant présente les honoraires versés par la Société pour les services rendus par PCI au cours des exercices 2017 et 2018. 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.

Exercice	Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes	Autres honoraires
2018	24 105 \$	s.o.
2017	66 174 \$	s.o.

Pour l'exercice 2018, le comité de régie d'entreprise et des RH a rencontré le chef de la direction des ressources humaines afin de discuter de questions relatives à la rémunération et a procédé à un examen de la rémunération des membres de la haute direction. Le comité a notamment tenu compte des données du marché et des tendances relatives à la rémunération fournies par PCI à l'égard des échelons de rémunération des membres de la haute direction occupant des postes analogues au sein des groupes de référence et il a également étudié les recommandations de PCI à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction pour l'exercice 2018, et ce, à la lumière du

rendement et de l'expérience des membres de la haute direction et de leurs responsabilités. À la suite des discussions tenues avec le chef de la direction des ressources humaines, le comité a approuvé, en mars 2017, la rémunération de l'exercice 2018 à l'intention des membres de la haute direction et a présenté un rapport à cet égard au conseil à sa réunion suivante.

Dans son étude de la rémunération des membres de la haute direction, le comité de régie d'entreprise et des RH bénéficie également de la participation du chef de la direction financière et secrétaire, et des autres membres de la haute direction qui participent à la préparation des budgets financiers qui sont soumis au conseil pour approbation et qui constituent la base des objectifs de rendement financier sur lesquels les primes 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 également l'objet de discussions avec le chef de la direction et ensuite avec le comité de régie d'entreprise et des RH. Les modifications du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres sont soumises au conseil pour approbation et, lorsque requis, aux actionnaires. Les modifications du régime UAP sont soumises au comité de régie d'entreprise et des RH pour approbation.

Groupes de référence

Le comité de régie d'entreprise et des RH a utilisé les groupes de référence indiqués ci-après pour établir tous les aspects de la rémunération de la haute direction pour l'exercice 2018. 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). Pour l'exercice 2018, à la suite d'une étude des groupes de comparaison, il a été déterminé qu'aucune modification n'était requise. Les mêmes groupes de référence canadien et américain que ceux des exercices 2016 et 2017 ont été utilisés et modifiés pour tenir compte des fusions et des acquisitions qui se sont produites dans l'industrie de la transformation des aliments depuis le moment où ces groupes de référence ont été élaborés pour la première fois.

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

Groupe de référence canadien	Groupe de référence américain
Alimentation Couche-Tard inc.	Campbell Soup Company
Corporation Cott	Conagra Brands, Inc.
Empire Company Limited	Dean Foods Company
George Weston Limitée	Dr Pepper Snapple Group, Inc.
Les Aliments Maple Leaf Inc.	General Mills, Inc.

Groupe de référence canadien
Metro inc.
Molson Coors Brewing Company
Nutrien Ltd.

Groupe de référence américain
Hormel Foods Corporation
Ingredion Incorporated
Kellogg Company
The Kraft Heinz Company
Mondelez International Inc.
The J.M. Smucker Company
The Hershey Company
United Natural Foods, Inc.

Pour l'exercice 2018, le même groupe combiné que pour l'exercice 2017 (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 été utilisé pour fixer la rémunération des membres de la haute direction.

Le tableau suivant identifie les membres de la haute direction visés pour l'exercice 2018 et le ou les groupes de référence utilisés pour fixer leur rémunération pour 2018.

Nom	Poste	Groupe de référence utilisé pour le salaire de base et la rémunération totale	Groupe de référence utilisé pour les possibilités d'incitatifs annuels et à long terme
Lino A. Saputo, Jr.	Chef de la direction	Groupe combiné	Groupe combiné
Maxime Therrien ⁽¹⁾	Chef de la direction financière et secrétaire	Groupe combiné	Groupe combiné
Louis-Philippe Carrière ⁽²⁾	Ancien chef de la direction financière et secrétaire	Groupe combiné	Groupe combiné
Kai Bockmann	Président et chef de l'exploitation Saputo inc. et Division Produits laitiers (Australie)	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

(1) Le 1^{er} août 2017, M. Therrien a été nommé chef de la direction financière et secrétaire de la Société.

(2) Le 1^{er} août 2017, M. Carrière a pris sa retraite à titre de chef de la direction financière et secrétaire de la Société et agit depuis à titre de conseiller sénior de la Société.

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

Selon la politique d'actionariat 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, Saputo inc. et Division Produits laitiers (Australie) 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 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. Aux fins d'évaluer le niveau d'actionariat, la Société ne tient pas compte de la valeur des options et des UAP. 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 2018, tous les membres de la haute direction visés respectaient la politique d'actionariat. Les renseignements qui suivent sont donnés en date du 31 mars 2018.

Nom	Actions ordinaires	Valeur marchande totale des actions ordinaires (\$)⁽¹⁾	Seuil minimum requis (\$)⁽²⁾	Respecte les exigences d'actionariat applicables aux membres de la haute direction
Lino A. Saputo, Jr.	136 822	5 657 590	2 600 000	Oui
Maxime Therrien	20 886	863 636	750 000	Oui
Kai Bockmann	19 489	805 870	975 000	s.o. ⁽³⁾
Terry Brockman	83 087	3 435 647	725 000	Oui
Paul Corney	11 664	482 306	600 000	s.o. ⁽⁴⁾

- (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 2018 (41,35 \$).
- (2) Cette valeur correspond au nombre pertinent de fois le salaire de base annuel pour l'exercice 2018 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'actionariat, la valeur absolue de leur salaire est utilisée, sans tenir compte du taux de change en dollars canadiens.
- (3) M. Bockmann a été nommé président et chef de l'exploitation, Saputo inc. le 1^{er} avril 2017 et, le 31 mars 2018, il bénéficiait d'un délai de cinq ans à compter de sa nomination pour atteindre la valeur minimale imposée par la politique d'actionariat.
- (4) M. Corney a été nommé président et chef de l'exploitation, Division Aliments laitiers (USA) le 1^{er} avril 2014 et le 31 mars 2018, il bénéficiait d'un délai de cinq ans à compter de sa nomination pour atteindre la valeur minimale imposée par la politique d'actionariat.

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Pour l'exercice 2018, la rémunération des membres de la haute direction de la Société (c'est-à-dire les personnes qui occupent un poste de « chef »), y compris les membres de la haute direction visés, comportait les éléments suivants :

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

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

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

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

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

Le comité de régie d'entreprise et des RH vise à offrir un équilibre adéquat entre les éléments de la rémunération fixe et ceux de la rémunération variable afin de mettre l'accent sur les éléments liés au rendement et d'atteindre les objectifs de la politique de rémunération (voir « Objectifs de la politique de rémunération de la haute direction » précédemment). Le tableau qui suit présente, pour l'exercice 2018, les éléments de la rémunération directe totale et, pour chaque membre de la haute direction visé, la pondération relative approximative des éléments de la rémunération fixe et variable :

Poste	Rémunération fixe	Rémunération variable		
	Salaire de base	Incitatif annuel (primes) ⁽¹⁾	Incitatif à long terme (options) ⁽²⁾	Incitatif à long terme (UAP) ⁽³⁾
Chef de la direction	33,3 %	66,7 %	–	–
Chef de la direction financière et secrétaire ⁽⁴⁾	35,1 %	26,3 %	26,0 %	12,6 %
Ancien chef de la direction financière et secrétaire ⁽⁵⁾	25,8 %	7,8 %	27,8 %	38,6 %
Président et chef de l'exploitation Saputo inc. et Division Produits laitiers (Australie)	22,3 %	20,1 %	24,1 %	33,5 %
Président et chef de l'exploitation Division Fromages (USA)	27,1 %	20,3 %	22,0 %	30,6 %
Président et chef de l'exploitation Division Aliments laitiers (USA)	27,1 %	20,3 %	22,0 %	30,6 %

(1) Incitatif annuel à la cible.

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

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

(4) M. Maxime Therrien a été nommé chef de la direction financière et secrétaire le 1^{er} août 2017. Avant cette date, M. Therrien était vice-président exécutif, finances et administration. Les pourcentages relatifs sont fondés sur sa rémunération totale pour l'exercice 2018.

(5) Le 1^{er} août 2017, M. Carrière a pris sa retraite à titre de chef de la direction financière et secrétaire de la Société et agit depuis à titre de conseiller sénior de la Société. Les pourcentages relatifs sont fondés sur sa rémunération totale pour l'exercice 2018.

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 2018, le salaire de base du chef de la direction est demeuré inchangé. Les salaires de base du chef de la direction financière et secrétaire et du président et chef de l'exploitation, Saputo inc. et Division Produits laitiers (Australie) ont été augmentés pour tenir compte des

nouvelles responsabilités de ces dirigeants pour l'exercice 2018. Les salaires de base des autres membres de la haute direction visés ont été augmentés pour tenir compte des rajustements de salaire sur le marché et de l'expérience de chacun d'eux aux postes qu'ils occupent actuellement, de la durée de leurs fonctions auprès de la Société et de l'évolution de leurs compétences et de leur rendement par rapport aux attentes.

Primes incitatives annuelles

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

Pour l'exercice 2018, comme pour les années antérieures, le rendement financier était fondé sur le niveau du bénéfice avant intérêts, impôts sur les bénéfiques, amortissement et coûts d'acquisition et de restructuration (le « BAIIA ajusté ») présenté dans les états financiers de la Société, comparativement au BAIIA ajusté établi dans le budget approuvé par le conseil pour l'exercice 2018 (le « BAIIA budgeté »), après les ajustements selon les hypothèses de marché indiquées ci-après (le BAIIA budgeté devenant alors après ces ajustements le « BAIIA budgeté ajusté »). Lorsqu'elle établit le budget, la direction pose des hypothèses quant aux facteurs du marché qui influencent les résultats de la Société. Ces facteurs comprennent le prix moyen du bloc par livre de fromage, l'écart (soit l'incidence de la relation entre le prix moyen du bloc par livre de fromage et le coût du lait comme matière première), le prix des ingrédients laitiers, les prix de vente à l'échelle internationale et les taux de change. Il est question de ces facteurs du marché et de leur incidence sur les résultats de la Société dans le rapport de gestion qui accompagne les états financiers de la Société.

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

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 budgeté ajusté. De la même façon, le montant de la prime maximale ne peut être obtenu que si la Société, ou la division pertinente, atteint au moins 107,5 % du BAIIA budgeté ajusté. Les paiements de primes sont proportionnels à la tranche du BAIIA réellement atteint excédant 85 % du BAIIA budgeté ajusté, jusqu'à concurrence de 107,5 % du BAIIA budgeté ajusté. Dans l'exercice de ses responsabilités à titre de comité de rémunération, le comité de régie d'entreprise et des RH a le pouvoir discrétionnaire d'attribuer une rémunération même si les objectifs de rendement fixés n'ont pas été atteints ou bien de diminuer ou d'augmenter un paiement. Ce pouvoir discrétionnaire n'a pas été exercé au cours de l'exercice 2018 en ce qui concerne les membres de la haute direction visés.

Pour l'exercice 2018, les pourcentages des primes établis pour le paiement des primes devant être versées au chef de la direction advenant l'atteinte du seuil (85 % de l'objectif de rendement financier), de la cible (100 % de l'objectif de rendement financier) et d'un rendement supérieur (107,5 % de l'objectif de rendement financier ou plus) sont demeurés les mêmes que pour l'exercice 2017. Les pourcentages des primes établis pour M. Maxime Therrien et M. Kai Bockmann pour l'exercice 2018 ont été majorés pour tenir compte des nouvelles responsabilités de ces dirigeants. Les pourcentages des primes établis pour le paiement des primes devant être versées aux autres membres de la haute direction visés sont demeurés inchangés, à l'exception des primes qui seront versées pour un rendement supérieur et qui ont été majorées.

Le tableau qui suit présente, pour chaque membre de la haute direction visé pour l'exercice 2018, les pourcentages établis pour les primes, le niveau d'atteinte, par la Société ou la division pertinente, des objectifs de rendement financier définis ainsi que la prime gagnée.

Nom	Cible et objectif du rendement financier			(BAIIA budgeté ajusté)	Exercice 2018	
	% du salaire de base				Niveau d'atteinte des objectifs	Prime gagnée en % du salaire de base
	Seuil (85 %)	Cible (100 %)	Maximum (au moins 107,5 %)			
Lino A. Saputo, Jr.	150 %	200 %	300 %	Budget consolidé (100 %)	100,4 %	205,4 %
Maxime Therrien ⁽¹⁾	55 %	75 %	150 %	Budget consolidé (100 %)	100,4 %	70,6 %
Louis-Philippe Carrière ⁽²⁾	70 %	90 %	180 %	Budget consolidé (100 %)	100,4 %	30,1 %
Kai Bockmann ⁽³⁾	70 %	90 %	180 %	Budget consolidé (100 %)	100,4 %	94,8 %
Terry Brockman	55 %	75 %	150 %	Division Fromages (USA) Budget (75 %) Budget consolidé (25 %)	90,5 % 100,4 %	66,5 %
Paul Corney	55 %	75 %	150 %	Division Aliments laitiers (USA) Budget (75 %) Budget consolidé (25 %)	96,4 % 100,4 %	72,4 %

(1) Le 1^{er} août 2017, M. Therrien a été nommé chef de la direction financière et secrétaire de la Société. S'il avait été chef de la direction financière pendant tout l'exercice 2018, la prime qu'il aurait gagnée aurait représenté 79 % de son salaire de base.

(2) Le 1^{er} août 2017, M. Carrière a pris sa retraite à titre de chef de la direction financière et secrétaire de la Société et agit depuis à titre de conseiller sénior de la Société. M. Carrière avait le droit de participer au régime incitatif annuel jusqu'au 1^{er} août 2017. S'il avait été chef de la direction financière pendant tout l'exercice 2018, la prime qu'il aurait gagnée aurait représenté 94,8 % de son salaire de base.

(3) Le 1^{er} avril 2017, M. Bockmann a été nommé président et chef de l'exploitation, Saputo inc.

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 de régie d'entreprise et des RH, 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 2018, le comité de régie d'entreprise et des RH a attribué des options aux participants du régime en fonction des lignes directrices qu'il a établies. Voir la rubrique « Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres » pour connaître les modalités des options, y compris le prix d'exercice et les conditions d'acquisition des droits.

Régime d'unités d'actions de performance

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

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

Les UAP attribuées par le comité de régie d'entreprise et des RH aux termes du régime UAP représentent un pourcentage du salaire de base du participant, pourcentage qui est établi en fonction de son poste, sans tenir compte du nombre d'UAP déjà détenues par le participant.

Le 1^{er} avril 2018, 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 de régie d'entreprise et des RH 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 et il n'existe aucun niveau minimum garanti d'acquisition des droits. 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 2018.

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 2018

Pour l'exercice 2018, après avoir fait un exercice de comparaison de la composante incitative à long terme et afin de se rapprocher davantage du troisième quartile du groupe combiné, la juste valeur estimative de la composante incitative à long terme, qui était de 200 % du salaire de base des membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2017, a été portée à 250 %. Quant au chef de la direction financière et secrétaire, la juste valeur estimative de la composante incitative à

long terme a été fixée plus bas étant donné qu'il n'était pas membre de la haute direction le 1^{er} avril 2017, soit la date de l'attribution annuelle.

La combinaison d'incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres à long terme a également été modifiée pour représenter 40 % d'options et 60 % d'UAP, comparativement à 50 % d'options et 50 % d'UAP pour l'exercice 2017. Cette augmentation de la pondération des UPA, qui est maintenant de 60 %, a permis de hausser la juste valeur estimative des attributions d'incitatifs à long terme liés à la performance tout en réduisant la dilution pour les actionnaires. Les membres de la haute direction visés ont donc reçu au cours de l'exercice 2018 des attributions représentant une juste valeur estimative de 100 % de leur salaire de base en options et 150 % de leur salaire de base en UAP, sauf dans le cas du chef de la direction financière et secrétaire qui n'était pas membre de la haute direction à la date de l'attribution annuelle.

Le 1^{er} avril 2017, 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 2018. Les droits afférents à toutes les options attribuées le 1^{er} avril 2017 sont acquis au taux de 20 % par année, à chacun des cinq premiers anniversaires de leur date d'attribution. Voir ci-dessus la rubrique « Régimes incitatifs à long terme ».

Le 1^{er} avril 2017, 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 2018. Ces UAP ont été attribuées pour un cycle de trois ans se terminant le 31 mars 2020 et les droits y afférents seront acquis et les UAP seront versées aux participants à la fin du cycle de trois ans les critères d'acquisition suivants sont respectés :

- (i) 33 ⅓ % du nombre d'UAP attribuées pour chaque exercice du cycle au cours duquel le rendement sur l'avoir des actionnaires moyen de Saputo inc., tel qu'il peut être ajusté (« RSA ajusté »), est \geq 18 % (l'« objectif annuel »);
- (ii) il est entendu que les droits afférents à 100 % des UAP attribuées seront acquis si le RSA ajusté cumulatif pour le cycle de performance est \geq 54 % (l'« objectif du cycle »).

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

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 2014

Les UAP attribuées le 1^{er} avril 2014 aux membres de la haute direction visés et aux autres cadres dirigeants dont les droits ont été acquis à l'atteinte du RSA ajusté pour le cycle de performance de trois ans clos le 31 mars 2017 sont indiquées dans le tableau ci-après.

Cycle annuel clos	Objectif annuel	Résultat	Pourcentage cumulatif d'UAP ⁽¹⁾
31 mars 2015	RSA ajusté ≥ 18 %	RSA ajusté = 20,4 %	33 1/3 %
31 mars 2016	RSA ajusté ≥ 18 %	RSA ajusté = 19,2 %	66 2/3 %
31 mars 2017	RSA ajusté ≥ 18 % ou objectif de RSA ajusté du cycle ≥ 54 %	RSA ajusté = 20,7 %, Objectif de RSA ajusté du cycle = 60,3 %	100 %

(1) Correspond au pourcentage cumulatif d'UAP attribuées le 1^{er} avril 2014 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 2014 a eu lieu en juin 2017 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 2018

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 2018.

La rémunération directe totale cible du chef de la direction, qui ne reçoit pas d'incitatifs à long terme, était inférieure au premier quartile du groupe combiné.

Compte tenu de leurs nominations récentes, la rémunération directe totale cible du président et chef de l'exploitation, Saputo inc. et Division Produits laitiers (Australie) était concurrentielle avec la médiane du groupe combiné, et la rémunération directe totale cible du chef de la direction financière et secrétaire était concurrentielle avec le premier quartile du groupe combiné.

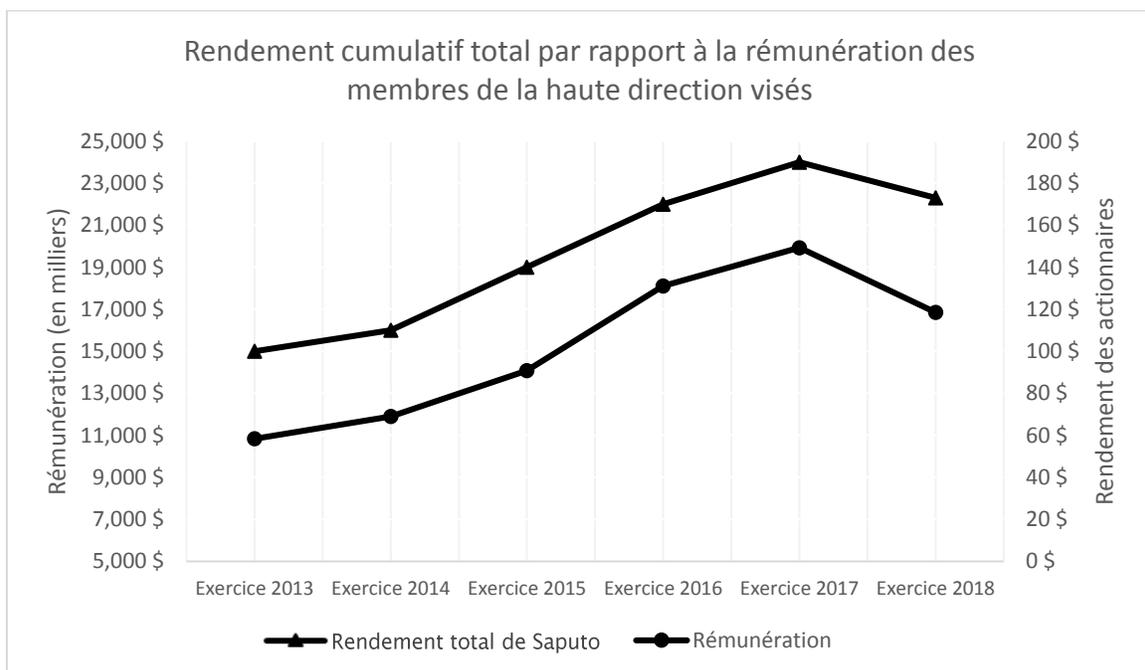
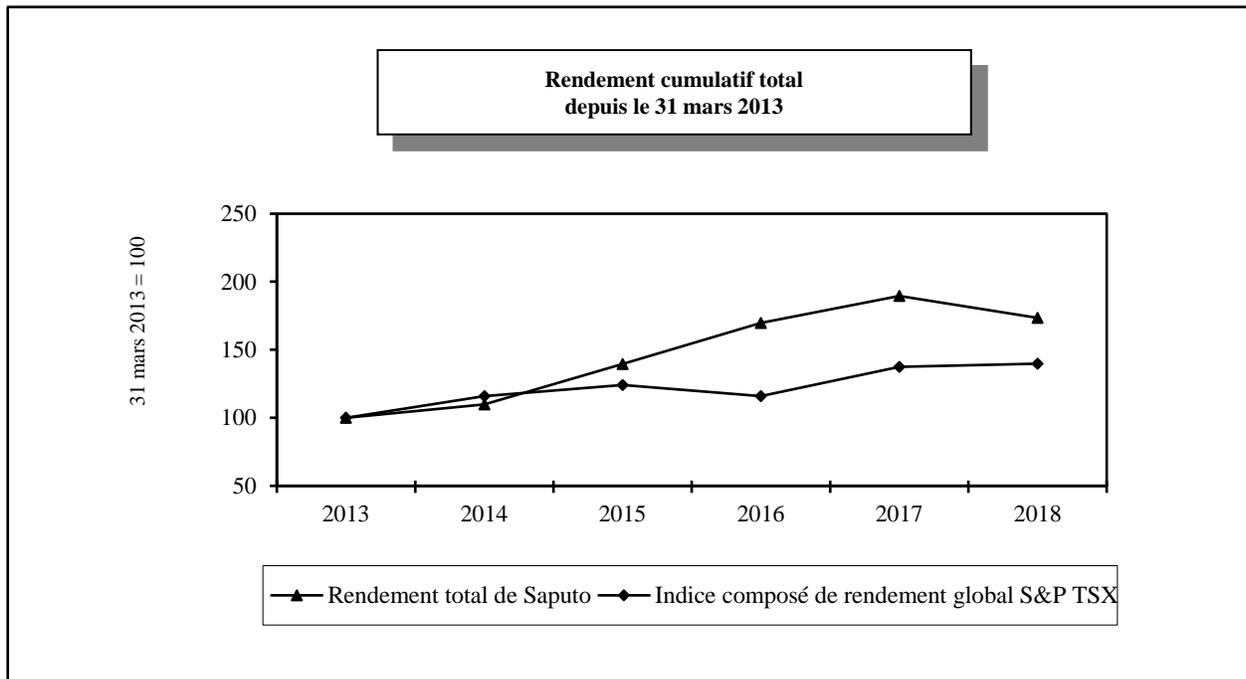
La rémunération directe totale cible du président et chef de l'exploitation de la Division Fromages (USA) est concurrentielle avec le troisième quartile du groupe de référence américain et la rémunération directe totale cible du président et chef de l'exploitation de la Division Aliments laitiers (USA) est concurrentielle avec la médiane du groupe de référence américain.

Prestations d'assurance collective

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

Graphiques de rendement

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



	31/3/13	31/3/14	31/3/15	31/3/16	31/3/17	31/3/18
RENDEMENT TOTAL DE SAPUTO	100	110	140	170	190	173
INDICE COMPOSÉ DE RENDEMENT GLOBAL S&P/TSX	100	116	124	116	137	140
RÉMUNÉRATION TOTALE DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS ⁽¹⁾	10 836 306	11 899 705	14 086 958	18 112 529	19 933 572	16 830 280 ⁽²⁾

- (1) La rémunération totale correspond au salaire de base annuel et la prime incitative annuelle gagnés au cours de la période en cause, auxquels s'ajoute la valeur des incitatifs à long terme. La valeur des incitatifs à long terme représente la juste valeur des attributions fondées sur des options et des actions ordinaires sous-jacentes aux attributions d'UAP à la date d'attribution, valeur qui pourrait ne pas être entièrement réalisée.
- (2) Pour les besoins du tableau, la rémunération totale comprend (i) la rémunération de M. Louis-Philippe Carrière, en sa qualité de chef de la direction financière et secrétaire jusqu'au 1^{er} août 2017, mais exclut sa rémunération en qualité de conseiller sénior à compter de cette date, et (ii) la rémunération de M. Maxime Therrien en sa qualité de chef de la direction financière et secrétaire depuis le 1^{er} août 2017, mais exclut sa rémunération en qualité de vice-président exécutif, finances et administration jusqu'au 31 juillet 2017.

Bien que la comparaison du rendement cumulatif total pour un actionnaire d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires avec la rémunération totale accordée aux membres de la haute direction visés semble indiquer un lien entre les deux éléments, la rémunération des membres de la haute direction visés est établie conformément aux principes indiqués précédemment et n'est pas fondée expressément sur le rendement des actions ordinaires de la Société à la TSX, 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 2013. La valeur des attributions d'options et d'UAP à la date d'attribution incluse dans la rémunération annuelle totale des membres de la haute direction visés qui est indiquée dans le graphique ci-haut pourrait ne pas refléter leur valeur finale au moment du paiement, et cette valeur pourrait ne pas être entièrement réalisée. Au cours de la période couverte par le graphique, les salaires des membres de la haute direction visés ont été rajustés pour refléter l'étendue des responsabilités de chacun, leur expérience et leur contribution au succès de la Société, et la rémunération totale des membres de la haute direction visés a été rajustée pour suivre l'évolution des groupes de référence utilisés et l'évolution des pratiques en matière de rémunération des groupes de référence pertinents. Les primes annuelles sont liées au rendement financier annuel de l'exploitation de la Société au cours de la période, qui est l'un des nombreux facteurs susceptibles d'influencer le cours des actions ordinaires. La valeur réalisée des attributions d'options est tributaire du cours futur des actions ordinaires et lie les incitatifs éventuels des membres de la haute direction visés au rendement du cours des actions ordinaires de la Société pendant cette période et par la suite. La valeur réalisée des attributions d'UAP est tributaire des résultats financiers d'exploitation de la Société ainsi que du cours futur des actions ordinaires et lie les incitatifs éventuels des membres de la haute direction visés au rendement du cours des actions ordinaires de la Société pendant cette période et par la suite.

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

Le tableau qui suit est un sommaire de la rémunération gagnée au cours des exercices terminés les 31 mars 2018, 2017 et 2016 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. Certains éléments de cette rémunération sont décrits plus en détail dans les tableaux qui suivent.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$) ⁽¹⁾	Attributions fondées sur des options (\$) ⁽²⁾	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)		Valeur du régime de retraite (\$) ⁽⁴⁾	Autre rémunération (\$) ⁽⁵⁾	Rémunération totale (\$)
					Régimes incitatifs annuels ⁽³⁾	Régimes incitatifs à long terme			
Lino A. Saputo, Jr. Chef de la direction	2018	1 300 000	-	-	2 669 680	-	-	-	3 969 680
	2017	1 300 000	-	-	3 900 000	-	-	-	5 200 000
	2016	1 300 000	-	-	3 900 000	-	-	-	5 200 000
Maxime Therrien Chef de la direction financière et secrétaire ⁽⁶⁾	2018	475 000	170 023	352 558	335 550	-	225 711	-	1 558 842
	2017	375 000	149 992	314 313	234 375	-	46 599	-	1 120 279
	2016	350 000	140 004	192 201	218 750	-	41 615	-	942 570
Louis-Philippe Carrière Ancien chef de la direction financière et secrétaire ⁽⁷⁾	2018	910 000	1 365 000	981 358	273 748	-	216 200	-	3 746 306
	2017	875 000	874 989	953 410	1 312 763	-	524 600	-	4 540 762
	2016	840 000	839 991	576 602	1 260 252	-	651 500	-	4 168 345
Kai Bockmann Président et chef de l'exploitation, Saputo inc. et Division Aliments laitiers (Australie) ⁽⁸⁾	2018	650 000	975 006	700 969	616 122	-	870 600	795 391 ⁽⁹⁾	4 608 088
	2017	667 698	515 016	561 148	840 353	-	210 300	-	2 794 515
	2016	625 850	499 995	343 218	518 228	-	353 600	-	2 340 891
Terry Brockman Président et chef de l'exploitation, Division Fromages (USA) ⁽⁸⁾	2018	964 540	1 087 491	781 855	641 335	-	243 700	-	3 718 921
	2017	907 550	699 991	762 727	763 431	-	362 400	-	3 496 099
	2016	851 156	679 991	466 773	1 064 158	-	338 400	-	3 400 478
Paul Corney Président et chef de la direction, Division Aliments laitiers (USA) ⁽⁸⁾	2018	798 240	900 016	647 048	577 906	-	977 600	59 753 ⁽¹⁰⁾	3 960 563
	2017	745 488	575 005	626 529	932 046	-	234 800	60 465 ⁽¹⁰⁾	3 174 333
	2016	625 850	499 995	343 218	782 469	-	190 800	50 404 ⁽¹⁰⁾	2 492 736

(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 2017, 2016 et 2015, 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 (46,29 \$, 41,40 \$ et 35,08 \$, respectivement).

- (2) Ce montant correspond au nombre d'options attribuées (i) le 1^{er} avril 2017, multiplié par 7,68 \$, (ii) le 1^{er} avril 2016, multiplié par 6,94 \$ et (iii), le 1^{er} avril 2015, multiplié par 6,02 \$, 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>2018</u>	<u>2017</u>	<u>2016</u>
Taux d'intérêt sans risque :	1,10 %	0,81 %	0,80 %
Durée prévue des options :	5,4 ans	5,4 ans	5,3 ans
Volatilité :	18,89 %	20,01 %	21,19 %
Taux de dividende :	1,26 %	1,34 %	1,53 %

- (3) Voir la rubrique « Primes incitatives annuelles ». La Société verse en espèces chaque trimestre les montants gagnés concurremment à l'approbation par le conseil des états financiers intermédiaires pertinents.
- (4) La valeur du régime de retraite comprend les coûts des services rendus et l'incidence des changements aux gains sur la valeur de l'obligation au titre des prestations définies et, dans le cas de M. Therrien, elle comprend aussi la cotisation de l'employeur à un régime à cotisations déterminées non contributif, complémentaire et agréé. Voir la rubrique « Régime de retraite à prestations déterminées » pour de plus amples renseignements.
- (5) Ces montants représentent la valeur totale des avantages indirects et des autres avantages personnels lorsqu'elle dépasse le moins élevé des montants suivants : (i) 50 000 \$; (ii) dix pour cent du salaire annuel total du membre de la haute direction visé pour l'exercice.
- (6) Le 1^{er} août 2017, M. Therrien a été nommé chef de la direction financière et secrétaire de la Société. Avant cette date, M. Therrien était vice-président exécutif, finances et administration.
- (7) Le 1^{er} août 2017, M. Carrière a pris sa retraite à titre de chef de la direction et secrétaire de la Société et agit depuis comme conseiller sénior de la Société. Pour l'exercice 2018, le salaire de base de M. Carrière comprenait également son salaire en qualité de conseiller sénior de la Société.
- (8) La rémunération de M. Brockman et M. Corney leur a été versée en dollars américains, ainsi que la rémunération versée à M. Bockmann au cours des exercices 2016 et 2017.
Les taux de change utilisés pour ces renseignements étaient de (i) 1,3304 pour l'exercice 2018, qui correspond au taux de change moyen quotidien de la Banque du Canada pour 1 \$ US le 30 mars 2017; (ii) 1,2965 pour l'exercice 2017, qui correspond au taux de change de la Banque du Canada pour 1 \$ US à la clôture le 30 mars 2016; et (iii) 1,2517 pour l'exercice 2016, qui correspondent au taux de change de la Banque du Canada pour 1 \$ US à la clôture le 25 mars 2015.
- (9) M. Bockmann a reçu pour l'exercice 2018 une allocation de transition comprenant un rajustement de taux de change de 392 498 \$ et une majoration aux fins d'impôt de 388 730 \$ pour l'aider à quitter les États-Unis afin de s'installer au Canada.
- (10) M. Corney a reçu pour les exercices 2016, 2017 et 2018, une allocation de loyer totalisant 31 800 \$ US, 32 231 \$ US et 33 033 \$ US, respectivement, pour l'aider à quitter le Canada et s'installer aux États-Unis.

Attributions en vertu des régimes incitatifs

Le tableau qui suit présente, pour chacun des membres de la haute direction visés, la totalité des attributions fondées sur des options et sur des actions en cours à la fin de l'exercice 2018.

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 ^b re)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽²⁾ (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)
Lino A. Saputo, Jr.	-	-	-	-	-	-	-	-
Maxime Therrien	01/04/2011	13 384	21,61	01/04/2021		-		
	01/04/2012	30 260	21,48	01/04/2022		-		
	01/04/2013	28 376	25,55	01/04/2023		-		
	01/04/2014	31 290	27,74	01/04/2024		-		
	01/04/2015	31 927	35,08	01/04/2025		3 991		
	01/04/2016	45 290	41,40	01/04/2026		3 623		
	01/04/2017	45 906	46,29	01/04/2027	1 939 846	3 673	466 717	-
Louis-Philippe Carrière	01/04/2012	21 182	21,48	01/04/2022		-		
	01/04/2013	63 806	25,55	01/04/2023		-		
	01/04/2014	115 356	27,74	01/04/2024		-		
	01/04/2015	95 781	35,08	01/04/2025		23 945		
	01/04/2016	137 379	41,40	01/04/2026		21 135		
	01/04/2017	127 781	46,29	01/04/2027	3 599 563	29 488	3 083 387	-
Kai Bockmann	01/04/2012	34 380	21,48	01/04/2022		-		
	01/04/2013	58 708	25,55	01/04/2023		-		
	01/04/2014	61 284	27,74	01/04/2024		-		
	01/04/2015	57 013	35,08	01/04/2025		14 253		
	01/04/2016	80 857	41,40	01/04/2026		12 440		
	01/04/2017	91 272	46,29	01/04/2027	2 802 264	21 063	1 974 711	-

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) (\$)
Terry Brockman	01/04/2009	93 354	10,70	01/04/2019		-		
	01/04/2010	89 530	14,66	01/04/2020		-		
	01/04/2011	65 942	21,61	01/04/2021		-		
	01/04/2012	98 580	21,48	01/04/2022		-		
	01/04/2013	97 848	25,55	01/04/2023		-		
	01/04/2014	93 006	27,74	01/04/2024		-		
	01/04/2015	77 537	35,08	01/04/2025		19 384		
	01/04/2016	109 903	41,40	01/04/2026		16 908		
	01/04/2017	101 804	46,29	01/04/2027	11 809 303	23 493	2 472 110	-
Paul Corney	01/04/2012	5 500	21,48	01/04/2022		-		
	01/04/2013	10 870	25,55	01/04/2023		-		
	01/04/2014	36 770	27,74	01/04/2024		-		
	01/04/2015	45 208	35,08	01/04/2025		14 253		
	01/04/2016	90 278	41,40	01/04/2026		13 889		
	01/04/2017	84 251	46,29	01/04/2027	1 064 925	19 443	1 967 640	-

(1) Cette valeur correspond à la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires le 31 mars 2018 à la TSX (41,35 \$) 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 2015, 2016 et 2017, multiplié par le cours de clôture des actions ordinaires le 31 mars 2018 à la TSX (41,35 \$). 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 2018 et le montant de l'incitatif annuel (prime) gagné afférent au rendement atteint au cours de l'exercice 2018.

Attributions en vertu d'un régime incitatif – valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice			
Nom	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice⁽¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice⁽²⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice⁽³⁾ (\$)
Lino A. Saputo, Jr.	-	-	2 669 680
Maxime Therrien	481 410	145 980	335 550
Louis-Philippe Carrière ⁽⁴⁾	1 679 316	1 255 982	273 748
Kai Bockmann	906 350	667 186	616 122
Terry Brockman	1 468 977	1 012 625	641 335
Paul Corney	702 827	667 186	577 906

- (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 3 avril 2017 (45,74 \$), soit le premier jour ouvrable suivant la date d'acquisition des droits le 1^{er} avril 2017, 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. Les droits afférents à l'attribution aux termes du régime UAP effectuée le 1^{er} avril 2014 ont été acquis et payés intégralement en juin 2017 puisque tous les critères d'acquisition ont été respectés. Voir « Versement des attributions d'UAP de l'exercice 2014 ». Les droits afférents aux UAP attribuées aux termes du régime UAP le 1^{er} avril 2015 seront acquis le 1^{er} juin 2018, sous réserve du respect des critères d'acquisition. Les droits afférents aux UAP attribuées aux termes du régime UAP les 1^{er} avril 2016 et 2017 seront acquis après la fin du cycle de performance se terminant respectivement les 31 mars 2019 et 2020, 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 ».
- (4) Le 1^{er} août 2017, M. Carrière a pris sa retraite à titre de chef de la direction financière et secrétaire de la Société et agit depuis comme conseiller sénior de la Société. M. Carrière avait le droit de participer au régime incitatif annuel jusqu'au 1^{er} août 2017.

Régime de retraite à prestations déterminées

Tous les membres de la haute direction visés, à l'exception du chef de la direction, participent au régime de retraite agréé et au régime complémentaire de retraite de la Société (collectivement, les « régimes de retraite »). Le régime de retraite agréé auquel M. Maxime Therrien, M. Louis-Philippe Carrière (jusqu'au 1^{er} août 2017), M. Kai Bockmann et M. 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 de fin de carrière correspondent à la moyenne du salaire de base et de l'incitatif annuel (prime) touchés durant les 36 mois consécutifs de la période de dix ans précédant la date de la retraite au cours desquels le salaire de base et l'incitatif annuel (prime) sont à leur niveau maximal.

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

Le maximum annuel des prestations de retraite payables est limité à 60 % du salaire de base moyen de fin de carrière du participant, soit le salaire de base moyen touché durant les 36 mois consécutifs de la période de dix ans précédant la date de la retraite au cours desquels le salaire de base est le plus élevé. Les années de service décomptées correspondent à la période de service débutant après le 1^{er} janvier 2004. Toutefois, en ce qui a trait à M. Carrière qui a adhéré au régime complémentaire de retraite le 1^{er} janvier 2004, il a aussi accumulé des prestations équivalant à 3 % de ses gains moyens de fin de carrière, multiplié par son nombre d'années de service décomptées.

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 2018, 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 2017 et le 31 mars 2018, y compris les frais annuels attribuables aux éléments rémunératoires pour l'exercice 2018. 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 2018 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 2018 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 rémunératoires (\$)	Variations attribuables à des éléments non rémunératoires ⁽¹⁾ (\$)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies (\$)
		À la fin de l'exercice	À 65 ans				
Lino A. Saputo, Jr.	-	-	-	-	-	-	-
Maxime Therrien	0,67 ⁽²⁾	11 700	297 500	-	211 600	18 500	230 100
Louis-Philippe Carrière ⁽³⁾	13,58	-	-	10 023 900	216 200	10 240 100	-
Kai Bockmann	1,25	34 600	425 200	144 300	665 100	72 200	881 600
	3,75 ⁽⁴⁾	103 000	132 400	1 958 000	205 500	50 600	2 214 100
Terry Brockman	12,00	380 200	561 200	4 025 800	243 700	121 300	4 390 800
Paul Corney	4,00	119 000	166 800	1 034 100	977 600	24 000	2 035 700
	12,25 ⁽⁵⁾	36 100	36 100	615 700	-	13 600	629 300

- (1) Les sommes indiquées dans la colonne « Variations attribuables à des éléments non rémunératoires » tiennent compte de changements dans les hypothèses actuarielles utilisées, de l'impact des montants attribuables aux intérêts accumulés sur l'obligation au titre des prestations constituées depuis le début de l'exercice ainsi que des changements dans les taux d'intérêt utilisés.
- (2) M. Maxime Therrien participe au régime complémentaire de retraite depuis le 1^{er} août 2017. Avant cette date, M. Therrien a participé à un régime à cotisations déterminées non contributif, complémentaire et agréé jusqu'au 31 juillet 2017. En date du 1^{er} avril 2017, il avait accumulé une valeur de 490 339 \$ dans ce régime. Entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 juillet 2017, les cotisations de l'employeur à l'égard de la participation de M. Therrien à ce régime étaient de 14 111 \$. Par conséquent, la valeur accumulée dans ce régime s'élevait à 524 988 \$ au 31 mars 2018. M. Therrien a commencé à participer au régime de retraite à prestations déterminées canadien agréé et non contributif le 1^{er} janvier 2018.
- (3) Le 1^{er} août 2017, M. Carrière a pris sa retraite à titre de chef de la direction financière et secrétaire de la Société et agit depuis à titre de conseiller sénior de la Société. En date du 1^{er} août 2017, M. Carrière était admissible à des prestations annuelles et a choisi de les recevoir en une somme forfaitaire totalisant 12 657 796 \$.
- (4) Correspond aux années de service décomptées pour M. Bockmann aux termes du régime complémentaire de retraite à l'intention des membres de la haute direction non agréé américain, auquel M. Bockmann a participé alors qu'il occupait ses anciennes fonctions.

- (5) 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 équivalent 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 2018, la prestation annuelle de retraite maximale est équivalente à 2 944 \$, 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 il est mentionné, le chef de la direction n'a reçu aucun incitatif à long terme puisque sa participation dans l'actionnaire principal constitue un incitatif à long terme suffisant.

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

Le tableau qui suit présente, en date du 31 mars 2018, 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	19 510 123	32,95 \$	24 360 279

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

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

De plus, aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, lorsque l'emploi du titulaire de l'option prend fin pour un motif valable ou sérieux, les options ou parties d'options dont les droits sont acquis ne peuvent plus être exercées après la date de cessation d'emploi. Lorsque l'emploi du titulaire d'options prend fin pour cause de décès, de blessure ou d'invalidité, les options ou parties d'options dont les droits sont acquis à la date de cessation d'emploi peuvent être exercées dans les 180 jours après cette date ou avant l'expiration de la durée initiale des options, si elle survient avant. Lorsque l'emploi du titulaire d'options prend fin pour

cause de départ à la retraite et que l'âge et le nombre d'années de services du titulaire d'options totalisent au moins 70 ans, en tenant compte des années complètes seulement, les options ou parties d'options dont les droits sont acquis à la date de cessation d'emploi et celles dont les droits sont acquis dans les deux ans suivant cette date peuvent être exercées dans les 90 jours suivant l'expiration de cette période de deux ans ou avant l'expiration de la durée initiale de l'option, si elle survient avant. Dans tous les autres cas de cessation d'emploi, les options ou parties d'options dont les droits sont acquis à la date de cessation d'emploi peuvent être exercées dans les 90 jours après cette date ou avant l'expiration de la durée initiale des options, si elle survient avant.

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

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

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

- (i) augmenter le nombre maximum d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, sauf pour les besoins de maintenir la valeur de l'option dans le cadre d'une conversion, d'un changement, d'un reclassement, d'un nouveau fractionnement, d'une nouvelle désignation, d'une subdivision ou d'un regroupement d'actions ordinaires ou encore d'une réorganisation, d'une fusion, d'un regroupement, d'une offre publique d'achat ou d'une opération similaire visant la Société;
- (ii) réduire le prix d'exercice ou d'achat d'une option;
- (iii) prolonger la durée d'une option;
- (iv) retirer ou dépasser le plafond de participation des initiés qui est précisé dans le régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres;
- (v) modifier une catégorie de personnes admissibles à participer au régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres;

- (vi) apporter des modifications qui permettraient qu'une option attribuée aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres soit cessible d'une façon autre que par testament ou en vertu du droit successoral (règlement de succession);
- (vii) modifier la disposition modificatrice du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres.

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

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

Le tableau suivant contient des renseignements sur le régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres en date du 31 mars 2018.

	Nombre d'actions ordinaires ou d'options	En pourcentage d'actions ordinaires en circulation
Actions ordinaires autorisées aux fins d'émission aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	45 698 394	11,80 %
Options attribuées au cours de l'exercice 2018 ⁽¹⁾	3 908 023	1,01 %
Options en cours	19 510 123 ⁽²⁾	5,04 %
Options disponibles aux fins d'attributions futures	24 360 279	6,29 %

(1) Les options ont été attribuées le 1^{er} avril 2017 au prix d'exercice de 46,29 \$ par action.

(2) 8 830 486 options pouvaient être exercées et les droits à 10 679 637 options seront acquis à raison de 20 % par année, à la date de chacun des cinq premiers anniversaires de la date d'attribution des options.

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

	31 mars 2018	31 mars 2017	31 mars 2016
Taux d'absorption ⁽¹⁾	1,01 %	1,08 %	0,84 %

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

Le 1^{er} avril 2018, le comité de régie d'entreprise et des RH avait attribué 4 536 208 options aux participants aux termes du régime de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, au prix d'exercice de 41,02 \$ par action, ce qui représente 1,17 % des actions ordinaires en circulation à cette date.

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

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

NOMINATION DES AUDITEURS

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

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

Au cours de l'exercice 2018, la Société a chargé ses auditeurs, Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., de lui rendre des services. Les détails des services rendus par Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. et les honoraires qui leur ont été versés sont présentés à la rubrique « Honoraires versés aux auditeurs externes (par catégorie) » de la notice annuelle de la Société pour l'exercice terminé le 31 mars 2018. Une copie de ce document est accessible sur le site Web de la Société à l'adresse www.saputo.com et sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com ainsi que sur demande adressée au secrétaire de la Société, à son siège social situé au 6869, boulevard Métropolitain Est, Montréal (Québec) H1P 1X8, téléphone : 514 328-6662.

DIRIGEANTS ET AUTRES PERSONNES INTÉRESSÉS DANS DES OPÉRATIONS

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

PROPOSITION D'ACTIONNAIRE

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

Sous réserve de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, certains actionnaires de la Société peuvent lui soumettre des propositions devant être débattues à sa prochaine assemblée annuelle des actionnaires. La Société doit recevoir toutes les propositions des actionnaires au plus tard le 3 mars 2019.

INFORMATION ADDITIONNELLE

L'information financière de la Société pour l'exercice terminé le 31 mars 2018 est incluse dans les états financiers consolidés de la Société et dans les notes s'y rapportant, ainsi que dans le rapport de gestion l'accompagnant. Une copie de ces documents et de toute information additionnelle concernant la Société est accessible sur le site Web de la Société à l'adresse www.saputo.com et sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com ainsi que sur demande adressée au secrétaire de la Société, à son siège social situé au 6869, boulevard Métropolitain Est, Montréal (Québec) H1P 1X8, téléphone : 514 328-6662.

GÉNÉRALITÉS

Sauf indication contraire, les renseignements figurant aux présentes sont fournis en date du 29 mai 2018. 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 7 juin 2018.

(signé) Lino A. Saputo, Jr.

Lino A. Saputo, Jr.

Président du conseil et chef de la direction

ANNEXE A – PROPOSITION D’ACTIONNAIRE

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

Il est proposé que les actionnaires de Saputo, Inc. (« Saputo ») exhortent le conseil d’administration à déclarer aux actionnaires, moyennant des frais raisonnables et en omettant l’information exclusive, le processus qu’utilise Saputo pour identifier et analyser en profondeur les risques réels et éventuels de violation des droits de la personne dans l’ensemble de ses activités et de sa chaîne d’approvisionnement (l’« évaluation du risque d’atteinte aux droits de la personne ») qui tient compte des éléments suivants :

- les principes de droits de la personne utilisés pour encadrer l’évaluation;
- la méthodologie utilisée pour faire le suivi de la performance et la mesurer;
- la nature et l’étendue des consultations auprès des parties intéressées relativement à l’évaluation;
- les risques réels et/ou potentiels de violation des droits de la personne qui ont été relevés lors de l’évaluation du risque d’atteinte aux droits de la personne quand Saputo a recours à des contractants ou sous-traitants, des agences de recrutement de travailleurs temporaires ou des contrats de travail similaires (ou une déclaration indiquant qu’aucun risque de ce genre n’a été identifié).

Le rapport devrait être accessible aux actionnaires sur le site Web de Saputo au plus tard le 1^{er} mars 2019.

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

En tant qu’actionnaires à long terme, nous favorisons les politiques et pratiques qui protègent et augmentent la valeur de nos investissements. On reconnaît de plus en plus que les risques liés à une société en matière de violation des droits de la personne, comme une atteinte à la réputation, les délais d’exécution, les perturbations et les litiges, peuvent avoir des incidences négatives sur la valeur pour les actionnaires.

Afin de gérer ces risques efficacement, nous croyons que les sociétés doivent évaluer les risques pour la valeur pour les actionnaires que représentent les pratiques de droits de la personne dans leurs activités et leur chaîne d’approvisionnement, ainsi que par l’utilisation de leurs produits. L’importance de cette évaluation est soulignée dans un document des Nations Unies intitulé *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l’homme* (les « principes directeurs de John Ruggie ») approuvés par le Conseil des droits de l’homme des Nations Unies en 2011. Selon les principes de John Ruggie, « [...] les entreprises doivent faire preuve de diligence raisonnable [...] (qui) devrait consister à évaluer les incidences effectives et potentielles sur les droits de l’homme, à regrouper les constatations et à leur donner une suite, à suivre les mesures prises et à faire savoir comment il est remédié à ces incidences. » (<http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf>)

Le modèle d'affaires de Saputo expose la société à d'importants risques d'atteinte aux droits de la personne. La marque de la Société, la demande pour ses produits et sa capacité à remplir les commandes pour les produits pourraient être touchées négativement par les risques d'atteinte aux droits de la personne. La société ne semble pas avoir de politique sur la liberté d'association à l'intention de ses propres employés et le code d'éthique de Saputo (accessible à l'adresse <http://bit.ly/SaputoEthics>) ne mentionne pas le droit d'être représenté par un syndicat. De plus, les questions se rapportant aux abus possibles en matière de droits de la personne au sein de la société et de sa chaîne d'approvisionnement ne sont pas abordées dans le code d'éthique de Saputo. Ces risques comprennent le paiement du salaire minimum, le nombre maximum d'heures de travail, les mesures de protection contre le travail des enfants et le travail forcé.

L'évaluation du risque d'atteinte aux droits de la personne et sa publication aideraient Saputo à identifier et à atténuer les risques d'atteinte aux droits de la personne, ce qui permettrait aux actionnaires de comprendre l'impact éventuel de ces risques sur la valeur des actions qu'ils détiennent.

Nous conseillons vivement aux actionnaires de voter en faveur de cette proposition.

Arguments de la Société :

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

La Société s'est toujours engagée à mettre en œuvre des pratiques commerciales responsables en conformité avec les lois et les règlements applicables et, à cet effet, elle a adopté des politiques, des lignes directrices et des procédures internes pour guider ses activités quotidiennes. Le code d'éthique de la Société (le « code ») reflète l'engagement de Saputo à respecter les lois et les règlements applicables. Saputo a l'intention de maintenir des normes élevées en ce qui concerne ses employés. À preuve, dans l'éventualité où une loi étrangère permettrait des comportements qui ne respectent pas les normes prévues par le code, Saputo n'abaisserait pas ses normes, même à l'égard des droits de la personne et des questions relatives à l'emploi. Le code, qui préserve la bonne réputation de Saputo en matière d'intégrité, d'objectivité et d'impartialité, s'applique à tous les administrateurs, dirigeants, gestionnaires et employés de Saputo de même qu'à ceux de ses filiales. Saputo s'attend également à ce que ses consultants, représentants, mandataires, fournisseurs, distributeurs et partenaires commerciaux agissent de manière conforme au code. Pour veiller à ce que ses employés respectent le code et en prennent connaissance, la Société exige notamment qu'ils signent une attestation et un engagement à respecter le code au moment de leur embauche. En outre, à des fins de dénonciation, la Société a créé une adresse électronique à laquelle les personnes visées peuvent envoyer un courriel pour formuler une plainte ou une préoccupation au sujet du respect du code, des lois applicables ou de toute politique, procédure ou ligne directrice de Saputo.

Par ailleurs, la Société a adopté la promesse Saputo en 2017, soit l'engagement de la Société à agir en tant que bon citoyen corporatif et à incarner les valeurs sur lesquelles elle a été fondée en 1954. La promesse Saputo compte sept piliers qui forment l'assise de l'approche sociale, environnementale et économique adoptée par la Société. Par la promesse Saputo, la Société s'engage à garder ses employés, qu'elle considère de loin comme son atout le plus important, en sécurité et en santé. Saputo investit dans ses employés en veillant à leur formation et à leur perfectionnement continus afin qu'ils puissent acquérir les compétences nécessaires au maintien de normes de haute qualité s'appliquant à l'ensemble des activités de la Société. Saputo s'engage à offrir des salaires et des avantages concurrentiels par rapport aux normes de l'industrie et, puisqu'il

est prioritaire pour la Société de conserver ses employés clés en poste, Saputo favorise la promotion interne.

Milieu de travail

La Société exerce ses activités dans quatre pays, soit le Canada, les États-Unis, l'Australie et l'Argentine. En tant qu'entreprise mondiale œuvrant dans diverses collectivités, Saputo s'engage à protéger et à promouvoir une culture d'équité, d'accessibilité et de diversité et à ne tolérer aucune forme de conduite inappropriée ou de contrainte en milieu de travail. En outre, Saputo s'engage à offrir un milieu de travail sain et sécuritaire à ses employés. À cet égard, Saputo a investi dans des programmes de prévention des accidents à l'échelle de l'entreprise et a prévu des politiques de sécurités globales, des procédures, des outils et des formations. Afin d'atteindre son objectif qui consiste à améliorer constamment le milieu de travail de ses employés, la Société a mis en place un outil centralisé pour recueillir et présenter des données sur la sécurité et pour évaluer l'efficacité des mesures correctives mises en œuvre.

Liberté d'association et syndicats

La proposition d'actionnaire mentionne l'importance de la liberté d'association et du droit à la négociation collective.

À cet égard, Saputo s'engage à respecter les lois applicables de la manière indiquée précédemment. Par ailleurs, le texte qui suit présente les pourcentages des employés de la Société qui étaient syndiqués au 31 mars 2018 :

- environ 72 % de ses employés du Secteur International, principalement situés en Australie et en Argentine;
- environ 32 % de ses employés du Secteur Canada;
- environ 29 % de ses employés du Secteur USA.

Saputo maintient des relations positives avec les syndicats représentant ses employés. Toutes les conventions de travail expirées au cours de l'exercice 2018 ont été renouvelées à des conditions satisfaisantes ou continuent de s'appliquer pendant les négociations en cours, à l'issue desquelles elles devraient être renouvelées à des conditions satisfaisantes. Par ailleurs, la Société ne s'attend pas à ce que le renouvellement des conventions collectives qui expireront au cours de l'exercice 2019 provoque des conflits de travail. Saputo est d'avis que la fidélité et le dévouement de ses employés constituent des éléments importants du rendement de la Société et, par conséquent, elle s'efforce de maintenir des relations positives avec tous ses employés.

Compte tenu de ce qui précède, le conseil est d'avis que les politiques, les lignes directrices et les procédures de la Société, de même que l'engagement de la Société à offrir à l'ensemble de ses employés des avantages concurrentiels et un milieu de travail sécuritaire, lui permettent de gérer efficacement les risques liés aux droits de la personne et qu'aucun rapport ni aucune évaluation supplémentaire n'est requis.

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, l'indemnisation ainsi que les plans de relève et la formation et superviser la rémunération 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, de ses comités 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 de gestion des risques appropriées;

- 15) surveiller l'intégrité des contrôles internes sur l'information financière ainsi que des procédures et contrôles de communication de l'information;
- 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, le rapport de gestion, 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.