

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.