

POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX 2020

La politique de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2020 a été approuvée par l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires du 28 mai 2020 dans ses dix-septième, dix-huitième, dix-neuvième et vingtième résolutions à caractère ordinaire. Les résultats des votes de ces résolutions sont les suivants :

N° de la résolution	Résolutions à caractère ordinaire	Voix pour	%	Voix contre	%	Abstentions	%
17 ^e résolution	Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration	27.791.906	99,97%	7.769	0,03%	135	0,00%
18 ^e résolution	Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général	26.609.617	95,72%	1.190.058	4,28%	135	0,00%
19 ^e résolution	Approbation de la politique de rémunération des Directeurs Généraux Délégués	26.609.617	95,72%	1.190.058	4,28%	135	0,00%
20 ^e résolution	Approbation de la politique de rémunération des administrateurs	27.791.937	99,97%	7.738	0,03%	135	0,00%

POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX (PRESENTEE DANS LE DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL - URD 2019)

Les renvois correspondent aux paragraphes de l'URD 2019

Le Conseil d'Administration, conformément aux recommandations du Comité des Rémunérations, a établi une politique de rémunération pour chacun des mandataires sociaux de la société conforme à son intérêt social, contribuant à sa pérennité et s'inscrivant dans sa stratégie commerciale.

À cette fin, le Conseil a notamment fixé la politique de rémunération du Directeur Général en lien avec ces éléments, en particulier en fixant les critères de sa rémunération variable en fonction de l'atteinte d'objectifs quantitatifs liés à la mise en œuvre de la stratégie commerciale dans le respect de l'intérêt social.

Aucun élément de rémunération, de quelque nature que ce soit, ne pourra être déterminé, attribué ou versé par la société, ni aucun engagement ne pourra être pris par la société, s'il n'est pas conforme à la politique de rémunération approuvée ou, en son absence, aux rémunérations ou aux pratiques existant au sein de la société. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'Administration pourra déroger à l'application de la

politique de rémunération si cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la société.

La détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération de chacun des mandataires sociaux sont réalisées par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité des Rémunérations.

Il est précisé que le Président, le Directeur Général et le(s) Directeur(s) Général(aux) Délégué(s) (ayant la qualité d'Administrateur) ne participent pas aux délibérations et au vote sur ces questions.

Dans le cadre du processus de décision suivi pour la détermination de la politique de rémunération, les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la société ont été prises en compte par le Comité des Rémunérations et le Conseil d'Administration de la manière suivante : les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la société ont pour but

de tisser des liens étroits entre la performance économique de l'entreprise et l'épanouissement de chaque salarié (cf. paragraphe 1.2.3.5). La politique de rémunération des mandataires sociaux ne sort pas du cadre des conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la société dans sa globalité et ne donne pas droit au versement de primes lorsque celles-ci ne sont pas justifiées par leur performance :

- en ce qui concerne la rémunération fixe en raison du mandat du Président du Conseil d'Administration, du Directeur Général et du/des Directeur(s) Général(aux) Délégué(s), il a été décidé d'appliquer les mêmes hausses générales des rémunérations des salariés de la société aux mêmes dates et aux mêmes taux,
- en ce qui concerne la rémunération variable dont seul le Directeur Général peut bénéficier en raison de son mandat, celle-ci est le reflet de la performance de l'ensemble du groupe dans la mesure où elle est principalement fonction de l'atteinte d'objectifs liés au niveau du résultat opérationnel du groupe, alors que le dispositif d'intéressement dont bénéficient les salariés de la société est déterminé à partir du résultat d'exploitation de la société. Ainsi, les éléments entrant dans le calcul de ces deux ratios sont similaires, à l'exception du périmètre considéré étant donné que le Directeur Général exerce sa fonction au profit de l'ensemble du groupe.

En cas d'évolution de la gouvernance, la politique de rémunération sera appliquée aux nouveaux mandataires sociaux de la société, le cas échéant avec les adaptations nécessaires.

La politique de rémunération des mandataires sociaux nouvellement nommés ou dont le mandat devra être renouvelé en cours d'exercice sera conforme à ce qui est décrit dans le cadre du présent rapport.

En cas de projets de dérogation temporaire à l'application de la politique de rémunération conformément à l'article L225-37-2 III alinéa 2, le Conseil d'Administration statuera sur recommandation du Comité des Rémunérations et vérifiera si cette dérogation est conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la société. Dans une telle hypothèse, ces justifications seraient portées à la connaissance des actionnaires dans le prochain rapport sur le gouvernement d'entreprise. Il est précisé que le Président du Conseil d'Administration, le Directeur Général et le(s) Directeur(s) Général(aux) Délégué(s) (ayant la qualité d'Administrateurs) ne participeraient pas aux délibérations et au vote sur ces questions.

La politique de rémunération du Directeur Général a évolué par rapport à l'exercice 2019 et les exercices antérieurs en ce qui concerne sa partie variable. Sa rémunération variable était calculée sur la base d'un pourcentage du résultat opérationnel du groupe de l'exercice précédent. À compter de l'exercice 2020, la partie variable de sa rémunération est basée sur des objectifs quantitatifs tel que cela est décrit au paragraphe 2.6.1.1.2.

Il sera demandé à l'Assemblée Générale du 28 mai 2020 d'approuver la politique de rémunération des mandataires sociaux présentée au sein de cette partie dans le cadre de ses dix-septième, dix-huitième, dix-neuvième et vingtième résolutions.

1. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT DU CONSEIL, DU DIRECTEUR GÉNÉRAL ET DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX DÉLÉGUÉS

La politique de rémunération du Président du Conseil, du Directeur Général et des Directeurs Généraux Délégués contribue à l'intérêt de la société, à sa stratégie commerciale, ainsi qu'à la pérennité de la société de la manière suivante :

- les montants et modalités de rémunération, y compris les avantages en nature, du Président du Conseil, du Directeur Général et des Directeurs Généraux Délégués sont fixés par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité des Rémunérations qui s'appuie sur des études externes comparatives, lesquelles font autorité en la matière, et qui prend en compte les pratiques du marché de sociétés et secteurs équivalents, leur expérience et leurs responsabilités,
- seul le Directeur Général peut percevoir une rémunération variable en raison de son mandat, ainsi qu'une rémunération exceptionnelle. À cet effet, le Comité des Rémunérations propose au Conseil un système d'intéressement en s'assurant que celui-ci s'inscrit dans la politique globale de rémunération de l'entreprise et dont les critères de performance sont fixés en fonction de l'évolution du résultat opérationnel du groupe,
- aucun dirigeant ou mandataire social ne peut percevoir de rémunération variable pluriannuelle,
- aucun dirigeant ou mandataire social ne peut bénéficier d'action attribuée gratuitement, ni d'option de souscription et/ou d'achat d'actions,
- aucun dirigeant ne peut percevoir de primes de bienvenue ou de parachutes dorés,
- aucun dirigeant ne peut bénéficier d'indemnités relatives à une clause de non-concurrence,
- aucun dirigeant ne peut bénéficier de retraites chapeaux ou d'un régime de retraite à prestations définies ou d'un régime de retraite à cotisations définies.

1.1. PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature qui peuvent être accordés au Président du Conseil en raison du mandat concerné, sont les suivants :

Rémunération fixe : le Président du Conseil d'Administration bénéficie d'une rémunération fixe au titre de ses fonctions de Président du Conseil sur laquelle s'appliquent les hausses

générales des rémunérations des salariés de la société aux mêmes dates et taux.

Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil : le Président du Conseil d'Administration bénéficie d'une rémunération au titre de son mandat de membre du Conseil d'Administration au même titre que l'ensemble des membres du Conseil, laquelle vient avant tout rémunérer leurs fonctions et la responsabilité qui en découle, et non l'assiduité aux réunions. La répartition de l'enveloppe de la rémunération allouée au titre des mandats de membres du Conseil se fait conformément à ce qui est décrit au paragraphe 2.6.1.2.

Avantages en nature : le Président du Conseil d'Administration bénéficie d'une voiture de fonction, de versements de cotisations à un régime de retraite et de prévoyance.

Engagements sociaux : il s'agit des engagements relatifs aux médailles du travail.

1.2. DIRECTEUR GÉNÉRAL

Les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature qui peuvent être accordés au Directeur Général en raison du mandat concerné, ainsi que leur importance respective, sont les suivants :

Rémunération fixe : le Directeur Général bénéficie d'une rémunération fixe au titre de son mandat social sur laquelle s'appliquent les hausses générales des rémunérations des salariés de la société aux mêmes dates et taux.

Rémunération variable annuelle : le Directeur Général bénéficie également d'une rémunération variable au titre de son mandat social basée sur des objectifs quantitatifs.

En 2020, les critères de détermination de la rémunération variable annuelle du Directeur Général sont fonctions de l'atteinte des objectifs quantitatifs de nature financière suivants :

- la condition préalable pour ouvrir droit à la perception de la rémunération variable consiste à ce que le résultat opérationnel du groupe au titre de l'exercice 2020 soit au moins égal à 5 % du chiffre d'affaires du groupe réalisé au cours du même exercice ;
- si la condition préalable ci-dessus est remplie, la rémunération variable du Directeur Général sera basée sur un pourcentage du résultat opérationnel du groupe réalisé au titre de l'exercice 2020 équivalent à 0,50 % si le résultat opérationnel du groupe est inférieur ou égal à 50 000 000 € ; 0,60 % si le résultat opérationnel du groupe est strictement supérieur à 50 000 000 € et inférieur ou égal à 80 000 000 € ; 0,70 % si le résultat opérationnel du groupe est strictement supérieur à 80 000 000 €.

Le résultat opérationnel du groupe pourra, le cas échéant, être retraité de tout montant jugé exceptionnel. Ce potentiel retraitement serait alors justifié et documenté par le Comité des rémunérations afin de permettre au Conseil d'Administration de

se positionner et de soumettre ledit montant jugé exceptionnel au vote de l'Assemblée Générale.

Ces critères de la rémunération variable sont conformes aux objectifs de la politique de rémunération, dans la mesure où ils sont en lien avec l'évolution du résultat opérationnel du groupe et la mise en œuvre d'objectifs stratégiques spécifiques, lesquels, année après année, participent ensemble au respect de l'intérêt social et au développement pérenne de la société.

Le Directeur Général ne perçoit pas de rémunération variable pluriannuelle.

Rémunération exceptionnelle : en cas de survenance d'évènements exceptionnels, une prime exceptionnelle pourra être versée au Directeur Général dont les critères et le montant seront déterminés par le Conseil d'Administration.

Le versement de la rémunération variable annuelle attribuée au titre de l'exercice écoulé et le versement de la rémunération exceptionnelle sont conditionnés à l'approbation par l'Assemblée Générale Ordinaire de l'ensemble des éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours et attribués au titre dudit exercice du dirigeant concerné (« say on pay ex post individuel »).

Avantages en nature : le Directeur Général bénéficie d'une voiture de fonction, de versements de cotisations à un régime de retraite et de prévoyance et de versements de cotisations à une assurance perte d'emploi des dirigeants d'entreprise de type GSC.

Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil : le Directeur Général, ayant la qualité d'Administrateur, bénéficie également d'une rémunération au titre de son mandat de membre du Conseil d'Administration au même titre que l'ensemble des membres du Conseil, laquelle vient avant tout rémunérer leurs fonctions et la responsabilité qui en découle, et non l'assiduité aux réunions. La répartition de l'enveloppe de la rémunération allouée au titre des mandats de membres du Conseil se fait conformément à ce qui est décrit au paragraphe 2.6.1.2.

La Directrice Générale, Madame Valérie Lorentz-Poinsot, a par ailleurs signé une convention avec BOIRON, autorisée par le Conseil d'Administration du 13 décembre 2018, en vue de la suspension de son contrat de travail durant l'exercice de son mandat, la conservation de son ancienneté préalable et la prise en compte de la durée de son mandat en tant que Directrice Générale dans le calcul de son ancienneté totale, ainsi que la conservation de sa dernière rémunération au titre de son mandat de Directrice Générale lors de la reprise de son contrat de travail.

1.3. DIRECTEURS GÉNÉRAUX DÉLÉGUÉS

Les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature qui peuvent être accordés aux Directeurs Généraux Délégués en raison de leur mandat sont les suivants :

Au titre de leur mandat social :

Rémunération fixe : les Directeurs Généraux Délégués bénéficient d'une rémunération fixe au titre de leurs mandats, sur laquelle s'appliquent les hausses générales des rémunérations des salariés de la société aux mêmes dates et taux.

Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil : le Directeur Général Délégué qui serait également Administrateur bénéficierait également d'une rémunération au titre de son mandat de membre du Conseil d'Administration au même titre que l'ensemble des membres du Conseil, laquelle vient avant tout rémunérer leurs fonctions et la responsabilité qui en découle, et non l'assiduité aux réunions. La répartition se fait conformément à ce qui est décrit au paragraphe 2.6.1.2.

Au titre de leur contrat de travail (éléments non soumis au vote) :

Il est précisé que les Directeurs Généraux Délégués bénéficient d'une rémunération fixe, d'une rémunération variable et d'avantages en nature liés à leur contrat de travail, ainsi que des droits attachés à leur contrat de travail. L'ensemble de ces rémunérations, droits et avantages liés à leur contrat de travail ne sont pas concernés par le dispositif des articles L225-37-2 et L225-100-II du Code de commerce. Ces éléments de rémunération ne sont donc pas soumis au vote. Toutefois, par souci d'exhaustivité, ces rémunérations, avantages et droits liés à leur contrat de travail sont détaillés ci-après.

Rémunération fixe : les Directeurs Généraux Délégués bénéficient d'une rémunération fixe au titre de leurs contrats de travail dans le cadre desquels ils exercent des fonctions distinctes de leurs mandats, et sur laquelle s'appliquent les hausses générales des rémunérations des salariés de la société aux mêmes dates et taux.

Rémunération variable annuelle : les Directeurs Généraux Délégués bénéficient également d'une rémunération variable exclusivement liée à leurs contrats de travail. Cette rémunération variable est calculée sur la base d'un pourcentage du résultat opérationnel du groupe de l'exercice précédent. Il est précisé qu'ils ne bénéficient pas de rémunération pluriannuelle. La rémunération variable comprend également l'intéressement attribué au titre de l'accord d'intéressement d'entreprise, de la participation légale et de l'abondement au PEE et au PERCO.

Avantages en nature : les Directeurs Généraux Délégués bénéficient d'une voiture de fonction, ainsi que de versements de cotisations à un régime de retraite et de prévoyance au titre de leurs contrats de travail.

2. ADMINISTRATEURS

La rémunération versée aux Administrateurs, y compris ceux représentant les salariés et les salariés actionnaires, ainsi que celle versée aux membres du Comité d'Audit et aux membres du Comité des Rémunérations, viennent avant tout rémunérer leurs fonctions et la responsabilité qui en découle, et non l'assiduité aux réunions. La répartition de la somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée Générale aux Administrateurs se fait à parts égales et au prorata temporis (en nombre de jours).

Par ailleurs, les membres et Présidents des comités du Conseil d'Administration perçoivent une rémunération supplémentaire à ce titre. Le montant supplémentaire accordé peut être différent selon le comité spécialisé, étant précisé qu'il est identique pour les membres d'un même comité. Le Président de comité perçoit un montant supplémentaire à ce titre plus élevé que celui accordé en sus aux membres de leur comité.

Les Administrateurs ne perçoivent pas de rémunération exceptionnelle.

La politique de rémunération des mandataires sociaux prévoit également les cas de figure suivants :

- la cessation des fonctions d'un Administrateur et la nomination d'un Administrateur en remplacement : la répartition de la somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée Générale se fait au prorata de la durée du mandat de chaque Administrateur, en prenant en compte la date du Conseil d'Administration ayant constaté la cessation et celle du Conseil d'Administration ou de l'Assemblée Générale ayant procédé à la cooptation ou à la nomination, sauf décision spécifique du Conseil d'Administration,
- la cessation des fonctions d'un Administrateur sans remplacement : la répartition se fait à parts égales et au prorata temporis, en prenant en compte la date du Conseil d'Administration ayant constaté la cessation des fonctions,
- la nomination d'un Administrateur supplémentaire en cours d'exercice : la répartition se fait à parts égales et au prorata temporis en prenant en compte la date du Conseil d'Administration ou de l'Assemblée Générale ayant procédé à la cooptation ou à la nomination.

L'Assemblée Générale du 16 mai 2019 a fixé dans sa huitième résolution à caractère ordinaire la rémunération des membres du Conseil à la somme annuelle de 242 615 € pour l'exercice 2019.

Le Conseil d'Administration proposera à l'Assemblée Générale du 28 mai 2020 de fixer l'enveloppe de la rémunération à allouer aux Administrateurs à un montant de 305 000 € au titre de l'exercice 2020.

Enfin, les membres du Conseil représentant les salariés et les salariés actionnaires, étant salariés de l'entreprise, bénéficient également d'une rémunération fixe et d'une rémunération variable, liées à leurs contrats de travail. La rémunération variable comprend l'intéressement attribué au titre de l'accord d'intéressement d'entreprise, de la participation légale et de l'abondement au PEE et au PERCO.

Par ailleurs, ils bénéficient des avantages liés aux médailles du travail, Indemnités de Départ à la Retraite et Accord de Préparation à la Retraite au titre de leur contrat de travail. L'ensemble de ces éléments de rémunération liés à leur contrat de travail ne sont donc pas soumis au vote.