

## POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX 2022

La politique de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2022 a été approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 19 mai 2022 dans ses quatorzième, quinzième, seizième et dix-septième résolutions à caractère ordinaire. Les résultats des votes de ces résolutions sont les suivants :

N° de la résolution	Résolutions à caractère ordinaire	Voix pour	% (1)	Voix contre	% (1)	Abstentions	% (2)
14 <sup>e</sup> résolution	Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration	25 866 319	99,99	2 113	0,01	150	0,00
15 <sup>e</sup> résolution	Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général	23 640 603	98,97	246 159	1,03	1 981 820	7,66
16 <sup>e</sup> résolution	Approbation de la politique de rémunération des Directeurs Généraux Délégués	24 874 948	96,16	993 484	3,84	150	0,00
17 <sup>e</sup> résolution	Approbation de la politique de rémunération des administrateurs	25 868 279	100,00	153	0,00	150	0,00

(1) Pourcentage calculé par rapport au total des votes exprimés.

(2) Pourcentage calculé par rapport au total des voix des actionnaires présents, représentés ou ayant votés par correspondance.

### POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX (PRESENTEE DANS LE DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL - URD 2021)

Les renvois correspondent aux paragraphes de l'URD 2021

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 d'Administration 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 du résultat opérationnel du Groupe 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.

En cas de projets de dérogation temporaire à l'application de la politique de rémunération, 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.

Par ailleurs, le Conseil d'Administration bénéficie, dans les conditions fixées ci-après, d'un pouvoir discrétionnaire dans l'application de la politique de rémunération concernant la rémunération variable annuelle du Directeur Général, afin d'assurer que cette dernière reflète correctement la performance du Groupe. Ainsi, en cas de survenance au cours de l'exercice de circonstances ou d'événements nouveaux – imprévisibles au moment de la détermination de la politique de rémunération – impactant significativement, à la hausse ou à la baisse, le résultat opérationnel du Groupe, le Conseil

d'Administration pourrait décider, sur proposition du Comité des Rémunérations, d'utiliser ce pouvoir discrétionnaire à condition de continuer à respecter les principes fixés dans la politique de rémunération et de fournir aux actionnaires une explication claire, précise et complète de son choix. Ce pouvoir discrétionnaire pourrait intervenir à la hausse comme à la baisse sur le montant du variable théoriquement atteint au titre de l'exercice, sans que cela ne puisse jamais dépasser le plafond global de la rémunération variable annuelle prévu par la politique de rémunération.

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'Administrateurs) ne prennent part ni aux délibérations ni au vote sur les éléments de rémunération et sur les engagements qui les concernent.

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 1.2.4.5). 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 fonction 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 rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans l'URD 2021.

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

La politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration, 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 d'Administration, 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 d'Administration 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 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 ni d'indemnité de départ,
- aucun dirigeant ne peut bénéficier d'indemnité relative à une clause de non-concurrence,
- aucun dirigeant ne peut bénéficier de retraites chapeaux ni d'un régime de retraite à prestations définies ni 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 d'Administration 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 d'Administration** : 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 annuelle au titre de son mandat social basée sur des objectifs quantitatifs.

En 2022, le critère de détermination de la rémunération variable annuelle du Directeur Général est fonction 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 2022 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 2022 égal à 0,45%.

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.

Ce critère de la rémunération variable est conforme aux objectifs de la politique de rémunération, dans la mesure où il est 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.

Pour déterminer dans quelle mesure il a été satisfait aux critères de performance prévus pour la rémunération variable, le Comité des Rémunérations et le Conseil d'Administration examinent le résultat opérationnel du Groupe tel qu'il ressort des comptes consolidés de l'exercice clos arrêtés par le Conseil d'Administration.

Le Directeur Général ne perçoit pas de rémunération variable pluriannuelle.

**Rémunération exceptionnelle** : en cas de survenance d'événements 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 rémunérations variables annuelles et, le cas échéant, exceptionnelles, attribuées au titre de l'exercice, écoulé, est conditionné 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.

**Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil d'Administration** : 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 d'Administration, 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 d'Administration 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.

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

## 2. 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 d'Administration** : 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 d'Administration, 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 L22-10-8 et L22-10-34 I du Code de commerce. Ces éléments de rémunération ne sont donc pas soumis au vote de l'Assemblée Générale. 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. Les critères de détermination de la rémunération variable annuelle des Directeurs Généraux Délégués sont fonction 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 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 des Directeurs Généraux Délégués sera basée sur un pourcentage du résultat opérationnel du Groupe réalisé au titre de l'exercice précédent équivalent à 0,15% si le résultat opérationnel du Groupe est inférieur ou égal à 80 000 000 € ; à 0,18% si le résultat opérationnel du Groupe est strictement supérieur à 80 000 000 €.

Il est précisé que les Directeurs Généraux Délégués ne bénéficient pas de rémunération variable 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.

**Engagements sociaux :** les Directeurs Généraux Délégués bénéficient aussi des droits attachés à leurs contrats de travail, au même titre que les autres salariés, tels que médailles du travail, droits relatifs à l'accord sur la préparation à la retraite et indemnités de départ à la retraite. Ces droits relèvent du régime des avantages postérieurs à l'emploi à prestations définies et sont calculés selon la méthode des unités de crédit projetées.

### 3. 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.

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, étant précisé qu'il est identique pour les membres d'un même Comité. Le Président de Comité perçoit toutefois un montant supplémentaire plus élevé que celui accordé en sus aux membres du Comité.

La répartition de la somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée Générale aux Administrateurs se fait à parts égales et au prorata temporis.

Les Administrateurs ne perçoivent pas de rémunération exceptionnelle.

La rémunération des Administrateurs est versée en janvier de l'année suivante en application de la résolution de l'Assemblée Générale votée au cours de l'exercice précédent.

L'Assemblée Générale du 27 mai 2021 a fixé dans sa dix-huitième résolution à caractère ordinaire la rémunération des membres du Conseil à la somme annuelle de 317 000 € pour l'exercice 2021.

Le Conseil d'Administration proposera à l'Assemblée Générale du 19 mai 2022 de fixer l'enveloppe de la rémunération à allouer aux Administrateurs à un montant de 325 000 € au titre de l'exercice 2022.

Enfin, les membres du Conseil qui sont également salariés de l'entreprise, ainsi que les membres du Conseil représentant les salariés et les salariés actionnaires, étant salariés de l'entreprise, bénéficient 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 de l'Assemblée Générale.