



POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX
ADOPTÉE A L'UNANIMITÉ DES VOIX EXPRIMÉES
LORS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
DU 24 JUIN 2020 (L. 225-37-2 I et R. 225-29-1 IV C.com)

Présentation de la philosophie et des objectifs de la politique de rémunération

A tous les échelons de l'entreprise, et notamment dans le cadre de la détermination de la rémunération globale des dirigeants mandataires sociaux, la Société a la volonté d'assurer une rémunération globale qui soit équitable, responsabilisante, compétitive et respectant le principe de non-discrimination.

La détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération de chacun des mandataires sociaux est réalisée par le Conseil d'administration.

Dans le cadre de ce processus de décision, le Conseil tient compte des conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société au travers notamment des ratios d'équité et de leur évolution (Cf. ci-après le paragraphe « ratios d'équité visés aux 6 et 7 de l'article L. 225-37-3 du Code de commerce ».).

Conformément aux dispositions des articles L225-37-2 et R225-29-1 du Code de commerce, le Conseil fixe une politique de rémunération conforme à l'intérêt social de la Société, qui contribue à sa pérennité et s'inscrit dans sa stratégie commerciale, telle que présentée dans le chapitre 3 « Evolution prévisible et orientations stratégiques ».

Pour ce faire, le Conseil s'efforce d'apprécier la rémunération du Président Directeur Général dans le contexte d'un métier et du marché de référence, au regard de différentes sources d'information à sa disposition, tout en prêtant attention à l'intérêt général de la Société.

Par ailleurs, le Conseil prend en compte l'ensemble des éléments de la rémunération du Président Directeur Général dans l'appréciation de sa rémunération. La rémunération du Président Directeur Général est fonction de la responsabilité assumée et des performances atteintes, notamment au travers des composantes et des critères (financiers et extra-financiers) de sa rémunération variable.

Par ailleurs, par sa politique de rémunération, le Conseil a la volonté d'associer progressivement le Président Directeur Général à la valorisation de l'entreprise et à le fidéliser à moyen et long terme.

Pour éviter tout conflit d'intérêt, le Président Directeur Général ne prend part ni aux délibérations ni au vote sur les éléments de rémunérations et engagements le concernant.

Aucun élément de rémunération ne peut être déterminé, attribué ou versé par la Société, ni aucun engagement 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.

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 a fait l'objet de deux résolutions à caractère ordinaire adoptées à l'unanimité des voix exprimées par l'Assemblée Générale des actionnaires de la société du 24 juin 2020 :

- 7^{ème} résolution relative à la politique de rémunération du Président Directeur Général et/ou de tout autre dirigeant mandataire social
- 8^{ème} résolution relative à la politique de rémunération des administrateurs.

Politique de rémunération du Président Directeur Général

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

- Une rémunération fixe annuelle déterminée au regard des responsabilités exercées et du marché de référence.
- Une rémunération variable annuelle, au titre des performances de l'exercice, pouvant représenter entre 7,5 % et 67,5 % de la rémunération fixe annuelle, en fonction de critères quantitatifs et qualitatifs qui contribuent aux objectifs de la politique de rémunération :
 - Les critères financiers quantitatifs sont l'évolution de l'excédent brut d'exploitation, la capacité d'auto-financement et le ratio endettement / fonds propres, le poids des ventes à marque Tipiak dans les ventes globales du groupe et le poids de l'export dans les ventes globales du groupe.
 - Les critères qualitatifs extra-financiers sont la réputation de l'entreprise et de la marque Tipiak, sa notoriété, ses parts de marché et l'indice de confiance des consommateurs.

Le niveau de réalisation attendu des critères quantitatifs et qualitatifs a été préétabli par le Conseil d'administration mais n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité.

Ces critères de performance seront évalués par le Conseil à partir de données internes fournies par la Direction Administrative et Financière ou de données externes fournies par des organismes d'études de marchés ou des panels de consommateurs ou de distributeurs.

Ces critères de la rémunération variable contribuent aux objectifs de la politique de rémunération de notamment en prenant en compte le contexte des marchés de référence et des éléments de valorisation de l'entreprise à moyen et long terme.

- Une rémunération variable annuelle complémentaire, déterminée au regard des performances cumulées des 4 derniers exercices, égale à 2,5 % du résultat net consolidé moyen des quatre derniers exercices.

La rémunération variable annuelle est plafonnée à un maximum de 130 % de la rémunération fixe annuelle.

Il est précisé qu'en cas de cessation des fonctions du Président Directeur Général au cours de l'exercice, le montant de la rémunération variable attribuée au titre de cet exercice sera calculé sur une base *pro rata temporis*.

- Une rémunération long-terme sous forme d'attribution gratuite d'actions de performance et/ou sous forme d'attribution d'options d'achats d'actions. Le nombre d'actions attribuées gratuitement chaque année et le nombre d'options d'achat d'actions varient au vu de la performance de l'année et de celle des derniers exercices. La rémunération long-terme est fonction de ratios économiques de valorisation de l'entreprise (excédent brut d'exploitation, cash-flow...) et de critères extra-financiers de valorisation de sa marque (parts de marché, notoriété de la marque Tipiak...). La période d'acquisition des actions attribuées gratuitement est d'une (1) année et la période de conservation des actions applicable après l'acquisition est également d'une (1) année. La rémunération long-terme contribue aux objectifs de la politique de rémunération en prenant en compte des éléments de valorisation de l'entreprise à moyen et long terme.

- Des avantages en nature (véhicule de fonction et régimes de protection sociale mis en œuvre pour le personnel d'encadrement et de direction de la Société).

- Une rémunération au titre de ses fonctions d'administrateur (identique à la rémunération versée aux autres administrateurs).

- Le Conseil d'administration peut en outre décider d'octroyer une rémunération exceptionnelle au Président Directeur Général si des circonstances très particulières le justifient. En pareille hypothèse, la rémunération exceptionnelle est plafonnée à un maximum de 150 % de la rémunération fixe annuelle et de la rémunération variable annuelle versées au cours de l'exercice.

- Le versement des éléments de rémunération variables, et le cas échéant exceptionnels, attribués au titre de l'exercice 2020 en raison du mandat est conditionné à l'approbation par l'Assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération du Président Directeur Général versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre dudit exercice (*vote ex post individuel*).

- Enfin, pour permettre le recrutement d'un dirigeant mandataire social, le Conseil d'administration pourra consentir une indemnité de prise de fonction et/ou une indemnité de non-concurrence et/ou une indemnité de retraite. Le dirigeant mandataire social pourra également se voir consentir un engagement en matière d'indemnité de départ qui sera soumise à des conditions de nature financière et le cas échéant non financière.

- Dans l'hypothèse où le Conseil d'administration déciderait de dissocier les fonctions de Président et de Directeur Général, la politique de rémunération applicable au Président Directeur Général serait applicable au Directeur Général, le cas échéant avec les adaptations et ajustements nécessaires. Il ne percevra pas de rémunération liée à la fonction d'administrateur, sauf s'il est nommé membre du conseil.

Dans cette hypothèse, le Président dissocié aurait droit à une rémunération fixe, à une rémunération au titre de ses fonctions d'administrateur et aux avantages en nature tels que décrits ci-dessus pour le Directeur Général.

- Dans l'hypothèse où le Conseil d'administration déciderait la nomination d'un ou plusieurs Directeurs Généraux Délégués, la politique de rémunération applicable au Président Directeur Général serait applicable au(x) Directeur Général(aux) Délégué(s), le cas échéant avec les adaptations et ajustements nécessaires. Ils ne percevront pas de rémunération liée à la fonction d'administrateur, sauf s'ils sont nommés membres du conseil. Ils pourraient bénéficier d'un contrat de travail dans les conditions prévues par la réglementation.

Politique de rémunération des membres du Conseil

L'assemblée générale du 17 juin 2011 a fixé dans sa 6^{ème} résolution à caractère ordinaire la rémunération des membres du Conseil à la somme annuelle de 150 000 euros valable pour l'exercice en cours jusqu'à nouvelle décision de l'assemblée générale.

Les critères de répartition de la somme fixe annuelle allouée par l'assemblée générale aux membres du conseil ont été fixés par le conseil qui a retenu une répartition égalitaire entre les membres du Conseil. Pour les administrateurs ayant quitté ou rejoint le Conseil en cours d'année, le montant alloué est calculé au *pro rata temporis* de leur présence au Conseil.

Il est précisé qu'il pourrait le cas échéant être attribué à un membre du conseil une rémunération distincte au titre d'une mission exceptionnelle.

Contrats de travail et/ou de prestations de services des mandataires sociaux passés avec la Société :

Néant.

Par ailleurs, le Groupe Tipiak n'entretient aucune relation d'exploitation avec les sociétés extérieures dont les membres du Conseil d'administration sont mandataires sociaux.

Mandats

La durée des mandats des administrateurs est de 6 ans.