



**POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX**  
**ADOPTÉE A L'UNANIMITÉ DES VOIX EXPRIMÉES**  
**LORS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 22 JUIN 2021**  
**(L. 22-10-8 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. le paragraphe « ratios d'équité visés aux 6 et 7 du I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce » du rapport annuel sur l'exercice clos le 31 décembre 2020 .)

Conformément aux dispositions des articles L22-10-8 et R22-10-14 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 » du rapport annuel sur l'exercice clos le 31 décembre 2020.

Pour ce faire, le Conseil s'efforce d'apprécier la rémunération des mandataires sociaux et notamment des dirigeants mandataires sociaux 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 des mandataires sociaux, dirigeant ou non dans l'appréciation de sa rémunération. La rémunération des dirigeants mandataires sociaux 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 les dirigeants mandataires sociaux à la valorisation de l'entreprise et à le fidéliser à moyen et long terme.

Pour éviter tout conflit d'intérêts, le ou les dirigeants mandataires sociaux, lorsqu'ils sont administrateurs, ne prennent 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 trois résolutions à caractère ordinaire adoptées à l'unanimité des voix exprimées par l'Assemblée générale de la société du 22 juin 2021 :

- 8<sup>ème</sup> résolution relative à la politique de rémunération du Président Directeur Général et/ou de tout autre dirigeant mandataire social
- 9<sup>ème</sup> résolution relative à la politique de rémunération du Directeur Général Délégué
- 10<sup>ème</sup> 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 du Groupe et du Président Directeur Général au cours 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 Générale et la Direction Administrative et Financière (telles que réalisé vs budget/révisions budgétaires/plan à 3 ans) 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 arrêté 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. L'attribution annuelle est plafonnée, en termes de valorisation, à un maximum de 150 % de la rémunération fixe annuelle de l'exercice.

La rémunération long-terme est fonction :

- de ratios économiques de valorisation de l'entreprise (excédent brut d'exploitation, cash-flow...) appréciés à partir d'éléments audités et arrêtés annuellement et comparés à l'évolution de ces ratios sur les années antérieures ;
- de critères extra-financiers de valorisation de sa marque (parts de marché, notoriété de la marque Tipiak...) appréciés à partir de données chiffrées transmises par des organismes d'études de marchés ou des panels de consommateurs ou de distributeurs.

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, 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 2021 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*).

- 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 Conseil pourra décider d'octroyer au Président dissocié une rémunération fixe, une rémunération variable, 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, une rémunération au titre de ses fonctions d'administrateur, des avantages en nature tels que décrits ci-dessus pour le Directeur Général et une rémunération exceptionnelle si des circonstances très particulières le justifiaient.

Enfin, pour permettre la nomination 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.

### **Politique de rémunération du Directeur Général Délégué**

Les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature qui peuvent être accordés au Directeur Général Délégué 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 du Groupe et du Directeur Général Délégué au cours de l'exercice, pouvant représenter entre 5 % et 45 % 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 Générale et la Direction Administrative et Financière (telles que réalisé vs budget/révisions budgétaires/plan à 3 ans) 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, pouvant atteindre 1 % du résultat net consolidé moyen arrêté des quatre derniers exercices.

La rémunération variable annuelle est plafonnée à un maximum de 65 % de la rémunération fixe annuelle.

Il est précisé qu'en cas de cessation des fonctions du Directeur Général Délégué au cours de l'exercice, le montant de la rémunération variable attribuée au titre de cet exercice sera calculé sur une base *prorata 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. L'attribution annuelle est plafonnée, en termes de valorisation, à un maximum de 75 % de la rémunération fixe annuelle de l'exercice.

La rémunération long-terme est fonction :

- de ratios économiques de valorisation de l'entreprise (excédent brut d'exploitation, cash-flow...) appréciés à partir d'éléments audités et arrêtés annuellement et comparés à l'évolution de ces ratios sur les années antérieures ;
- de critères extra-financiers de valorisation de sa marque (parts de marché, notoriété de la marque Tipiak...) appréciés à partir de données chiffrées transmises par des organismes d'études de marchés ou des panels de consommateurs ou de distributeurs.

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).

- Si le Directeur Général Délégué venait à être nommé administrateur, une rémunération au titre de cette fonction, identique à la rémunération versée aux autres administrateurs.

- Le Conseil d'administration pourra en outre décider d'octroyer une rémunération exceptionnelle au Directeur Général Délégué si des circonstances très particulières le justifient. En pareille hypothèse, la rémunération exceptionnelle est plafonnée à un maximum de 100 % 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 2021 en raison du mandat est conditionné à l'approbation par l'Assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération du Directeur Général Délégué versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre dudit exercice (*vote ex post individuel*).

Il est rappelé que le Directeur Général Délégué peut bénéficier d'un contrat de travail dans les conditions prévues par la réglementation.

- Le Conseil d'administration pourra également consentir au Directeur Général Délégué une indemnité de prise de fonction et/ou une indemnité de non-concurrence et/ou une indemnité de retraite. Le Directeur Général Délégué 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 la nomination d'un ou plusieurs autres Directeurs Généraux Délégués, la présente politique de rémunération leur serait applicable le cas échéant avec les adaptations et ajustements nécessaires.

## **Politique de rémunération des membres du Conseil**

L'Assemblée générale du 22 juin 2021 a fixé dans sa 7<sup>ème</sup> résolution à caractère ordinaire la rémunération des membres du Conseil à la somme annuelle de 170 000 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 ou d'un contrat de travail.

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

- Monsieur Jean-Joseph SCHIEHLE, Directeur Général Délégué de la société depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020, est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée avec la Société en qualité de Directeur administratif et financier depuis le 19 décembre 2011 et perçoit à ce titre une rémunération spécifique.

Le contrat de travail pourra prendre fin à tout moment, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, moyennant le respect du préavis de 3 mois en cas de démission et en cas de licenciement. Ce délai congé ne pourra être reconnu en cas de faute grave, faute lourde ou cas de force majeure.

Dans les cas d'inobservation du préavis, par l'une ou l'autre des parties, et sauf accord entre elles, celle qui ne respecterait pas le préavis sera redevable envers l'autre d'une indemnité compensatrice égale au montant de la rémunération totale, correspondant à la durée du préavis non observé, et calculée sur la base de la moyenne mensuelle des rémunérations perçues au cours des douze mois précédant la rupture ou de la période effectuée en cas d'ancienneté insuffisante.

Monsieur Jean-Joseph SCHIEHLE exerce également des mandats de Président des filiales Tipiak Plats Cuisinés Surgelés et Tipiak Traiteur Pâtissier.

- Le Groupe Tipiak n'a pas conclu de contrat de prestations de service avec un mandataire social et 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 administrateur est de 6 ans.