

ORAPI
Société anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance
au capital de 6 598 219 euros
Siège social : 25 rue de l'Industrie 69200 VENISSIEUX
682 031 224 RCS LYON

INFORMATIONS SUR LA REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX
ARTICLE R. 22-10-18 IV DU CODE DE COMMERCE

Extrait du Rapport du Conseil de surveillance sur le gouvernement d'entreprise
(Pages 159 et suivantes du Document d'Enregistrement Universel 2020)
Document d'Enregistrement Universel déposé le 13 avril 2021 auprès l'AMF

(...)

5.2.5 REMUNERATION DES MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE ET DES MEMBRES DU DIRECTOIRE

Le régime juridique encadrant la rémunération des mandataires sociaux a été modifié par la loi n°2019-486 du 22 mai 2019 dite « loi Pacte », et pour sa mise en application, par l'ordonnance n°2019-1234 du 27 novembre 2019 et le décret n°2019-1235 du même jour.

Conformément à l'article L22-10-26 du Code de commerce, le conseil de surveillance présente ci-après les principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuable aux membres du directoire et à son président.

Le conseil de surveillance prend en compte et applique, les principes d'exhaustivité, d'équilibre, de benchmark, de cohérence, de lisibilité, de mesure et de transparence pour déterminer le niveau de rémunération de ses dirigeants, et ce, conformément aux préconisations du Code MiddleNext.

Le conseil de surveillance examine également chaque année les rémunérations de ses membres.

Il sera proposé à l'assemblée générale de voter la politique de rémunération des mandataires sociaux en raison de leur mandat, pour l'exercice 2021, telle que décrite ci-après.

5.2.6 REMUNERATION DES MEMBRES DU CONSEIL ET DES CENSEURS.

La société a versé aux membres du conseil d'administration, au cours de l'exercice 2020, une rémunération (ex jetons de présence) dans la limite votée par l'assemblée générale et conformément à la répartition décidée par le conseil d'administration du 19 septembre 2019 (les montants versés figurent au tableau du paragraphe IX ci-après.

Les membres du conseil n'ont perçu au cours de l'exercice 2020 aucune autre rémunération au titre de leur mandat.

L'assemblée générale des actionnaires du 29 juillet 2020 a fixé la rémunération annuelle globale maximum des membres du conseil de surveillance (anciennement jetons de présence) au titre de l'exercice en cours à soixante mille euros (60.000 €).

La rémunération (ex jetons de présence) due aux membres du conseil de Surveillance concernés au titre de l'exercice 2020 leur sera versée conformément aux dispositions prises par le conseil de Surveillance du 15 septembre 2020.

Les éléments de la politique de rémunération des membres du conseil de surveillance pour 2021 figurant au paragraphe **IV b** ci-après, seront soumis au vote de l'assemblée générale des actionnaires.

Aucune rémunération n'est attribuée aux censeurs.

5.2.7 REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Le conseil de surveillance établit la politique de rémunération accordée aux membres du directoire, en se référant aux recommandations du Code Middlednext en vigueur.

Le conseil de surveillance s'assure que les rémunérations soient exhaustives, équilibrées entre leurs différents éléments, cohérentes et intelligibles dans leurs règles.

Le conseil de surveillance veille également à ce que les rémunérations soient alignées avec les pratiques du marché et les intérêts des actionnaires, tout en prenant en compte la réalité des missions effectuées et l'intérêt social de l'entreprise.

L'ensemble des éléments de la politique de rémunération des membres du directoire pour 2021 figurant au paragraphe IV a ci-après, seront soumis au vote de la prochaine assemblée générale de la Société.

Les principes et critères de détermination des éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature des dirigeants mandataires sociaux (président directeur général et directeurs généraux délégués jusqu'au 29 juillet 2020 et membres du directoire à compter du 29 juillet 2020) au titre de l'exercice 2020 sont décrits ci-après.

5.2.7.1 REMUNERATION FIXE

La rémunération fixe des membres du directoire est le reflet des responsabilités, de l'expérience et des missions confiées. Elle évolue annuellement. L'évolution annuelle est modérée et respecte le principe de cohérence prévu par le Code de gouvernance Middlednext.

Jusqu'au 29 juillet 2020, les dirigeants mandataires sociaux ne percevaient aucune rémunération fixe, variable ou exceptionnelle en raison de leur mandat dans la Société et il ne leur était accordé par la Société aucun avantage spécifique en matière de rémunérations différées, indemnités de départ et engagements de retraite.

Depuis le changement du mode de gouvernance et du mode d'administration de la Société, les dirigeants mandataires sociaux perçoivent une rémunération fixe en raison de leur mandat dans la Société ; cette rémunération a été fixée par le conseil de surveillance, organe exclusivement compétent pour cette fixation, dans le respect des principes susvisés.

5.2.7.2 REMUNERATION VARIABLE

Il peut être attribué aux membres du directoire une rémunération variable qui représenterait un pourcentage de leur rémunération fixe et qui serait le reflet des missions confiées ainsi que des responsabilités et de l'expérience.

Cette rémunération variable devra être en cohérence avec les pratiques de rémunération de la Société.

Le conseil de surveillance définit les critères permettant de déterminer la rémunération variable des membres du directoire ainsi que les objectifs à atteindre.

Il s'assure que les critères et les objectifs soient alignés avec les enjeux stratégiques et les priorités annuelles de la Société. Il privilégie les critères quantitatifs aux critères qualitatifs qui, lorsqu'ils existent, sous-tendent une part limitée de la rémunération variable. Enfin le conseil de surveillance est attentif à ce que les critères soient intelligibles et simples.

Ainsi, en cas d'attribution d'une rémunération variable, les principaux critères financiers qui seraient retenus par le conseil de surveillance seraient :

- le résultat opérationnel courant Groupe et l'EBITDA du groupe
- l'évolution de la dette nette du Groupe,

Le montant attribuable à chaque membre du directoire au titre d'un exercice donné, serait fonction de l'atteinte des objectifs de l'exercice qui seront définis annuellement par le conseil de surveillance.

Le niveau d'atteinte des objectifs au titre d'un exercice donné serait déterminé par décision du conseil de surveillance et serait soumis au vote de l'assemblée générale des actionnaires, appelée à statuer sur l'approbation des comptes de ce même exercice.

Depuis le changement du mode de gouvernance et du mode d'administration de la Société, aucun membre du directoire ne perçoit de rémunération variable en raison de son mandat dans la Société.

Il est précisé qu'un membre du directoire perçoit indirectement au travers de la société qu'il contrôle une rémunération variable au titre de son mandat de direction générale dans une filiale du groupe ; les critères de performance à atteindre pour le versement de cette rémunération variable ont été validés par le conseil de surveillance (cf. § VIII a).

5.2.7.3 REMUNERATIONS DE LONG TERME

Le directoire, conformément à l'autorisation de l'assemblée générale et du conseil de surveillance, a consenti en date du 20 octobre 2020 au profit de salariés et/ou mandataires (dont les membres du directoire) de la Société et de ses filiales (i) une attribution gratuite d'actions de préférence à émettre et (ii) une attribution gratuite d'actions ordinaires nouvelles à émettre ou existantes.

Ces mécanismes de rémunération ont pour objectif d'inciter les dirigeants à inscrire leur action dans le long terme mais aussi de fidéliser et de favoriser l'alignement de leurs intérêts avec l'intérêt social de l'entreprise et l'intérêt des actionnaires.

Les modalités relatives à la conservation au nominatif d'un nombre minimum d'actions de la Société par les membres du directoire pendant toute la durée de leur mandat a été fixée par le conseil de surveillance.

Les attributions définitives des actions ordinaires sont soumises à la réalisation d'un objectif de performance.

Les conditions de performance à satisfaire pour l'acquisition définitive des actions ordinaires devant intervenir le 20 octobre 2021 sont mesurées par rapport à des objectifs internes liés à l'EBITDA Groupe 2020 qui doit être supérieur ou égal à 25 millions d'euros et au résultat opérationnel courant Groupe 2020 qui doit être supérieur à 18 millions d'euros.

5.2.7.4 AUTRES AVANTAGES

En sus des différents éléments de rémunération, certains membres du directoire bénéficient des avantages ci-dessous :

Véhicule de fonction

Certains membres bénéficient d'un véhicule de fonction dans les mêmes conditions que celles définies pour les autres cadres de la société.

Régime d'assurance maladie, maternité, prévoyance et retraite

Les membres du directoire et le président du directoire bénéficient des régimes d'assurance maladie, maternité, prévoyance et retraite dont bénéficient l'ensemble des cadres de la société, dans les mêmes conditions de cotisations et de prestations que celles définies pour les autres cadres de la société.

Régime d'assurance chômage

Les membres du directoire bénéficient du régime d'assurance chômage privée de la Garantie sociale des chefs d'entreprise (GSC) selon les conditions définies par le conseil de surveillance.

5.2.7.5 INDEMNITES DE DEPART CONTRAINT

Compte tenu des opérations de restructuration réalisées au cours du dernier exercice clos, la direction financière et opérationnelle du groupe, initialement logée dans la société la Financière MG3F a été transférée au niveau de la société ORAPI ; un avenant au contrat de travail de Monsieur Henri BISCARRAT a été conclu le 29 juillet 2020, actant du transfert de son contrat de travail de la société Financière MG3F à la société ORAPI.

Le contrat de travail de Monsieur Henri BISCARRAT prévoit une indemnité de rupture contractuelle nette équivalente à 18 mois de salaire fixe brut qui s'applique en cas de licenciement (hors le cas de faute lourde ou faute grave).

Le conseil de surveillance a approuvé et autorisé, en date du 29 juillet 2020, la conclusion de l'avenant au contrat de travail de Monsieur Henri BISCARRAT, laquelle s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'Article 14 des Statuts et de l'article L. 225-86 du Code de commerce. Cette convention sera soumise à l'approbation de la prochaine l'assemblée générale des actionnaires.

Compte tenu de la nomination de Monsieur Henri BISCARRAT, en qualité de président du directoire, le conseil de surveillance a décidé que l'exécution dudit contrat serait suspendue pendant la durée du mandat social de membre de directoire de Monsieur Henri Biscarrat.

Le président du directoire bénéficie donc d'un engagement pris par la société à son bénéfice en cas de cessation contrainte de ses fonctions salariées qui seraient de nouveau effectives en cas de cessation de son mandat de président du directoire.

5.2.7.6 *INDEMNITES DE NON-CONCURRENCE*

Les dirigeants mandataires sociaux ne bénéficient d'aucun engagement pris par la société et correspondant à des indemnités relatives à une clause de non-concurrence.

Un tableau de synthèse des rémunérations versées aux mandataires sociaux figure au paragraphe IX.

5.2.8 APPROBATION DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX ET DES MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

5.2.8.1 *POLITIQUE DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX*

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux (président du directoire et membre du directoire) depuis l'ouverture de l'exercice 2021 est fondée sur les mêmes principes et critères de détermination que ceux décrits au paragraphe VII.

Les montants des rémunérations fixes, variables et éventuellement exceptionnelles qui seraient versées ainsi que le nombre d'actions qui seraient attribuées gratuitement seraient déterminés, par le conseil de surveillance exclusivement compétent pour cette détermination, en fonction des profils des dirigeants et seraient détaillés dans le Rapport sur le Gouvernement d'entreprise de la Société.

Il est précisé que les rémunérations et avantages de toute nature versés à Monsieur Emile MERCIER, correspondent à sa rémunération en qualité de Membre du directoire conformément aux décisions prises par le Conseil de surveillance le 29/07/2020 et le 15/12/2020, d'une part, et aux honoraires perçus par la société CYFREMA (société contrôlée Emile MERCIER) au titre du mandat de directeur général de la société CYFREMA dans la société ORAPI EUROPE, filiale à 100% de la société ORAPI, d'autre part.

5.2.8.2 *POLITIQUE DE REMUNERATION DES MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE*

La politique de rémunération des membres du conseil de surveillance au titre de l'exercice 2021 est fondée sur les mêmes principes et critères de détermination que ceux décrits au paragraphe VI.

La société verse aux membres du conseil de surveillance, la rémunération (ex-jetons de présence) votée par l'assemblée générale conformément à la répartition décidée par le conseil de Surveillance.

Le conseil de surveillance de la Société, lors de sa réunion du 16 mars 2021, a pris acte de la proposition du directoire de soumettre à l'Assemblée un montant annuel global maximum de 80 000 euros pour la rémunération allouée aux membres du conseil de surveillance en application de l'article L. 225-83 du code de commerce (anciennement « jetons de présence »).

Le Conseil a validé cette proposition et a décidé, sous la condition suspensive de l'adoption de cette résolution par l'assemblée générale annuelle des actionnaires, que cette rémunération serait réservée (i) pour partie aux membres du conseil pour leur participation aux travaux du Conseil (ii) pour partie aux membres du Conseil de surveillance qui

participent de surcroît à l'élaboration des travaux du comité d'audit en ce compris les travaux dédiés au « Comité-risques » ;

La mise en place de ces missions exceptionnelles pour les membres du conseil de surveillance s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'Article 14 des Statuts et de l'article L. 225-86 du Code de commerce

5.2.8.3 *RESOLUTIONS SOUMISES AU VOTE DES ACTIONNAIRES*

ONZIEME RÉOLUTION (approbation de la politique de rémunération des membres du conseil de surveillance pour l'exercice 2021)

L'assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport sur le gouvernement d'entreprise visé à l'article L225-68 du Code de commerce, décrivant les éléments de la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L22-10-26 II. du Code de commerce, la politique de rémunération des membres du conseil de surveillance, pour l'exercice 2021, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

DOUZIEME RÉOLUTION : (approbation de la politique de rémunération du président du directoire pour l'exercice 2021)

L'assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport sur le gouvernement d'entreprise visé à l'article L225-68 du Code de commerce, décrivant les éléments de la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L22-10-26 II. du Code de commerce, la politique de rémunération du Président du Directoire pour l'exercice 2021, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

TREIZIEME RÉOLUTION : (approbation de la politique de rémunération des membres du directoire pour l'exercice 2021)

L'assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport sur le gouvernement d'entreprise visé à l'article L225-68 du Code de commerce, décrivant les éléments de la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application l'article L22-10-26 II. du Code de commerce, la politique de rémunération des membres du Directoire pour l'exercice 2021, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

(...)

Approbation par l'Assemblée générale du 23 avril 2021

L'assemblée Générale Mixte de de la société ORAPI qui s'est tenue 23 avril 2021 à 11 heures au centre logistique de la Société, Parc Industriel de la Plaine de l'Ain, Allée du petit bois, 01150 SAINT- VULBAS, a approuvé les onzième, douzième et treizième résolutions comme suit :

RESOLUTIONS	DESCRIPTION	RESULTAT VOTE	DETAIL DU VOTE
Résolution N°11 :	Approbation de la politique de rémunération des membres du Conseil de Surveillance pour l'exercice 2021	Adoptée à 99,53%	Voix pour : 6 813 591 (99,53%) Voix contre : 32 402 (0,47%) Abstention : 0 (0,00%)
Résolution N°12 :	Approbation de la politique de rémunération du Président du Directoire pour l'exercice 2021	Adoptée à 99,21%	Voix pour : 6 791 924 (99,21%) Voix contre : 54 069 (0,79%) Abstention : 0 (0,00%)
Résolution N°13 :	Approbation de la politique de rémunération des membres du Directoire pour l'exercice 2021	Adoptée à 99,21%	Voix pour : 6 791 924 (99,21%) Voix contre : 54 069 (0,79%) Abstention : 0 (0,00%)