

ORAPI
Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance
au capital de 6 643 534 euros
Siège social : 25 rue de l'Industrie 69200 VENISSIEUX
682 031 224 RCS LYON
« La Société »

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 13 à 18 du Rapport du Conseil de surveillance sur le gouvernement
d'entreprise et pages 176 et suivantes du Document d'Enregistrement Universel 2022
déposé auprès de l'Autorité des marchés financiers le 18 avril 2023, publié le 19 avril
2023 sous le numéro de dépôt AMF n° D.23-0307)**

(...)

V. Rémunération des membres du Conseil de Surveillance et des membres du Directoire

La détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération de chacun des mandataires sociaux incombent au Conseil de Surveillance, sur recommandation du Comité des rémunérations.

Le Comité des rémunérations instauré fin 2022, s'est réuni pour la première fois le 9 mars 2023.

Dans le cadre de sa mission, le Comité des rémunérations procède à l'examen de l'ensemble des rémunérations des mandataires sociaux de la Société, formule des recommandations pour la détermination et la révision de ces rémunérations et rend compte de ses travaux au Conseil de Surveillance.

Conformément aux recommandations du Code MIDDLENEXT de gouvernement d'entreprise, le Comité des rémunérations tient compte, dans l'exécution de sa mission des principes d'exhaustivité, d'équilibre, de benchmark, de cohérence, de lisibilité, de mesure et de transparence.

Il ressort des travaux du Comité des rémunérations présentés et validés par le Conseil de Surveillance que la politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société, est conforme à l'intérêt social de la Société, contribue à sa pérennité et à sa stratégie commerciale car elle prend en compte et applique, les principes sus visés ; la politique de rémunération, est élaborée en prenant en compte la performance des dirigeants et en veillant à la continuité des pratiques de rémunération.

Conformément aux articles L.22-10-26 et R.22-10-18 du Code de commerce, il sera demandé aux actionnaires lors de l'Assemblée Générale Mixte du 28 avril 2023 (l'« Assemblée Générale Mixte ») d'approuver la politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société (membres du Directoire et membres du Conseil de Surveillance) pour l'exercice 2023, telle que décrite ci-après.

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 mandataires sociaux.

A. Éléments de la politique de rémunération applicables spécifiquement aux membres du Conseil de Surveillance à raison de leur mandat

a. Membres du Conseil de Surveillance

Les membres du Conseil de Surveillance sont rémunérés par l'allocation d'une somme globale fixe allouée par l'Assemblée Générale des actionnaires (anciennement jetons de présence) et répartie par le Conseil de Surveillance entre ses membres.

L'assemblée générale des actionnaires du 23 avril 2021 avait décidé de fixer l'enveloppe globale maximale de la rémunération à allouer aux membres du Conseil de Surveillance à quatre-vingt mille (80 000) euros par an pour l'exercice en cours et les exercices ultérieurs, et ce, jusqu'à nouvelle décision de l'Assemblée Générale.

Conformément à l'article 12.9 des statuts de la Société, le Conseil de Surveillance peut allouer à ses membres des rémunérations exceptionnelles dans les cas et aux conditions prévus par la loi.

Au cours de l'exercice 2022, la société a versé aux membres du Conseil de Surveillance, une rémunération (anciennement jetons de présence) dans la limite votée par l'assemblée générale du 23 avril 2021 et conformément à la répartition décidée par le Conseil de Surveillance du 16 mars 2021 reconduite par le Conseil de Surveillance du 16 mars 2022 (les montants versés figurent au tableau du paragraphe VI ci-après).

Les membres du Conseil n'ont perçu au cours de l'exercice 2022 aucune autre rémunération au titre de leur mandat.

La rémunération (ex jetons de présence) versée aux membres du conseil de Surveillance concernés au titre de l'exercice 2022 leur a été versée conformément aux dispositions prises par les conseils de Surveillance du 16 mars 2021 et du 16 mars 2022, qui stipulent (i) que cette rémunération est réservée à concurrence de 60 000 euros par part égale, soit 15 000 euros par membre concerné, à la société GALI, à Madame Céline FANTIN, à Monsieur Jean Pierre GAILLARD et à Monsieur Jérôme GACOIN, (ii) que la somme complémentaire plafonnée à 20 000 euros est utilisée plus spécifiquement pour rémunérer les membres du Conseil de surveillance pour leur participation effective aux réunions des différents comités sur la base d'une rémunération forfaitaire par membre égale à 1 000 euros par demi-journée de travail. (Les montants versés figurent au tableau du paragraphe VI ci-après).

b. Président du Conseil de Surveillance

Le Président du Conseil de Surveillance ne bénéficie d'aucune rémunération au titre de son mandat.

Aucune rémunération de quelque nature que ce soit ou avantage en nature n'est dû ou n'a été versé à Monsieur Guy Chiffot ni par Orapi, ni par les sociétés contrôlées par Orapi au titre de ses fonctions de Président du Conseil de Surveillance, au cours de l'exercice clos au 31 décembre 2022.

Les montants versés, figurant au tableau du paragraphe VI ci-après, correspondent à la rémunération perçue par GC Consult (société contrôlée Guy Chiffot) et dont les modalités de règlement sont régies par la convention de prestations de services avec LA FINANCIERE MG3F.

Les éléments de la politique de rémunération des membres du Conseil de Surveillance pour 2023 figurant au paragraphe V.C (b) ci-après, seront soumis au vote de l'assemblée générale des actionnaires.

B. Éléments de la politique de rémunération applicables spécifiquement aux membres du Directoire à raison de leur mandat

Le Conseil de Surveillance, sur recommandation du Comité des rémunérations, 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 2023 figurant au paragraphe V.C (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 natures accordés aux membres du Directoire sont décrits aux paragraphes (a) à (f) du V.B ci-après.

a. Rémunération 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.

Les membres du Directoire perçoivent une rémunération fixe en raison de leur mandat dans la Société. La rémunération fixe des membres du Directoire est décidée sur une base individuelle, en fonction des responsabilités exercées, par le Conseil de Surveillance organe exclusivement compétent pour cette fixation, dans le respect des principes susvisés.

b. Rémunération variable

Le Conseil de Surveillance, sur recommandation du Comité des rémunérations, peut décider d'attribuer aux membres du Directoire une rémunération variable 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, sur recommandation du Comité des rémunérations, 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 qui seraient retenus par le Conseil de Surveillance seraient le chiffre d'affaires, l'EBITDA, le Free cash-flow et certains critères RSE du groupe.

Le montant attribuable à chaque membre du Directoire au titre d'un exercice donné, serait fonction de l'atteinte d'objectifs qui seront définis annuellement par le Conseil de Surveillance, sur recommandation du Comité des Rémunérations.

Il est précisé qu'un membre du Directoire perçoit indirectement au travers de la société qu'il contrôle une rémunération au titre de son mandat de direction générale dans une filiale du groupe et que cette rémunération est pour partie fixe et pour partie variable ; les critères de performance à atteindre pour le

versement de la partie variable ont été validés par le Conseil de Surveillance (cf. tableau de synthèse § VI).

Les critères déclenchant le versement de la rémunération variable des membres du Directoire au titre de l'exercice 2022 n'ayant pas été atteints, aucune rémunération variable n'a été versée aux membres du Directoire au titre de l'exercice 2022.

c. Rémunérations 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 étaient soumises à la réalisation d'un objectif de performance.

Les conditions de performance à satisfaire pour l'acquisition définitive des actions ordinaires mesurées par rapport à des objectifs internes liés à l'EBITDA Groupe 2020 qui devait être supérieur ou égal à 25 millions d'euros et au résultat opérationnel courant Groupe 2020 qui devait être supérieur à 18 millions d'euros ont été atteints et l'attribution gratuite des actions ordinaires ont eu lieu le 21 octobre 2021.

Les actions de préférence (AP) ont été émises le 21 octobre 2021 ; ces AP sont privées de droit de vote et privées de droit préférentiel de souscription et ne sont pas admises aux négociations sur le marché réglementé d'Euronext Paris.

Le Directoire, conformément à l'autorisation de l'assemblée générale et du Conseil de Surveillance, a consenti en date du 21 juillet 2021 au profit d'un membre du Directoire une attribution gratuite de 14 000 actions ordinaires nouvelles à émettre ou existantes.

Les 14 000 actions ont été livrées au bénéficiaire le 21 juillet 2022, soit à l'issue de la période d'acquisition d'un an, la réalisation de la condition de performance ayant été atteinte.

d. 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

Le président du Directoire bénéficie du régime d'assurance chômage privée de la Garantie sociale des chefs d'entreprise (GSC) selon les conditions définies par le Conseil de Surveillance.

e. Indemnités de départ contraint

Pour mémoire, compte tenu des opérations de restructuration réalisées au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2020, 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 a été soumise et approuvée par l'assemblée générale des actionnaires du 23 avril 2021.

Lors de la nomination de Monsieur Henri BISCARRAT, en qualité de président du Directoire, le Conseil de Surveillance a décidé que l'exécution dudit contrat de travail 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.

f. Indemnités 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.

Les tableaux de synthèse des rémunérations versées aux mandataires sociaux figurent au paragraphe VI.

C. Approbation de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux et des membres du conseil de Surveillance

a. Politique de rémunération 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 2023 est fondée sur les mêmes principes et critères de détermination que ceux décrits aux paragraphes (a) à (f) du V.B.

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, sur recommandation du Comité des rémunérations, en fonction des profils des dirigeants et seraient détaillés dans le Rapport sur le Gouvernement d'entreprise de la Société.

Connaissance prise de la recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil de Surveillance du 15 mars 2023 a procédé à l'examen annuel des rémunérations fixes et variables des membres du Directoire et a décidé à l'unanimité :

- (I) D'augmenter de cinq (5%) la rémunération fixe de Monsieur Henri BISCARRAT, en sa qualité de Président du Directoire, soit une rémunération fixe de 300 K€.
- (II) D'allouer à Monsieur Henri BISCARRAT, en sa qualité de Président du Directoire, une rémunération variable qui sera calculée comme suit :

La part variable sera égale à 30% de la rémunération fixe, soit 90 K€.

Sur la recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil de Surveillance a décidé une attribution de cette part variable en fonction de quatre critères distincts (objectif d'atteinte de chiffre d'affaires groupe (CA) ; objectif d'atteinte d'EBITDA groupe (EBITDA), objectif de niveau de Free cash-flow groupe (free cash-flow), objectif en matière de RSE (critère RSE)) :

La part variable sera allouée à concurrence de :

- 10% si les objectifs de CA sont atteints, soit une somme de 9 K€
- 40% si les objectifs EBITDA sont atteints, soit une somme de 36 K€
- 40% si les objectifs Free cash-flow sont atteints, soit une somme de 36 K€
- 10 % si le Critère RSE est atteint, soit une somme de 9 K€

Pour l'année 2023, les niveaux à atteindre ont été arrêtés par le Conseil de Surveillance du 15 mars 2023 mais ne sont pas publiés pour des raisons de confidentialité.

Cette augmentation est conforme à la politique de rémunération des managers du groupe.

(III) De maintenir la rémunération fixe de Monsieur Emile MERCIER, en sa qualité de membre du Directoire à son niveau actuel, soit 132 K€.

(IV) De maintenir, les honoraires fixes perçus par CYFREMA (société contrôlée Emile MERCIER) au titre du mandat de direction générale de la société CYFREMA dans la société ORAPI EUROPE filiale à 100% de la société ORAPI, soit 384 K€.

(V) De maintenir le calcul de la part variable du mandat de direction générale sus visé qui est fonction de l'atteinte d'objectifs personnels (définis de façon précise par le conseil de surveillance mais qui ne sont pas publiés pour des raisons de confidentialité) ; Cette rémunération variable serait comprise entre 16% et 24% de la rémunération fixe versée à la société CYFREMA.

Conformément à la Loi, le versement de ces rémunérations variables est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire à tenir en 2024 et statuant sur les éléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice 2023 aux membres du Directoire.

b. Politique de rémunération des membres du conseil de Surveillance

La politique de rémunération des membres du Conseil de Surveillance au titre de l'exercice 2023 est fondée sur les mêmes principes et critères de détermination que ceux décrits au paragraphe V.A.

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.

Sur proposition du Président du Conseil de Surveillance, le Conseil de Surveillance, lors de sa réunion du 15 mars 2023, a décidé de soumettre à l'Assemblée un montant annuel global maximum de 150 000 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 décidé, sous la condition suspensive de l'adoption de cette résolution par l'assemblée générale annuelle des actionnaires, que cette rémunération serait réservée (ii) 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 des différents comités.

La mise en place, le cas échéant, de missions exceptionnelles pour les membres du Conseil de Surveillance s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article 12.9 des statuts de la Société et de l'article L. 225-86 du Code de commerce.

c. Résolutions soumises au vote des actionnaires

DOUZIEME RÉOLUTION (approbation de la politique de rémunération des membres du conseil de surveillance pour l'exercice 2023) - 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 2023, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

TREIZIEME RÉOLUTION (approbation de la politique de rémunération du président du directoire pour l'exercice 2023) 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 2023, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

QUATORZIEME RÉOLUTION (approbation de la politique de rémunération des membres du directoire pour l'exercice 2023) - 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 2023, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.
(...)

Approbation par l'Assemblée générale du 28 avril 2023

L'assemblée Générale Mixte de la société ORAPI, qui s'est tenue le 28 avril 2023 à 10 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 douzième, treizième et quatorzième résolutions comme suit :

RESOLUTIONS	DESCRIPTION	RESULTAT VOTE	DETAIL DU VOTE
Résolution N°12 :	Approbation de la politique de rémunération des membres du conseil de surveillance pour l'exercice 2023	Adoptée à 98.98%	Voix pour : 6 724 667 (98,98%) Voix contre : 69 311 (1,02%) Abstention : 0 (0,00%)
Résolution N°13 :	Approbation de la politique de rémunération du Président du Directoire pour l'exercice 2023	Adoptée à 98.98%	Voix pour : 6 724 667 (98,98%) Voix contre : 69 311 (1,02%) Abstention : 0 (0,00%)
Résolution N°14 :	Approbation de la politique de rémunération des membres du Directoire pour l'exercice 2023	Adoptée à 98.98%	Voix pour : 6 724 667 (98,98%) Voix contre : 69 311 (1,02%) Abstention : 0 (0,00%)