



Le 3 décembre 2021

**Approbation par l'Assemblée Générale Mixte du 2 décembre 2021 de la politique de rémunération du gérant et des membres du conseil de surveillance**

(en application de l'article R. 226.1.1.V du Code de commerce)

L'Assemblée Générale Mixte des actionnaires de Bonduelle du 2 décembre 2021, tenue à l'hôtel Novotel Lille Aéroport à Lesquin, a approuvé comme suit, sans modifications, les politiques de rémunération de la Gérance et des membres du Conseil de Surveillance de Bonduelle telles que présentées dans le Rapport de Gouvernement d'Entreprise figurant dans le Document d'enregistrement universel 2020-2021 aux paragraphes 3.4.1.1, 3.4.1.2 et 3.4.1.3 et reproduites ci-après en Annexe.

Résultats du vote

<b>Résolutions</b>	<b>Résultats</b>
Approbation de la politique de rémunération de la Gérance (8e résolution)	Adoptée à 96,72 %
Approbation de la politique de rémunération des membres du Conseil de Surveillance (9e résolution)	Adoptée à >99,99 %

## Annexe

### Extrait du Document d'enregistrement universel 2020-2021

#### 3.4.1.1 Politique de rémunération

La politique de rémunération décrit toutes les composantes de la rémunération fixe et variable et explique le processus de décision suivi pour sa détermination, sa révision et sa mise en œuvre concernant la rémunération du gérant et des membres du Conseil de Surveillance.

La politique de rémunération du gérant et des membres du Conseil de Surveillance fait l'objet d'un projet de résolution soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire (vote ex-ante) et à l'accord du commandité, chaque année et lors de chaque modification importante dans la politique de rémunération.

Aussi, la politique de rémunération des mandataires sociaux fera l'objet de deux résolutions distinctes lors de l'Assemblée Générale Mixte du 2 décembre 2021 : la première portera sur la politique de rémunération du gérant et la seconde sur la politique de rémunération des membres du Conseil de Surveillance.

#### 3.4.1.2 Politique de rémunération du gérant

Les éléments de cette politique s'appliquant au gérant sont établis par l'Associé commandité, conformément à l'article L. 22-10-76 du Code de commerce et après avis consultatif du Conseil de Surveillance et en tenant compte des principes et conditions prévus par les Statuts.

**En application de l'article R. 22-10-40 du Code de commerce, il est ainsi précisé :**

***La manière dont elle respecte l'intérêt social et contribue à la stratégie commerciale ainsi qu'à la pérennité de la société :***

La politique de rémunération du gérant respecte l'intérêt social et contribue à la stratégie commerciale ainsi qu'à la pérennité de la société dans la mesure où :

cette politique reprend les Statuts,

cette politique repose sur des éléments objectifs de performances du groupe à savoir : le bénéfice net consolidé part du groupe et pour la rémunération complémentaire le bénéfice net consolidé part du groupe par rapport au chiffre d'affaires net consolidé.

***Le processus de décision suivi pour sa détermination, sa révision et sa mise en œuvre, y compris les mesures permettant d'éviter ou de gérer les conflits d'intérêts et, le cas échéant, le rôle du Comité de Rémunération ou d'autres comités concernés :***

La politique de rémunération tenant compte des principes établis par les Statuts est établie par l'Associé commandité, à savoir la société Pierre & Benoît Bonduelle. Cette politique est soumise à l'avis consultatif du Conseil de Surveillance. Enfin, l'Assemblée Générale émet un vote sur la politique de rémunération chaque année (vote ex-ante).

***Dans le processus de décision suivi pour sa détermination et sa révision, la manière dont les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la société sont prises en compte :***

La rémunération du gérant est un pourcentage du bénéfice net de l'exercice et reflète donc la performance du groupe.

La politique de rémunération des collaborateurs s'attache dans chaque pays de présence du groupe à respecter les standards locaux. Par ailleurs, s'agissant des cadres, la politique de rémunération prend en compte la performance individuelle et collective, en ce inclus, pour ce dernier critère, les résultats du groupe.

***Méthodes d'évaluation appliquées pour déterminer dans quelle mesure il a été satisfait aux critères de performance prévus pour la rémunération variable et les rémunérations en actions :***

L'évaluation appliquée pour déterminer dans quelle mesure il a été satisfait aux critères de performance prévus pour la rémunération variable repose exclusivement sur la prise en compte d'éléments objectifs de performances du groupe à savoir : le bénéfice net consolidé part du groupe et pour la rémunération complémentaire le bénéfice net consolidé part du groupe par rapport au chiffre d'affaires net consolidé.

***Lorsque la politique de rémunération est modifiée, la description et l'explication de toutes les modifications substantielles, et la manière dont sont pris en compte les votes les plus récents des actionnaires et des commandités sur la politique de rémunération et sur les informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9, le cas échéant adaptées aux sociétés en commandite par actions en application de l'article L. 22-10-76, et, le cas échéant, les avis exprimés lors de la dernière Assemblée Générale :***

Non applicable.

***Les modalités d'application des dispositions de la politique de rémunération aux gérants nouvellement nommés ou dont le mandat est renouvelé, dans l'attente, le cas échéant, de l'approbation des modifications importantes de la politique de rémunération, mentionnée au II de l'article L. 22-10-76 :***

Non applicable.

***Lorsque les commandités prévoient des dérogations à l'application de la politique de rémunération conformément au deuxième alinéa du IV de l'article L. 22-10-76, les conditions procédurales en vertu desquelles ces dérogations peuvent être appliquées et les éléments de la politique auxquels il peut être dérogé :***

Non applicable.

***Pour le détail de la politique***

***Les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature qui peuvent leur être versés ou attribués en raison de son mandat, ainsi que leur importance respective :***

La rémunération de la Gérance est une rémunération statutaire annuelle brute composée de deux éléments :

- une rémunération égale à 1,5 % du bénéfice net consolidé part du groupe de l'exercice précédent,
- une rémunération complémentaire égale à 1 % du bénéfice net consolidé part du groupe de l'exercice précédent, dès lors que celui-ci est supérieur à 1,5 % du chiffre d'affaires net consolidé.

Cette rémunération est répartie entre les gérants par parts égales, sauf accord contraire entre eux.

Toutefois, si un ou plusieurs gérants sont des personnes morales, l'intégralité de la rémunération sera versée à ce seul ou à ces seuls gérants personnes morales par parts égales sauf accord contraire entre eux.

Il peut en outre être attribué une rémunération supplémentaire dans les conditions prévues par la Loi.

**Lorsque la société attribue une rémunération en actions, les périodes d'acquisition et, le cas échéant, de conservation des actions applicables après l'acquisition et la manière dont la rémunération en actions contribue aux objectifs de la politique de rémunération :**

Non applicable car le gérant ne bénéficie pas de rémunération en actions.

**Les périodes de report éventuelles et, le cas échéant, la possibilité pour la société de demander la restitution d'une rémunération variable :**

Non applicable.

**La durée du ou des mandats et des contrats de travail ou de prestations de services passés avec la société, les périodes de préavis et les conditions de révocation ou de résiliation qui leur sont applicables :**

Conformément à l'article 15 des Statuts, les fonctions du ou des gérants personnes physiques ont une durée de trois exercices qui expire à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire annuelle statuant sur les comptes du 2<sup>e</sup> exercice suivant celui au cours duquel est intervenue la désignation de gérant. Les fonctions du ou des gérants personnes morales ont une durée indéterminée.

Au cours de l'existence de la société, la nomination du ou des gérants est de la compétence exclusive de l'Associé commandité.

Les fonctions du gérant prennent fin par le décès, l'incapacité, l'interdiction, le redressement ou la liquidation judiciaire, la révocation, la démission ou le dépassement de l'âge de 75 ans.

La société n'est pas dissoute en cas de cessation des fonctions d'un gérant pour quelque cause que ce soit.

Le gérant qui démissionne doit prévenir l'Associé commandité et le Conseil de Surveillance six mois au moins à l'avance, par lettre recommandée, ceci sauf réduction de ce délai accordée par l'Associé commandité après avoir recueilli l'avis motivé du Conseil de Surveillance.

La révocation de tout gérant est prononcée par l'Associé commandité.

**Les caractéristiques principales et les conditions de résiliation des engagements pris par la société elle-même ou par toute société contrôlée ou qui la contrôle, au sens des II et III de l'article L. 233-16, et correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou d'un changement de fonctions, ou postérieurement à celles-ci, ou des droits conditionnels octroyés au titre d'engagements de retraite à prestations définies répondant aux caractéristiques des régimes mentionnés aux articles L. 137-11 et L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale :**

Non applicable. Il n'existe pas de tels engagements pris par la société ou par toute société contrôlée ou qui la contrôle, au sens des II et III de l'article L. 233-16 du Code de commerce.

**Lorsque la société attribue des éléments de rémunérations variables, les critères clairs, détaillés et variés, de nature financière et non financière, y compris, le cas échéant, relatifs à la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise, qui conditionnent leur attribution et la manière dont ces critères contribuent aux objectifs de la politique de rémunération :**

La rémunération variable, dont la composition est décrite ci-avant, repose sur le bénéfice net part du groupe, lequel reflète la performance financière et extra-financière du groupe.

**Lorsque la société attribue des engagements et droits conditionnels, les critères clairs, détaillés et variés, de nature financière et, le cas échéant, non financière, y compris**

***relatifs à la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise, qui conditionnent leur attribution et la manière dont ces critères contribuent aux objectifs de la politique de rémunération. Ces critères ne s'appliquent pas aux engagements correspondant à des indemnités en contrepartie d'une clause interdisant au bénéficiaire, après la cessation de ses fonctions dans la société, l'exercice d'une activité professionnelle concurrente portant atteinte aux intérêts de la société, ou aux engagements répondant aux caractéristiques des régimes collectifs et obligatoires de retraite et de prévoyance visés à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale :***

Non applicable.

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

Les éléments de cette politique s'appliquant aux membres du Conseil de Surveillance sont établis par le Conseil de Surveillance.

Conformément à l'article 18 des Statuts, il est rappelé que les membres du Conseil de Surveillance sont nommés ou leurs mandats renouvelés par l'Assemblée Générale Ordinaire des actionnaires. L'Associé commandité peut, à tout moment, proposer la nomination d'un ou plusieurs nouveaux membres du Conseil de Surveillance. Le Conseil de Surveillance est renouvelé par tiers tous les trois ans au cours d'une Assemblée Générale Ordinaire annuelle. Toute nomination, qu'elle intervienne au titre du remplacement d'un membre du Conseil de Surveillance ou non, est faite jusqu'au prochain renouvellement du Conseil de Surveillance relatif au mandat en question. La durée des mandats des membres du Conseil de Surveillance est présentée au paragraphe 3.2.3.

La présente politique est présentée de manière claire et compréhensible au sein du rapport sur le gouvernement d'entreprise. Conformément au dispositif légal en vigueur (articles L. 22-10-76 et article R. 22-10-40 du Code de commerce), la politique de rémunération des membres du Conseil de Surveillance fait désormais l'objet d'un projet de résolution soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire et à l'accord du commandité, chaque année et lors de chaque modification importante dans la politique de rémunération.

La présente politique de rémunération des membres du Conseil de Surveillance a été établie par le Conseil de Surveillance de Bonduelle SCA lors de sa réunion du 24 septembre 2020. Les éléments de rémunération des membres du Conseil de Surveillance seront déterminés ou attribués dans le cadre de cette politique et ce sous réserve de son approbation par la prochaine Assemblée Générale Ordinaire prévue le 2 décembre 2021 et de l'accord de l'Associé commandité.

Il est alloué au Conseil de Surveillance une enveloppe de rémunération fixe et maximum annuelle (anciennement appelée « jetons de présence ») dont le montant est adopté par une résolution prise en Assemblée Générale.

Lors de l'Assemblée Générale du 7 décembre 2017, a été adoptée la résolution n° 8 par laquelle l'Assemblée Générale a décidé de porter le montant global annuel de rémunération à allouer au Conseil de Surveillance pour les réunions du Conseil de Surveillance et du Comité d'Audit (anciennement dénommé le Comité des Comptes) à 80 000 euros pour l'exercice 2017-2018, et ce pour les exercices suivants jusqu'à nouvelle décision.

Toute éventuelle évolution du montant de cette enveloppe sera proposée par le Conseil de Surveillance au gérant pour être mise à l'ordre du jour de l'Assemblée Générale.

Pour l'exercice 2021-2022, le montant global de la rémunération à allouer au Conseil de Surveillance ne fait pas l'objet d'un point à l'ordre du jour de l'Assemblée Générale du

2 décembre 2021 et est donc maintenu à 80 000 euros et ce jusqu'à nouvelle décision de l'Assemblée Générale.

Les critères de répartition de cette rémunération applicables à compter de l'exercice 2021-2022 sont précisés ci-après et s'appliquent à tous les membres du Conseil de Surveillance, à l'exception des salariés du groupe.

En effet, les salariés du groupe ne reçoivent pas de rémunération au titre de leurs mandats au sein de l'une des sociétés du groupe.

Il est précisé qu'en cas de consultations écrites, celles-ci ne donneront pas lieu à rémunération.

Les principes de la politique de rémunération sont donc les suivants :

	<b>Proportion de la part variable basée sur l'assiduité</b>
<b>Conseil de Surveillance</b>	
Président	100 %
Vice-Président	100 %
Membre(s) du Conseil de Surveillance représentant les salariés	N/A
Autres membres du Conseil de Surveillance	100 %
<b>Comité d'Audit</b>	
Président du Comité d'Audit	100 %
Membre(s) du Conseil de Surveillance représentant les salariés et membre du Comité d'Audit <sup>(1)</sup>	N/A
Autres membres du Comité d'Audit	100 %

*(1) Cette précision est apportée dans l'hypothèse où un membre du Conseil de Surveillance représentant les salariés serait nommé au Comité d'Audit.*

La répartition de la rémunération entre les membres du Conseil de Surveillance est déterminée sur la base de la participation effective de chacun des membres aux réunions du conseil et le cas échéant du Comité d'Audit, étant précisé que le Président du conseil et le Président du Comité d'Audit perçoivent un montant majoré.

Le règlement de la rémunération due au titre de l'exercice écoulé est effectué par Bonduelle SCA, en deux fois (janvier et juin) pour la rémunération due au titre de la période écoulée.

Conformément aux recommandations du Code Afep-Medef, les membres du Conseil de Surveillance, en ce inclus son Président, ne bénéficient d'aucun autre élément de rémunération variable, d'attribution d'options d'actions ou d'actions de performance, ni d'aucun autre avantage.

Toutefois, conformément aux dispositions légales applicables, le ou les membres du Conseil de Surveillance représentant les salariés du groupe qui sont ou seront titulaires d'un contrat de travail avec la société ou l'une de ses filiales et, à ce titre, percevront une rémunération correspondant à la fonction qu'ils occupent (salaire et, le cas échéant, intéressement, participation, rémunération variable et/ou actions gratuites).

La politique ainsi mise en œuvre, qui se traduit par une rémunération dont le montant global, fixé par les actionnaires en Assemblée Générale, n'a pas évolué depuis 2017 et prend en compte la participation effective des membres aux réunions du conseil et du Comité d'Audit pour la détermination de cette rémunération dont la totalité est variable,

permet d'aboutir à une rémunération mesurée, équilibrée et équitable qui respecte parfaitement l'intérêt social et contribue à la pérennité de la société.

Conformément au deuxième alinéa de l'article L. 22-10-76, III. du Code de commerce, le Conseil de Surveillance pourrait décider de déroger à l'application de la politique de rémunération si cette dérogation est temporaire et subordonnée à la survenance de circonstances exceptionnelles, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la société, par exemple la réalisation de missions spécifiques ponctuelles. Une telle dérogation temporaire serait rendue publique et motivée, en particulier au regard de l'intérêt social du groupe et de sa pérennité.