

# RAPPORT DE REMUNERATION





# Exercice 2021

Le Conseil d'Administration, se fondant sur les articles 13 et suivants de l'Ordonnance contre les rémunérations abusives (ci-après: «ORAb»), sur l'art. 663b<sup>bis</sup> CO, les réglementations du SIX Swiss Exchange et sur le Code suisse de Bonne Pratique, édicte le rapport de rémunération suivant:

## A. Introduction

Le succès de GMSA repose sur les valeurs-clés suivantes:

- Responsabilité
- Ouverture
- Proximité
- Simplicité
- Excellence

Ainsi que sur les valeurs-clés humaines suivantes:

- Le client d'abord
- La communication
- L'esprit d'équipe
- L'engagement, la motivation
- La confiance et le respect mutuel
- L'équité des conditions de travail de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs
- La responsabilité sociale

Ainsi, la politique de rémunération de GMSA a été élaborée dans le but d'attirer, motiver et fidéliser les meilleurs talents. Le principe de cette approche est de récompenser les individus en fonction de la performance de l'individu et des résultats du groupe.

## B. Gouvernance et compétences

Le Conseil d'Administration assume la responsabilité globale de la définition des principes de rémunération en usage au sein de GMSA qui sont les suivants:

- L'Assemblée générale vote annuellement sur la rémunération du Conseil d'Administration et de la Direction perçue directement ou indirectement de GMSA.
- Conformément à l'art. 12 des statuts de GMSA, l'Assemblée générale vote séparément sur les montants globaux accordés au Conseil d'Administration et à la Direction. Le vote de l'Assemblée générale a un caractère contraignant.

---

Les modalités du vote sont les suivantes:

- L'Assemblée générale décide de manière prospective du montant global maximal de la rémunération fixe du Conseil d'Administration et de la Direction ainsi que de la rémunération variable de la Direction pour la période s'écoulant jusqu'à la prochaine Assemblée générale ordinaire. Elle vote séparément sur le montant global maximal de la rémunération fixe et sur celui de la rémunération variable.
- Lorsque le montant global décidé par l'Assemblée générale pour la rémunération de la Direction ne suffit pas pour couvrir la rémunération d'un ou de membre(s) de la Direction nouvellement nommé(s) après le vote sur les rémunérations, un montant complémentaire de 30% du montant global décidé peut être utilisé par le Conseil d'Administration pour la période allant jusqu'à la prochaine Assemblée générale ordinaire.
- L'Assemblée générale a la faculté de décider une rémunération variable supplémentaire pour les membres du Conseil d'Administration et de la Direction pour l'exercice écoulé.

## C. Comité de rémunération

Le Comité de rémunération est composé du Président et de deux autres membres du Conseil d'Administration.

Conformément aux articles 11 ch. 3 et 35 des statuts, chaque membre est élu individuellement parmi les membres du Conseil d'Administration par l'Assemblée générale. Leur mandat prend fin lors de l'Assemblée générale ordinaire suivante. Une réélection est possible.

Le Comité de rémunération a les principales tâches et compétences suivantes:

- Soumettre au Conseil d'Administration, pour approbation, les principes régissant la rémunération des membres du Conseil d'Administration et de la Direction
- Soumettre au Conseil d'Administration la proposition à l'attention de l'Assemblée générale portant sur la rémunération des membres du Conseil d'Administration et de la Direction
- Soumettre au Conseil d'Administration, pour approbation, le présent rapport de rémunération

Au 31.12.2021, le Comité de rémunération était composé de Pierre-Marcel Revaz, Dominique Amaudruz Guiramand et Emmanuel Séquin.

## D. Rémunérations des membres du Conseil d'Administration

### 1.0

#### **Système de rémunération mis en place**

Les rémunérations du Conseil d'Administration sont composées d'une partie fixe et de frais versés en fonction des présences. En 2021, le Conseil d'Administration a tenu sept séances (durée de 4 à 5 heures par séance) et le Comité de rémunération a, quant à lui, tenu trois séances (durée de 3 heures par séance).

### 1.1

#### **Programme de participation**

GMSA ne prévoit pas de programme de participation pour le Conseil d'Administration.

## 1.2

### Consultant externe pour la détermination de la rémunération

GMSA ne fait pas appel à des consultants externes pour déterminer la rémunération du Conseil d'Administration.

## 2.0

### Rémunérations accordées en 2021 aux membres du Conseil d'Administration

(en milliers de francs suisses)

Membres	Base en net	Frais	2021	Charges sociales 2021	2020	Charges sociales 2020
Revaz Pierre-Marcel, Président	92	19	111	7	94	5
Amaudruz Guiramand Dominique, Vice-Présidente	56	12	68	3	56	3
Amaudruz Céline	37	8	45	4	35	3
Bersier Rémy*	11	4	15	1	35	3
Grichting Pierre-Alain*	12	3	15	-	35	-
Séquin Emmanuel	42	9	51	3	42	3
Sunier François	37	8	45	4	34	3
Veillon Pierre-François**	-	-	-	-	18	1
<b>Total</b>	<b>287</b>	<b>63</b>	<b>350</b>	<b>22</b>	<b>349</b>	<b>21</b>

\*MM. Rémy Bersier et Pierre-Alain Grichting ne sont plus Administrateurs depuis l'Assemblée générale du 25.05.2021.

\*\*M. Pierre-François Veillon n'est plus Administrateur depuis l'Assemblée générale du 19.06.2020.

Autres prestations à des parties liées	2021	2020
Location place de stockage payée à Recovis Immobilier SA, Saillon	-	4

## 3.0

### Participations détenues par les membres non exécutifs du Conseil d'Administration et leurs proches au 31.12.2021

(en milliers de francs suisses)

Membres	Actions	2021 %	Actions	2020 %
Amaudruz Céline et famille	29'550	8.95	30'249	9.17
Bersier Rémy*	-	-	5'228	1.58
Grichting Pierre-Alain*	-	-	10	0.00
Revaz Pierre-Marcel, Président	103	0.03	103	0.03
Séquin Emmanuel et famille	6'100	1.85	6'100	1.85
Sunier François	3'750	1.14	250	0.08
<b>Total</b>	<b>39'503</b>	<b>11.97</b>	<b>41'940</b>	<b>12.71</b>

\*MM. Rémy Bersier et Pierre-Alain Grichting ne sont plus Administrateurs depuis l'Assemblée générale du 25.05.2021.

## 4.0

### Prêts

Il n'existe aucun prêt accordé aux membres non exécutifs du Conseil d'Administration.

---

## E.

# Principes de rémunération pour les membres de la Direction

## 1.0

### Principes

Le montant de la rémunération variable de la Direction est fixé en février par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité de rémunération.

Cette rémunération variable est composée de deux éléments principaux. Le premier est basé sur les indicateurs financiers majeurs, en premier lieu le bénéfice d'exploitation avant amortissements et dépréciations (EBITDA), le bénéfice d'exploitation (EBIT) et le résultat net du groupe. Le second élément servant à la fixation du montant de la rémunération variable est évalué/comparé chaque année sur la base des critères suivants: réussite et engagement personnel, contexte économique, conditions conjoncturelles de la branche, part de marché de l'entreprise et position du groupe dans le contexte général de la meunerie suisse et, tout spécialement, capacité d'adaptation de GMSA à l'évolution des conditions concurrentielles. La rémunération variable ne peut dépasser plus de 50% le salaire de base annuel.

Dans l'hypothèse où GMSA ne réalise pas de bénéfice d'exploitation positif (EBIT), il n'y aurait en principe pas d'enveloppe variable. Le Conseil d'Administration se réserve le droit, toutefois, d'allouer une enveloppe complémentaire variable.

### Autre rémunération/prestation

GMSA prend en charge le financement, l'assurance et coûts d'entretien d'un véhicule à la disposition de chaque membre de la Direction.

GMSA n'attribue pas de prêts et ne dispose pas de programme de participation.

## 1.1

### Programme de participation

GMSA ne prévoit pas de programme de participation pour le Comité de direction.

## 1.2

### Consultant externe pour la détermination de la rémunération

GMSA ne fait pas appel à des consultants externes pour déterminer la rémunération du Comité de direction.

## 2.0

### Éléments de rémunération des membres de la Direction

La rémunération globale est constituée des trois éléments suivants:

- a. Salaire de base annuel
- b. Rémunération variable (enveloppe liée aux résultats du groupe et/ou enveloppe complémentaire variable)
- c. Prime jubilaire tous les 5 ans

## 3.0

### Contrats de travail et indemnités de licenciement

Les membres de la Direction sont soumis à un préavis applicable de six mois.

Au cours de cette période, ils continuent à avoir droit à leur salaire de base annuel et à leur rémunération variable pour autant que le membre de la Direction soit sous contrat au 31 décembre. Il n'existe aucune disposition prévoyant une indemnité de licenciement ou de départ en cas de prise de contrôle par une autre entreprise («parachutes dorés»).

#### 4.0

##### Benchmarking

En fonction de l'environnement du domaine d'activité, avec une considération particulière des conditions du 1<sup>er</sup> échelon de transformation dans l'économie agricole suisse.

#### 5.0

##### Rémunérations accordées en 2021 aux membres de la Direction

La rémunération globale versée aux membres de la Direction en 2021 est présentée selon le tableau ci-dessous:

##### Rémunération des membres de la Direction

(en milliers de francs suisses)

Membres	Base en brut	Bonus brut	Frais	Bonus %	2021	C.S.* 2021	2020	C.S.* 2020
<b>Total</b>	1'847	522	25	21.80	2'394	513	2'281	633

M. Alain Raymond a officiellement pris sa position de Directeur général au 01.04.2021. Sa rémunération, incluse dans le total ci-dessus, correspond au montant versé du 01.01.2021 au 31.12.2021.

M. Marc Müller a quitté la société au 30.06.2021. L'ensemble de sa rémunération au titre de l'exercice 2021 est présentée dans ce rapport.

\*C.S. = Charges sociales

#### 6.0

##### Rémunération totale la plus élevée perçue par un membre de la Direction

Membres	Base en brut	Bonus brut	Frais	Bonus %	2021	C.S.* 2021	2020	C.S.* 2020
Marc Müller, DG	202	239	–	54.19	441	62	565	166

\*C.S. = Charges sociales

#### 7.0

##### Participations détenues par les membres de la Direction et leurs proches

Membres	Actions	2021 %	Actions	2020 %
Blaser Jean-Michel	2	0.00	2	0.00
Nänny Tobias	10	0.00	10	0.00
Yerly Jacques	40	0.01	40	0.01
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>0.01</b>	<b>52</b>	<b>0.01</b>

#### 8.0

##### Prêts

Il n'existe aucun prêt accordé aux membres non exécutifs du Comité de direction.

---

# Rapport sur le rapport de rémunération

## Rapport de l'organe de révision à l'Assemblée générale de Groupe Minoteries SA, Valbroye (VD)

Nous avons effectué l'audit du rapport de rémunération de Groupe Minoteries SA pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2021. Notre audit s'est limité aux indications selon les articles 14 à 16 de l'ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb) contenues dans les parties D et E du rapport de rémunération (pages 59 à 62).

### **Responsabilité du Conseil d'Administration**

La responsabilité de l'établissement et de la présentation sincère du rapport de rémunération conformément à la loi et à l'ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb) incombe au Conseil d'Administration. Il est également responsable de la définition des principes de rémunération et de la fixation des rémunérations individuelles.

### **Responsabilité de l'auditeur**

Notre responsabilité consiste, sur la base de notre audit, à exprimer une opinion sur le rapport de rémunération. Nous avons effectué notre audit conformément aux Normes d'audit suisses. Ces normes requièrent que nous nous conformions aux règles d'éthique et que notre audit soit planifié et réalisé de telle façon qu'il nous permette de constater avec une assurance raisonnable que le rapport de rémunération est conforme à la loi et aux articles 14 à 16 de l'ORAb.

Un audit implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les indications relatives aux indemnités, prêts et crédits selon les articles 14 à 16 ORAb contenues dans le rapport de rémunération. Le choix des procédures d'audit relève du jugement de l'auditeur, de même que l'évaluation des risques que le rapport de rémunération puisse contenir des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs. Cet audit comprend en outre une évaluation de l'adéquation des méthodes d'évaluation appliquées aux éléments de rémunération ainsi qu'une appréciation de la présentation du rapport de rémunération dans son ensemble.

Nous estimons que les éléments probants recueillis sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.

### **Opinion d'audit**

Selon notre appréciation, le rapport de rémunération de Groupe Minoteries SA pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2021 est conforme à la loi et aux articles 14 à 16 de l'ORAb.

Lausanne, le 28 février 2022  
PricewaterhouseCoopers SA

**Didier Ehret**  
Expert-réviseur, Réviseur responsable

**Gérard Ambrosio**  
Expert-réviseur