

Rapport de rémunération

**"LA PROXIMITÉ  
CLIENT, C'EST  
SAVOIR SE  
METTRE SUR  
UN PIED  
D'ÉGALITÉ."**

Fredy Bachmann



Bachmann

GMSA



# Rapport de rémunération 2022

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 31.12.2022, le Comité de rémunération était composé de Pierre-Marcel Revaz, Céline Amaudruz et Emmanuel Séquin.

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

### 1.0

#### **Systeme de rémunération mis en place**

Les rémunérations du Conseil d'Administration sont proposées par le Conseil de rémunération et validées par le Conseil d'Administration une fois par année. Elles sont composées d'une partie fixe et de frais versés en fonction des présences. En 2022, 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 deux séances (durée 2 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 2022 aux membres du Conseil d'Administration

(en milliers de francs suisses)

Membres	Base en net	Frais	2022	Charges sociales 2022	2021	Charges sociales 2021
Revaz Pierre-Marcel, Président	103	17	120	7	111	7
Amaudruz Guiramand Dominique*, Vice-Présidente	25	4	29	1	68	3
Amaudruz Céline**, Vice-Présidente	57	8	65	6	45	4
Bersier Rémy****	-	-	-	-	15	1
Grichting Pierre-Alain****	-	-	-	-	15	-
Schucht Olivier***	26	4	30	3	-	-
Séquin Emmanuel	48	7	55	-	51	3
Sunier François	41	6	47	4	45	4
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>46</b>	<b>346</b>	<b>21</b>	<b>350</b>	<b>22</b>

\*Mme Dominique Amaudruz Guiramand n'est plus Administratrice depuis l'Assemblée générale du 18.05.2022.

\*\*Mme Céline Amaudruz a été nommée Vice-Présidente lors de l'Assemblée générale du 18.05.2022.

\*\*\*M. Olivier Schucht a été nommé Administrateur lors de l'Assemblée générale du 18.05.2022.

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

### Autres prestations à des parties liées

	2022	2021
Néant	-	-

## 3.0

### Participations détenues par les membres non exécutifs du Conseil d'Administration et leurs proches au 31.12.2022

(en milliers de francs suisses)

Membres	Actions	2022 %	Actions	2021 %
Amaudruz Céline et famille*	-	-	29'550	8.95
Amaudruz Céline	5'122	1.55	-	-
Revaz Pierre-Marcel, Président	103	0.03	103	0.03
Schucht Olivier**	56	0.02	-	-
Séquin Emmanuel et famille	5'100	1.55	6'100	1.85
Sunier François	3'750	1.14	3'750	1.14
<b>Total</b>	<b>14'131</b>	<b>4.28</b>	<b>39'503</b>	<b>11.97</b>

\*Le groupe de la famille Amaudruz a été dissout à la fin 2022.

\*\*M. Olivier Schucht a été élu lors de l'Assemblée générale du 18.05.2022.

---

## 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 2022 aux membres de la Direction

La rémunération globale versée aux membres de la Direction en 2022 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 %	2022	C.S.* 2022	2021	C.S.* 2021
<b>Total</b>	1'592	385	87	18.65	2'064	443	2'394	513

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 %	2022	C.S.* 2022	2021	C.S.* 2021
Alain Raymond, DG	294	110	15	26.25	419	81	-	-
Marc Müller, DG	-	-	-	-	-	-	441	62

\*C.S. = Charges sociales

#### 7.0

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

Membres	Actions	2022 %	Actions	2021 %
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

64 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)

### Rapport sur l'audit du rapport de rémunération

#### Opinion d'audit

Nous avons effectué l'audit du rapport de rémunération de Groupe Minoteries SA (la société) pour l'exercice clos le 31 décembre 2022. Notre audit s'est limité aux indications relatives aux indemnités, prêts et crédits selon les art. 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.

Selon notre appréciation, les indications relatives aux indemnités, prêts et crédits dans le rapport de rémunération (pages 61 à 64) sont conformes à la loi suisse et aux articles 14 à 16 de l'ORAb.

#### Fondement de l'opinion d'audit

Nous avons effectué notre audit conformément à la loi suisse et aux Normes suisses d'audit des états financiers (NA-CH). Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces dispositions et de ces normes sont plus amplement décrites dans la section « Responsabilités de l'organe de révision relatives à l'audit du rapport de rémunération » de notre rapport. Nous sommes indépendants de la société, conformément aux dispositions légales suisses et aux exigences de la profession, et avons satisfait aux autres obligations éthiques professionnelles qui nous incombent dans le respect de ces exigences.

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

#### Autres informations

La responsabilité des autres informations incombe au conseil d'administration. Les autres informations comprennent les informations présentées dans le rapport de gestion, à l'exception des tableaux marqués de l'indication « contrôlé » dans le rapport de rémunération, des comptes consolidés, des comptes annuels et de nos rapports correspondants.

Notre opinion sur le rapport de rémunération ne s'étend pas aux autres informations et nous n'exprimons aucune conclusion d'audit sous quelque forme que ce soit sur ces informations.

Dans le cadre de notre audit, notre responsabilité consiste à lire les autres informations et, ce faisant, à apprécier si elles présentent des incohérences significatives par rapport aux informations financières « contrôlées » dans le rapport de rémunération ou aux connaissances que nous avons acquises au cours de notre audit ou si elles semblent par ailleurs comporter des anomalies significatives.



Si, sur la base des travaux que nous avons effectués, nous arrivons à la conclusion que les autres informations présentent une anomalie significative, nous sommes tenus de le déclarer. Nous n'avons aucune remarque à formuler à cet égard.

### **Responsabilités du Conseil d'administration relatives au rapport de rémunération**

Le Conseil d'administration est responsable de l'établissement d'un rapport de rémunération conformément aux dispositions légales et aux statuts. Il est en outre responsable des contrôles internes qu'il juge nécessaires pour permettre l'établissement d'un rapport de rémunération ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs. Il est également responsable de la définition des principes de rémunération et de la fixation des rémunérations individuelles.

### **Responsabilités de l'organe de révision relatives à l'audit du rapport de rémunération**

Notre objectif est d'obtenir l'assurance raisonnable que les indications relatives aux indemnités, prêts et crédits selon les articles 14 à 16 ORAb contenues dans le rapport de rémunération ne comportent pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs, et de délivrer un rapport contenant notre opinion. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, mais ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément à la loi suisse et aux NA-CH permettra de toujours détecter toute anomalie significative qui pourrait exister. Les anomalies peuvent provenir de fraudes ou résulter d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce que, prises individuellement ou collectivement, elles puissent influencer les décisions économiques que les utilisateurs du rapport de rémunération prennent en se fondant sur celui-ci.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément à la loi suisse et aux NA-CH, nous exerçons notre jugement professionnel tout au long de l'audit et faisons preuve d'esprit critique. En outre:

- Nous identifions et évaluons les risques que le rapport de rémunération comporte des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs, concevons et mettons en œuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunissons des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit. Le risque de non-détection d'une anomalie significative provenant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, des omissions volontaires, de fausses déclarations ou le contournement de contrôles internes.
- Nous acquérons une compréhension du système de contrôle interne pertinent pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, mais non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du système de contrôle interne de la société.
- Nous évaluons le caractère approprié des méthodes comptables appliquées et le caractère raisonnable des estimations comptables, ainsi que des informations y afférentes.

Nous communiquons au Conseil d'administration ou à sa commission compétente, notamment l'étendue des travaux d'audit et le calendrier de réalisation prévus et nos constatations d'audit importantes, y compris toute déficience majeure dans le système de contrôle interne relevée au cours de notre audit.

---

Nous remettons au Conseil d'administration ou à sa commission compétente une déclaration, dans laquelle nous attestons avoir respecté les règles d'éthique pertinentes relatives à l'indépendance, et leur communiquons toutes les relations et les autres éléments qui peuvent raisonnablement être considérés comme susceptibles d'avoir une incidence sur notre indépendance ainsi que, le cas échéant, les mesures visant à éliminer les menaces ou les mesures de protection prises.

Lausanne, le 27 février 2023  
PricewaterhouseCoopers SA