

RAPPORT DE RÉMUNÉRATION

1990 - 2004

L'ère de l'expansion de la meunerie

La pain Multi-céréales



Le saviez-vous?

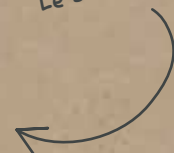
2001

Libéralisation du marché des céréales

La récolte des céréales était prise en charge par la Confédération à un prix fixé par celle-ci et les meuniers avaient l'obligation de l'acquérir à ce prix. Ce système datant de 1929, avait pour but d'assurer l'approvisionnement du pays en cas de crise. Dès 2001, le marché est totalement libre et le prix des céréales indigènes dépend de l'offre et de la demande. Cette nouvelle loi a été instaurée dans le cadre de la politique agricole 2002.



Le site de Goldach



1991

Commercialisation par les Minoteries de Plainpalais SA du premier pain «Multi-céréales» en Suisse

Avec 9 sortes de graines et céréales, ce pain est toujours un grand succès auprès des consommateurs.

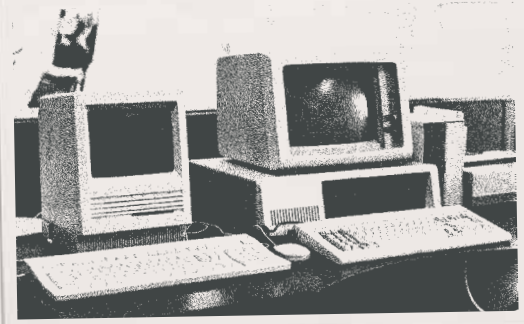


Le saviez-vous?

1990

Internet

Apparition d'Internet rend les e-mails accessibles au grand public.



1992

Arrêt de la fabrication des aliments fourragers et création de Biomill SA



2002

Prix ESPRIX: prix suisse pour l'excellence du management attribué par la Fondation ESPRIX

Cette récompense était remise pour la première fois à une entreprise romande.

2002

Acquisition de Eberle Bruggmühle AG à Goldach et changement de raison sociale en Groupe Minoteries SA

Grâce aux diversifications des deux sites, de nouvelles synergies se sont créées entre la Suisse romande et la Suisse alémanique.

Groupe Minoteries
L'INNOVATION, NOTRE TRADITION

Rapport de rémunération 2024

Le Conseil d'Administration, se fondant sur les articles 734 et suivants du Code des Obligations, 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 de la Présidente et d'un membre 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 31.12.2024, le Comité de rémunération était composé de Céline Amaudruz 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 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 2024, le Conseil d'Administration a tenu six séances (durée de 2 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 2024 aux membres du Conseil d'Administration

(en milliers de francs suisses)

Membres	Base en net	Frais	2024	Charges sociales 2024	2023	Charges sociales 2023
Amaudruz Céline, Présidente	114	17	131	11	101	9
Séquin Emmanuel, Vice-Président	74	10	84	–	67	–
Schucht Olivier	57	7	64	–	53	4
Sunier François	47	7	54	5	48	4
Zeller Karl*	17	3	20	1	29	1
Revaz-Pierre Marcel**	–	–	–	–	50	3
Total	309	44	353	17	348	21

*M. Karl Zeller n'a pas été réélu lors de l'Assemblée générale du 15.05.2024

**M. Pierre-Marcel Revaz a quitté sa fonction de Président directement après l'Assemblée générale du 16.05.2023

Autres prestations à des parties liées

	2024	2023
Néant	–	–

3.0

Participations détenues par les membres non exécutifs du Conseil d'Administration et leurs proches au 31.12.2024

(en nombre et pourcentage d'actions)

Membres	Actions	2024 %	Actions	2023 %
Amaudruz Céline	5'408	1.64	5'403	1.64
Schucht Olivier	156	0.05	156	0.05
Séquin Emmanuel et famille	5'100	1.55	5'100	1.55
Sunier François	3'750	1.14	3'750	1.14
Zeller Karl*	–	0.00	5	0.00
Total	14'414	4.37	14'414	4.37

*M. Karl Zeller n'a pas été réélu lors de l'Assemblée générale du 15.05.2024 et par conséquent ses actions ne sont plus à prendre en considération au 31.12.2024

4.0

Mandats externes

Les membres du Conseil d'Administration ont les mandats externes suivants:

Céline Amaudruz

- FICAL Finance AG: membre du Conseil d'Administration
- Aéroport International de Genève: membre du Conseil d'Administration
- Transports publics genevois (TPG): Vice-Présidente du Conseil d'Administration jusqu'au 31 janvier 2024.

Emmanuel Séquin

- MITHRAS AG: Président du Conseil d'Administration
- Emera SA: Président du Conseil d'Administration
- Société foncière Hauterive Petit-Ouchy SA: membre du Conseil d'Administration

Olivier Schucht

- Food Emotion: membre du conseil de surveillance
- AESA SA: Président du Conseil d'Administration
- CMBP AG: Président du Conseil d'Administration

François Sunier

- Mirabaud SCA: membre du conseil de surveillance
- Primatrust SA: membre du Conseil d'Administration
- Prisminvest SA: membre du Conseil d'Administration
- Reference Capital SA: membre du Conseil d'Administration
- Suntrust Capital Management SA: membre du Conseil d'Administration
- Avance Gas Holding Ltd (Oslo): membre du Conseil d'Administration

Karl Zeller

- Patiswiss AG: Vice-Président du Conseil d'Administration

5.0

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. Cette 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^{er} échelon de transformation dans l'économie agricole suisse.

5.0

Rémunérations accordées en 2024 aux membres de la Direction

La rémunération globale versée aux membres de la Direction en 2024 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%	2024	C.S.* 2024	2023	C.S.* 2023
Total	1'371	362	72	20.05	1'805	378	1'954	395

* C.S. = Charges sociales

6.0

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

(en milliers de francs suisses)

Membres	Base en brut	Bonus brut	Frais	Bonus%	2024	C.S.* 2024	2023	C.S.* 2023
Raymond Alain, CEO	295	126	15	28.90	436	88	440	81

*C.S. = Charges sociales

7.0

Participations détenues par les membres de la Direction et leurs proches

Membres	Actions	2024 %	Actions	2023 %
Blaser Jean-Michel*	0	0.00	2	0.00
Nänny Tobias**	0	0.00	10	0.00
Total	0	0.00	12	0.00

*M. Jean-Michel Blaser n'est plus membre de la Direction au 31.12.2024 et par conséquent ses actions ne sont plus à prendre en considération au 31.12.2024

**M. Tobias Nänny a quitté la société le 31.03.2024.

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)

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 2024. Notre audit s'est limité aux indications selon les art. 734a-734f CO dans les parties D et E du rapport de rémunération.

Selon notre appréciation, les indications selon les art. 734a-734f CO dans le rapport de rémunération (pages 58 à 63) sont conformes à la loi suisse et aux statuts.

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 d'audit.

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 parties D et E du rapport de rémunération, des comptes consolidés, des comptes annuels et de nos rapports correspondants.

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

Dans le cadre de notre audit du rapport de rémunération, notre responsabilité consiste à lire les autres informations et, ce faisant, à apprécier si elles présentent des incohérences significatives par rapport aux l'information financière auditée 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 selon les art. 734a-734f CO 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 d'audit. 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 de fraudes 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.

PricewaterhouseCoopers SA

Marc Secretan
Expert-réviseur agréé,
Réviseur responsable

Gérard Ambrosio
Expert-réviseur agréé

Pully, le 26 février 2025