

Politique de rémunération de la Présidence Direction Générale de Chargeurs

Rémunération et avantages de la Présidence Direction Générale en 2022

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, il vous est présenté ci-après les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables au Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2022, lesquels seront soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires du 7 avril 2022 au titre du vote *ex ante*.

Le Conseil d'Administration, sur propositions du Comité des Rémunérations, détermine la rémunération et les avantages de toute nature du Président-Directeur Général sur la base de deux principes directeurs : équilibre et cohérence. La rémunération du Président-Directeur Général est arrêtée en tenant compte de l'intérêt général de la Société et en recherchant une cohérence avec la rémunération des autres mandataires sociaux et des salariés de l'entreprise.

Il est rappelé que :

- le Président-Directeur Général est, à travers Columbus Holding SAS dont il détient un large contrôle, l'actionnaire de référence du groupe Chargeurs, et qu'il est à ce titre, directement et indirectement, le premier actionnaire du Groupe ;
- le Président-Directeur Général a ainsi un engagement patrimonial personnel dans le groupe Chargeurs représentant l'équivalent de plus de cinquante années de salaire annuel, ce qui illustre l'intensité de son engagement de long terme au bénéfice de l'entreprise ;
- Monsieur Michaël Fribourg n'a, depuis sa prise de fonction, jamais cédé une action du groupe Chargeurs ;
- Monsieur Michaël Fribourg a, depuis 2016, systématiquement accru son engagement patrimonial direct et indirect au sein du Groupe, devenant en 2019 l'actionnaire de contrôle large de Columbus Holding, sur la base d'un prix assorti d'une prime par rapport au cours. Son engagement patrimonial s'est maintenu en 2021 au même niveau qu'en 2020 et 2019. Les détentions de Columbus Holding SAS en capital et en droits de vote au 31 décembre 2020, figurent en section 6.4 du Document d'enregistrement universel ;
- Monsieur Fribourg n'est, à sa demande, bénéficiaire d'aucun plan d'action gratuite, ni d'aucun plan de stock-options ou rémunération différée d'effet équivalent ;
- Monsieur Fribourg n'est, à sa demande, bénéficiaire, d'aucun dispositif de retraite d'entreprise différé ou dispositif d'effet équivalent ;
- enfin, le Président-Directeur Général n'est titulaire d'aucun contrat de travail avec le Groupe.

La politique de rémunération de la Présidence Direction Générale est guidée par un souci de discipline budgétaire et d'adéquation des règles de détermination de la rémunération de la Présidence-Direction Générale avec l'évaluation annuelle des performances individuelles et les performances de l'entreprise. Elle vise également à tenir compte de l'expérience et des

responsabilités de la Présidence Direction Générale, ainsi que de la dimension du Groupe qui a profondément évolué depuis le changement de gouvernance en 2015 et plus particulièrement depuis l'exercice 2020, marqué par la création et la pérennisation du métier Chargeurs Healthcare Solutions, ainsi que la consolidation du métier Chargeurs Museum Solutions avec les acquisitions et les intégrations réussies des sociétés Design & Production Inc. (États-Unis) et Hypsos (Pays-Bas).

L'exercice 2021 s'est également inscrit dans la même dynamique de transformation avec notamment les acquisitions « diversifiantes » des sociétés et marques de luxe Fournival Altesse (France) et Swaine Adeney, Brigg et Herbert Johnson (UK), ou encore Event Communications Ltd (UK), l'un des leaders mondiaux de la planification et du design de projets muséaux.

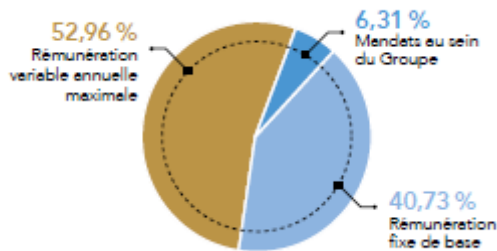
L'année 2021 est aussi marquée par de belles performances, en progression par rapport à 2019, année de référence comparable, l'année 2020 ayant été exceptionnelle en raison de l'activité Lainière Santé (chiffres d'affaires 2021 de 736,6 millions d'euros et ROPA 2021 de 50,7 millions d'euros, respectivement, en évolution de plus 7,6 % et plus de 22,5 % par rapport à 2019).

Dans un contexte sanitaire et économique encore incertain, la politique de rémunération 2022 repose sur les mêmes principes et les mêmes règles que la politique de rémunération les exercices antérieurs :

- La rémunération de la Présidence Direction Générale comporte une composante fixe et une composante part variable. La répartition entre les différentes composantes de la rémunération traduit le choix du Comité des Rémunérations de maintenir une part prépondérante de la rémunération variable soutenant les objectifs stratégiques.
- Par ailleurs, les différents critères de détermination de la rémunération variable restent soumis aux sous-plafonds spécifiques qui avaient été instaurés en 2019, étant rappelé que le plafond global de la rémunération variable est quant à lui, comme pour l'exercice 2021, maintenu à 130 % de la rémunération fixe de base, contre 150 % au cours des exercices 2019 et 2020.

REPARTITION ANNUELLE THEORIQUE

Le graphisme ci-dessous illustre la répartition annuelle théorique entre les différentes composantes de la rémunération de la Présidence Direction Générale qui, comme pour les exercices antérieurs, reflète la prédominance de la part de la rémunération variable par rapport à celle de la rémunération fixe de base :



(a) Rémunération fixe de base

Pour rappel, la rémunération fixe annuelle a été fixée à 620 000 euros brut en 2021 et a été figée sur les deux exercices 2021 et 2022.

Cette rémunération visait à tenir compte du changement de dimension du Groupe opéré au cours des exercices 2019 et 2020 – (a) chiffre d'affaires de + 31,3 % depuis 2019 (626,2 millions d'euros en 2019, 822 millions d'euros en 2020), (b) diversification des activités (création du métier Chargeurs Museum Solutions et consolidation de celui-ci en 2020 avec les acquisitions Design & Productions Inc. et Hypsos ; création et structuration du métier Chargeurs Healthcare Solutions), (c) augmentation du nombre de pays dans lesquels il est présent commercialement (90 pays en 2020, contre 45 avant 2019) et (d) augmentation du nombre de salariés (2 300 en 2020, contre 2 095 en 2019 et 2 072 en 2018) – et des sujétions associées.

Cette rémunération de base est restée inférieure de plus de 10 % à la rémunération de base annualisée de la précédente gouvernance du Groupe.

(b) Rémunération variable de base

La rémunération variable est déterminée en fonction de critères visant à refléter au mieux la stratégie et les ambitions fixées du Groupe.

En 2022, la rémunération de la Présidence Direction Générale reposera sur deux types de critères :

- des critères économiques, assis sur la performance économique du Groupe, notamment le ROPA (résultat opérationnel par activité) consolidé ; et
- des critères individuels non financiers, tels que décrits ci-après, afin de valoriser la mise en œuvre, appréciée par le Comité des Rémunérations, d'actions stratégiques clés à visée de long terme.

Ainsi, au titre de 2022, la Présidence Direction Générale sera éligible à une rémunération variable de base comportant des composantes de base quantitative et de base qualitative adéquatement pondérées entre elles – selon une quotité de respectivement 60 % et 40 %. En cas d'atteinte de l'intégralité d'un seuil prédéfini de ROPA, lequel est déterminé en cohérence avec les trajectoires budgétaires du Groupe, et d'atteinte des objectifs qualitatifs stratégiques du Groupe, appréciés par le Comité des Rémunérations, la Présidence Direction Générale sera éligible à 100 % de la rémunération variable de base, représentant 50 % de sa rémunération fixe de base.

(c) Rémunération variable de surperformance

Comme pour l'exercice 2021, la rémunération variable de surperformance 2022 reposera sur les critères suivants :

- Un critère de performance intrinsèque du Groupe : En cas de surperformance économique, mesurée par la différence entre le ROPA effectivement atteint en 2022 et le seuil quantitatif de déclenchement du versement de la rémunération variable quantitative de base, la Présidence Direction Générale pourra percevoir un complément de rémunération variable calculé selon une formule prédéfinie. L'attribution de ce complément de rémunération variable sera conditionnée à l'atteinte d'un niveau de ROPA du Groupe prédéfini en 2021 dans le cadre de la fixation des objectifs 2022.
- Le montant dû au titre de la part de surperformance économique sera plafonné à 140 % du montant global de la rémunération variable de base, elle-même plafonnée à 50 % de la rémunération fixe de base.
- Un critère de performance boursière du Groupe : La Présidence Direction Générale pourra percevoir des primes spécifiques rattachées à l'évolution du cours de Bourse en cas de performance significative et qui seront, pour l'exercice 2022, assises sur un critère de *Shareholder Return* mesuré selon deux critères pesants chacun 50 % et obéissant aux mêmes paramètres que pour les trois exercices antérieurs :
 - a) si la différence du cours de l'action Chargeurs entre le début et la fin de l'exercice social concerné, sur la base de la moyenne des cours de clôture constatés sur les 20 dernières séances de l'année, comparée à la moyenne des cours de clôture constatés sur les 20 premières séances de l'année, est de 5 % supérieure au SBF 120, il sera attribué une prime spécifique de 120 000 euros ;
 - b) si le montant des dividendes versés au cours de l'exercice, rapporté à la moyenne des cours de clôture constatée sur les 20 premières séances de l'année, est supérieur de 2 % à la moyenne des *peers*, alors, il sera attribué un montant de 120 000 euros. Ce critère est directement lié à l'intérêt immédiat des actionnaires.
- Les rémunérations susvisées n'excluront pas, au cas par cas, des primes spécifiques susceptibles d'être accordées par le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations, à raison de réussites spécifiques portant en particulier sur des opérations de levées de dette/et ou capitaux pour le Groupe, d'opérations de cession ou d'acquisition, ou encore sur l'évolution du cours de Bourse en cas de performance significative.

Ces primes ne pourront être supérieures à 100 000 euros sur l'exercice 2022.

Pour l'exercice 2022, l'ensemble des rémunérations variables de la Présidence Direction Générale restera, à sa demande, plafonné à 130 % de sa rémunération fixe de base, contre 150 % au cours des exercices 2019 et 2020, permettant ainsi de maintenir le montant maximal de la rémunération variable dans le même ordre de grandeur que celui des exercices précédents.

Pour 2022, les critères individuels qualitatifs porteront, avec une pondération identique, sur les cinq axes suivants :

- le développement de la gestion des talents ;
- la mise en œuvre de la stratégie de croissance organique ;
- le développement du green manufacturing ;
- le développement de l'innovation ;
- un accroissement de la part des produits sustainable dans la production globale du Groupe, au sens de l'ODD n° 9 du Global Compact.

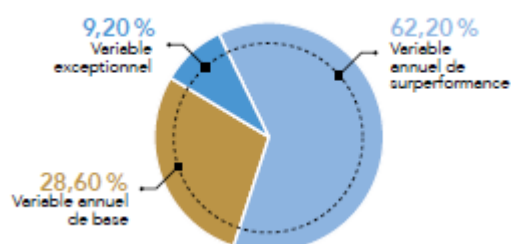
ODD n° 9 (Objectif de Développement Durable des Nations Unies) – Cible 9.2 : Promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et, d'ici à 2030, augmenter nettement la contribution de l'industrie à l'emploi et au produit intérieur brut, en fonction du contexte national, et la multiplier par deux dans les pays les moins avancés.

Le poids respectif de chacune de composantes de la rémunération variable indique une prédominance de la composante quantitative liée à la surperformance (i) de la cible de ROPA et (ii) de la performance boursière. Cette répartition reflète le choix du Comité des rémunérations de maintenir un programme de rémunération variable exigeant.

(d) Rémunération au titre de mandats dans d'autres sociétés du Groupe

Dans le cadre de la politique de développement international et de croissance organique et externe du Groupe, le Président-Directeur Général est appelé à exercer à l'étranger, un suivi particulier de certaines filiales jouant un rôle stratégique, notamment aux États-Unis, où son rôle a été renforcé, et percevra à ce titre une rémunération d'un montant de 96 000 euros brut au titre de l'exercice 2022 liée à ses fonctions de mandataire social. En revanche, le Président du Conseil d'Administration ne perçoit, à sa demande, aucune rémunération au titre de son rôle et de sa responsabilité en matière d'organisation des travaux et de fonctionnement du Conseil telles que ces tâches lui sont dévolues par les statuts de Chargeurs SA.

POIDS THEORIQUE DES COMPOSANTES DE LA REMUNERATION VARIABLE (HORS PLAFOND)



(e) Règlement de la rémunération variable et exceptionnelle

En application des dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, le versement des éléments de rémunérations variables et exceptionnels au titre de l'exercice 2022 sera conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale statuant sur les comptes de l'exercice 2022 des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2022.

Les éléments de rémunération susvisés sont synthétisés dans le tableau qui suit :

Nature	Poids théorique	Bonus maximum (% de la rémunération fixe de base)	Objectif
RÉMUNÉRATION VARIABLE DE BASE			
ROPA Groupe	60 %	30 %	Performance du ROPA
Gestion des talents	40 %	20 %	En référence au programme <i>Leap Forward 2025</i> dans sa dimension qualitative
Mise en œuvre de la stratégie de croissance organique			
Green manufacturing			
Innovation			
Hausse de la part des produits sustainable			
Sous-total I	100 %	50 %	-
RÉMUNÉRATION VARIABLE DE SURPERFORMANCE			
ROPA Groupe	64,4 %	70 %	Surperformance du ROPA Groupe cible
Cours de Bourse relatif	17,8 %	19,4 % (120 000 €)	Sur l'exercice, surperformance du cours de 5 % par rapport au SBF 120
Dividendes/cours de Bourse relatif	17,8 %	19,4 % (120 000 €)	Surperformance de 2 % par rapport aux <i>peers</i> sur le ratio dividendes annuels/cours de Bourse
Sous-total II	100 %	108,8 %	-

RÉMUNÉRATION VARIABLE EXCEPTIONNELLE			
Levée de capitaux/dettes, cession ou acquisitions, cours de Bourse	100 %	16,1 % (100 000 €)	Réalisations exceptionnelles dans le cadre d'opérations de levées de dettes et/ou de capitaux, d'opérations de cession ou d'acquisition, sur l'évolution du cours de Bourse en cas de performance significative
Sous-total III	100 %	16,1 %	-
TOTAL INCLUANT LE PLAFOND DE 130 %	-	130 %	-

(f) Rémunération des Administrateurs

Comme indiqué précédemment, le Président du Conseil d'Administration ne perçoit, à sa demande, aucune rémunération au titre de son rôle et de sa responsabilité en matière d'organisation des travaux et de fonctionnement du Conseil telles que ces tâches lui sont dévolues par les statuts de la Société. Au titre de l'exercice 2022, il ne percevra, comme pour les exercices antérieurs, à sa demande, aucune rémunération au titre de sa participation au Conseil d'Administration de Chargeurs SA.

(g) Avantages en nature

En 2022, le Président-Directeur Général pourra continuer à bénéficier d'une utilisation de moyens de transport du Groupe pour faciliter certains déplacements. Cette utilisation mesurée au coût variable horaire sera comptabilisée comme un avantage en nature et se limitera à un montant annuel de 22 000 euros. Il bénéficiera également d'une assurance perte d'emploi, dont les cotisations sont soumises à charges sociales et patronales et qui sont donc traitées comme des avantages en nature, pour un montant annuel de 21 120 euros.

(h) Engagements avec la Présidence Direction Générale

Le Conseil d'Administration a également entériné, le 8 mars 2017, le régime des indemnités qui seraient dues à Monsieur Michaël Fribourg par la Société en cas de non-renouvellement, révocation, dissociation de ses fonctions, changement de stratégie ou changement de contrôle, soumis au régime des conventions réglementées. Ces éléments, qui reprennent les usages internes à l'entreprise et pratiques ordinaires du Groupe ont été approuvés par l'Assemblée Générale du 20 avril 2017, conformément aux règles en vigueur.

Ainsi, en cas de révocation ou de non-renouvellement, pour quelque cause que ce soit (y compris en cas de transformation, en cas de changement de mode de gouvernance, en cas de dissociation des fonctions, ou en cas de fusion), à l'exception d'une révocation ou d'un non-renouvellement pour faute grave ou lourde (au sens de la jurisprudence sociale) ou d'une

démission, du mandat de Président-Directeur Général exercé par Monsieur Michaël Fribourg au sein de la Société, Monsieur Michaël Fribourg percevra une indemnité compensatrice égale à la rémunération brute globale perçue au cours du dernier exercice social révolu.

La rémunération brute globale s'entend de la somme du salaire fixe – en ce compris les rémunérations perçues au titre des mandats exercés dans les sociétés du Groupe –, et de l'ensemble des rémunérations variables perçues au cours du dernier exercice social révolu.

Le critère de performance conditionnant le versement de cette indemnité est l'atteinte au cours du dernier exercice révolu du seuil de résultat opérationnel courant consolidé déclenchant le versement de la part quantitative variable de Monsieur Michaël Fribourg.

Projet de résolution au titre du vote *ex ante*

« L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Générales Ordinaires, après avoir pris connaissance du Rapport du Conseil d'Administration, et conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, approuve la politique de rémunération applicable aux Administrateurs de la Société, telle que détaillée dans le Rapport du Conseil d'Administration sur le Gouvernement d'Entreprise. »