

Politique de rémunération de la Présidence-Direction Générale de Chargeurs

Rémunération et avantages de la Présidence-Direction Générale en 2023

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 2023, lesquels ont été soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires du 26 avril 2023 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 au même niveau depuis 2019 et s'est à nouveau confirmé en 2022 par l'acquisition de nouvelles actions Chargeurs par Columbus Holding SAS. Les détentions de Columbus Holding SAS en capital et en droits de vote au 31 décembre 2022, 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 et du profil sectoriel du Groupe qui a profondément évolué depuis le changement

de gouvernance en 2015. Depuis ce tournant, le Groupe a enregistré au cours de ces dernières années des résultats en forte progression, tout particulièrement en 2020 pendant la crise sanitaire liée à la COVID-19, et a su maintenir des performances solides en 2022 malgré un environnement économique difficile et incertain en raison de la guerre en Ukraine et de la crise énergétique. Ainsi, le chiffre d'affaires du Groupe a augmenté de + 50 % par rapport à 2015 (chiffre d'affaires 2022 de 746,4 millions d'euros vs 499 millions d'euros en 2015), son EBITDA de + 68 % (EBITDA 2022 de 67,9 millions d'euros vs 40,3 millions d'euros en 2015) et son ROPA de près de 50 % (ROPA 2022 de 45,4 millions d'euros vs 30,6 millions d'euros en 2015). Ces résultats reflètent, entre autres, une gestion dynamique et réactive de la Présidence-Direction Générale face à des crises d'ampleur et qui se succèdent depuis 2020, comme en atteste la naissance du métier Chargeurs Healthcare Solutions en réponse à la crise sanitaire, ou encore le maintien de performances économiques au niveau d'avant-crise sanitaire dans un environnement pourtant complexe et volatil.

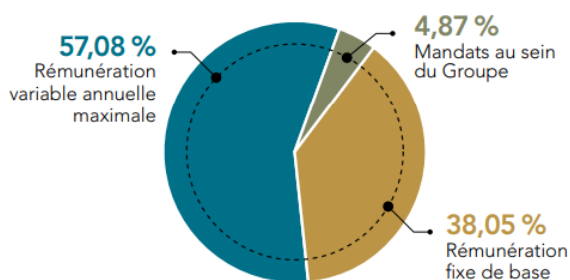
Outre les très belles performances constatées au cours de ces dernières années, le Groupe s'est inscrit dans une dynamique de transformation sectorielle profonde de ses activités qui a abouti en 2022 à une organisation autour de deux pôles stratégiques d'activités : le Pôle Technologies regroupant les métiers Chargeurs Advanced Materials, Chargeurs PCC Fashion Technologies et Chargeurs Healthcare Solutions, et le Pôle Luxe regroupant les métiers Chargeurs Museum Studio, Chargeurs Luxury Fibers et Chargeurs Personal Goods. Les acquisitions ciblées et diversifiantes réalisées pour favoriser l'émergence et la croissance du Pôle Luxe, et notamment les activités BtoC – Fournival Altesse (2021), Swaine Adeney, Brigg (2021), Skira Editore S.p.A. (2022), The Cambridge Satchel Company (2022) – témoignent de l'engagement du Groupe à poursuivre sa trajectoire et son expansion dans le secteur du luxe dans le cadre de son programme Leap Forward 2025.

Malgré un environnement macroéconomique difficile et exigeant qui a nécessité une mobilisation du Groupe pour gérer de nombreux facteurs de perturbation, l'exercice 2022, par les investissements susvisés réalisés dans le secteur du Pôle Luxe et ses résultats, confirme l'orientation et l'accélération de la mue stratégique du Groupe. Dans ce contexte, la politique de rémunération 2023 repose sur les mêmes principes budgétaires et les mêmes règles que la politique de rémunération des 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. Le plafond global de la rémunération variable est quant à lui fixé à 150 % de la rémunération fixe de base, soit au taux initialement et historiquement applicable avant la crise sanitaire.

Répartition annuelle théorique

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 de base était figée à 620 000 euros brut depuis les deux derniers exercices, 2021 et 2022.

Pour l'exercice 2023, la rémunération fixe de base a fait l'objet d'un réexamen par le Comité des Rémunérations, puis par le Conseil d'Administration, et a été portée à 750 000 euros.

La mise à niveau de la rémunération fixe de base tient compte de plusieurs principes et facteurs déterminants.

Elle reste, en premier lieu, en ligne avec la rémunération de base annualisée de la précédente gouvernance du Groupe alors que celui-ci a été profondément transformé et développé.

Elle est le reflet du niveau d'expérience et de responsabilités de la Présidence-Direction Générale, tout en conservant sa cohérence par rapport à celle des cadres dirigeants de l'entreprise et sa compétitivité par rapport aux rémunérations d'entreprises internationales du même profil.

Elle tient compte également des succès réalisés au cours des deux derniers exercices, sous l'impulsion du nouveau programme opérationnel Leap Forward 2025 lancé par la Présidence-Direction Générale en 2021, lesquels se sont traduits par une évolution accélérée du modèle et du portefeuille d'activités du Groupe, les nouveaux métiers de Chargeurs intensifiant depuis 2022 leur contribution à la création de valeur de l'entreprise.

Il est ainsi souligné qu'autrefois exclusivement industriel et BtoB, Chargeurs est désormais un Groupe mixte conjuguant d'une part, à la fois des activités industrielles et des activités de services, et d'autre part, à la fois des activités BtoB et des activités BtoC. Ces évolutions mettent à la charge du dirigeant des défis, problématiques, responsabilités et sujétions encore plus sophistiquées et exigeantes qu'auparavant, d'autant plus exacerbés par le contexte macroéconomique difficile de ces dernières années qui a été marqué par une succession de crises inédites (sanitaire, énergétique ou encore inflationniste).

Chargeurs confirme par ailleurs son emprise dans le secteur des produits et services haut de gamme, dont les talents et managers sont particulièrement recherchés, avec des référentiels de rémunération généralement supérieurs à ceux retenus en 2023 pour la Présidence-Direction Générale.

La rémunération fixe de base est donc en cohérence avec les engagements ambitieux du Groupe dans le secteur du luxe, lesquels se sont concrétisés notamment par le biais de pas moins de cinq acquisitions stratégiques et diversifiantes - Fournival Altesse (2021), Swaine Adeney, Brigg (2021), Event Communications Ltd (2021), Skira Editore S.p.A. (2022), et The Cambridge Satchel Company (2022) – mais aussi de succès emblématiques, tels que le partenariat mondial entre Gucci et NATIVA™, l'ouverture de magasins Swaine à Londres, ou encore la création de Chargeurs Museum Studio.

(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 2023, 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 2023, 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 les deux derniers exercices, la rémunération variable de surperformance 2023 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 2023 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 2022 dans le cadre de la fixation des objectifs 2023.
- 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 2023, 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. Le Comité des Rémunérations a défini les peers à retenir pour la mesure de ce critère : d'une part, Danaher, ITW, Griffon, pour 50 % ; d'autre part, Serge Ferrari, Wendel, Groupe Guillin et SEB, pour les autres 50 %.
- 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.
Comme pour les exercices antérieurs, ces primes ne pourront être supérieures à 100 000 euros sur l'exercice 2023.

Pour l'exercice 2023, l'ensemble des Rémunérations variables de la Présidence-Direction Générale sera plafonné à 150 % de la rémunération fixe de base, soit au plafond initialement et historiquement applicable avant la crise sanitaire.

Les critères individuels qualitatifs 2023 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 et externe ;
- 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.

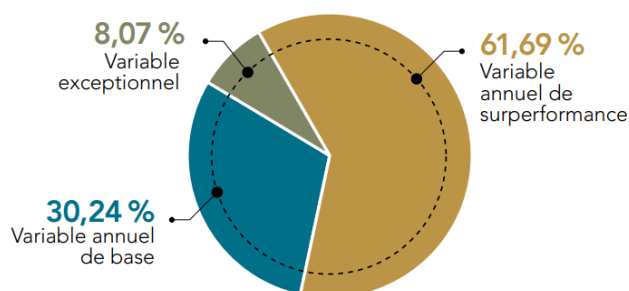
ODD n° 9 (Objectif de Développement Durable des Nations Unies) – Cible 9.2 : Promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et, d'ici à 2030, augmenter nettement la contribution de l'industrie à l'emploi et au produit intérieur brut, en fonction du contexte national, et la multiplier par 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 2023 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 Théorique des composantes de la rémunération 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 2023 sera conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale statuant sur les comptes de l'exercice 2023 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 2023.

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

(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 2023, 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 2023, 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 du 8 mars 2017 a entériné un engagement de non-concurrence entre Monsieur Michaël Fribourg et la Société reprenant les usages internes à l'entreprise et les pratiques ordinaires du Groupe. Cet engagement a été validé par l'Assemblée Générale du 20 avril 2017, conformément aux règles en vigueur.

À cet égard, compte tenu des responsabilités qui lui sont confiées, Monsieur Michaël Fribourg a quotidiennement accès à des informations confidentielles concernant la Société et les autres sociétés du groupe Chargeurs et leurs clients, dont la divulgation à des entreprises concurrentes serait de nature à nuire gravement aux intérêts de la Société.

C'est pourquoi, en cas de cessation du mandat de Directeur Général ou du mandat de Président-Directeur Général de Monsieur Michaël Fribourg, pour quelque cause que ce soit et quelle qu'en soit la forme, ce dernier aura l'interdiction, pendant deux ans, d'entrer, sous quelque forme que ce soit, au service d'une entreprise, de s'intéresser directement ou indirectement et sous quelque forme que ce soit à une entreprise ayant une activité concurrente avec les activités du groupe Chargeurs sur les segments (i) protection temporaire de surface et (ii) entoilage pour l'habillement. Cette interdiction s'applique aux principaux pays dans lesquels le Groupe est implanté ou exerce des activités.

En conséquence de cette interdiction, la Société versera à Monsieur Michaël Fribourg, à la survenue de l'événement de cessation ou dissociation, une indemnité compensatrice égale à la rémunération brute globale perçue au titre 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 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 au Président-Directeur Général de la Société, telle que détaillée dans le Rapport du Conseil d'Administration sur le Gouvernement d'Entreprise. »