



**POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX
SOUMISE A L'ASSEMBLEE GENERALE DES ACTIONNAIRES EN DATE DU 2 JUIN 2020**

Libourne, le 3 juin 2020

En application des dispositions de l'article R 225-29-1 IV du Code de commerce, figure ci-après la politique de rémunération des mandataires sociaux soumise à l'Assemblée générale ordinaire et extraordinaire du 2 juin 2020 (9^{ème} et 10^{ème} résolutions approuvées respectivement à 98,33% et 99,99% des voix).

Figurent ci-après les extraits du rapport du conseil sur le gouvernement d'entreprise (figurant dans le Document d'enregistrement universel déposé le 30 avril 2020 auprès de l'Autorité des marchés financiers sous le numéro D.20-0436) :

13.1 Rémunération et engagements pris au bénéfice des mandataires sociaux

13.1.1 Politique de rémunération des mandataires sociaux

Les développements ci-après constituent la politique de rémunération des mandataires sociaux établie en application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce. Cette politique décrit toutes les composantes de la rémunération attribuée aux mandataires sociaux de Fermentalg, en raison de leur mandat et explique le processus suivi pour sa détermination, sa répartition, sa révision et sa mise en œuvre.

La politique de rémunération des mandataires sociaux est déclinée en deux politiques distinctes, (i) la politique de rémunération des administrateurs et (ii) la politique de rémunération du Président-Directeur -Général.

Chacune de ces politiques est soumise pour approbation à l'assemblée générale des actionnaires en application de l'article L. 225-37-2 II du Code de commerce, lesdites résolutions étant présentées au Chapitre 24.

La politique de rémunération approuvée en année N s'applique à toute personne exerçant un mandat social au cours de l'année N. Par ailleurs, lorsqu'un mandataire social est nommé entre deux assemblées générales d'actionnaires, sa rémunération est définie en application des dispositions de la politique de rémunération approuvée par la dernière assemblée générale des actionnaires.

13.1.1.1 Processus de détermination de la politique de rémunération des mandataires sociaux

La politique de rémunération des mandataires sociaux est fixée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des Rémunérations et Nominations.

Le Conseil d'administration se réfère au code de gouvernement d'entreprise Middenext pour la détermination des rémunérations et avantages consentis aux mandataires sociaux exécutifs et non-exécutifs.

Les membres du Comité des Rémunérations et Nominations sont indépendants pour deux d'entre eux et ont été choisis pour leurs compétences techniques, ainsi que pour leur bonne compréhension des normes en vigueur, des tendances émergentes et des pratiques de la Société.

Pour mener à bien leur mission, les membres du Comité invitent régulièrement le Directeur des Ressources Humaines ainsi à assister aux réunions ; les délibérations se font néanmoins hors de sa présence.

En outre, le Président du Comité des Rémunérations et Nominations échange avec le président du Comité d'audit pour étudier notamment les impacts financiers, comptables et fiscaux de la politique de rémunération envisagée.

Par ailleurs, le Comité des Rémunérations et Nominations et le Conseil d'administration sont informés annuellement de la politique de ressources humaines de la Société.

La politique de rémunération des mandataires sociaux ne fait pas l'objet d'une révision annuelle ; néanmoins certaines modalités de mise en œuvre de la politique sont définies par le Conseil d'administration sur une base annuelle – c'est le cas par exemple des critères de performance applicables à la rémunération variable annuelle du Président-Directeur Général.

Après avoir consulté le Comité des Rémunérations et Nominations, le Conseil d'administration pourra déroger, de manière temporaire, à la politique de rémunération du Président-Directeur Général en cas de circonstances exceptionnelles et dans la mesure où les changements apportés sont conformes à l'intérêt social et nécessaires pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société.

Les événements qui pourraient donner lieu à l'utilisation de cette possibilité de dérogation à la politique de rémunération sont, sans que ce soit limitatif, des opérations exceptionnelles de croissance externe ou un changement majeur de stratégie.

13.1.1.2 Principes généraux et objectifs

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux de Fermentalg est fondée sur les principes généraux suivants :

- une rémunération en cohérence avec celle des cadres dirigeants du Groupe ;
- un niveau de rémunération compétitif pour s'assurer que la Société peut attirer et retenir les talents;
- une rémunération respectueuse de l'intérêt social et directement en lien avec la stratégie de la Société ;
- une rémunération créatrice de valeur à moyen et long terme pour les actionnaires.

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux s'inscrit dans la continuité de la politique de rémunération des cadres dirigeants. Elle repose sur les mêmes fondements et les mêmes instruments que ceux appliqués aux cadres dirigeants dans l'entreprise. Les principes de rémunération sont ainsi stables et pérennes.

Le Comité des Rémunérations et des Nominations étant informé annuellement de la politique de ressources humaines du Groupe, il propose au Conseil d'administration une politique de rémunération cohérente entre la rémunération du dirigeant mandataire social et les dispositifs en place notamment pour les membres du comité exécutif de la Société.

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux doit être compétitive afin d'attirer, de motiver et de retenir les meilleurs talents aux fonctions les plus élevées de l'entreprise. Cette rémunération s'apprécie de façon globale, c'est-à-dire en retenant l'ensemble des éléments qui la composent. Le Comité des Nominations et des Rémunérations étudie dans ce cadre le niveau des rémunérations proposées par rapport à un panel de référence constitué par ce dernier.

Le Conseil d'administration a par ailleurs établi la politique de rémunération applicable aux dirigeants mandataires sociaux dans le respect de l'intérêt de la société, afin d'assurer la pérennité et le développement à long terme de la Société et en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité. Dans ce cadre, le Conseil d'administration a par exemple choisi de corréliser directement la performance du dirigeant mandataire social avec celle de l'entreprise en retenant des indicateurs de performance identiques, notamment financiers.

Enfin, la rémunération des dirigeants mandataires sociaux doit être liée à l'évolution sur le moyen et le long terme de la valeur intrinsèque de la Société et à la performance du titre. Ainsi, la rémunération des dirigeants mandataires sociaux est composée d'actions de performance.

13.1.2 Politique de rémunération globale des dirigeants mandataires sociaux

La gouvernance de la Société est actuellement assurée par un président directeur général, Monsieur Philippe LAVIELLE, unique dirigeant mandataire social de la Société au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2019 et à la date du présent Document d'Enregistrement Universel.

La politique de rémunération du Président-Directeur Général fait l'objet d'une discussion au sein du Comité des Rémunérations et Nominations, qui fait ensuite une recommandation au Conseil d'administration.

Le Président-Directeur Général n'est pas membre et ne participe pas aux réunions du Comité des Rémunérations et Nominations au cours desquelles sa rémunération est débattue.

La rémunération du Président-Directeur Général se compose :

- d'une rémunération fixe et d'avantages en nature ;
- d'une rémunération variable ;
- d'avantages en nature ; et
- d'attribution d'actions gratuites.

La structure de rémunération

La structure de rémunération ne fait pas l'objet d'une révision annuelle et est applicable tant qu'elle ne fait pas l'objet de modification. Les modalités de mise en œuvre de la politique peuvent varier d'un exercice à l'autre, notamment en ce qui concerne les objectifs liés à la rémunération variable.

La Société a pour objectif de mettre en place et maintenir une structure de rémunération équilibrée entre la partie fixe, les avantages en nature, la partie variable court-terme en numéraire et la partie variable moyen-terme en actions.

La politique de rémunération du Président-Directeur Général est destinée à motiver et à récompenser la performance en s'assurant qu'une part non négligeable de la rémunération (i.e., 40%) est conditionnée à la réalisation de critères financiers, opérationnels et extra-financiers reflétant les objectifs poursuivis par la Société, conformément à l'intérêt social et avec pour corollaire la création de valeur actionnariale.

Dans le cadre de la réunion du Conseil d'administration d'arrêté des comptes de l'exercice clos, le Comité des Rémunérations et Nominations procède à l'examen du taux d'atteinte de la part variable au titre de l'exercice N-1.

Le Directeur Administratif et Financier transmet notamment au Comité, en amont de cette réunion, un récapitulatif contenant les éléments factuels et chiffrés permettant d'évaluer la réalisation des objectifs fixés. Les membres du Comité des Rémunérations et des Nominations procèdent à un échange de vues sur les éléments transmis et rendent compte au Conseil de ces échanges en proposant au Conseil d'administration une évaluation de la performance critère par critère.

La rémunération fixe annuelle

Le montant de la rémunération fixe ne fait pas l'objet d'une révision annuelle.

La rémunération variable annuelle

La rémunération variable annuelle est comprise entre 0 et 40 % de la rémunération fixe, avec une cible à 40%. Elle est soumise à des critères de performance variés et exigeants, quantitatifs et qualitatifs. Les critères sont revus régulièrement, en considération des objectifs stratégiques que la Société s'est fixés. Ils sont définis par le Conseil d'administration en début d'exercice pour l'exercice en cours.

Le taux d'atteinte de la part variable due au titre des critères quantitatifs peut être modulé à la baisse quelle que soit la performance atteinte afin de pouvoir mieux prendre en compte le niveau d'atteinte des critères qualitatifs ; cette flexibilité ne peut jouer qu'à la baisse et ne peut agir comme un facteur compensant une moindre performance des éléments quantitatifs.

Il n'est pas prévu la possibilité de demander la restitution d'une partie de la rémunération variable annuelle.

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-100 II du Code de commerce, le versement en année N de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice N-1 est conditionné au vote favorable de l'assemblée générale des actionnaires.

Attribution d'actions de performance

Depuis 2018, le Conseil d'Administration attribue des actions de performance aux salariés et à son dirigeant mandataire social, dans le cadre des articles L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce et des autorisations votées par l'Assemblée Générale.

Ces attributions ont pour objectif d'encourager la réalisation des objectifs de long terme de la Société et la création de valeur qui doit en découler pour les actionnaires. Pour ce faire, l'acquisition définitive des actions est soumise à des conditions de performance qui sont constatées au terme d'une période d'acquisition d'un (1) an à compter de la date d'attribution.

Obligation de détention et de conservation

Le Président-Directeur Général est tenu de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions 10 % des actions qui lui sont définitivement attribuées gratuitement au terme de la période d'acquisition, après examen des conditions de performance.

Conditions de performance

Les critères de performance portent sur la totalité des actions attribuées au dirigeant mandataire social.

Ils prennent en compte, pour partie l'évolution(i) du chiffre d'affaires et (ii) de la marge brute réalisés par la Société.

Le Conseil d'Administration considère, en effet, que ces deux critères, appréciés sur une période de 2 exercices pleins sont complémentaires et conformes aux objectifs et aux spécificités du Groupe et sont de nature à favoriser une croissance équilibrée et continue à moyen terme.

Sort des actions de performance en cas de départ

Un dirigeant mandataire social ne peut se voir attribuer des actions de performance au moment de son départ.

Le droit aux actions de performance est perdu en cas de départ de la Société pour raison de démission (hors le cas d'une fin de mandat social en lien avec la liquidation des régimes de retraite légaux et complémentaires obligatoires) ou pour faute grave ou lourde.

En cas de révocation du dirigeant mandataire social, le Conseil statuera, conformément au code de gouvernement d'entreprise Middenext, sur le sort des actions de performance attribuées à compter de l'exercice 2020.

[...]

13.1.2.2 Rémunération du président directeur général au titre de l'exercice 2020

Le Comité des Rémunérations et Nominations du 11 mars 2020 a fait état que la politique de rémunération du Président-Directeur Général n'avait pas fait l'objet de modification sur les trois (3) derniers exercices et, considérant que la présence Président Directeur Général pour les 3 ans à venir conditionne la réussite de la phase de refinancement et plus globalement de la stratégie de développement de la Société, a proposé de modifier les principes de rémunération pour l'exercice 2020.

Dans ce cadre, et sur proposition du Comité des Rémunérations et Nominations, le Conseil d'administration, lors de sa séance du 9 avril 2020, a arrêté les éléments de rémunération de Monsieur Philippe Lavielle au titre de l'exercice 2020 comme suit :

- rémunération fixe annuelle brute : 275 K€ (conformément au contrat de mandat social décrit à la section 17.1.1.2 du présent Document d'Enregistrement Universel), payable mensuellement en douze (12) versements égaux ;
- rémunération variable brute : 110 K€, cette rémunération variable sera attribuée en tout ou partie au titre de l'exercice en cours si le président directeur général réalise des objectifs définis par le Comité des Rémunérations et Nominations du 11 mars 2020 (atteinte d'objectifs opérationnels, managériaux et financiers¹) ;
- attribution gratuite d'actions : par décisions du conseil d'administration respectivement en date des 23 février 2018 et 21 juin 2018², la Société a attribué au Président-Directeur Général de la Société 50.000 actions gratuites soumises à une condition de performance (atteinte d'objectifs au 30 juin 2019). Aux termes du conseil d'administration du 19 septembre 2019, sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations, il a été décidé, sous réserve des décisions de l'assemblée générale des actionnaires relatives à la rémunération du Président-Directeur Général pour l'exercice 2020, d'amender le plan d'actions gratuites en définissant de nouveaux critères de performance qui seront mesurés sur l'exercice 2020. Les critères retenus, chacun pour moitié de la performance, portent sur le chiffre d'affaires et la marge brute réalisés par la Société.
- d'autres éléments de rémunération suivants :
 - o d'un contrat de protection sociale santé et d'une mutuelle complémentaire santé dont les cotisations seront prises en charge par la Société ;
 - o du régime de prévoyance dans les mêmes conditions que les salariés cadres de la Société ;
 - o d'une assurance responsabilité civile mandataire social, dont les cotisations, représentant un montant total (pour le Président-Directeur général et les administrateurs) de 9.067 € pour l'exercice 2019, sont prises en

¹ Ces objectifs portent sur :

- en la conclusion ou la bonne exécution d'accords liés aux plateformes développées par la Société ;
- l'atteinte :
 - o d'un niveau de chiffre d'affaires 2020 en ligne avec le plan approuvé par le Conseil d'administration du 9 avril 2020 ;
 - o d'un niveau de marge brute 2020 en ligne avec ce même plan ;
- la réalisation d'une opération de financement ;
- des critères qualitatifs liés au développement et à la gestion des équipes (pérennité, rétention, plan de succession, recrutement de talents).

² Pour plus de détails, se référer à la section 13.1.1.1 du Document d'enregistrement universel 2020.

- charge par la Société, couvrant les fautes qui seraient commises par le président-directeur-général dans l'exercice dans l'exercice de son mandat social ;
- d'un avantage en nature « véhicule » constitué par l'utilisation privative d'un véhicule mis à sa disposition par la Société, évalué selon les dispositions légales en vigueur (représentant un montant évalué à 3.768 € pour l'exercice 2020) ; du remboursement, sur présentation des justificatifs, de l'ensemble des frais exposés dans le cadre de l'accomplissement de son mandat ;
- autre dont rémunération exceptionnelle : néant ; et
- indemnité de départ : néant.

[...]

13.1.3 Politique de rémunération globale des mandataires sociaux non dirigeants

Le montant maximum de la somme à allouer globalement aux membres du Conseil d'Administration a été fixé par l'Assemblée Générale du 19 juin 2019 à 70.000 euros par exercice (huitième résolution).

La formule de répartition de la rémunération des Administrateurs est examinée régulièrement et réajustée le cas échéant pour assurer une rémunération compétitive sur le plan national, afin de bénéficier des compétences les meilleures et les plus adaptées sur le plan sectoriel et géographique.

De plus, elle comporte une rémunération fixe ainsi qu'une rémunération variable basée sur des montants forfaitaires par réunion qui permet de prendre en compte la participation effective de chaque Administrateur aux travaux du Conseil, et de ses Comités/groupe de travail.

Sous réserve du vote effectif par l'Assemblée Générale des actionnaires d'un montant de rémunération suffisant, et conformément au règlement intérieur du Conseil d'administration de la Société, l'exercice des fonctions d'Administrateurs ou de membres d'un Comité donnera lieu à une rémunération dans les conditions suivantes :

- Administrateur(s) Indépendant(s) :
 - Rémunération fixe de 10.000 euros
 - Rémunération complémentaire liée à la présence du membre concerné :
 - 2.000 euros par séance du Conseil ; et
 - 1.000 euros par séance d'un Comité ad hoc.
- Autres Administrateurs : non rémunérés que ce soit pour leur participation aux réunions du Conseil ou d'un Comité ad hoc.

A défaut de vote par l'Assemblée Générale des actionnaires d'un montant de rémunération suffisant, et en cas de pluralité d'Administrateurs Indépendants, la répartition de la rémunération se fera entre les Administrateurs Indépendants, uniquement au prorata du nombre de séances du Conseil ou d'un Comité ad hoc auxquelles ils auront participé au cours d'un exercice donné.

[...]

13.1.3.2 Éléments de rémunération et avantages de toute nature attribués au titre de 2020 aux administrateurs

Les montants alloués aux administrateurs au titre de 2020 seront déterminés conformément aux principes décrits dans la politique de rémunération des administrateurs – voir la section « Politique de rémunération des mandataires sociaux », sous-section 1. Politique de rémunération des administrateurs ».

Faisant suite aux recommandations du Comité des Nominations et des Rémunérations, le Conseil d'administration du 9 avril 2020 a décidé qu'une enveloppe globale de 70.000 € serait soumise au vote de l'assemblée générale des actionnaires au titre de l'exercice 2020.