



## 21.4 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

PHARMAGEST INTERACTIVE  
SOCIETE ANONYME AU CAPITAL DE 3 034 825 EUROS  
SIEGE SOCIAL : TECHNOPOLE DE NANCY BRABOIS  
5 ALLEE DE SAINT-CLOUD 54600 VILLERS-LES-NANCY  
403 561 137 RCS NANCY

---

RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE A  
L'ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE ANNUELLE  
DU 29 JUIN 2020

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-37 du Code de commerce, le Conseil d'Administration vous présente le rapport sur le gouvernement d'entreprise qui est joint au rapport de gestion.

### 1. Code de Gouvernance

Dans sa séance du 25 mars 2010, le Conseil d'Administration de PHARMAGEST INTERACTIVE a décidé d'adopter le code MiddleNext de gouvernement d'entreprise de décembre 2009 comme code de référence de la société en matière de gouvernement d'entreprise, estimant qu'il est le plus adapté à sa taille et à la structure de son actionariat.

Le code MiddleNext, disponible sur le site de MiddleNext ([www.middlenext.com](http://www.middlenext.com)), contient des recommandations à appliquer et des points de vigilance dévolus au Conseil d'Administration pour favoriser le bon fonctionnement de la gouvernance.

PHARMAGEST INTERACTIVE applique toutes les recommandations du code MiddleNext et conformément à la recommandation R19, le Conseil d'Administration de PHARMAGEST INTERACTIVE a pris connaissance de ces points de vigilance et les revoit régulièrement.

### 2. Le Conseil d'Administration

#### 2.1. Mode d'exercice de la Direction Générale avec précision des éventuelles limitations apportées par le Conseil d'Administration aux pouvoirs du Directeur Général

Le mode de direction adopté est celui d'une société à Conseil d'Administration avec dissociation des fonctions de Président et de Directeur Général.

Ni les statuts, ni le règlement intérieur, ne contiennent de limitation de pouvoirs du Directeur Général et le Conseil d'Administration n'a pas, au cours de l'exercice, décidé de limitations de pouvoirs au Directeur Général.

#### 2.2. Succession du dirigeant

La séparation des fonctions entre le Président du Conseil d'Administration et le Directeur Général, assisté au 31 décembre 2019 d'un Directeur Général Délégué, répond favorablement au souci de pérennité de l'entreprise soulevé par la recommandation R14 du code MiddleNext. Le Conseil d'Administration pourra, s'il le juge opportun, mettre en œuvre toutes actions complémentaires telles que la mise en place d'un comité spécialisé ou le renforcement de ses plans de reprise et de continuité d'activité.



### 2.3. Composition du Conseil d'Administration et des comités

Au 31 décembre 2019, le Conseil d'Administration était composé de onze Administrateurs de nationalité française dont trois membres indépendants.

Nom et Prénom ou Dénomination Sociale du Membre et ses fonctions	Administrateur Indépendant	Année de première nomination	Date d'échéance du mandat <sup>(1)</sup>	Comité d'Audit	Expertise et expérience apportées <sup>(2)</sup>
<b>Monsieur Thierry CHAPUSOT</b> <i>Président du Conseil d'Administration</i>	Non	2002 (Adm.) 2010 (PCA)	31/12/2019	/	Président du Directoire de LA COOPERATIVE WELCOOP
<b>Monsieur Dominique PAUTRAT</b> <i>Directeur Général</i> <i>Administrateur</i>	Non	2009 (Adm.) 2010 (DG)	31/12/2020 (Adm.) 31/12/2019 (DG)	/	Développement national et international
<b>Monsieur Denis SUPPLISSON</b> <i>Directeur Général Délégué</i> <i>Administrateur</i>	Non	2010 (DGD) 2013 (Adm.)	31/12/2019 (DGD) 31/12/2020 (Adm.)	/	Développement national et international de la Division Pharmacie
<b>Monsieur Daniel ANTOINE</b> <i>Administrateur</i>	Non	2002	31/12/2019	Membre	Connaissance de l'activité de Pharmacien
<b>Madame Marie-Louise LIGER</b> <i>Administrateur Indépendant</i>	Oui	2015	31/12/2020	Présidente	Expertise comptable
<b>Monsieur François JACQUEL</b> <i>Administrateur</i>	Non	2011	31/12/2019	Membre	Connaissance de l'activité de Pharmacien
<b>Madame Anne LHOTE</b> <i>Administrateur</i>	Non	2011	31/12/2022	/	Expérience de la finance et de l'expertise comptable
<b>Madame Sophie MAYEUX</b> <i>Administrateur Indépendant</i>	Oui	2012	31/12/2023	/	Communication
<b>Madame Céline GRIS</b> <i>Administrateur Indépendant</i>	Oui	2017	31/12/2022	/	Développement à l'international et communication
<b>Madame Emilie LECOMTE</b> <i>Administrateur</i>	Non	2017	31/12/2022	/	Connaissance de l'activité de Pharmacien
<b>LA COOPERATIVE WELCOOP</b> <i>(anciennement GROUPE WELCOOP)</i> <b>représentée par Monsieur Hugues MOREAUX</b> <i>Administrateur</i>	Non	2002	31/12/2019	/	Connaissance de l'activité de Pharmacien

<sup>(1)</sup> Le mandat prend fin à l'issue de l'Assemblée Générale statuant sur les comptes de l'exercice dont l'année est mentionnée.

<sup>(2)</sup> Une information plus détaillée sur les parcours professionnels des Administrateurs est disponible en Rubrique 12.1 du présent Document d'Enregistrement Universel.



## 2.4. Variations dans la composition du Conseil au cours de l'exercice 2019

Monsieur Thierry PONNELLE a souhaité remettre ses mandats de Directeur Général Délégué et d'Administrateur à date d'effet du 23 janvier 2019.

Le Conseil d'Administration, réuni le 29 mars 2019, a remercié Monsieur Thierry PONNELLE pour l'accomplissement de sa tâche au cours de ses années de mandats.

## 2.5. Liste des mandats et fonctions exercés dans toute société durant l'exercice écoulé par chaque mandataire social

Conformément à la recommandation R1 du code MiddleNext, les Administrateurs dirigeants n'exercent pas plus de deux autres mandats dans des sociétés cotées, y compris étrangères, extérieures à son Groupe.

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-37-4 du Code de commerce, nous vous communiquons ci-après la liste de l'ensemble des mandats et fonctions exercés dans toute société par chacun des mandataires sociaux de la société.

PHARMAGEST INTERACTIVE  
SOCIETE ANONYME AU CAPITAL DE 3 034 825 EUROS  
SIEGE SOCIAL : TECHNOPOLE DE NANCY BRABOIS  
5 ALLEE DE SAINT-CLOUD - 54600 VILLERS-LES-NANCY  
403 561 137 RCS NANCY

ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE ANNUELLE DU 29 JUIN 2020

LISTE DES MANDATS ET FONCTIONS EXERCES PAR LES MANDATAIRES SOCIAUX  
DANS TOUTE SOCIETE EN 2019

(article L. 225-37-4 du Code de commerce)



Sociétés	Thierry CHAPUSOT	Dominique PAUTRAT	Thierry PONNELLE	Denis SUPPLISSON	Daniel ANTOINE
* <b>PHARMAGEST INTERACTIVE (SA)</b> société cotée	Président du Conseil d'Administration	Directeur Général Administrateur titulaire d'un contrat de travail	Directeur Général Délégué Administrateur Titulaire d'un contrat de travail jusqu'au 23/01/2019	Directeur Général Délégué Administrateur titulaire d'un contrat de travail	Administrateur
* <b>LA COOPERATIVE WELCOOP (SA)</b>	Président du Directoire titulaire d'un contrat de travail	Membre du Directoire			Vice-Président du Conseil de Surveillance
* <b>MARQUE VERTE SANTE (SA)</b>	Président du Directoire	Membre du Directoire			Représentant LA COOPERATIVE WELCOOP, membre du Conseil de Surveillance
* <b>EUROPEAN HEALTH LOGISTIC SOURCING - EHLS (SAS)</b>		Représentant le Président PHARMAGEST INTERACTIVE			
* <b>A.D.I. APPLICATIONS ET DEVELOPPEMENTS INFORMATIQUES (SA)</b>		Représentant l'Administrateur PHARMAGEST INTERACTIVE à compter 23/01/2019	Représentant l'Administrateur PHARMAGEST INTERACTIVE jusqu'au 23/01/2019	Administrateur à compter du 26/06/2019	
* <b>DIATELIC (SAS)</b>		Représentant le Président PHARMAGEST INTERACTIVE			
* <b>PHARMAGEST LUXEMBOURG (SA) (LUXEMBOURG)</b>		Président Administrateur		Administrateur Délégué	
* <b>HDM (LTD) (ILE MAURICE)</b>		Directeur			
* <b>PHARMAGEST BELGIUM (SRL) (BELGIQUE)</b>		Gérant jusqu'au 15/01/2019		Gérant à compter du 15/01/2019	
* <b>INVESTIPHARM FRANCE (SA)</b>					Administrateur
* <b>GROUPE DOMEDIC INC. (CANADA)</b>	Administrateur	Administrateur			
* <b>SOFAREX (SA) (BELGIQUE)</b>					
* <b>INVESTIPHARM BELGIUM (SA) (BELGIQUE)</b>					
* <b>PHARMALAB INTERNATIONAL (LTD) (HONG KONG)</b>					
* <b>UK PHARMA (LTD) (GRANDE BRETAGNE)</b>	Director	Director			
* <b>CAREMEDS (LTD) (GRANDE BRETAGNE)</b>				Director	
* <b>MULTIMEDS (LTD) (GRANDE BRETAGNE)</b>				Director	
* <b>ITAFARM (SRL) (ITALIE)</b>					



Hugues MOREAUX	Francois JACQUEL	Anne LHOTE	Sophie MAYEUX	Marie-Louise LIGER	Emilie LECOMTE	Céline GRIS
Représentant l'Administrateur LA COOPERATIVE WELCOOP	Administrateur	Administrateur	Administrateur Indépendant	Administrateur Indépendant	Administrateur	Administrateur Indépendant
Président du Conseil de Surveillance	Membre du Conseil de Surveillance	Membre du Directoire titulaire d'un contrat de travail			Membre du Conseil de Surveillance	
Président du Conseil de Surveillance		Membre du Directoire				
Représentant l'Administrateur LA COOPERATIVE WELCOOP		Président du Conseil d'Administration				
		Administrateur Délégué				
		Administrateur Délégué				
		Director				
		Administrateur				



Sociétés	Thierry CHAPUSOT	Dominique PAUTRAT	Thierry PONNELLE	Denis SUPPLISSON	Daniel ANTOINE
* ALPHA REPARTITION (SA) (BELGIQUE)					
* ALPHA FINANCE REPARTITION (SA) (BELGIQUE)					
* LABORATOIRE MARQUE VERTE (SA)	Représentant l'Administrateur LA COOPERATIVE WELCOOP	Président du Conseil d'Administration			
* D'MEDICA (SA)	Président du Conseil d'Administration jusqu'au 21/08/2019				
* OBJECTIF PHARMA (SA)	Président du Directoire				Membre du Conseil de Surveillance
HENRI POINCARE (SA d'économie mixte)	Administrateur représentant le comité des actionnaires minoritaires				
* KAPELSE (SAS)		Représentant le Président PHARMAGEST INTERACTIVE			
SC ERMITAGE SAINT JOSEPH	Gérant				
* SCI HUORBREGA		Gérant			
SCI JADD					Gérant
* SCI CERP IMMO 2	Représentant LA COOPERATIVE WELCOOP Gérante				
PLANT ADVANCED TECHNOLOGIES - PAT (SA) société cotée	Administrateur				
SCI MESSIRE JACQUES		Gérant			
SOCIETE CIVILE CHANOINE JACOB		Gérant			
SCI DU FRONTON					
SCI JAMERAI	Gérant				
SARL DUVAL DE VITRIMONT	Gérant				
* PHARMAGEST ITALIA (ITALIE) (anciennement dénommée MACROSOFT HOLDING)		Membre du Conseil d'Administration		Président du Conseil d'Administration	
SELARL FRANCOIS JACQUEL					
SCI CRAPAUDINE					
PHARMACIE LECOMTE - DALLA COSTA (SELARL)					



Hugues MOREAUX	Francois JACQUEL	Anne LHOTE	Sophie MAYEUX	Marie-Louise LIGER	Emilie LECOMTE	Céline GRIS
		Administrateur Délégué				
		Administrateur Délégué				
Administrateur						
Représentant l'Administrateur LA COOPERATIVE WELCOOP		Administrateur				
Membre du Conseil de Surveillance		Membre du Directoire			Membre du Conseil de Surveillance	
Gérant						
	Gérant					
	Co-Gérant					
					Co-Gérant	



Sociétés	Thierry CHAPUSOT	Dominique PAUTRAT	Thierry PONNELLE	Denis SUPPLISSON	Daniel ANTOINE
<b>SARL LECOMTE - DALLA COSTA (SPFPL)</b>					
<b>GRIS DECOUPAGE (SAS)</b>					
<b>GRIS GROUP (SAS)</b>					
<b>ESKARCEL (SOCIÉTÉ CIVILE)</b>					

\* Sociétés faisant partie du "GROUPE WELCOOP"







## 2.6. Politique de diversité appliquée aux membres du Conseil d'Administration

Conformément à l'article L. 225-37-4, 6° du Code de commerce, le Conseil s'interroge sur l'équilibre souhaitable de sa composition et celui de ses comités notamment en termes de diversité (représentation équilibrée des femmes et des hommes, âges, qualifications et expériences professionnelles).

### 2.6.1. Objectifs

Le Conseil considère que pour atteindre un bon équilibre, il doit être composé de membres présentant des profils diversifiés notamment en ce qui concerne l'âge, l'ancienneté (connaissance historique de la Société), les qualifications et expériences professionnelles, le caractère d'indépendance de l'Administrateur et la mixité au sein du Conseil (parité dans la représentation des hommes et des femmes).

### 2.6.2. Modalités de mise en œuvre et résultats

#### *Age et ancienneté des Administrateurs*

Les statuts prévoient que les Administrateurs ne peuvent être âgés de plus de 75 ans. Le Président du Conseil d'Administration doit être âgé de moins de 75 ans. Le Directeur Général doit être âgé de moins de 65 ans.

Un équilibre générationnel est recherché au-delà de ces limites statutaires.

Suite au départ de Monsieur Thierry PONNELLE, les Administrateurs ont entre 41 et 67 ans avec une moyenne d'âge de 56,5 ans.

Les pyramides d'âge et d'ancienneté s'établissent comme suit :

#### **Nombre d'Administrateurs par tranche d'âge :**

- 60 à 69 ans : 6
- 50 à 59 ans : 3
- 40 à 49 ans : 2

#### **Nombre d'Administrateurs par niveau d'ancienneté :**

- De 1 à 6 ans : 3
- De 7 à 12 ans : 5
- 12 ans et plus : 3

L'ancienneté moyenne au 31 décembre 2019 est de 9,1 ans.

Le Conseil estime que sa composition est équilibrée entre les Administrateurs ayant une connaissance historique de la Société et du Groupe, les Administrateurs entrés il y a moins de dix ans et les Administrateurs entrés plus récemment. La politique générationnelle sera menée dans le temps.

#### *Qualifications et expériences professionnelles*

Le Conseil veille à ce que les qualifications et expériences professionnelles des Administrateurs soient complémentaires et diverses : Administrateurs ayant une connaissance du Groupe, Administrateurs ayant une connaissance du métier de Pharmacien, Administrateurs ayant des compétences financières et comptables ou de développement à l'international.

En outre, tous les Administrateurs ont un socle commun : soucieux de l'intérêt de la Société, l'Administrateur apporte au Conseil d'Administration la qualité de son jugement, son éthique, son ouverture à l'innovation et à l'international, sa vision stratégique. Il a la connaissance du fonctionnement des instances de gouvernance et est soumis au respect des règles en matière de situation de conflits d'intérêts (voir paragraphes 2.11 et 2.12).

Le tableau visé au 2.3 présente l'expertise et l'expérience apportées par chaque Administrateur.

Le Conseil estime que le socle commun décrit ci-avant, la pluralité des qualifications et des expériences professionnelles des Administrateurs sont conformes à la politique de diversité.

### **Parité - Représentation des femmes et des hommes**

Le Conseil veille à ce que l'obligation de mixité au sein du Conseil d'Administration imposée par l'article L. 225-18-1 du Code de commerce soit respectée. Au 31 décembre 2019, le quota de membres féminins composant le Conseil d'Administration était de 45,5%. A ce jour, le quota est toujours supérieur à 40%.

Le Conseil estime que le pourcentage de 40% (atteint depuis 2017) correspond à une représentation équilibrée des hommes et des femmes.

Le Comité d'Audit, composé de trois membres, est présidée par un membre de sexe féminin (voir paragraphe 3.5.2 ci-après).

### **Administrateurs Indépendants**

Voir le paragraphe 2.7 ci-après.

#### **2.6.3. Politique de non-discrimination et représentation des femmes et des hommes au sein des instances dirigeantes**

La Direction, convaincue que la mixité et la diversité constituent une source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique, a décidé de mettre en œuvre un plan d'actions égalité femmes-hommes qui intègre des objectifs de moyens et de résultats. Ces points sont développés dans le rapport sur la Déclaration de Performance Extra-Financière.

### **Le Comité de Direction Financier et Social**

Ce comité comprend six membres dont un membre féminin.

### **Mixité dans les 10% de postes à plus forte responsabilité**

On compte 18% de femmes au sein des 10% de postes à plus forte responsabilité de PHARMAGEST INTERACTIVE.

La Direction continue à appliquer sa politique de non-discrimination et de mixité ce qui pourra impacter les résultats au fil du temps.

## **2.7. Administrateurs Indépendants**

La notion de membre indépendant telle qu'énoncée dans la recommandation R3 du code MiddleNext est remplie par chaque membre indépendant. Ces critères sont les suivants :

- Ne pas avoir été, au cours des cinq dernières années, et ne pas être salarié ni mandataire social dirigeant de la société ou d'une société de son groupe ;
- Ne pas avoir été, au cours des deux dernières années, et ne pas être en relation d'affaires significative avec la société ou son groupe (client, fournisseur, concurrent, prestataire, créancier, banquier, etc.) ;
- Ne pas être actionnaire de référence de la société ou détenir un pourcentage de droit de vote significatif ;
- Ne pas avoir de relation de proximité ou de lien familial proche avec un mandataire social ou un actionnaire de référence ;
- Ne pas avoir été, au cours des six dernières années, Commissaire aux Comptes de l'entreprise.

La qualité d'indépendant s'apprécie lors de la première nomination de l'Administrateur et chaque année au moment de la rédaction et l'approbation du présent rapport sur le gouvernement d'entreprise.

Le Conseil d'Administration compte en son sein trois Administrateurs indépendants (cf. Tableau de composition du Conseil et des comités ci-dessus). Le code MiddleNext recommande la présence au minimum de deux Administrateurs indépendants.

## **2.8. Désignation par les salariés de membres du Conseil**

Les statuts de la Société ne prévoient pas la faculté de nomination d'un ou plusieurs Administrateurs représentant les salariés. Aucun Administrateur représentant des salariés ne siège au Conseil.



Par ailleurs, la Société et ses filiales emploient un nombre de salariés inférieur au seuil prévu par l'article L. 225-27-1 du Code de commerce, tant à la clôture de l'exercice 2018 que celle de l'exercice 2019. La nomination obligatoire d'Administrateurs représentant les salariés telle que prévue par l'article précité n'est pas applicable à la Société.

## 2.9. Désignation par l'Assemblée de membres du Conseil représentant les salariés actionnaires

La société ne remplissant pas les conditions imposées par l'article L. 225-23, alinéa 1 du Code de commerce (participation au capital des salariés supérieure à 3%), aucun Administrateur représentant les salariés actionnaires n'a été nommé.

## 2.10. Durée des mandats - Nombre d'actions minimum à détenir

La durée du mandat des Administrateurs est de 6 ans comme l'autorisent la loi et les statuts.

Conformément à la recommandation R9 du Code MiddleNext, le Conseil veille à ce que la durée statutaire des mandats soit adaptée aux spécificités de la société, dans les limites fixées par la loi. PHARMAGEST INTERACTIVE estime que, compte tenu de sa taille et de la composition de son Conseil, la durée des mandats de six années est de nature à favoriser l'expérience des Administrateurs sur la connaissance de la société, ses marchés et ses activités dans le cadre de leurs prises de décisions.

Afin de garantir la stabilité du Conseil d'Administration, le renouvellement des Administrateurs est échelonné dans le temps.

Conformément aux dispositions des statuts et du règlement intérieur, chaque Administrateur doit être propriétaire d'au moins une action.

## 2.11. Règles de déontologie

En conformité avec la recommandation R1 du code MiddleNext, chaque Administrateur, ancien ou nouveau, a reçu une information sur les dispositifs de gouvernance et les responsabilités incombant à chaque Administrateur.

Le Conseil d'Administration a fait évoluer son règlement intérieur pour l'adapter à la nouvelle rédaction de la recommandation de MiddleNext visant à s'assurer que chaque Administrateur respecte les règles de déontologie suivantes :

- Etre exemplaire et avoir à tout moment un comportement cohérent entre paroles et actes, gage de crédibilité et de confiance ;
- Avant d'accepter ses fonctions, l'Administrateur doit s'assurer qu'il a pris connaissance des obligations générales ou particulières de sa charge. Il doit notamment prendre connaissance des textes légaux ou réglementaires, des statuts, du règlement intérieur et des compléments que chaque Conseil peut lui avoir apporté ;
- Bien qu'étant lui-même actionnaire, l'Administrateur représente l'ensemble des actionnaires et doit agir en toutes circonstances dans l'intérêt social de la société ;
- L'Administrateur a l'obligation de faire part au Conseil de toute situation de conflit d'intérêts éventuel (client, fournisseur, concurrent, consultant) ou avéré (autres mandats) le concernant et doit s'abstenir de voter, de participer à la délibération correspondante et à l'extrême, démissionner. L'absence d'information équivaut à la reconnaissance qu'aucun conflit d'intérêts n'existe ;
- L'Administrateur doit consacrer à ses fonctions le temps et l'attention nécessaires. Lorsqu'il exerce des fonctions exécutives, il ne doit, en principe, pas accepter d'exercer plus de deux autres mandats d'Administrateur dans des sociétés cotées, y compris étrangères, extérieures à son Groupe ;
- L'Administrateur doit être assidu et participer à toutes les réunions du Conseil et, le cas échéant, aux comités auxquels il appartient ;
- L'Administrateur a l'obligation de s'informer. A cet effet, il doit réclamer dans les délais appropriés au Président les informations indispensables à une intervention utile sur les sujets à l'ordre du jour du Conseil ;
- S'agissant des informations non publiques acquises dans le cadre de ses fonctions, l'Administrateur doit se considérer astreint à un véritable secret professionnel à l'égard des tiers qui dépasse la simple obligation de discrétion prévue par les textes ;

- L'Administrateur doit :
  - S'abstenir d'effectuer des opérations sur les titres des sociétés y compris les dérivés sur lesquels (et dans la mesure où) il dispose, de par ses fonctions, d'informations non encore rendues publiques ;
  - Déclarer les transactions effectuées sur les titres de la société, en application des prescriptions légales et réglementaires. A cet égard, la société étant soumise à des obligations légales de communication à l'Autorité des Marchés Financiers de toutes opérations sur titres effectuées par les Administrateurs et les personnes qui lui sont liées, chaque Administrateur s'engage à informer le secrétariat du Conseil dans les 30 jours de la réalisation d'une telle opération.
- Enfin, sauf circonstances exceptionnelles, les Administrateurs doivent assister aux réunions de l'Assemblée Générale des actionnaires.

## 2.12. Conflits d'intérêts

Le Conseil d'Administration de PHARMAGEST INTERACTIVE considère avoir un rôle essentiel dans le traitement des conflits d'intérêts et veille à ce que les décisions des dirigeants soient prises dans l'intérêt social de la Société.

En conformité avec la recommandation R2 et respectant l'ensemble de la réglementation concernant les conventions réglementées et les conventions courantes conclues à des conditions normales, il est amené à examiner annuellement ces conventions ainsi que les éventuels conflits d'intérêts pouvant exister entre les devoirs, à l'égard de PHARMAGEST INTERACTIVE, des membres du Conseil d'Administration et leurs intérêts privés.

Par application du règlement intérieur du Conseil d'Administration, tout Administrateur a l'obligation de faire part au Conseil de toute situation de conflit d'intérêts même potentiel et doit s'abstenir de participer au vote, voire ne pas participer aux délibérations et à l'extrême, de démissionner.

Dans le cadre de sa vigilance, le Conseil s'emploie à améliorer les procédures permettant la révélation et la gestion des conflits d'intérêts et peut, s'il le juge opportun, recourir à une expertise indépendante.

En 2019, le Conseil d'Administration de PHARMAGEST INTERACTIVE n'a détecté aucun conflit d'intérêts même potentiel à l'égard de PHARMAGEST INTERACTIVE entre les devoirs des mandataires sociaux et leurs intérêts privés.

## 2.13. Choix des Administrateurs

Lors de la nomination ou du renouvellement du mandat de chaque Administrateur, une information sur son expérience et sa compétence est tenue à la disposition du public conformément à la recommandation R8 du code MiddleNext et à l'article R. 225-73-1 du Code de commerce, sur le site Internet de PHARMAGEST INTERACTIVE ([www.pharmagest.com](http://www.pharmagest.com)) dans la rubrique dédiée à la Gouvernance d'Entreprise au sein de l'espace Finance. Conformément à l'article R. 225-83 du Code de commerce, cette information peut être envoyée à l'actionnaire qui en fait la demande.

La nomination de chaque Administrateur fait l'objet d'une résolution distincte.

## 2.14. Relation avec les actionnaires

Outre LA COOPERATIVE WELCOOP et les dirigeants fondateurs, PHARMAGEST INTERACTIVE n'a pas d'autres actionnaires significatifs. Conformément à la recommandation R12, les dirigeants du Groupe PHARMAGEST bénéficient de moments d'échanges, hors Assemblée Générale, avec les actionnaires significatifs. Par ailleurs, les dirigeants s'attachent au travers de l'organisation de l'Assemblée Générale à ce que ladite Assemblée soit matériellement accessible à tous.



### 3. Conditions de préparation et d'organisation des travaux du Conseil

#### 3.1. Règlement intérieur

Le Conseil d'Administration s'est doté, depuis le 16 juin 2011, d'un règlement intérieur qui précise :

- Le rôle et les pouvoirs du Conseil d'Administration et les limitations apportées aux pouvoirs du Directeur Général ;
- Les règles de composition du Conseil d'Administration ainsi que les critères d'indépendance de ses membres ;
- La nature des devoirs des Administrateurs et les règles de déontologie auxquels ils sont soumis ;
- Les modalités de fonctionnement du Conseil d'Administration ;
- Les règles de détermination de la rémunération des membres du Comité d'Audit.

En conformité avec la recommandation R7 du code MiddleNext, le règlement intérieur du Conseil d'Administration intègre les rubriques suivantes :

- La définition du rôle des éventuels comités spécialisés mis en place ;
- Les modalités de protection des dirigeants sociaux : assurances Responsabilité Civile des Mandataires Sociaux (RCMS) ;
- Les évolutions au titre du code de déontologie.

Le règlement intérieur du Conseil d'Administration est tenu à disposition du public et publié sur le site Internet de PHARMAGEST INTERACTIVE ([www.pharmagest.com](http://www.pharmagest.com)) dans l'espace Finance, rubrique Gouvernance d'entreprise.

#### 3.2. Informations des membres du Conseil

Les membres du Conseil d'Administration ont évalué qu'ils recevaient une information suffisante pour l'accomplissement de leur mission. Pour leur permettre de préparer utilement les réunions, le Président s'est efforcé de leur communiquer les documents et informations nécessaires dans un délai approprié avant les séances.

En outre, les Administrateurs sont régulièrement informés, dans un délai jugé suffisant, entre les réunions lorsque l'actualité de la société le justifie, conformément à la recommandation R4 du code MiddleNext.

Enfin, un Administrateur peut, à sa demande, bénéficier d'une formation spécifique afin de renforcer ses connaissances liées à sa fonction d'Administrateur.

#### 3.3. Réunions du Conseil

Le fonctionnement du Conseil d'Administration (convocation, réunions, quorum, information des Administrateurs) est conforme aux dispositions légales et statutaires de la société. Ces dispositions ont été reprises et complétées par le règlement intérieur.

Le Conseil d'Administration a pour mission de déterminer les orientations de l'activité de la société et de veiller à leur mise en œuvre. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux Assemblées Générales et dans la limite de l'objet social, il peut se saisir de toutes les questions intéressant la bonne marche de la société et régler les affaires qui la concernent (art. L. 225-35, alinéa 1 du Code de commerce).

En outre, conformément au règlement intérieur, le Conseil d'Administration peut être amené à saisir l'Assemblée des actionnaires si l'opération concerne une part prépondérante des actifs ou activités du Groupe PHARMAGEST.

Le Conseil d'Administration se réunit au minimum quatre fois par an, respectant en cela la recommandation R5 du code MiddleNext.

Les membres du Conseil d'Administration et du Comité d'Entreprise ont été convoqués dans les délais suffisants leur laissant la possibilité d'assister à ces réunions et les documents nécessaires à la bonne tenue du Conseil d'Administration leur ont été communiqués.

Les Commissaires aux Comptes ont été convoqués à toutes les réunions du Conseil d'Administration.

Le Conseil d'Administration s'est réuni aussi souvent que l'intérêt de la société l'a exigé.

A l'issue de chaque séance est établi un procès-verbal du Conseil qui mentionne les questions soulevées et les réserves éventuelles émises. L'approbation du procès-verbal est effectuée au cours du Conseil suivant.

Le Conseil d'Administration s'est réuni 5 fois dans l'année, dont 1 réunion dite de travail. Le taux de participation de l'ensemble des Administrateurs a été de 96%. La participation par date de réunion est détaillée dans le tableau suivant :

Date de réunion	Nature de la réunion	Nombre de participants		Taux de participation (présents et représentés)
		Présents	Présents et Représentés	
29/03/2019	Conseil d'Administration	9	10	91%
27/06/2019	Réunion de travail	10	10	91%
	Conseil d'Administration	11	11	100%
20/09/2019	Conseil d'Administration	9	11	100%
06/12/2019	Conseil d'Administration	9	11	100%

La réunion de travail a permis de présenter aux membres du Conseil les différents projets de produits et services développés par la Société et ses filiales.

Les réunions du Conseil d'Administration ont abordé le suivi de la gestion courante et les orientations du Groupe sur des points significatifs. Lors de chaque Conseil, le Président du Conseil d'Administration a présenté le suivi des affaires en cours. Les points principaux débattus au cours des quatre Conseils ont été les suivants :

- Démission de Monsieur Thierry PONNELLE de ses mandats de Directeur Général Délégué et d'Administrateur ; pouvoirs pour l'accomplissement des formalités ;
- Examen et arrêté des comptes sociaux et consolidés au 31 décembre 2018 ;
- Examen des comptes semestriels et du rapport semestriel, des situations trimestrielles et des documents de gestion prévisionnelle ;
- Examen régulier de la situation financière du Groupe et des projets d'investissements ;
- Fixation de la valeur de l'action dans le cadre du programme de rachat d'actions ;
- Préparation de l'Assemblée Générale Ordinaire Annuelle : proposition d'affectation du résultat, examen des mandats des Administrateurs, proposition du montant des rémunérations allouées aux membres du Conseil et de leur répartition, fixation de l'ordre du jour et convocation de l'Assemblée, arrêté du projet des résolutions, du rapport annuel de gestion incluant la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF), du rapport sur le gouvernement d'entreprise, point sur la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux (« say on pay ») ;
- Définition des orientations stratégiques pour information et consultation du Comité d'Entreprise ;
- Examen d'un projet d'attribution d'options d'achat d'actions ;
- Délibération sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale ;
- Auto-évaluation du Conseil d'Administration (fonctionnement et préparation des travaux) ;
- Autorisation et examen annuel des conventions réglementées.

### 3.4. Evaluation du Conseil

Le Conseil d'Administration de PHARMAGEST INTERACTIVE répond aux exigences de la recommandation R11. Le Conseil d'Administration procède à une autoévaluation formalisée (questionnaires) tous les 3 ans et les éventuels dysfonctionnements du Conseil d'Administration sont abordés par les Administrateurs lors de chaque Conseil d'Administration (dans les questions diverses) sans nécessiter une mise à l'ordre du jour. Lorsque des points ont été soulevés lors d'un Conseil d'Administration, le procès-verbal de la réunion fait état du débat. Dans le cas contraire, la question est oralement posée par le Président afin de s'assurer qu'aucun point de dysfonctionnement n'a été reconnu.

La dernière évaluation formalisée a été réalisée au cours du Conseil d'Administration du 06 décembre 2019 par le biais d'un questionnaire nominatif adressé à chaque Administrateur. La prochaine interviendra au plus tard en décembre 2022.



### 3.5. Mise en place des comités

#### 3.5.1. Principes

Conformément à la recommandation R6 du code MiddleNext, nous vous rendons compte du choix du Conseil d'Administration de PHARMAGEST INTERACTIVE en matière de comité spécialisé.

Le Conseil d'Administration de PHARMAGEST INTERACTIVE considère que sa structure et sa taille ne nécessitent pas la mise en place de comités spécialisés ad hoc tels qu'un Comité de Rémunération, un Comité des Nominations, ou encore un Comité Stratégique.

Les activités du Groupe PHARMAGEST, principalement l'édition et la commercialisation de logiciels en France, s'apparentent à des prestations de services n'ayant pas d'impacts environnementaux et sociétaux significatifs. Pour cette raison, le Groupe PHARMAGEST ne juge pas nécessaire la mise en place d'un Comité de suivi RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) et confère au Directeur Général la charge du suivi de ces thématiques.

#### 3.5.2. Le Comité d'Audit

Au regard de la réglementation applicable, PHARMAGEST INTERACTIVE a décidé de mettre en place un Comité d'Audit depuis 2006.

La définition des principales missions du Comité d'Audit et leurs mises en œuvre sont conformes au rapport final sur le Comité d'Audit émis le 22 juillet 2010 par l'AMF.

En 2019, le Comité d'Audit, dont les membres sont nommés par le Conseil d'Administration, était ainsi constitué :

- Monsieur Daniel ANTOINE, Administrateur ;
- Madame Marie-Louise LIGER, Administrateur Indépendant ;
- Monsieur François JACQUEL, Administrateur.

Madame Marie-Louise LIGER, Administrateur Indépendant au regard des critères du code MiddleNext, présentant des compétences particulières en matière financière et comptable, préside le Comité d'Audit depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2015. Conformément au règlement intérieur du Conseil d'Administration, le mandat de Madame LIGER a été renouvelé le 28 juin 2018 pour une durée de 3 années.

Le secrétariat des travaux du Comité d'Audit est assuré par la Présidente du Comité d'Audit.

Le Comité d'Audit s'est réuni à 4 reprises au cours de l'exercice 2019. Le taux de participation a été de 100%.

Le règlement intérieur du Comité d'Audit a été élaboré et approuvé en 2008. Ses dispositions ont été intégrées dans le règlement intérieur du Conseil d'Administration, lors du Conseil d'Administration du 16 juin 2011.

Les principales missions du Comité d'Audit sont le suivi :

- Du processus de l'élaboration de l'information comptable et financière ;
- De l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques ;
- Du contrôle légal des comptes annuels et le cas échéant, des comptes consolidés par les Commissaires aux Comptes ;
- De l'indépendance des Commissaires aux Comptes.

De plus, le Conseil d'Administration, pour les fonctions qui lui incombent, peut confier au Comité d'Audit toute autre mission qu'il juge opportune.



Le périmètre d'intervention du Comité d'Audit :

- Ne se limite pas aux seuls aspects financiers et comptables et couvre l'ensemble des domaines de l'entreprise. Il lui appartient de s'assurer qu'il existe un processus d'identification et d'analyse des risques susceptibles d'avoir une incidence significative sur l'information comptable et financière ;
- Doit inclure dans son champ d'examen les risques ayant fait l'objet d'une traduction comptable (y compris l'information de l'annexe des comptes) et les risques identifiés par les systèmes de contrôle interne et de gestion de risques mis en place par la Direction Générale et pouvant avoir une incidence sur les comptes.

Ainsi, sur les bases des recommandations du rapport du Groupe de travail de l'AMF, le Comité d'Audit :

- Réalise des revues trimestrielles, semestrielles et annuelles des comptes en collaboration avec la Direction Financière et les Commissaires aux Comptes permettant de s'interroger sur la correcte traduction comptable des événements importants ou des opérations complexes ;
- Revoit en amont de la publication le Document d'Enregistrement Universel et le rapport semestriel ;
- S'assure de l'adéquation des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques avec le cadre de référence du contrôle interne : *Guide de mise en œuvre pour les valeurs moyennes et petites émis par l'AMF* ;
- Sollicite l'intervention des Commissaires aux Comptes lors des réunions du Comité d'Audit ;
- Demande chaque année aux Commissaires aux Comptes une déclaration d'indépendance ;
- Suit la réalisation par les Commissaires aux Comptes de leur mission et tient compte, le cas échéant, des constatations et conclusions du Haut Conseil du Commissariat aux Comptes consécutives aux contrôles réalisés en application de la réglementation ;
- Approuve, le cas échéant, la fourniture des services autres que la certification des comptes dans le respect de la réglementation applicable ;
- Emet une recommandation sur les Commissaires aux Comptes proposés à la désignation par l'Assemblée Générale ;
- Rend compte au Conseil d'Administration de l'exercice de ses missions et l'informe sans délai de toutes difficultés.

Les principaux sujets traités par le Comité d'Audit au cours de l'année 2019 ont été les suivants :

- Examen de l'information financière trimestrielle, semestrielle et annuelle ;
- Exposé par les Commissaires aux Comptes de leurs travaux et conclusions sur les comptes consolidés annuels et semestriels ;
- Suivi de la situation financière et structurelle des filiales françaises et étrangères ;
- Analyse des prises de participation de filiales ;
- Etude, sur présentation par les membres de la Direction Générale, des projets de croissance et des principaux contrats ;
- Révision de l'Audit Interne ;
- Suivi des plans d'actions prioritaires sur les aspects technologiques.

Les informations ayant pu être fournies oralement lors de ses réunions, le Conseil d'Administration a été informé de l'activité du Comité d'Audit par la remise au Président et au Directeur Général d'un compte-rendu à chacune des réunions.

Outre les missions récurrentes (information financière, conclusions et indépendance des Commissaires aux Comptes), les principaux sujets qui seront abordés au cours de l'exercice 2020 sont résumés ci-après :

- Examen de l'information financière trimestrielle, semestrielle et annuelle ;
- Exposé par les Commissaires aux Comptes de leurs travaux et conclusions sur les comptes consolidés annuels et semestriels ;
- Examen de la situation financière et structurelle des filiales françaises et étrangères présentes au début de l'exercice, ainsi que celles qui entreront dans le périmètre du Groupe PHARMAGEST au cours dudit exercice ;
- Examen des conventions courantes.

Différents Comités « opérationnels » propres à l'activité de la société existent par ailleurs et rendent compte à la Direction Générale. Il est à noter que le Comité de Direction Financier et Social ou certains des membres de ce comité peuvent être directement sollicités par le Conseil d'Administration ou le Comité d'Audit pour traiter de thématiques spécifiques.



### 3.6. Procédure d'évaluation par le Conseil d'Administration des conventions portant sur les opérations courantes et conclues à des conditions normales

Conformément à l'article L. 225-39, deuxième alinéa du Code de commerce, le Conseil d'Administration du 27 mars 2020 a mis en place une procédure de revue annuelle des conventions courantes conclues à des conditions normales par le Comité d'Audit.

Le Comité se réunit annuellement pour cette revue et a pour mission :

- D'effectuer une revue des critères de détermination des conventions courantes conclues à des conditions normales, afin de s'assurer qu'ils sont toujours adaptés ;
- D'analyser plus particulièrement le caractère normal des conditions financières ;
- De soumettre à l'autorisation du Conseil les conventions ne répondant plus auxdits critères.

Le Comité d'Audit peut recueillir l'avis du collège des Commissaires aux Comptes en cas de doutes sur la qualification d'une convention soumise à son évaluation.

La liste de l'ensemble des conventions revues par le Comité d'Audit ainsi que les résultats de l'évaluation et, le cas échéant, les propositions de révision des critères de ces conventions sont présentés chaque année au Conseil d'Administration qui se réunit à l'occasion de l'examen des comptes annuels, à l'exception de la revue des conventions courantes de l'exercice 2019 qui sera opérée par le Conseil d'Administration de juin 2020.

La procédure d'évaluation est mise en œuvre depuis cette date.

## 4. Rémunération des mandataires sociaux

### 4.1. Politique de rémunération - Concernant les mandataires sociaux pris dans leur ensemble

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux est établie par le Conseil d'Administration et fait l'objet d'une revue annuelle.

Elle a été établie en suivant les recommandations du code Middlednext.

#### **Intérêt social et objectifs de la politique de rémunération**

La politique de rémunération de PHARMAGEST INTERACTIVE vise à garantir la pérennité de la société en faisant converger les intérêts de l'ensemble de ses mandataires sociaux vers la bonne conduite de ses projets et de sa stratégie commerciale tout en préservant l'intérêt général des autres parties prenantes.

La politique de rémunération appliquée aux dirigeants mandataires sociaux, directement en lien avec la stratégie du Groupe, soutient son modèle de développement.

Elle favorise une croissance harmonieuse, régulière et pérenne, à la fois sur le court et le long terme.

La volonté constante du Conseil d'Administration est d'inciter la Direction Générale autant à maximiser la performance de chaque exercice qu'à en assurer la répétition et la régularité, année après année.

Ces objectifs sont appliqués rigoureusement par le Conseil d'Administration dans le cadre de ses travaux, aussi bien lors de l'élaboration de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux que pour les propositions de leurs montants respectifs de rémunération.

#### **Processus de décision de la politique de rémunération**

La politique de rémunération est établie et révisée par le Conseil d'Administration de PHARMAGEST INTERACTIVE.

Elle est présentée aux actionnaires dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

Sa mise en œuvre fait l'objet d'un projet de résolution soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire chaque année et lors de chaque modification importante (**vote ex ante**).

En cas de refus d'approbation de la résolution, la politique de rémunération préalablement approuvée continue de s'appliquer.

Si aucune politique de rémunération n'a été précédemment approuvée, la rémunération est déterminée conformément à la rémunération attribuée au cours de l'exercice clos.

Si aucune rémunération n'a été attribuée au cours de l'exercice clos, la rémunération est déterminée conformément aux pratiques existantes au sein de la société.

Ce refus oblige le Conseil d'Administration à présenter à la prochaine Assemblée Générale une politique de rémunération révisée, indiquant de quelle façon ont été pris en compte le vote des actionnaires et, le cas échéant, les avis exprimés lors de l'assemblée.

Un second vote (**vote ex post**) porte sur les rémunérations attribuées ou perçues au cours de l'exercice clos. Il se divise en deux volets.

- Le **premier vote ex post** porte sur la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués aux dirigeants, à raison du mandat, au cours de l'exercice écoulé, présentés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise. L'Assemblée Générale Ordinaire annuelle doit statuer sur les informations relatives aux rémunérations de l'ensemble des mandataires sociaux.

Si le projet de résolution est rejeté, le Conseil d'Administration doit soumettre une politique de rémunération révisée à l'approbation de la prochaine Assemblée Générale. En attendant le nouveau vote, les sommes versées aux Administrateurs sont suspendues.

Un nouveau vote négatif concernant la résolution sur la nouvelle politique de rémunération entraîne l'interdiction définitive de verser les rémunérations suspendues.

- Le **second vote ex post** porte sur les rémunérations individuelles de chaque dirigeant, au titre du mandat concerné.

L'Assemblée Générale Ordinaire statue sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au cours de l'exercice écoulé par des résolutions distinctes pour chaque mandataire social.

En cas de rejet de la résolution, les éléments fixes de rémunération restent acquis aux dirigeants mais les éléments de rémunération variables et exceptionnels ne peuvent pas leur être versés.

La prévention et la gestion des conflits d'intérêts en matière de rémunération suivent les bonnes pratiques et les règles de déontologie mentionnées aux 2.11 et 2.12 du présent rapport.

Le Conseil d'Administration de PHARMAGEST INTERACTIVE n'a pas constitué en son sein de Comité de Rémunération.

### **Modalités de prise en compte des salariés**

Dans son processus de détermination et de révision, le Conseil d'Administration intègre les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la société en s'attachant à ce que les évolutions de rémunérations des mandataires sociaux conservent un caractère raisonnable au regard de l'activité et en adéquation avec les performances de l'entreprise.

### **Méthode d'évaluation des critères de performances pour les rémunérations variables**

Pour déterminer dans quelle mesure il a été satisfait aux critères de performance prévus pour la rémunération variable, le Conseil d'Administration procède, une fois par an au moins, à une revue individualisée des critères de performance, tous quantifiables.

### **Critères de répartition des sommes fixes annuelles allouées par l'Assemblée Générale aux Administrateurs**

Les Administrateurs non dirigeants perçoivent la rémunération allouée aux membres du Conseil par l'Assemblée Générale Ordinaire.

Les principes de fixation des rémunérations allouées aux membres du Conseil, en conformité avec la recommandation R10 du code Middenext, sont les suivants :



- Les Administrateurs personnes physiques titulaires d'un contrat de travail au sein de l'une des sociétés du Groupe WELCOOP ainsi que les Administrateurs personnes morales ne perçoivent pas de rémunération d'Administrateur.
- Les rémunérations allouées aux autres Administrateurs sont réparties suivant des critères tenant à l'éloignement géographique, à l'assiduité et au temps consacré par les Administrateurs à leurs fonctions.

Il est également tenu compte de la présence au Comité d'Audit et de la spécificité de la fonction au sein dudit Comité.

### Modalités de modification de la politique de rémunération

Lorsque la politique de rémunération est modifiée, la description et l'exposé des motifs de toutes les modifications ainsi que la manière dont sont pris en compte les votes les plus récents des actionnaires et, le cas échéant, les avis exprimés lors de la dernière Assemblée Générale font l'objet d'une délibération du Conseil d'Administration et d'une mention expresse dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise puis d'un projet de résolution spécifique soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire.

En 2019, le Conseil d'Administration de PHARMAGEST INTERACTIVE n'a pas substantiellement modifié sa politique de rémunération et considère, au regard des votes exprimés lors de la précédente Assemblée Générale que la politique de rémunération est adaptée à l'intérêt social de la société.

### Modalités d'application de la politique de rémunération aux mandataires sociaux nommés ou renouvelés

Les modalités d'application des dispositions de la politique de rémunération aux mandataires sociaux nouvellement nommés ou dont le mandat est renouvelé sont identiques à celles applicables, mutatis mutandis, aux mandataires en fonction.

### Dérogations à l'application de la politique de rémunération

En cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'Administration peut déroger à l'application de la politique de rémunération si cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société.

Cette dérogation ne peut résulter que d'une décision motivée du Conseil à la majorité qualifiée des 2/3, après avis des Commissaires aux Comptes de la Société.

Il peut être dérogé à tous les éléments de la politique de rémunération.

## 4.2. Politique de rémunération - Concernant les mandataires sociaux pris individuellement

### 4.2.1. Politique de rémunération appliquée aux mandataires sociaux non dirigeants

- Les Administrateurs personnes physiques n'ayant pas de rémunération au titre d'un contrat de travail au sein de l'une des sociétés du Groupe WELCOOP à concurrence :
  - De 250 € par séance aux Administrateurs éloignés (nécessitant de s'absenter une journée complète). Cette disposition est applicable à Monsieur François JACQUEL.
  - De 150 € par séance aux Administrateurs géographiquement proches. Cette disposition est applicable à Monsieur Daniel ANTOINE, Madame Marie-Louise LIGER, Madame Sophie MAYEUX, Madame Emilie LECOMTE, Madame Céline GRIS.
- Les Administrateurs membres du Comité d'Audit pour un montant annuel forfaitaire de 4 000 €. Madame Marie-Louise LIGER bénéficie d'une rémunération annuelle complémentaire de 10 000 € au titre de son mandat de Présidente du Comité d'Audit.

Les rémunérations allouées aux membres du Conseil pour l'année 2019 ont été intégralement payées au 31 décembre 2019.

Le montant global des rémunérations allouées aux membres du Conseil pour l'année 2020, proposé à l'Assemblée Générale du 29 juin 2020, reste fixé à 33 000 €.



#### 4.2.2. Politique de rémunération appliquée aux mandataires sociaux dirigeants, en raison du mandat concerné

Par application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, il vous est présenté la politique de rémunération des mandataires sociaux telle que ladite rémunération est versée au titre du mandat social. Les personnes concernées sont :

- Le Président du Conseil d'Administration,
- Le Directeur Général,
- Le ou les Directeurs Généraux Délégués.

La rémunération versée au titre du mandat social n'est constituée que d'une seule rémunération fixe. Les dirigeants mandataires sociaux ne bénéficient jusqu'à ce jour d'aucun autre élément de rémunération cité à l'article R. 225-29-1 du Code de commerce.

Le Conseil d'Administration se conforme aux principes d'exhaustivité, d'équilibre, de benchmark, de cohérence, de lisibilité, de mesure et de transparence pour déterminer le niveau de rémunération des dirigeants conformément à la recommandation R13 du code Middlenext.

Une politique de stabilité des rémunérations fixes versées aux dirigeants mandataires sociaux, pour leur mandat social, est adoptée.

Ainsi, les mandataires sociaux dirigeants perçoivent :

##### • Monsieur Thierry CHAPUSOT, Président du Conseil d'Administration

La rémunération de Monsieur Thierry CHAPUSOT, au titre de son mandat social de Président du Conseil d'Administration, a été fixée lors de sa nomination par décision du Conseil d'Administration du 5 novembre 2009, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2010, à 24 000 € bruts annuels.

Depuis cette date, aucune modification n'est intervenue, étant précisé que cette rémunération est identique à celle perçue depuis 2008 par Monsieur Thierry CHAPUSOT en sa qualité de Directeur Général.

##### • Monsieur Dominique PAUTRAT, Directeur Général

La rémunération de Monsieur Dominique PAUTRAT, au titre de son mandat social de Directeur Général, a été fixée lors de sa nomination par décision du Conseil d'Administration du 5 novembre 2009, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2010, à 24 000 € bruts annuels.

Depuis cette date, aucune modification n'est intervenue.

##### • Monsieur Denis SUPPLISSON, Directeur Général Délégué

La rémunération de Monsieur Denis SUPPLISSON, au titre de son mandat social de Directeur Général Délégué, est fixée à 12 000 € bruts annuels depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013 aux termes d'une décision du Conseil d'Administration du 14 décembre 2012.

Depuis cette date, aucune modification n'est intervenue.

En 2019, les mandataires sociaux dirigeants n'ont pas bénéficié de rémunérations en actions.

#### La politique et les éléments de rémunération des mandataires sociaux dirigeants, au titre des mandats, en 2020

##### • Monsieur Thierry CHAPUSOT, Président du Conseil d'Administration

La rémunération de Monsieur Thierry CHAPUSOT, au titre de son mandat social de Président du Conseil d'Administration, se poursuivra sans modification en 2020.



#### • Monsieur Dominique PAUTRAT, Directeur Général

La rémunération de Monsieur Dominique PAUTRAT, au titre de son mandat social de Directeur Général, se poursuivra sans modification en 2020, à l'exception de ce qui est exposé ci-après, concernant un projet d'attribution d'options d'achat d'actions de la Société.

#### • Monsieur Denis SUPPLISSON, Directeur Général Délégué

Pour 2020, il sera proposé au Conseil d'Administration de porter la rémunération de Monsieur Denis SUPPLISSON, au titre de ses fonctions de Directeur Général Délégué, à 16 800 € en contrepartie de l'accroissement de ses responsabilités à l'international. En outre, Monsieur Denis SUPPLISSON pourra bénéficier du projet d'attribution d'options d'achat d'actions de la Société tel qu'exposé ci-dessous.

### Projet d'attribution d'options d'achat d'actions de la Société

En 2020, un projet d'attribution d'options d'achat d'actions de la Société au bénéfice de trois dirigeants mandataires sociaux de la Société et des sociétés qui lui sont liées dans les conditions visées à l'article L. 225-180 du Code de commerce sera soumis à l'Assemblée Générale Extraordinaire des actionnaires.

Ces attributions ont pour objectif d'encourager la réalisation des objectifs de moyen et long termes du Groupe et la création de valeur qui doit en découler pour les actionnaires.

Etant rappelé qu'en 2014, les dirigeants mandataires sociaux ont été exclus du bénéfice du précédent plan exclusivement réservé à l'ensemble du personnel salarié du Groupe, l'attribution projetée de QUINZE MILLE (15.000) options d'achat d'actions de la Société à chacun permettra de s'attacher trois hommes de talent qui construisent et développent le Groupe PHARMAGEST et ses résultats depuis plus de 20 ans, à savoir :

- Monsieur Dominique PAUTRAT, entré dans le Groupe en 1988 ;
- Monsieur Denis SUPPLISSON, entré dans le Groupe en 1991 ;
- Monsieur Grégoire DE ROTALIER, entré dans le Groupe en 1994.

Le prix d'achat des actions sera fixé par le Conseil d'Administration au jour où les options seront consenties, conformément aux dispositions de :

- l'article L. 225-177 du Code de commerce, à l'exception de toute décote ;
- l'article L. 225-179 du Code de commerce.

L'acquisition définitive des actions ne pourra intervenir qu'après une période de 4 ans à compter de la date d'attribution et la durée de validité des options ne pourra excéder une période de 8 ans à compter de leur attribution.

Il n'y a pas de périodes de report éventuelles ni possibilité de restitution d'une rémunération variable au titre des mandats sociaux.

Il n'y a pas de rémunérations variables versées aux mandataires sociaux dirigeants au titre de leurs mandats.

#### 4.2.3. Politique de rémunération appliquée aux mandataires sociaux dirigeants, en raison d'un cumul du mandat social avec un contrat de travail

Conformément à la recommandation R15 du code Middlednext, le Conseil d'Administration a apprécié l'opportunité et autorisé le cumul des contrats de travail à durée indéterminée de Messieurs Dominique PAUTRAT et Denis SUPPLISSON avec leurs mandats sociaux.

Monsieur Thierry PONNELLE, démissionnaire fin janvier 2019, était également concerné par cette disposition.

Cette décision est motivée au regard de l'ancienneté de ces dirigeants au sein de la société, de l'antériorité de leurs contrats de travail lors de leurs nominations comme mandataires sociaux, de leur protection sociale destinée à les maintenir en fonction au sein de la société et de la faible rémunération de leurs mandats eu égard aux risques encourus et à leurs responsabilités.



Outre la rémunération fixe précitée afférente au mandat social, conformément aux objectifs de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux établie par le Conseil d'Administration, la Société attribue au Directeur Général et aux Directeurs Généraux Délégués, une rémunération au titre du contrat de travail comprenant :

- **Une rémunération fixe**

La rémunération fixe doit être le reflet des responsabilités du mandataire social dirigeant, au titre de son contrat de travail, de son niveau d'expérience et de ses compétences.

Les montants figurent dans les tableaux incorporés au paragraphe 4.5 du présent rapport sur le gouvernement d'entreprise.

- **Un véhicule de fonction** moyennant décompte de l'avantage en nature correspondant.

- **Un régime de protection sociale complémentaire**

Le dirigeant mandataire social continue d'être assimilé à un cadre dirigeant lui permettant de continuer de bénéficier du régime de prévoyance et de frais de santé dont relèvent les salariés de l'entreprise.

Les montants figurent dans les tableaux incorporés au paragraphe 4.5 du présent rapport sur le gouvernement d'entreprise.

- **Un intéressement-participation** calculé selon les mêmes modalités que l'ensemble des salariés de la société.

Les montants figurent dans les tableaux incorporés au paragraphe 4.5 du présent rapport sur le gouvernement d'entreprise.

- **Un régime de retraite supplémentaire (article 83 CGI)** souscrit auprès de SWISS LIFE calculé au taux de 8% sur le salaire annuel brut limité à la tranche C.

Les montants figurent au paragraphe 4.5 du présent rapport sur le gouvernement d'entreprise.

- **Des indemnités de licenciement, de départ ou mise à la retraite, contrepartie pécuniaire de la clause de non-concurrence**

En cas de départ et selon les motifs de celui-ci, il ne sera versé au dirigeant mandataire social que les seules indemnités de licenciement, sauf faute grave ou lourde, ou de départ ou mise à la retraite dues au titre du contrat de travail à l'exclusion de toute indemnité due au titre du mandat social.

Ces indemnités, étant attachées uniquement à la rupture du contrat de travail et en stricte application de la Convention Collective Nationale SYNTEC et des accords collectifs applicables à l'ensemble des cadres de PHARMAGEST INTERACTIVE, sont dues en tout état de cause par application des règles d'ordre public du Droit du travail.

Elles ne sont soumises à aucune autre condition que celles prévues par la Convention Collective Nationale ou les accords susvisés.

En cas de cessation du contrat de travail, la contrepartie pécuniaire de la clause de non-concurrence serait versée au titre du contrat de travail, conformément aux dispositions de la Convention Collective Nationale SYNTEC, sauf si le dirigeant mandataire social était libéré de l'application de la clause.

Cette clause n'est pas applicable en cas de départ ou mise à la retraite : aucune indemnité de non-concurrence ne serait versée dans cette situation.

A l'exception de la clause de non-concurrence rémunérée consentie au profit de Monsieur Dominique PAUTRAT, à savoir une contrepartie financière de ½ mois de salaire pendant 12 mois calculé sur la base de la moyenne des salaires des 12 derniers mois.

- **Une rémunération variable annuelle**

La rémunération variable annuelle a pour objectif d'inciter les mandataires sociaux dirigeants, au titre de leurs contrats de travail, à atteindre les objectifs annuels de performance qui leur sont fixés par le Président du Conseil d'Administration en cohérence avec la stratégie de l'entreprise.

Elle est fonction de critères précis d'évaluation de la performance déterminés en début d'année par le Président du Conseil d'Administration, directement corrélés avec les indicateurs de performance de l'entreprise dans le cadre du périmètre de responsabilités associé aux bénéficiaires.



Le référentiel est constitué du reporting interne aux normes 99.02, les modalités de calculs sont les suivantes :

- Pour Monsieur Dominique PAUTRAT : en fonction de l'atteinte de l'objectif budgété sur le Résultat Courant Avant Impôt (RCAI) du Groupe PHARMAGEST. Cette rémunération peut évoluer en fonction du taux d'atteinte de l'objectif de RCAI ;
- Pour Monsieur Denis SUPPLISSON : en fonction de l'objectif budgété sur le Résultat Courant Avant Impôt (RCAI) de l'activité Pharmacie Europe (pouvant évoluer en fonction du taux d'atteinte de l'objectif de RCAI), et sur un objectif lié aux concrétisations de dossiers de croissances externes sur le périmètre de la Pharmacie en Europe.

En 2019, les modalités définies dans le contrat de travail des dirigeants ont été appliquées.

Les montants figurent dans les tableaux incorporés au paragraphe 4.5 du présent rapport sur le gouvernement d'entreprise.

En 2020, les modalités de la rémunération variable annuelle ci-dessus exposées continueront à s'appliquer, sans modification.

La rémunération variable annuelle ne peut excéder le montant de la rémunération fixe.

#### • Une rémunération de long terme « Long Term Bonus »

La rémunération de long terme des mandataires sociaux dirigeants est directement liée à l'évolution sur le moyen et le long terme des performances de la Société et à l'atteinte d'objectifs mesurés au regard de la réalisation du business plan du Groupe pour la période 2017-2020.

Le Conseil d'Administration considère que l'atteinte de ces objectifs, appréciés sur une longue période et reconduits sur plusieurs plans, est garante d'une croissance équilibrée et continue du Groupe, profitable aux salariés et aux actionnaires.

La rémunération variable de long terme, autorisée par le Conseil d'Administration du 29 mars 2018, allouée à Messieurs PAUTRAT et SUPPLISSON, dans le cadre de leurs contrats de travail, est fonction de la réalisation de l'atteinte des objectifs fixés sur une durée de quatre années (période 2017-2020) :

- Pour Monsieur Dominique PAUTRAT, une prime d'objectif long terme d'un montant variant, selon le niveau d'atteinte des objectifs, de 0 € à un maximum de 350 000 € bruts, les objectifs étant liés au business plan de l'activité du Groupe PHARMAGEST, hors Établissements Sanitaires et Médico-Sociaux, et à la consolidation des business plans au niveau du Groupe WELCOOP ;
- Pour Monsieur Denis SUPPLISSON, une prime d'objectif long terme d'un montant variant, selon le niveau d'atteinte des objectifs, de 0 € à un maximum de 180 000 € bruts, les objectifs étant liés au business plan de l'activité de la Pharmacie Europe et au business plan de l'activité du Groupe PHARMAGEST, hors Établissements Sanitaires et Médico-Sociaux.

Les primes sont provisionnées chaque exercice dans les comptes au prorata, en fonction de l'atteinte des objectifs sur la période de quatre ans.

Les montants figurent au paragraphe 4.5 du présent rapport sur le gouvernement d'entreprise.

En 2020, les modalités de la rémunération de long terme ci-dessus exposées continueront à s'appliquer, sans modification.

#### • Une rémunération exceptionnelle

En cas d'événement particulier le justifiant, le Conseil d'Administration, sur proposition de son Président, se réserve la possibilité de décider de verser, à un ou plusieurs mandataires sociaux dirigeants, une rémunération exceptionnelle, au titre de son contrat de travail.

La proposition du Président doit être motivée.

Le Conseil d'Administration analyse et décide les différentes composantes de cette rémunération, élément par élément, puis de manière globale, afin d'obtenir les équilibres appropriés entre rémunération fixe et variable, à court et à long terme.





#### 4.2.4. Durée des mandats et contrats de travail

La durée des mandats est :

- **Pour le Président du Conseil d'Administration :**

Monsieur Thierry CHAPUSOT est nommé Président du Conseil d'Administration pour une durée de son mandat d'Administrateur (6 ans) qui expirera en 2020, avec l'approbation des comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2019. Le Conseil d'Administration peut le révoquer à tout moment.

- **Pour le Directeur Général :**

Monsieur Dominique PAUTRAT est nommé Directeur Général pour une durée du mandat de Président du Conseil d'Administration de Monsieur Thierry CHAPUSOT.

Il est révocable à tout moment par le Conseil d'Administration.

Monsieur PAUTRAT n'assumant pas les fonctions de Président du Conseil d'Administration, sa révocation peut donner lieu à dommages et intérêts, si elle est décidée sans juste motif.

- **Pour le ou les Directeurs Généraux Délégués :**

Monsieur Denis SUPPLISSON est nommé Directeur Général Délégué pour la durée du mandat d'Administrateur de Monsieur Thierry CHAPUSOT.

Il est révocable à tout moment par le Conseil d'Administration sur proposition du Directeur Général.

Si sa révocation est décidée sans juste motif, elle peut donner lieu à des dommages et intérêts.

- **Pour tous les autres Administrateurs :**

La durée du mandat est fixée à 6 ans. Chaque Administrateur est révocable à tout moment par l'Assemblée Générale Ordinaire.

Les contrats de travail de Messieurs PAUTRAT et SUPPLISSON sont à durée indéterminée.

Les conditions de résiliation des contrats de travail sont conformes au Code du Travail.

#### 4.2.5. Engagements de la société

Les mandataires sociaux dirigeants ne bénéficient pas :

- D'engagements pris par la Société (ou par une société qu'elle contrôle ou qui la contrôle) correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus à raison de la cessation ou d'un changement de fonctions, ou postérieurement à celles-ci, à l'exception des articles 83 du CGI et la clause de non-concurrence dont bénéficie Monsieur Dominique PAUTRAT précités.
- De droits conditionnels octroyés au titre d'engagements de retraite à prestations définies répondant aux caractéristiques des régimes mentionnés aux articles L. 137-11 et L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale.

#### 4.2.6. Engagements et droits conditionnels

La société n'attribue pas d'engagements et droits conditionnels.

#### 4.3. Indemnités de non-concurrence

Lorsque la politique de rémunération prévoit des indemnités représentant la contrepartie d'une clause interdisant au bénéficiaire, après la cessation de ses fonctions dans la société, l'exercice d'une activité professionnelle concurrente portant atteinte aux intérêts de la société, leur versement est exclu dès lors que l'intéressé fait valoir ses droits à la retraite.



#### 4.4. Publicité de la politique de rémunération

La politique de rémunération soumise à l'Assemblée Générale des actionnaires, accompagnée de la date et du résultat du dernier vote de l'Assemblée Générale sur les résolutions mentionnées à l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, est rendue publique sur le site internet de la Société : <https://pharmagest.com>.

#### 4.5. Rémunérations versées ou dues aux mandataires sociaux de PHARMAGEST INTERACTIVE

PHARMAGEST INTERACTIVE se conforme à la présentation standardisée de la rémunération des dirigeants proposée dans le cadre de la recommandation de l'AMF.

Toute rubrique non mentionnée dans les tableaux ci-dessous est réputée non applicable.

**Tableau 1 : Synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées à chaque dirigeant mandataire social (en €)**

	2019	2018
<b>CHAPUSOT Thierry - Président du Conseil d'Administration</b>		
Rémunérations dues au titre de l'exercice	24 000	24 000
<b>TOTAL</b>	<b>24 000</b>	<b>24 000</b>

	2019	2018
<b>PAUTRAT Dominique - Directeur Général / Administrateur <sup>(1) (2)</sup></b>		
Rémunérations dues au titre de l'exercice	269 253	253 813
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>269 253</b>	<b>253 813</b>

	2019	2018
<b>PONNELLE Thierry - Directeur Général Délégué / Administrateur <sup>(1) (2)</sup></b>		
Rémunérations dues au titre de l'exercice	35 256	125 520
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>35 256</b>	<b>125 520</b>

	2019	2018
<b>SUPPLISSON Denis - Directeur Général Délégué / Administrateur <sup>(1) (2)</sup></b>		
Rémunérations dues au titre de l'exercice	225 237	208 317
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>225 237</b>	<b>208 317</b>

<sup>(1)</sup> Messieurs Dominique PAUTRAT, Thierry PONNELLE et Denis SUPPLISSON ont bénéficié d'un contrat « article 83 » pour lequel PHARMAGEST INTERACTIVE verse des cotisations de 8% calculées sur le salaire annuel brut limité à la tranche C. PHARMAGEST INTERACTIVE supporte et paye auprès de la compagnie "Swiss Life" la totalité des cotisations dues à ce titre. Soit un montant total versé au titre de 2019 de :

- 17 792 € au profit de Monsieur Dominique PAUTRAT,
- 1 848 € au profit de Monsieur Thierry PONNELLE,
- 15 976 € au profit de Monsieur Denis SUPPLISSON.

<sup>(2)</sup> Il a été décidé d'allouer à Messieurs Dominique PAUTRAT et Denis SUPPLISSON, par autorisation du Conseil d'Administration du 29 mars 2018, dans le cadre de leurs contrats de travail, une prime d'objectif long terme (2017-2020), les objectifs étant liés pour Dominique PAUTRAT au business plan de l'activité du Groupe PHARMAGEST hors Établissements Sanitaires et Médico-Sociaux et à la consolidation des business plans au niveau du Groupe WELCOOP, et pour Denis SUPPLISSON au business plan de l'activité de la Pharmacie Europe et au business plan de l'activité du Groupe PHARMAGEST, hors Établissements Sanitaires et Médico-Sociaux. Ces primes seront versées en fonction de l'atteinte des objectifs fixés sur la durée des quatre années, en 2021, étant précisé que le règlement sera assujéti à la présence des personnes intéressées dans leurs fonctions au moment du versement de la prime. Les primes seront provisionnées chaque exercice dans les comptes au prorata, en fonction de l'atteinte des objectifs de l'année considérée. Seules les rémunérations dues aux dirigeants mandataires sociaux au cours de l'exercice et dont les montants ne sont pas susceptibles d'évolution sont renseignées quelle que soit la date de versement.

Tableau 2 : Récapitulatif des rémunérations de chaque dirigeant mandataire social (en €)

CHAPUSOT Thierry Président du Conseil d'Administration	2019		2018	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
Mandat social <sup>(1)</sup>	24 000	24 000	24 000	24 000
<b>TOTAL</b>	<b>24 000</b>	<b>24 000</b>	<b>24 000</b>	<b>24 000</b>

PAUTRAT Dominique Directeur Général / Administrateur	2019		2018	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
Rémunération fixe <sup>(2)</sup>	172 000	172 000	165 501	165 501
Rémunération variable annuelle <sup>(3)</sup>	50 000	45 000	40 000	34 000
Rémunération variable pluriannuelle <sup>(4)</sup>	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	6 000
Mandat social <sup>(1)</sup>	24 000	24 000	24 000	24 000
Intéressement participation	12 946	12 946	14 904	14 904
Prévoyance et frais de santé	4 908	4 908	4 413	4 413
Avantage en nature (véhicule)	5 399	5 399	4 995	4 995
<b>TOTAL</b>	<b>269 253</b>	<b>264 253</b>	<b>253 813</b>	<b>253 813</b>

PONNELLE Thierry Directeur Général Délégué / Administrateur	2019		2018	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
Rémunération fixe <sup>(2)</sup>	15 542	11 386	78 908	78 908
Rémunération variable annuelle <sup>(3)</sup>	11 000	11 000	16 750	16 750
Rémunération variable pluriannuelle <sup>(4)</sup>	0	0	0	0
Mandat social <sup>(1)</sup>	1 000	1 000	12 000	12 000
Intéressement participation	6 525	6 525	11 871	11 871
Prévoyance et frais de santé	478	478	2 079	2 079
Avantage en nature (véhicule)	711	711	3 912	3 912
<b>TOTAL</b>	<b>35 256</b>	<b>31 100</b>	<b>125 520</b>	<b>125 520</b>

SUPPLISSON Denis Directeur Général Délégué / Administrateur	2019		2018	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
Rémunération fixe <sup>(2)</sup>	133 200	133 200	128 400	128 400
Rémunération variable annuelle <sup>(3)</sup>	60 000	62 000	34 000	26 000
Rémunération variable pluriannuelle <sup>(4)</sup>	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	12 800	12 800
Mandat social <sup>(1)</sup>	12 000	12 000	12 000	12 000
Intéressement participation	11 318	11 318	13 083	13 083
Prévoyance et frais de santé	4 216	4 216	3 531	3 531
Avantage en nature (véhicule)	4 503	4 503	4 503	4 503
<b>TOTAL</b>	<b>225 237</b>	<b>227 237</b>	<b>208 317</b>	<b>200 317</b>

<sup>(1)</sup> Au titre du vote « ex-post », il est précisé que les montants versés aux dirigeants mandataires sociaux en 2019, au titre de leurs mandats sociaux, sont conformes aux décisions prises par l'Assemblée Générale Ordinaire Annuelle du 29 juin 2019 dans le cadre du vote « ex-ante ».

<sup>(2)</sup> La part des rémunérations variables versées de Messieurs Dominique PAUTRAT, Thierry PONNELLE et Denis SUPPLISSON s'élèvent respectivement à 17%, 35% et 27% de leurs rémunérations totales au titre de l'exercice.

<sup>(3)</sup> Les montants dus au titre de la rémunération variable annuelle correspondent aux montants prévus pour l'atteinte de l'objectif à 100%. Les montants versés correspondent au montant calculé au regard du taux de réalisation de l'objectif.

<sup>(4)</sup> Il est rappelé qu'il avait été décidé d'allouer à Messieurs Dominique PAUTRAT et Denis SUPPLISSON, par autorisation du Conseil d'Administration du 29 mars 2018, dans le cadre de leurs contrats de travail, une prime d'objectif long terme (2017-2020). Ces primes seront versées en fonction de l'atteinte des objectifs fixés sur la durée des quatre années, en 2021, étant précisé que le règlement sera assujéti à la présence des personnes intéressées dans leurs fonctions. Les primes ont été provisionnées chaque exercice dans les comptes au prorata, en fonction de l'atteinte des objectifs de l'année considérée. En 2019, la provision au profit de Messieurs PAUTRAT et SUPPLISSON s'élèvent respectivement à 51 063 € et 94 696 €.



PHARMAGEST INTERACTIVE n'a pas eu recours à la possibilité de demander la restitution d'une rémunération variable.

**Tableau 3 : Tableau sur les jetons de présence et les autres rémunérations perçues par les mandataires sociaux non dirigeants (en €)**

MOREAUX Hugues - Représentant l'Administrateur LA COOPERATIVE WELCOOP	2019	2018
Rémunérations allouées au membre du Conseil	0	0
Autres rémunérations	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

  

ANTOINE Daniel	2019	2018
Rémunérations allouées au membre du Conseil	750	900
Autres rémunérations	4 000	4 000
<b>TOTAL</b>	<b>4 750</b>	<b>4 900</b>

  

LIGER Marie-Louise - Administrateur indépendant	2019	2018
Rémunérations allouées au membre du Conseil	750	900
Autres rémunérations	14 000	14 000
<b>TOTAL</b>	<b>14 750</b>	<b>14 900</b>

  

JACQUEL François	2019	2018
Rémunérations allouées au membre du Conseil	750	1 000
Autres rémunérations	4 000	4 000
<b>TOTAL</b>	<b>4 750</b>	<b>5 000</b>

  

LHOTE Anne	2019	2018
Rémunérations allouées au membre du Conseil	0	0
Autres rémunérations	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

  

MAYEUX Sophie - Administrateur indépendant	2019	2018
Rémunérations allouées au membre du Conseil	600	900
Autres rémunérations	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>600</b>	<b>900</b>

  

LECOMTE Emilie	2019	2018
Rémunérations allouées au membre du Conseil	600	750
Autres rémunérations	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>600</b>	<b>750</b>

  

GRIS Céline - Administrateur indépendant	2019	2018
Rémunérations allouées au membre du Conseil	450	300
Autres rémunérations	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>450</b>	<b>300</b>

Tableau 4 : Dirigeants mandataires sociaux

	Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
<b>CHAPUSOT Thierry</b>								
Président du Conseil d'Administration  <b>Date de début de mandat :</b> Nommé Directeur Général Administrateur le 30/05/2002 puis Président du Conseil d'Administration le 05/11/2009 à compter du 01/01/2010  <b>Date fin de mandat :</b> 31/12/2019		X		X		X		X
<b>PAUTRAT Dominique</b>								
Directeur Général Administrateur  <b>Date de début de mandat :</b> Nommé Administrateur le 19/06/2009 et Directeur Général Administrateur le 05/11/2009 à compter du 01/01/2010  <b>Date fin de mandat :</b> 31/12/2019	X		X			X	X <sup>(1)</sup>	
<b>PONNELLE Thierry</b>								
Directeur Général Délégué Administrateur  <b>Date de début de mandat :</b> Nommé Directeur Général Délégué Administrateur le 30/05/2002  <b>Date fin de mandat :</b> 23/01/2019	X		X			X		X
<b>SUPPLISSON Denis</b>								
Directeur Général Délégué Administrateur  <b>Date de début de mandat :</b> Nommé Directeur Général Délégué non Administrateur le 09/11/2010 et ensuite Directeur Général Délégué Administrateur depuis le 01/01/2013  <b>Date fin de mandat :</b> 31/12/2019	X		X			X		X

<sup>(1)</sup> Clause de non concurrence assortie d'une contrepartie financière de ½ mois de salaire pendant 12 mois calculée sur la base de la moyenne de salaires des 12 derniers mois.

PHARMAGEST INTERACTIVE a considéré que le maintien du contrat de travail de Messieurs Dominique PAUTRAT, Thierry PONNELLE et Denis SUPPLISSON (ceux-ci étant titulaires d'un contrat de travail lors de leur nomination en qualité de mandataire social) est justifié au regard de leur ancienneté au sein de la société, de leur protection sociale destinée à les maintenir en fonction au sein de la société, et de la faible rémunération de leur mandat social eu égard aux risques réels encourus.



## 4.6 Informations complémentaires au titre de l'article L. 225-37-3 du Code du Commerce

Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport à la moyenne des rémunérations <sup>(1)</sup>	2019	2018	2017	2016	2015
Thierry CHAPUSOT	0,63	0,66	0,67	0,70	0,69
Dominique PAUTRAT	6,49	6,42	6,03	6,07	6,04
Denis SUPPLISSON	5,58	5,03	4,67	4,56	4,56
Thierry PONNELLE	NA	3,45	3,48	3,68	3,54

Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport à la médiane des rémunérations <sup>(1)</sup>	2019	2018	2017	2016	2015
Thierry CHAPUSOT	0,77	0,79	0,81	0,84	0,84
Dominique PAUTRAT	7,87	7,69	7,28	7,30	7,31
Denis SUPPLISSON	6,76	6,03	5,64	5,49	5,52
Thierry PONNELLE	NA	4,13	4,20	4,43	4,29

<sup>(1)</sup> Pour le calcul de la moyenne et de la médiane de la rémunération, ont été pris en compte au titre de la rémunération le salaire brut annuel régularisé en Equivalent de Temps Plein pour la partie correspondant au salaire de base, majoré des indemnités journalières Sécurité Sociale et Prévoyance perçues et déduction faite des indemnités de départ en retraite. Les salariés pris en compte sont les salariés présents toute l'année, hors stagiaires, alternants et dirigeants mandataires sociaux. La rémunération des dirigeants prise en compte correspond à la rémunération versée au cours de l'exercice : part fixe, part variable versée en N au titre de N-1, mandat social, avantages en nature. Intéressement, participation et variable pluriannuel non inclus.

	2019	2018	2017	2016	2015
Evolution annuelle de la rémunération des mandataires <sup>(1)</sup>	-15,14%	7,30%	2,49%	0,79%	2,00%
Evolution des performances du Groupe <sup>(2)</sup>	7,15%	11,31%	13,17%	12,99%	11,97%
Evolution de la rémunération moyenne des salariés <sup>(3)</sup>	3,86%	2,51%	3,55%	-0,31%	1,17%

<sup>(1)</sup> La rémunération prise en compte correspond à la rémunération versée au cours de l'exercice : part fixe, part variable versée en N au titre de N-1, mandat social, avantages en nature. Hors intéressement, participation et variable pluriannuel. L'information au titre de 2019 s'apprécie au regard du départ de Monsieur T. PONNELLE.

<sup>(2)</sup> Evolution des performances de la société basée sur l'évolution en pourcentage du résultat net consolidé des activités poursuivies (normes IFRS).

<sup>(3)</sup> Evolution de la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés de la société, autres que les dirigeants.

La rémunération totale des mandataires sociaux respecte la politique de rémunération adoptée, et contribue aux performances à long terme de la société via la stabilisation de ses cadres dirigeants. Les critères de performance ont été appliqués conformément aux modalités prévues par la politique de rémunération.

PHARMAGEST INTERACTIVE ne constate pas d'écarts par rapport à sa procédure de mise en œuvre de la politique de rémunération.

#### 4.7 Rémunérations versées aux mandataires sociaux des sociétés contrôlant PHARMAGEST INTERACTIVE

Toute rubrique non mentionnée dans les tableaux ci-dessous est réputée non applicable.

##### 4.7.1 Rémunérations versées aux mandataires sociaux chez MARQUE VERTE SANTE, société mère de PHARMAGEST INTERACTIVE

Aucune rémunération de quelque sorte n'est versée aux mandataires sociaux de MARQUE VERTE SANTE. Les personnes concernées par un mandat de mandataire social chez MARQUE VERTE SANTE sont :

- CHAPUSOT Thierry - Président du Directoire ;
- PAUTRAT Dominique - Membre du Directoire ;
- LHOTE Anne - Membre du Directoire ;
- MOREAUX Hugues - Président du Conseil de Surveillance ;
- ANTOINE Daniel - Représentant LA COOPERATIVE WELCOOP - Membre du Conseil de Surveillance.

##### 4.7.2 Rémunérations versées aux mandataires sociaux chez LA COOPERATIVE WELCOOP, société mère de MARQUE VERTE SANTE

###### Rémunérations de chaque dirigeant mandataire social (en €)

CHAPUSOT Thierry - Président du Directoire <sup>(1) (2)</sup>	2019	2018
Rémunération fixe	275 000	267 000
Rémunération variable annuelle	42 500	50 000
Rémunération variable pluriannuelle	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0
Mandat social	54 000	54 000
Avantage en nature (véhicule)	8 892	8 358
<b>TOTAL</b>	<b>380 392</b>	<b>379 358</b>

PAUTRAT Dominique - Membre du Directoire	2019	2018
Rémunération fixe	0	0
Rémunération variable annuelle	0	0
Rémunération variable pluriannuelle	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0
Mandat social	24 000	24 000
Avantage en nature (véhicule)	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>24 000</b>	<b>24 000</b>

LHOTE Anne - Membre du Directoire <sup>(1) (2)</sup>	2019	2018
Rémunération fixe	170 000	170 000
Rémunération variable annuelle	35 800	40 000
Rémunération variable pluriannuelle	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0
Mandat social	24 000	24 000
Avantage en nature (véhicule)	2 696	2 360
<b>TOTAL</b>	<b>232 496</b>	<b>236 360</b>



<sup>(1)</sup> Monsieur Thierry CHAPUSOT (depuis 2010) et Madame Anne LHOTE sont titulaires d'un contrat de travail et bénéficient d'un contrat « article 83 » au titre de LA COOPERATIVE WELCOOP qui supporte et paye en totalité auprès de la compagnie « Swiss Life » des cotisations de 8% assises sur le total de leurs rémunérations dans la limite de la tranche C.

<sup>(2)</sup> Concernant le montant de la rémunération variable pluriannuelle, il est rappelé qu'il avait été décidé d'allouer à Monsieur Thierry CHAPUSOT et Madame Anne LHOTE, par autorisation du Conseil de Surveillance du 30 mars 2018, dans le cadre de leurs contrats de travail, une prime d'engagement à long terme (2017-2020), les objectifs étant liés au business plan de l'activité du Groupe WELCOOP sur quatre années.

Le Groupe PHARMAGEST souhaite ne pas rendre publics certains critères qualitatifs étant précisé que ces critères ont été préétablis et définis de manière précise mais ne sont pas divulgués pour des raisons de confidentialité.

### Rémunérations allouées aux membres du Conseil et autres rémunérations perçues par les mandataires sociaux non dirigeants (en €)

MOREAUX Hugues - Président du Conseil de Surveillance	2019	2018
Rémunérations allouées au membre du Conseil	0	0
Autres rémunérations (mandat de président)	113 784	113 784
<b>TOTAL</b>	<b>113 784</b>	<b>113 784</b>

ANTOINE Daniel - Vice-Président du Conseil de Surveillance	2019	2018
Rémunérations allouées au membre du Conseil	0	0
Autres rémunérations (indemnités compensatrices)	1 484	993
<b>TOTAL</b>	<b>1 484</b>	<b>993</b>

JACQUEL François - Membre du Conseil de Surveillance	2019	2018
Rémunérations allouées au membre du Conseil	0	0
Autres rémunérations (indemnités compensatrices)	2 939	1 305
<b>TOTAL</b>	<b>2 939</b>	<b>1 305</b>

LECOMTE Emilie - Membre du Conseil de Surveillance	2019	2018
Rémunérations allouées au membre du Conseil	0	0
Autres rémunérations (indemnités compensatrices)	905	836
<b>TOTAL</b>	<b>905</b>	<b>836</b>





## 5. Les conventions conclues par un dirigeant ou un actionnaire significatif de la société mère avec une filiale

Par application de l'article L. 225-37-4, alinéa 2 du Code de commerce, nous devons vous signaler les conventions (sauf lorsqu'elles portent sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales) intervenues, directement ou par personne interposée, entre, d'une part, selon le cas, le Directeur Général, l'un des Directeurs Généraux Délégués, l'un des Administrateurs ou l'un des actionnaires disposant d'une fraction des droits de vote supérieure à 10% de la société et, d'autre part, une autre société dont cette dernière possède, directement ou indirectement, plus de la moitié du capital. La Société n'a pas connaissance de l'existence de telles conventions.

## 6. Modalités particulières de participation des actionnaires à l'Assemblée Générale ou les dispositions qui prévoient les modalités

Les modalités relatives à la participation des actionnaires à l'Assemblée Générale sont précisées à l'article 20.3 des statuts et sont aussi régies par l'article R. 225-85 du Code de commerce.

## 7. Eléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique

Par application de l'article L. 225-37-5 du Code de commerce, les éléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique concernent la structure du capital telle qu'exposée dans le rapport de gestion.

## 8. Tableau des délégations en cours de validité accordées par l'Assemblée en cas d'augmentation de capital

Aucune délégation accordée par l'Assemblée Générale n'est actuellement en cours de validité.