

# POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX APPROUVEE PAR L'ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 8 JANVIER 2021

## A. Extrait du Rapport Annuel 2019-2020 - section 2.3.1. pages 25 à 27

### 2.3.1. Politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2021

La politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2021 est établie par le Conseil de Surveillance, sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, conformément aux dispositions des articles L 225-82-2 et R 225-56-1 du Code de commerce, en prenant en compte les principes figurant dans le code de gouvernement d'entreprise Middlednext : exhaustivité, équilibre entre les éléments de la rémunération, comparabilité, cohérence, intelligibilité des règles et mesure.

#### 2.3.1.1. Objectifs et principes de la politique de rémunération

Le Conseil de Surveillance veille à ce que la politique de rémunération respecte l'intérêt social de la Société, soit adaptée à la stratégie et au contexte dans lequel la Société évolue, assure sa performance et sa compétitivité sur le long terme, en restant en ligne avec les pratiques de marché pour des sociétés comparables.

Les principes directeurs de la politique de rémunération 2021 restent fondamentalement inchangés par rapport à 2020 :

- une rémunération équilibrée respectueuse de l'intérêt social et cohérente avec la stratégie commerciale de la Société ;
- une rémunération s'inscrivant dans la continuité de la politique de rémunération des cadres dirigeants ;
- un niveau de rémunération compétitif afin d'attirer et retenir les talents ;
- une rémunération créatrice de valeur à moyen et long terme.

#### 2.3.1.2. Processus de décision pour la détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération

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

Pour mener à bien leur mission, et s'assurer de la cohérence de la politique de rémunération des mandataires sociaux avec les conditions de rémunération et d'emploi des salariés du Groupe, et de l'atteinte des critères de performance conditionnant l'attribution de la rémunération variable, les membres du Comité reçoivent toutes les informations utiles de la direction financière et du service des ressources humaines de la Société.

La politique générale de rémunération des mandataires sociaux ne fait pas l'objet d'une révision annuelle ; la politique de rémunération variable est revue régulièrement afin de refléter au mieux la stratégie et les ambitions fixées pour un exercice donné.

Le Conseil de Surveillance, sur avis du Comité des Nominations et des Rémunérations, peut déroger à la politique de rémunération du Président du Directoire, des Directeurs Généraux des membres du Directoire, ou des membres du Conseil de Surveillance, en cas de survenance de circonstances exceptionnelles, si cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société.

La politique de rémunération est mise en œuvre par le Conseil de Surveillance conformément aux résolutions votées par l'Assemblée Générale des actionnaires.

#### 2.3.1.3. Structure de la politique de rémunération des membres du Directoire

- Rémunération fixe : elle est déterminée en fonction du niveau de responsabilité, de l'expérience des fonctions de direction et des pratiques de marché, en recherchant une cohérence avec la rémunération des autres dirigeants du Groupe. Le Conseil de Surveillance revoit cette rémunération à des échéances espacées, en lien avec l'évolution et le développement de l'activité de la Société.
- Rémunération variable annuelle : elle est déterminée en fonction de critères retenus afin de refléter au mieux la stratégie et les ambitions fixées pour un exercice donné (e. g. : critères quantitatifs : niveau de chiffre d'affaires, niveau de marge brute, évolution de l'EBIT, évolution du Free Cash Flow ; critères qualitatifs : développement et gestion des équipes). Il n'est pas prévu la possibilité de demander la restitution de la

part variable de la rémunération.

- Rémunération exceptionnelle : le versement éventuel de primes exceptionnelles peut être décidé par le Conseil de Surveillance en cas d'atteinte de résultats exceptionnels par la Société non prévisibles au moment de la détermination de la rémunération annuelle fixe.

- Somme allouée en rémunération d'activité au sein d'organes de gouvernance : les membres du Directoire perçoivent des sommes en rémunération de leur activité au sein des conseils d'administration ou de surveillance des autres sociétés du Groupe.

- Rémunération au titre des autres mandats exercés au sein du Groupe :

- outre les sommes perçues en rémunération de leur activité au sein d'organes de gouvernance, les membres du Directoire peuvent également percevoir une rémunération au titre d'un mandat social exercé dans des sociétés au sein du Groupe.

- autres rémunérations : les membres du Directoire ne bénéficient pas de rémunération variable à long terme (stock-options, actions de performance). Ils ne bénéficient ni d'indemnité de bienvenue, ni d'indemnité de départ, ni d'indemnité de non-concurrence, ni de retraite chapeau.

- Autres avantages : les membres du Directoire bénéficient du même régime de santé et de prévoyance que les salariés de la Société. Ils ne bénéficient pas d'un régime de retraite spécifique. Les membres du Directoire disposent d'un véhicule de fonction.

#### **2.3.1.4. Structure de la politique de rémunération du Président du Directoire**

La politique de rémunération du Président du Directoire repose sur les principes communs à l'ensemble des mandataires sociaux et comprend les éléments applicables aux membres du Directoire.

#### **2.3.1.5. Structure de la politique de rémunération des Directeurs Généraux**

La politique de rémunération des Directeurs généraux repose sur les principes communs à l'ensemble des mandataires sociaux et comprend les éléments applicables aux membres du Directoire.

#### **2.3.1.6. Structure de la politique de rémunération des membres du Conseil de Surveillance**

La politique de rémunération des membres du Conseil de Surveillance repose sur les principes communs à l'ensemble des mandataires sociaux.

Sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, le Conseil de Surveillance effectue une répartition entre ses membres de la somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée Générale en rémunération de leur activité.

Cette répartition tient compte des responsabilités particulières exercées par certains membres du Conseil de Surveillance : présidence du conseil, vice-présidence du conseil, présidence d'un comité, appartenance à un comité.

Le Conseil de Surveillance se réserve la possibilité d'attribuer une rémunération spécifique à un membre du Conseil dans le cadre d'une mission particulière qui lui serait confiée.

Faisant suite aux recommandations du Comité des Nominations et des Rémunérations, le Directoire du 13 novembre 2020 a décidé de proposer à l'Assemblée Générale des actionnaires d'allouer une somme annuelle fixe de 214 500 € à répartir entre les membres du Conseil de Surveillance en rémunération de leur activité pour l'exercice 2021.

#### **2.3.1.7. Structure de la politique de rémunération du Président du Conseil de Surveillance**

La politique de rémunération du Président du Conseil de Surveillance repose sur les principes communs à l'ensemble des mandataires sociaux et comprend les éléments applicables aux membres du Conseil de Surveillance.

#### **2.3.1.8. Modalités d'application des dispositions de la politique de rémunération en cas de changement dans la gouvernance**

En cas de changement dans la gouvernance (e.g. nomination d'un nouveau dirigeant mandataire social), il sera fait application des principes de la politique en vigueur, le Conseil de Surveillance, sur avis du Comité des Nominations et des Rémunérations, se réservant la possibilité d'adapter le niveau, ainsi que la structure de la rémunération afin de tenir compte de la situation et des responsabilités du nouveau dirigeant mandataire social.

## B. Resultat du vote de la politique de rémunération des mandataires sociaux

- politique de rémunération du Président du Conseil de surveillance – cinquième résolution – approuvée à 99,87 %
- politique de rémunération des membres du Conseil de surveillance – sixième résolution – approuvée à 99,87%
- politique de rémunération du Président du Directoire – septième résolution – approuvée à 85,46%
- politique de rémunération des Directeurs généraux – huitième résolution – approuvée à 85,46%
- politique de rémunération des Membres du Directoire – neuvième résolution – approuvée à 85,48%