

Politique de rémunération des présidents et membres du Directoire, et des membres du Conseil de surveillance

Extrait du Document d'Enregistrement Universel 2020

Paragraphe 13.1

« Sur recommandation du comité des rémunérations et en tenant compte des recommandations du Code Middlednext, le Conseil de surveillance a établi une politique de rémunération pour chacun des mandataires sociaux de la société conforme à son intérêt social, contribuant à sa pérennité et s'inscrivant dans sa stratégie commerciale telle que décrite au paragraphe **Erreur ! Source du renvoi introuvable.** du présent document. Pour ce faire, le Conseil a fixé la politique de rémunération des membres du Directoire en lien avec ces éléments, en particulier en fixant des critères de leur rémunération variable et de l'attribution définitive d'actions gratuites liés à la mise en œuvre de cette stratégie commerciale dans le respect de l'intérêt social (voir supra).

Aucun élément de rémunération, de quelque nature que ce soit, ne pourra être déterminé, attribué ou versé par la société, ni aucun engagement pris par la société s'il n'est pas conforme à la politique de rémunération approuvée. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, le conseil de surveillance pourra 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.

La détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération de chacun des mandataires sociaux est réalisée par le Conseil de surveillance sur recommandation du comité des rémunérations. Il est précisé que les membres du Directoire n'assistent pas aux délibérations du conseil sur ces questions.

Dans le cadre du processus de décision suivi pour la détermination et la révision de la politique de rémunération des mandataires sociaux, les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la société ont été prises en compte par le comité des rémunérations et le conseil de la manière suivante : les conditions de rémunération et d'emploi des salariés dépendent de plusieurs critères qui ne sont pas unifiés car les différents talents/profils et métiers sont très nombreux au sein du Groupe. Elles sont en mutation permanente. Toutefois, le Groupe se réfère aux indications du marché en termes d'évolution, d'embauche et de carrière, ce dont il tient compte également dans la détermination de la politique de rémunération des mandataires sociaux.

En cas d'évolution de la gouvernance, la politique de rémunération sera appliquée aux nouveaux mandataires sociaux de la société, le cas échéant avec les adaptations nécessaires.

Sous réserve de respecter les conditions ci-après définies, le conseil pourra déroger de façon temporaire à l'application de tout ou partie des éléments prévus dans le cadre de la politique de rémunération des membres du Directoire et du conseil de surveillance.

Le conseil statuera sur recommandations du comité des rémunérations et vérifiera si cette dérogation est conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la société. Ces justifications seront portées à la connaissance des actionnaires dans le prochain rapport sur le gouvernement d'entreprise. Il est précisé que les membres

du Directoire n'assistent pas aux délibérations du conseil sur ces questions pour ce qui les concerne.

1. Politique de rémunération du Président et des membres du Directoire (9^{ème} résolution soumise à l'AG du 27 mai 2021)

La politique de rémunération du Président et des membres du Directoire en raison de leur mandat, fixée par le conseil, sur recommandations du comité des rémunérations, est détaillée ci-après.

Les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature qui peuvent leur être accordés en raison du mandat concerné, ainsi que leur importance respective sont les suivants :

Rémunération fixe

Au titre de leurs mandats sociaux, les membres du directoire perçoivent une rémunération fixe. Cette dernière est fixée en tenant compte des rémunérations fixes habituellement constatées dans le marché.

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil de Surveillance peut décider d'augmenter annuellement ladite rémunération.

Attribution de stock-options

Des stock-options pourront être octroyées sur proposition du comité des rémunérations, seulement dans le cas d'une surperformance financière manifestement établie, au regard des performances passées.

Attribution gratuite d'actions

Des actions pourront être attribuées gratuitement aux membres du directoire sur proposition du comité des rémunérations, étant précisé que leur attribution définitive sera subordonnée au respect d'une condition de présence et de conditions de performance pour tout ou partie de l'attribution et que la valorisation des actions ainsi attribuées gratuitement ne pourra dépasser 100 % de la rémunération fixe annuelle.

Les périodes d'acquisition et, le cas échéant, de conservation des actions applicable après l'acquisition définitive seront déterminées de la manière suivante : L'acquisition définitive des actions attribuées gratuitement interviendra, sous réserve du respect des conditions d'attribution, à l'issue d'une période d'acquisition dont la durée sera fixée par le Directoire, celle-ci ne pouvant être inférieure à un an, conformément à l'autorisation conférée par l'Assemblée Générale du 28 mai 2019, dans sa vingt-troisième résolution à caractère extraordinaire. Les bénéficiaires devront, le cas échéant, conserver ces actions pendant une durée, fixée par le Directoire, au moins égale à celle nécessaire pour que la durée cumulée des périodes d'acquisition et, le cas échéant, de conservation ne puisse être inférieure à deux ans.

En matière d'attribution gratuite d'actions, le Conseil de surveillance a décidé de fixer à 5 % la quantité d'actions attribuées gratuitement devant être conservées au nominatif par les membres du Directoire jusqu'à la cessation de leurs fonctions.

La rémunération en actions contribue aux objectifs de la politique de rémunération de la façon suivante : consolider la stabilité de l'actionnariat et l'implication du Management dans la réussite globale du groupe

Rémunérations exceptionnelles

Le Conseil de surveillance peut décider sur proposition du comité des rémunérations d'octroyer une rémunération exceptionnelle aux membres du Directoire au regard de circonstances très particulières. Le versement de ce type de rémunération doit pouvoir être justifié par un événement tel que la réalisation d'une opération majeure pour la société ou le groupe etc. Le montant de la rémunération exceptionnelle ainsi décidée ne pourra pas excéder maximum de 50% de la rémunération fixe annuelle.

Le cas échéant, le versement des éléments de rémunération exceptionnelle attribués au titre de l'exercice écoulé est conditionné à l'approbation par l'Assemblée générale ordinaire des éléments composant la rémunération et les avantages de toute nature des membres du Directoire versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre dudit exercice (vote ex post individuel).

Engagements

Les membres du Directoire ne bénéficient au titre de leur mandat d'aucune indemnité de départ prédéfini, ou clause de non-concurrence, ni de régime de retraite supplémentaire.

Avantages de toute nature

Les membres du directoire disposent d'un véhicule de fonction. Des notes de frais sont remboursées exclusivement sur présentation de justificatifs.

Tout autre élément de rémunération attribuable en raison du mandat

Néant

Résolution	Résultat	Pour		Contre		Abstention		Total des voix prises en compte	Actions représentées par les voix exprimées	Proportion du capital social représenté	Voix hors vote	Voix nulles	Quorum
		Votes	%	Votes	%	Votes	%						
9ème résolution Approbation de la politique de rémunération du Président du Directoire et des autres membres du Directoire	Adoptée	2 699 350	98,78%	33 345	1,22%	0		2 732 695	1 751 744	65,69%	0	0	66,92%

2. Politique de rémunération du Président et des Membres du Conseil (8ème et 10ème résolutions soumises à l'AG du 27 mai 2021)

L'assemblée générale du 30 juin 2015 a fixé dans sa huitième résolution à caractère ordinaire la rémunération globale des membres du conseil à la somme fixe annuelle de 120 000 euros valable pour l'exercice en cours jusqu'à nouvelle décision de l'assemblée générale. Il sera proposé à la prochaine Assemblée Générale du 27 mai 2021 de ramener la somme maximale annuelle à allouer au Conseil de Surveillance de 120 000 euros à 90 000 euros, valable pour l'exercice en cours jusqu'à nouvelle décision de l'Assemblée Générale.

Le Conseil répartit cette enveloppe entre tous ses membres pour partie fixe et pour partie variable selon l'assiduité qui sera pris en compte. Une somme variable sera dès lors attribuée à chacun des membres en fonction de leur présence aux conseils.

Il n'est pas prévu que le Président du conseil bénéficie d'une somme complémentaire au titre de ses fonctions de Président du Conseil. Sa rémunération étant incluse dans l'enveloppe attribuée.

Par ailleurs, il peut être envisagé la rémunération d'une mission exceptionnelle confiée à des membres conseil, sous réserve de respecter les dispositions articles L. 225-84 et L. 22-10-28 du Code de commerce.

Avantages de toute nature

Des notes de frais sont remboursées exclusivement sur présentation de justificatifs.

Résolutions	Résultat	Pour		Contre		Abstention		Total des voix prises en compte	Actions représentées par les voix exprimées	Proportion du capital social représenté par les voix	Voix hors vote	Voix nulles	Quorum
		Votes	%	Votes	%	Votes	%						
8ème résolution Somme maximale annuelle à allouer aux membres du Conseil de Surveillance	Adoptée	2 732 695	100%	0	0,00%	0	-	2 732 695	1 751 744	65,69%	0	0	66,92%
10ème résolution Approbation de la politique de rémunération du Président et des autres membres du Conseil de surveillance	Adoptée	2 732 350	99,99%	345	0,01%	0	-	2 732 695	1 751 744	65,69%	0	0	66,92%

3. Informations sur les mandats et contrats de travail et/ou de prestations de services des mandataires sociaux passés avec la Société

Le tableau ci-dessous indique la durée du ou des mandats des mandataires sociaux de la Société et, le cas échéant, des contrats de travail ou de prestations de services passés avec la société, les périodes de préavis et les conditions de révocation ou de résiliation qui leurs sont applicables.

Mandataires de la Société	Mandat exercé	Date d'échéance	Contrat de travail conclu avec la société	Contrat de prestations de services passés avec la Société (préciser sa durée)	Périodes de préavis	Conditions de révocation ou de résiliation
Frédéric Bedin	Président du Directoire	13 juin 2022	oui - contrat de travail à durée indéterminé ayant pour objet le développement commercial	Non	Préavis de droit commun pour les fonctions salariées	Révocation du mandat conformément à la loi et à la jurisprudence Résiliation du contrat de travail conformément à la loi et à la jurisprudence
Benoit Désveaux	Membre du Directoire	13 juin 2022	oui - contrat de travail à durée indéterminé ayant pour objet les métiers RP/Conseils	Non	Préavis de droit commun pour les fonctions salariées	Révocation du mandat conformément à la loi et à la jurisprudence Résiliation du contrat de travail conformément à la loi et à la jurisprudence
Pierre Franck Moley	Membre du Directoire	13 juin 2022	oui - contrat de travail à durée indéterminé ayant pour objet la direction administrative et financière	Non	Préavis de droit commun pour les fonctions salariées	Révocation du mandat conformément à la loi et à la jurisprudence Résiliation du contrat de travail conformément à la loi et à la jurisprudence

La durée des mandats des membres du conseil de surveillance figure au paragraphe **Erreur ! Source du renvoi introuvable.** du présent document. »

Paris, le 27 mai 2021