

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

Extrait du Document d'Enregistrement Universel 2021

Paragraphe 13.1

« Sur recommandation du Comité des rémunérations et en tenant compte des recommandations du Code Middlenext, 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 5.4 du Document Universel d'Enregistrement.

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.

La présente politique de rémunération a été modifiée par rapport à celle approuvée par l'assemblée générale du 27 mai 2021 dans sa 9^{ème} résolution à caractère ordinaire sur les éléments suivants :

- › Intégration d'une rémunération variable ;
- › Fixation des conditions de contrôle par le Conseil de l'application de la politique de rémunération ;
- › Encadrement de l'attribution de stock-options ;

› Ajout d'informations sur les prestations de services des mandataires sociaux passées avec la Société.

› Modification des plafonds antérieurs

Cette modification est justifiée par le souhait :

› De mettre à jour les informations relatives aux mandataires sociaux ;

› D'encadrer la politique de rémunération et de la rendre plus lisible ;

› D'instaurer une rémunération variable annuelle au regard des résultats de la société.

Pour élaborer cette politique modifiée, le Comité des rémunérations et le Conseil ont examiné la faculté d'instaurer cette rémunération variable et les critères afférents.

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 recommandation 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 (10^{ème} résolution soumise à l'AG 2022)

L'Assemblée Générale du 24 mai 2022, dans sa dixième résolution à caractère ordinaire décide la politique de rémunération suivante :

La politique de rémunération du Président et des membres du Directoire en raison de leur mandat, fixée par le Conseil, sur recommandation 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.

Rémunération variable annuelle

Le Conseil de surveillance peut décider sur proposition du Comité des rémunérations, d'octroyer une rémunération variable annuelle aux membres du Directoire, au titre de leurs mandats sociaux.

Cette dernière est fixée en tenant compte des critères suivants :

› Critères financiers

- Critère de performance

Le niveau de réalisation attendu des critères quantitatifs/quantifiables a été préétabli par le Conseil de surveillance sur proposition du Comité des rémunérations mais n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité.

Il prévoit un certain niveau d'atteinte attendu du résultat opérationnel courant consolidé (ROC) par rapport à la marge brute.

› Critères extra-financiers

- Maintien des labels et certifications :

ECOVADIS : En 2021, le groupe HOPSCOTCH Groupe obtient une note globale de 70/100 pour l'ensemble de sa performance extra-financière, selon le barème ECOVADIS.

LUCIE : Sagarmatha a été labellisée « LUCIE » pour la première fois en 2008. Suite au dernier audit de septembre 2021, la certification a été reconduite en décembre 2021 pour une durée de 36 mois.

CERTIFICATION ISO 20121 – SYSTEME DE MANAGEMENT RESPONSABLE

Fort de 15 ans d'expérience en éco-conception des événements, Hopscotch Event et Sagarmatha obtiennent en octobre 2020 la certification de leur système de management responsable. Cette norme reconnaît nos procédures visant à l'éco-conception de nos événements responsable appliquées à nos événements mise en place.

Ces critères de la rémunération variable contribuent aux objectifs de la politique de rémunération de la manière suivante :

Pour déterminer dans quelle mesure il a été satisfait aux critères de performance prévus pour la rémunération variable, le Conseil a fixé les méthodes d'évaluation suivantes :

Le Conseil de surveillance bénéficie, dans les conditions fixées ci-après, d'un pouvoir discrétionnaire dans l'application de la politique de rémunération concernant la rémunération variable annuelle des membres du Directoire afin d'assurer que cette dernière reflète correctement la performance du Groupe.

Ainsi, en cas de survenance au cours de l'exercice, de circonstances ou d'évènements nouveaux – imprévisibles au moment de la détermination de la politique de rémunération – impactant significativement, à la hausse ou à la baisse, le niveau de réalisation des critères de performance attachés à la rémunération variable annuelle, le Conseil pourrait décider, sur proposition du Comité des rémunérations, d'utiliser ce pouvoir discrétionnaire à condition de continuer à respecter les principes fixés dans la politique de rémunération et de fournir aux actionnaires, une explication claire, précise et complète de son choix, et sans que cela ne puisse jamais dépasser le plafond global de la rémunération variable annuelle prévu par la politique de rémunération.

La rémunération variable annuelle est plafonnée à un maximum de 100% de la rémunération brute fixe annuelle au titre du mandat social.

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 à savoir :
- › La réalisation d'un EBITDA supérieur à 10% de la marge brute

- › Et/ou un événement exceptionnel concourant manifestement à l'accroissement de la notoriété du groupe, ou au renforcement des capitaux propres du groupe, ou à l'extension du champ d'activité du groupe en termes géographiques, ou de diversification.

Pour déterminer dans quelle mesure il a été satisfait aux critères de performance prévus pour l'attribution de stock-options, les critères seront appréciés sur les derniers comptes consolidés arrêtés du Groupe.

La valorisation des stock-options attribuées est plafonnée à un maximum de 200% de la rémunération brute fixe annuelle au titre du mandat social.

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 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 100% de la rémunération fixe annuelle allouée au titre du mandat.

Le cas échéant, le versement des éléments de rémunération variables et exceptionnels 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 de 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.

Résolutions	Total des voix exprimées	Nombre d'actions attachées aux voix exprimées	Proportion du capital représentée (%) ⁽¹⁾	Voix pour		Voix contre		Abstentions	
				Nombre	% des voix exprimées ⁽²⁾	Nombre	% des voix exprimées	Nombre	% ⁽³⁾
10^{ème} résolution <i>Approbation de la politique de rémunération du Président du Directoire et des autres membres du Directoire</i>	2 656 636	1 795 670	71,68%	2 564 558	96,53 %	92 078	3,47%	-	-

2. Politique de rémunération du Président et des Membres du Conseil (11^{ème} et 16^{ème} résolutions soumises à l'AG 2022)

L'Assemblée Générale du 24 mai 2022, dans sa onzième résolution à caractère ordinaire a fixé la somme maximale annuelle à allouer au Conseil de Surveillance à 90 000 euros, décision qui demeure 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 des 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.

Cette politique de rémunération du Président et des membres du Conseil de surveillance sera soumise à approbation à l'Assemblée Générale du 24 mai 2022 dans le cadre de la 11^{ème} résolution et 16^{ème} résolution.

Résolutions	Total des voix exprimées	Nombre d'actions attachées aux voix exprimées	Proportion du capital représentée (%) ⁽¹⁾	Voix pour		Voix contre		Abstentions	
				Nombre	% des voix exprimées ⁽²⁾	Nombre	% des voix exprimées	Nombre	% ⁽³⁾
11^{ème} résolution <i>Approbation de la politique de rémunération du Président et des autres membres du Conseil de surveillance</i>	2 656 636	1 795 670	71,68%	2 656 516	99,99 %	120	> 0,01%	-	-
16^{ème} résolution <i>Approbation des éléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice écoulé à M. Christophe CHENUT, Président du Conseil de surveillance</i>	2 656 636	1 795 670	71,68%	2 656 516	99,99 %	120	> 0,01%	-	-

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 indéterminée 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 indéterminée 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 indéterminée 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
Christophe Chenut	Président du Conseil de surveillance	24 mai 2022	Non	Oui – Convention de prestation de services entre la société HOPSCOTCH Groupe et la société Christophe Chenut Conseil dont il est le Président	N/A	Oui – Contrat à durée indéterminée avec faculté de résiliation à tout moment avec préavis de 2 mois

La durée des mandats des membres du Conseil de surveillance figure au paragraphe 14.1 de ce document. »