

Boulogne-Billancourt, le 27 juillet 2020,

**POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX ETABLIE EN  
APPLICATION DE L'ARTICLE L. 225-37-2 DU CODE DE COMMERCE**

**En application de l'article R. 225-29-1 (IV) du Code de commerce**

Mesdames, Messieurs,

La politique de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2020 de Solocal Group (la « **Société** »), a été approuvée par l'Assemblée générale mixte des actionnaires de la Société en date du 24 juillet 2020 au travers des onzième, douzième et treizième résolutions à caractère ordinaire.

Les résultats des votes de ces résolutions sont les suivants :

N° de la résolution	Libellé résolution à caractère ordinaire	Voix pour	%	Voix contre	%	Abstention	Résultat
Résolution 11	Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration	257.986.055	92,37%	21.309.821	7,63%	3.810.134	Adoptée
Résolution 12	Approbation de la politique de rémunération du Directeur général	183.509.164	67,28%	89.246.258	32,72%	10.350.588	Adoptée
Résolution 13	Approbation de la politique de rémunération des Administrateurs	249.736.712	91,54%	23.065.544	8,46%	10.303.754	Adoptée

**POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX APPROUVÉE PAR  
L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 24 JUILLET 2020**

(telle que présentée dans (i) le Document d'Enregistrement Universel 2019 de la Société (Chapitre 4, Section 4.2.3, Partie I), (ii) l'amendement au Document d'Enregistrement Universel 2019 déposé auprès de l'AMF le 20 juillet 2020 sous le numéro D. 20-0429-A01 (Chapitre « Modifications du Chapitre 4 Gouvernement d'entreprise », Section 4.2.3) ainsi

que (iii) le rapport du Conseil d'administration à l'assemblée générale mixte de la Société du 24 juillet 2020)

La présente politique de rémunération a été établie en application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce issu de l'ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019 (l'« **Ordonnance** ») et complété par le décret n° 2019-1235 du même jour qui ont réformé le dispositif d'encadrement des rémunérations des mandataires sociaux instauré par la loi Sapin II.

Le nouveau dispositif prévoit un vote annuel des actionnaires sur la politique de rémunération des mandataires sociaux, établie par le Conseil d'administration, en ce inclus les Administrateurs, qui en étaient jusqu'alors exclus.

Les résolutions qui seront proposées à la prochaine Assemblée générale annuelle des actionnaires portent ainsi sur la politique de rémunération du Directeur général, du Président du Conseil d'administration et des Administrateurs de Solocal Group. À cette fin, la politique de rémunération est présentée dans ce rapport en décrivant notamment le processus de décision suivi pour sa révision et sa mise en œuvre et les composantes fixes et variables de ces rémunérations.

Nous vous précisons qu'en cas d'approbation de ces résolutions, la politique de rémunération ainsi approuvée encadrera la détermination de la rémunération attribuable aux mandataires sociaux de Solocal Group au titre de l'exercice en cours.

Les éléments de rémunération ou engagements de rémunération ne pourront être déterminés, attribués, pris ou versés que s'ils sont conformes à la politique de rémunération approuvée par les actionnaires ou, en en l'absence d'approbation, aux rémunérations attribuées au titre de l'exercice précédent et, à défaut, aux pratiques existant au sein de la Société.

Par souci de clarté, les aspects communs de la politique de rémunération applicable à l'ensemble des mandataires sociaux sont présentés dans une première section, puis les politiques de rémunération applicables au Président du Conseil d'administration, au Directeur général et aux Administrateurs sont ensuite décrites dans une seconde section.

Par ailleurs, il est précisé que l'ensemble des montants visés dans la présente Partie I constituent des plafonds et que la rémunération totale et les avantages de toute nature accordés aux dirigeants mandataires sociaux de Solocal Group pourront porter sur des montants inférieurs.

## **Politique de rémunération – Aspects communs**

### Respect de l'intérêt social

Le Conseil d'administration estime que la politique de rémunération des mandataires sociaux de Solocal Group est conforme son intérêt social. Son montant est mesuré eu égard à la taille du Groupe et les critères de performance choisis par le Conseil garantissent l'efficacité de la Direction générale.

La politique de rémunération contribue par ailleurs à sa pérennité et à sa stratégie commerciale car elle repose sur une recherche permanente d'un équilibre entre les intérêts de Solocal Group, la prise en compte de la performance des dirigeants et la continuité des pratiques de rémunération tout en assurant la fidélisation des équipes de Solocal Group. Les rémunérations sont déterminées de manière à valoriser le travail accompli et à promouvoir les critères d'exigence applicables dans le Groupe.

### Modalités de détermination, de révision et de mise en œuvre

La rémunération des mandataires sociaux du Groupe est déterminée conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF révisé en janvier 2020. Elle est arrêtée par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, et soumise au vote de l'Assemblée générale.

Elle fait l'objet d'études comparatives régulières afin de s'assurer de la compétitivité et de l'équité de la politique de rémunération au sein du Groupe.

Dans le cadre de la détermination de la politique de rémunération, le Conseil d'administration apprécie et prend en compte la situation de chacun des mandataires sociaux au regard des relations qu'il entretient, s'il y a lieu, avec la Société ou les sociétés du Groupe, de nature à compromettre sa liberté de jugement ou à entraîner des conflits d'intérêts potentiels avec la Société.

### Modalités d'application des dispositions de la politique de rémunération aux mandataires sociaux nouvellement nommés ou dont le mandat est renouvelé

Il est précisé que la politique de rémunération décrite est applicable aux fonctions concernées et reste valable, le cas échéant, en cas de changement de la Direction générale, de la présidence du Conseil ou de la composition du Conseil.

### Contrat de travail ou de prestations de services

Comme indiqué à la section 4.2.2 du présent document d'enregistrement universel, aucun mandataire social n'est lié par un contrat de service avec la Société ou l'une de ses filiales et prévoyant l'octroi d'avantages au terme d'un tel contrat.

Aucun mandataire social n'est par ailleurs lié à la Société par un contrat de travail.

### Dérogations à la politique de rémunération

Le Conseil d'administration ne prévoit pas de faire usage de la possibilité de déroger à l'application de la politique de rémunération conformément au deuxième alinéa du III de l'article L. 225-37-2.

## **Politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux**

Les conditions de rémunération des dirigeants mandataires sociaux comportent, d'une part, des objectifs annuels de croissance et d'efficacité opérationnelle et, d'autre part, des objectifs de long terme liés à la performance économique et financière du Groupe. Elles tiennent compte notamment des spécificités des entreprises du secteur digital en matière de rémunération et de rétention des cadres dirigeants.

Au cours de l'exercice 2019, le Conseil d'administration a souhaité que la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux tienne compte de leur implication dans les enjeux de transformation de la stratégie, des organisations et de la culture, tout en prenant en compte le retour à la croissance nécessaire pour le Groupe.

Pour l'exercice 2020, le Conseil d'administration a souhaité que les objectifs fixés aux dirigeants mandataires sociaux soient en ligne avec la stratégie de la Société : une croissance, profitable, générant du cash au bénéfice de la satisfaction clients.

Se référer à la section 4.1 du document d'enregistrement universel, sur la durée de leurs mandats respectifs de dirigeants mandataires sociaux.

### **Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration**

Il sera proposé à la prochaine Assemblée générale annuelle des actionnaires d'approuver la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration. Cette politique se compose de (i) l'ensemble des éléments communs de la politique de rémunération visé à la section « Politique de rémunération - Aspects communs » et (ii) de l'ensemble des éléments décrits dans le présent paragraphe.

Le Président du Conseil d'administration perçoit une rémunération fixe forfaitaire annuelle de 150 000 euros<sup>1</sup> au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration.

Il ne bénéficie pas d'autre rémunération ni d'aucun autre avantage visé à l'article R. 225-29-1 du Code de commerce.

### **Politique de rémunération du Directeur général**

Il sera proposé à la prochaine Assemblée générale annuelle des actionnaires d'approuver la politique de rémunération du Directeur Général. Cette politique se compose de (i) l'ensemble des éléments communs de la politique de rémunération visé à la section « Politique de rémunération - Aspects communs » et (ii) de l'ensemble des éléments décrits dans le présent paragraphe.

#### **1. Rémunération au titre de son mandat d'Administrateur**

Le Directeur général ne perçoit pas de rémunération au titre de son mandat d'Administrateur de Solocal Group.

---

<sup>1</sup> Conformément à l'annonce faite le 22 avril dernier, les membres du Conseil d'administration et le Directeur général ont décidé pendant la durée du confinement une réduction de 25 % (i) de la rémunération pour les administrateurs et le Président ; (ii) de la rémunération fixe du Directeur général. Il sera tenu compte de cette annonce dans les résolutions qui seront soumises à la prochaine Assemblée générale annuelle des actionnaires.

## 2. Rémunération annuelle

### 2.1. Structure de la rémunération annuelle

La rémunération annuelle du Directeur général comporte une part fixe et une part variable dont les critères sont (i) pour partie partagés avec l'ensemble des Directeurs du Groupe (« objectifs communs ») et (ii) pour partie individuels (« objectifs particuliers »).

### 2.2. Rémunération fixe annuelle

Pour l'exercice 2020, la rémunération fixe annuelle brute du Directeur général s'élèvera à 520 000 euros<sup>2</sup>, qui sera versée par mensualités. Le montant de cette rémunération fixe n'a pas varié depuis 2013.

### 2.3. Rémunération variable annuelle

Les objectifs fixés pour l'appréciation de la rémunération variable sont indiqués au Directeur général chaque année par le Conseil d'administration, qui les fixe sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations. L'appréciation de l'atteinte des objectifs et le montant de la part variable correspondante sont établis chaque année par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations.

Le Conseil d'administration lors des réunions du 14 mai 2020 et du 2 juillet 2020, sur recommandations du Comité des rémunérations, a décidé également d'ajuster les critères de la rémunération variable du Directeur général au titre de l'exercice 2020. La rémunération variable du Directeur général initialement comprise en 0 % et 200 % de sa rémunération fixe, avec une cible à 100 % de la rémunération fixe, a été ramenée dans une fourchette allant de 65 % minimum à 90 % maximum de sa rémunération fixe .

La part variable de la rémunération du Directeur général reposera sur les mêmes indicateurs financiers qu'auparavant, à l'exception du critère du cash flow opérationnel, remplacé par celui de l'EBITDA.

L'allocation entre les différents indicateurs quantitatifs et les objectifs personnels est également modifiée, de sorte que les indicateurs quantitatifs représentent 80 % du montant de la part variable et les objectifs personnels 20 % de ce dernier et se présente de la manière suivante :

	Min.	Cible	Max.
Chiffre d'affaires Digital	0 %	25 %	50 %
Parc clients	0 %	15 %	30 %
EBITDA	0 %	30 %	60 %
NPS clients et utilisateurs	0 %	10 %	20 %
Objectifs personnels liés aux clients et aux produit	0 %	20 %	40 %
<b>TOTAL VARIABLE EN % DE LA REMUNERATION FIXE</b>	<b>0 %</b>	<b>100 %</b>	<b>200 %</b>

<sup>2</sup> Conformément à l'annonce faite le 22 avril dernier, les membres du Conseil d'administration et le Directeur général ont décidé pendant la durée du confinement une réduction de 25 % (i) de la rémunération pour les administrateurs et le Président ; (ii) de la rémunération fixe du Directeur général. Il sera tenu compte de cette annonce dans les résolutions qui seront soumises à la prochaine Assemblée générale annuelle des actionnaires.

Comme précisé ci-dessus, la fourchette allant de 65 % minimum à 90 % maximum de la rémunération fixe du Directeur général s'appliquera au résultat total de ces indicateurs financiers pour déterminer la part variable de sa rémunération.

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, la politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société sera soumise à la prochaine Assemblée générale annuelle des actionnaires de la Société.

Il est précisé que le Directeur Général de Solocal ne bénéficiera d'aucune rémunération exceptionnelle, incentive ou prime de cette nature liée au plan de restructuration.

Le versement de la rémunération variable au titre de l'exercice 2020 est également conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire annuelle des actionnaires de la Société qui se tiendra en 2021.

#### **2.4. Rémunération variable pluriannuelle**

Néant.

#### **2.5. Attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions**

Aucune attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions n'est prévue pour 2020.

#### **2.6. Attributions gratuites d'actions**

En application de l'autorisation de l'Assemblée générale du 11 avril 2019, le Directeur général s'est vu attribuer, en 2019, 1 500 000 actions gratuites soumises à condition de performance.

Toute nouvelle attribution serait effectuée en application de l'autorisation qui sera soumise à la prochaine Assemblée générale annuelle des actionnaires et selon les modalités suivantes.

Toute attribution gratuite d'actions en vertu de l'autorisation du 11 avril 2019 doit être soumise à une condition de performance et à une condition de présence, dont les modalités seraient fixées par le Conseil d'administration.

La condition de performance serait appréciée sur trois années et serait fondée sur deux critères :

- un critère hors marché : le niveau d'atteinte pendant la période concernée des objectifs annuels de free cash flow fixés par le Conseil d'administration ; et
- un critère marché : l'évolution du cours de l'action de la Société, avec comme référence un cours de Bourse de l'action en fin de période au moins égal à deux euros.

Les deux critères sont appliqués comme suit :

- (i). premier critère : le taux d'attribution définitive (avant application du coefficient lié au second critère), déterminé à la fin de la période du plan, dépendra pour 85 % de l'atteinte des objectifs annuels de free cash flow pendant les trois années de la période du plan et pour 15 % d'une appréciation de l'atteinte de cet objectif de free cash flow sur la période du plan ;
- (ii). second critère : l'évolution du cours de bourse : le taux d'attribution définitive dépendra également du cours de l'action Solocal Group en fin de période du plan avec un objectif cible à deux euros.

Ainsi, il sera affecté au nombre d'actions attribuées par application du premier critère le coefficient suivant :

- si le cours de Bourse est supérieur ou égal à deux euros fin 2021 (sur la base d'une moyenne vingt jours de Bourse), le nombre d'actions attribuées par application du premier critère sera multiplié par 1 ;
- si le cours de Bourse est inférieur à deux euros fin 2021 (sur la base d'une moyenne vingt jours de Bourse), le nombre d'actions attribuées par application du premier critère sera multiplié par 0,75 pour le Directeur général, 0,825 pour les autres membres du Comité exécutif, et 0,90 pour les autres bénéficiaires éligibles ;
- si le cours de Bourse est inférieur à un euro fin 2021 (sur la base d'une moyenne de vingt jours de Bourse), il n'y aura pas d'attribution d'actions pour le Directeur général et les autres membres du Comité exécutif, et le nombre d'actions attribuées par application du premier critère sera multiplié par 0,70 pour les autres bénéficiaires éligibles;
- la durée de période d'acquisition serait de trois ans ;
- le Directeur général aura l'obligation de conserver au moins 30 % des actions lui ayant été définitivement attribuées, et ce jusqu'à cessation de son appartenance au Comité exécutif de la Société (ou de tout organe qui lui serait substitué).

Le Conseil d'administration pourra prévoir les modalités selon lesquelles les critères susvisés seraient adaptés en cas d'événement affectant leur pertinence (notamment le critère de marché), par exemple en cas de retrait de la Société de la cote.

Pour ce qui concerne les seuls mandataires sociaux de la Société, une condition dite de « claw back » est applicable, pour les attributions à compter de 2019, pendant toute la période d'acquisition et, pour les actions soumises à obligation de conservation, pendant la période de conservation. Ainsi, au cas où il apparaîtrait a posteriori que les actions ont été attribuées au vu d'informations que le bénéficiaire savait inexactes et ayant entraîné une appréciation inexacte par le Conseil d'administration des agrégats retenus pour l'appréciation de la condition de performance, le bénéfice des actions de performance concernées serait automatiquement perdu. Cette clause serait appréciée au regard de la législation française.

En cas d'invalidité du bénéficiaire remplissant les conditions fixées par la loi, ou en cas de décès de celui-ci, les conditions de performance et de présence seraient réputées réunies et l'attribution définitive des actions aurait lieu avant le terme de la période d'acquisition.

Par ailleurs, le Conseil d'administration pourra proposer à la prochaine Assemblée générale annuelle des actionnaires une résolution d'attribution d'actions gratuites soumises à condition de performance.

## **2.7. Rémunérations exceptionnelles**

Néant.

## **2.8. Rémunérations, indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise de fonction**

L'acceptation par Monsieur Éric Boustouller du mandat de Directeur général l'ayant conduit à renoncer à des droits significatifs de rémunération à long terme au titre de ses anciennes fonctions, l'Assemblée générale des actionnaires de la Société du 9 mars 2018 (13<sup>e</sup> résolution) a approuvé le versement d'une indemnité de prise de fonctions sous la forme d'une attribution gratuite de 1 million d'actions de la Société, dans les conditions suivantes :

- l'attribution des actions n'est soumise à aucune condition de performance ;

- l'attribution définitive des actions est soumise à la condition que Monsieur Éric Boustouller soit toujours présent dans la Société à l'issue de la période d'acquisition visée ci-dessous. Il est précisé que cette condition de présence sera réputée respectée en cas de départ contraint pendant la période d'acquisition.
- On entend par départ contraint tout départ autre qu'à la suite d'une démission ou d'une révocation pour faute grave, sauf, s'agissant de la démission, si celle-ci a pour cause un changement de contrôle de la Société (au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce) ou un changement de stratégie décidé par le Conseil d'administration ;
- la période d'acquisition est de 12 mois et la période de conservation est de 12 mois.
- Monsieur Éric Boustouller doit conserver les deux tiers des actions ainsi attribuées jusqu'à la cessation de ses fonctions de Directeur général de la Société ; et
- en cas d'invalidité du bénéficiaire remplissant les conditions fixées par la loi, ou en cas de décès de celui-ci, l'attribution définitive des actions aura lieu avant le terme de la période d'acquisition.

Cette attribution a été mise en œuvre dans les conditions ci-dessus par le Conseil d'administration dans sa séance du 9 mars 2019.

## **2.9. Engagements pris en raison de la cessation d'activités**

L'octroi de ces engagements au bénéfice du Directeur général a été une condition de son embauche et a ainsi permis de favoriser l'arrivée d'Éric Boustouller en qualité de nouveau Directeur général de la Société.

### **INDEMNITE DE DEPART**

Dans la mesure où il ne bénéficie d'aucun contrat de travail, une indemnité de départ sera versée au Directeur général en cas de départ contraint de la Société (à savoir tout départ autre qu'à la suite d'une démission ou d'une révocation pour faute grave, sauf, s'agissant de la démission, si celle-ci a pour cause un changement de contrôle de la Société (au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce) ou un changement de stratégie décidé par le Conseil d'administration), dans les conditions visées ci-après :

- le montant de l'indemnité sera égal à 18 mois de la rémunération annuelle brute forfaitaire (fixe et variable à objectifs atteints) du Directeur général ;
- le versement de l'indemnité sera soumis à la condition de performance suivante : le Directeur général devra avoir atteint une moyenne d'au moins 80 % de ses objectifs annuels sur les trois dernières années. Si le départ intervient moins de trois années après la prise de fonctions, les objectifs annuels pris en compte seront ceux qui étaient applicables pendant la période de présence dans la Société ;
- le versement de l'indemnité n'interviendra qu'après la constatation par le Conseil d'administration de la Société de la réalisation de la condition de performance applicable.

Le cumul des deux indemnités de départ et de non-concurrence ne pourra pas excéder deux ans de rémunération, fixe et variable.

Dans ce cadre et en cas de cessation des fonctions, aucune somme ne serait due par une société contrôlée ou qui contrôle la Société, au sens des II et III de l'article L. 233-16.

## INDEMNITE DE NON-CONCURRENCE

Le Directeur général sera soumis à une obligation de non-concurrence en cas de cessation du mandat du Directeur général pour quelque cause et sous quelque forme que ce soit dans les conditions visées ci-après :

- l'interdiction de concurrence sera limitée à une période de 12 mois commençant le jour de la cessation effective des fonctions ;
- l'indemnité de non-concurrence correspondante sera égale, sur la base d'une période de non-concurrence de 12 mois, à 6 mois de rémunération totale calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération totale brute versée au cours des 12 derniers mois d'activité.

La Société pourra, lors de la cessation de fonctions, (i) renoncer au bénéfice de l'engagement de non-concurrence (auquel cas elle ne sera pas tenue au versement de l'indemnité correspondante) ou (ii) réduire la durée, le champ des activités et/ou le champ géographique dudit engagement (auquel cas le montant de l'indemnité de non-concurrence sera réduit à due proportion).

Le cumul des deux indemnités de départ et de non-concurrence ne pourra pas excéder deux ans de rémunération, fixe et variable.

Par ailleurs, le versement de l'indemnité de non-concurrence est exclu si le bénéficiaire fait valoir ses droits à la retraite.

### **2.10. Éléments de rémunération et des avantages de toute nature dus ou susceptibles d'être dus au titre de conventions conclues avec la Société ou une filiale**

Néant.

### **2.11. Tout autre élément de rémunération attribuable en raison du mandat**

Néant.

### **2.12. Avantages de toute nature**

Le Directeur général bénéficie des avantages en nature suivants :

- des régimes de frais de santé et de prévoyance dans les conditions actuellement applicables aux salariés cadres de la Société ou d'un régime similaire, ainsi qu'une assurance responsabilité civile en qualité de Directeur général ;
- le remboursement par la Société des dépenses relatives à l'accomplissement des fonctions de Directeur général, notamment frais de séjour et de déplacements, sur justificatifs, selon les règles en vigueur au sein de la Société ;
- une prise en charge par la Société des frais d'adhésion et des cotisations d'assurance perte d'emploi (GSC) spécifique pour les dirigeants mandataires sociaux ;
- un véhicule de fonction selon les pratiques en vigueur au sein de la Société, l'avantage résultant de son utilisation à titre privé étant évalué conformément aux règles en vigueur dans la Société ; et
- un dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts) se traduisant par une cotisation de 5,50 % appliquée sur les tranches B et C des rémunérations. Cette cotisation est supportée à hauteur de 60 % par la Société, soit 3,3 %, les 40 % restant étant à la charge du Directeur général, soit 2,2 %.

## **Politique de rémunération des administrateurs**

Il sera proposé à la prochaine Assemblée générale annuelle des actionnaires d'approuver la politique de rémunération des administrateurs. Cette politique se compose de (i) l'ensemble des éléments communs de la politique de rémunération visé à la section « Politique de rémunération - Aspects communs » et (ii) de l'ensemble des éléments décrit dans le présent paragraphe.

Les membres du Conseil d'administration sont rémunérés par l'allocation d'une somme globale fixe allouée par l'Assemblée générale des actionnaires et répartie par le Conseil d'administration entre ses membres.

### Processus de décision suivi pour sa détermination, sa révision et sa mise en œuvre

L'Assemblée générale mixte du 11 juin 2015 a fixé à 490 000 euros le montant des rémunérations dues au titre du mandat d'administrateur alloués aux membres du Conseil d'administration pour l'exercice en cours et les exercices ultérieurs, et ce jusqu'à nouvelle décision de l'Assemblée générale.

Les règles de répartition de cette enveloppe entre les Administrateurs sont décidées, révisées et mises en œuvre par décision du Conseil d'administration sur la base des recommandations du Comité des rémunérations et des nominations.

### Montant des rémunérations pour la participation des Administrateurs aux travaux du Conseil d'administration et de ses Comités – Règles de répartition

Conformément aux règles adoptées par le Conseil d'administration sur la base des recommandations du Comité des rémunérations et des nominations, les règles de répartition de l'enveloppe de 490 000 euros<sup>3</sup> sont les suivantes :

- 150 000 euros pour le Président ;
- répartition égalitaire pour les Administrateurs, soit 37 700 euros par Administrateur compte tenu du principe de participation à la totalité des séances du Conseil d'administration et des Comités dont ils sont membres ;
- 8 000 euros de fixe forfaitaire pour le Président du Comité d'audit ;
- 4 000 euros de fixe forfaitaire pour les membres du Comité d'audit ;
- 5 000 euros de fixe forfaitaire pour les Présidents du Comité des rémunérations et des nominations et du Comité stratégique et de M&A ;
- 2 500 euros de fixe forfaitaire pour les membres du Comité des rémunérations et des nominations et du Comité stratégique et de M&A.

En y apportant 3 exceptions :

- attribution prorata temporis pour les Administrateurs ayant démissionné en cours d'exercice ;
- réduction du montant versé pour les Administrateurs ayant été absents dans une proportion importante compte tenu du principe de participation à la totalité des séances du Conseil d'administration et des Comités dont ils sont membres ;
- pas de rémunération pour les Administrateurs internes (Administrateur représentant les salariés, Directeur général).

---

<sup>3</sup> Conformément à l'annonce faite le 22 avril dernier, les membres du Conseil d'administration et le Directeur général ont décidé pendant la durée du confinement une réduction de 25% (i) de la rémunération pour les administrateurs et le Président ; (ii) de la rémunération fixe du Directeur général. Il sera tenu compte de cette annonce dans les résolutions qui seront soumises à la prochaine Assemblée générale annuelle des actionnaires.

## Durée des mandats – Contrats de travail <sup>(1)</sup> ou de services

Les membres du Conseil d'administration sont nommés pour quatre années.

Chaque membre du Conseil d'administration peut être révoqué de son mandat dans les conditions prévues par le droit commun (compétence de l'Assemblée générale des actionnaires).

Aucun membre du Conseil d'administration ne dispose d'un contrat de travail avec la Société ni n'a conclu de contrat de prestation de services avec la Société.

## Autres

Il est précisé en tant que de besoin qu'aucun membre du Conseil d'administration, hormis le Directeur général (cf. sections 2 et suivantes ci-dessus), ne bénéficie d'éléments de rémunération, d'indemnités ou d'avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou d'un changement de fonctions, ou postérieurement à celles-ci, ou 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.

Il est également précisé que, hormis pour le Directeur général (cf. section 2.12 ci-dessus), aucun membre du Conseil d'administration ne bénéficie d'avantages en nature.