

POLITIQUE DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EN APPLICATION DE L'ARTICLE L225-82-2

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux est définie conformément aux dispositions législative et réglementaires applicables ainsi qu'aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise Middledext. Ainsi, les principes de détermination de ces rémunérations répondent aux critères d'exhaustivité, d'équilibre, de cohérence, de lisibilité, de mesure et de transparence.

Cette politique de rémunération est établie par le Conseil de Surveillance de la Société et soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale. Elle est révisée annuellement.

> PRINCIPE GENERAL

Les rémunérations et avantages de toute nature accordés aux dirigeants – membres du Directoire sont fixés en vertu des principes et des règles suivantes :

- > une rémunération fixe (les avantages en nature viendront en déduction),
- > un avantage en nature correspondant à une voiture de fonction,
- > une rémunération variable accordée aux mandataires sociaux dirigeants, en fonction d'indicateurs de performance, lesquels sont liés aux résultats de l'entreprise. La part variable est déterminée en pourcentage du résultat net de l'entreprise.

A ces rémunérations peut s'ajouter l'attribution de stock-options et d'actions gratuites, en vertu d'une politique de rémunération et de motivation tendant à la fidélisation des dirigeants et des cadres dirigeants de la société.

Les dirigeants ne bénéficient pas de régimes de retraite supplémentaires financés par l'entreprise.

I.- La politique de rémunération mentionnée au I. de l'article L. 225-82-2 comprend les informations suivantes, relatives à l'ensemble des mandataires sociaux :

1. Respect de l'intérêt social et contribution à la stratégie commerciale ainsi qu'à la pérennité de la société

La présente politique de rémunération a pour objectif, tant sur le court terme qu'à plus longue échéance, d'assurer par la définition de critères adéquats, le meilleur alignement possible de la rémunération des mandataires sociaux avec les intérêts de l'entreprise et de ses actionnaires par le versement d'une rémunération fixe augmentée d'une rémunération variable prenant en compte les évolutions des indicateurs clés ou du résultat de l'entreprise.

2. Processus de décision suivi pour sa détermination, sa révision et sa mise en œuvre, y compris les mesures permettant d'éviter ou de gérer les conflits d'intérêts et, le cas échéant, le rôle du comité de rémunération ou d'autres comités concernés

La présente politique de rémunération a été établie par le Conseil de surveillance sur proposition du Directoire, lors de sa séance sur l'arrêté des comptes de l'exercice. Elle fait l'objet d'une révision annuelle lors de la séance d'arrêté des comptes. Compte tenu de la taille de la société, il n'a pas été institué de Comité des rémunérations et le Comité d'audit n'intervient pas dans la revue de cette politique. Les membres du Directoire ne participent pas au délibéré du Conseil de surveillance relatif à cette politique.

3. Processus de décision suivi pour sa détermination et sa révision, la manière dont les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la société sont prises en compte

Lors de l'établissement de cette politique, le Conseil de Surveillance examine le montant total de la masse salariale de la société ainsi que les salaires médians et moyens.

4. Méthodes d'évaluation à appliquer aux mandataires sociaux pour déterminer dans quelle mesure il a été satisfait aux critères de performance prévus pour la rémunération variable et la rémunération en actions

La méthode d'évaluation procède soit d'un calcul arithmétique sur la base du résultat de la société, soit d'application de critères quantifiables de performances sur le développement de la Société.

5. Critères de répartition de la somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée générale aux membres du Conseil de Surveillance

Les sommes fixes annuelles allouées par l'Assemblée générale aux membres du Conseil de Surveillance sont réparties entre les membres indépendants dudit Conseil, avec un montant supérieur pour le membre assurant la présidence du Comité d'audit.

6. Modification de la politique de rémunération, description et explication de toutes les modifications substantielles, et la manière dont sont pris en compte les votes les plus récents des actionnaires sur la politique de rémunération et sur les informations mentionnées à l'article L. 22-10-9 et le cas échéant, les avis exprimés lors de la dernière Assemblée générale

Le Conseil de surveillance se réserve la possibilité de réviser la politique de rémunération en cours d'année, notamment en cas de recrutement d'un dirigeant dans des conditions l'imposant. Dans cette hypothèse, le Conseil de Surveillance décrirait les modifications substantielles et prendrait en compte les avis exprimés lors de la dernière Assemblée générale le cas échéant.

7. Modalités d'application des dispositions de la politique de rémunération aux mandataires sociaux nouvellement nommés ou dont le mandat est renouvelé, dans l'attente, le cas échéant, de l'approbation par l'Assemblée générale des modifications importantes de la politique de rémunération, mentionnée au II de l'article L. 225-82-2

La politique de rémunération s'applique aux mandataires sociaux nouvellement nommés ainsi qu'au renouvellement des mandats.

8. Dérogations à l'application de la politique de rémunération conformément au deuxième alinéa du III de l'article L. 225-82-2, les conditions procédurales en vertu desquelles ces dérogations peuvent être appliquées et les éléments de la politique auxquels il peut être dérogé

Le Conseil de Surveillance se réserve la possibilité de déroger à l'ensemble des éléments de la politique de rémunération en cours d'année, notamment en cas de recrutement d'un dirigeant dans des conditions l'imposant, de façon temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la société. Dans cette hypothèse, le Conseil de surveillance devrait se prononcer sur ladite dérogation, après avoir pris l'avis du Directoire et des représentants du CSE présents.

II.- La politique de rémunération précise, pour chaque mandataire social, les éléments suivants :

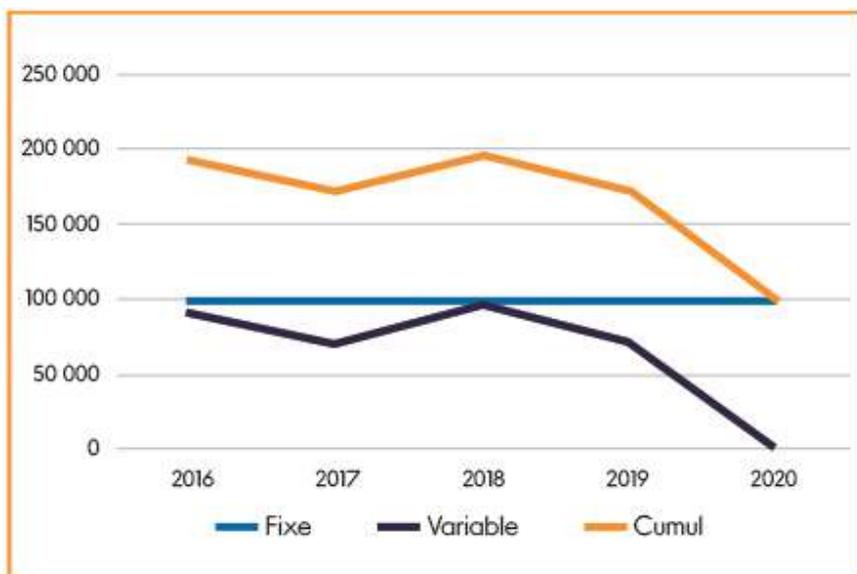
1. Eléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature qui peuvent être accordés à chaque mandataire social en raison de son mandat, ainsi que leur importance respective

> Le Président du Directoire - Directeur général

Au titre de son mandat, le Président du Directoire - Directeur général perçoit :

- > une rémunération fixe qui tient compte de son expérience et de ses responsabilités dans la définition de la stratégie de l'entreprise et le management de son exécution. Cette rémunération fixe peut être revue chaque année par le Conseil de Surveillance mais, conformément au Code Middenext, elle n'évolue qu'à intervalle de temps relativement long. Cette rémunération fixe n'a pas évolué au cours des 5 dernières années ;
- > une rémunération variable déterminée en fonction de critères quantifiables de performance. Cette partie variable représente 3 % du résultat net annuel de l'entreprise. Cette rémunération variable n'est pas plafonnée en montant, ni par rapport à la rémunération fixe. Cette rémunération variable tient compte de la performance globale de l'entreprise.

Au cours des 5 dernières années, la rémunération globale du Président du Directoire - Directeur général se présente de la façon suivante :



> Le Directeur général adjoint - membre du Directoire

Au titre de son contrat de travail, le Directeur général adjoint perçoit :

- > une rémunération fixe qui tient compte de son expérience et de ses responsabilités dans la définition de la stratégie de l'entreprise et le management de son exécution. Cette rémunération fixe peut être revue chaque année par le Conseil de Surveillance mais, conformément au Code Middenext, elle n'évolue qu'à intervalle de temps relativement long ;
- > une rémunération variable déterminée en fonction de critères quantifiables de performance. Cette partie variable intègre différents indicateurs de performance par rapport à la mission confiée dans le cadre du développement commercial et de la qualité du service clients de la société. Ces indicateurs de performance se mesurent au travers de différents paramètres et doivent être analysés au regard de l'évolution générale de l'entreprise et du contexte de marché :
 1. le coût de recrutement de prospects,
 2. le taux de transformation de prospects en clients,

3. le coût de recrutement de clients,
4. la qualité du service clients.

Les indicateurs n° 1, 2 et 3 en année N s'évaluent en comparaison de la moyenne observée de ces indicateurs sur les 5 dernières années :

- > N (indicateurs n° 1 et 3) < Moy 5 ans (Indicateurs n° 1 et 3),
- > N (indicateurs n° 2) > Moy 5 ans (Indicateurs n° 2).

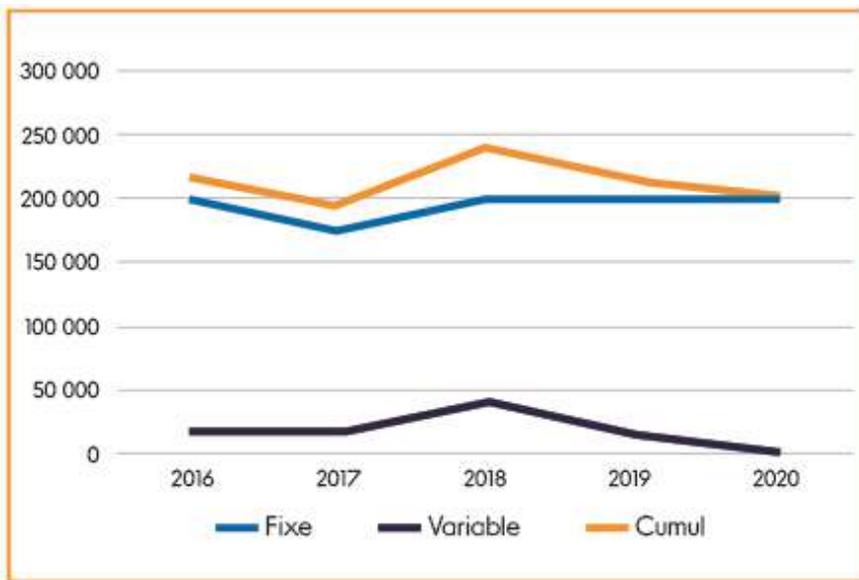
L'indicateur n° 4 intègre des éléments qualitatifs mesurables par la satisfaction générale des clients.

Si l'ensemble des indicateurs sont positifs, la rémunération variable correspond à 0,5 % du résultat net.

Cette rémunération variable n'est pas plafonnée en montant, ni par rapport à la rémunération fixe. Cette rémunération variable tient compte de la performance globale de l'entreprise.

Le Directeur général adjoint dispose d'un véhicule de fonction sans chauffeur. Il bénéficie du remboursement des frais qu'il engage au titre de l'exercice de ses fonctions et dont il peut justifier.

Au cours des 5 dernières années, la rémunération globale du Directeur général adjoint – membre du Directoire se présente de la façon suivante :



> Les membres du Conseil de Surveillance

Au titre de leur mandat, les membres indépendants du Conseil de Surveillance perçoivent des rémunérations allouées dont le montant global est voté par l'Assemblée générale des actionnaires.

2. Attribution d'une rémunération en actions : les périodes d'acquisition et, le cas échéant, de conservation des actions applicables après l'acquisition et la manière dont la rémunération en actions contribue aux objectifs de la politique de rémunération

En cas d'attribution d'une rémunération en actions, les périodes d'acquisition et de conservation des actions sont d'un délai cumulé de trois ans. La rémunération en actions contribue aux objectifs de la politique de rémunération en ce qu'elle associe les collaborateurs à la création de valeur de la société et ses performances boursières.

3. Les périodes de report éventuelles et, le cas échéant, la possibilité pour la société de demander la restitution d'une rémunération variable

La politique de rémunération ne prévoit pas de périodes de report éventuelles ni la possibilité pour la société de demander la restitution d'une rémunération variable.

4. Attribution des éléments de rémunérations variables : les critères clairs, détaillés et variés, de nature financière et non financière, y compris, le cas échéant, relatifs à la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise, qui conditionnent leur attribution et la manière dont ces critères contribuent aux objectifs de la politique de rémunération

Voir plus haut

5. Durée du ou des mandats et 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

La durée du mandat des membres du Directoire est de deux ans. Celui des membres du Conseil de surveillance est de six ans. Aucune période de préavis n'est prévue et les conditions de révocation sont le reflet des dispositions légales.

La durée du contrat de travail éventuel est à durée indéterminée. Il peut être résilié par la société dans le respect des dispositions légales, avec selon les cas de figure, un préavis de trois mois.

6. Caractéristiques principales et les conditions de résiliation des engagements pris par la société elle-même ou par toute société contrôlée ou qui la contrôle, au sens des II et III de l'article L. 233-16, et correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou d'un changement de fonctions, ou postérieurement à celles-ci, ou des droits conditionnels octroyés au titre d'engagements de retraite à prestations définies répondant aux caractéristiques des régimes mentionnés aux articles L. 137-11 L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale

N/A

7. Attribution des engagements et droits conditionnels : les critères clairs, détaillés et variés, de nature financière et, le cas échéant, non financière, y compris relatifs à la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise, qui conditionnent leur attribution et la manière dont ces critères contribuent aux objectifs de la politique de rémunération. Ces critères ne s'appliquent pas aux engagements correspondant à des indemnités en 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, ou aux engagements répondant aux caractéristiques des régimes collectifs et obligatoires de retraite et de prévoyance visés à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale

N/A

III.- Politique de rémunération prévoyant 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.

N/A

IV.- 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 la résolution mentionnée au II de l'article L. 225-82-2, est rendue publique sur le site internet de la société le jour ouvré suivant celui du vote et reste gratuitement à la disposition du public au moins pendant la période où elle s'applique.

Cette information est disponible sur le site internet de la société.