

Politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux établie en application de l'article L. 22-10-8

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux est définie conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables ainsi qu'aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise Middlenext. 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 d'administration de la Société et soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale. Elle est révisée annuellement.

Principe général

Les mandataires sociaux, ne perçoivent pas de rémunérations et avantages de toute nature, à l'exception des éventuelles rémunérations allouées en leur qualité d'administrateur.

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

I - La politique de rémunération mentionnée au I. de l'article L. 22-10-8 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, d'assurer une juste rémunération des mandataires sociaux pour leur contribution aux travaux du Conseil d'administration dans l'intérêt social de la Société, et prenant en compte la qualité d'actionnaire majoritaire indirect du Directeur général.

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 d'administration 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.

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

Compte tenu du fait que les seules rémunérations allouées sont celles en qualité d'administrateur et de l'absence de représentativité du personnel de la Société, lors de l'établissement de cette politique et de sa révision, le Conseil d'administration ne prend pas en compte les conditions d'emploi et de rémunération des salariés de la Société.

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

Aucune rémunération variable ni en action n'est versée aux mandataires sociaux dans le cadre de leur mandat social.

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

Les sommes fixes annuelles allouées par l'Assemblée générale aux membres du Conseil d'administration sont réparties équitablement entre les membres dudit Conseil.

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 au I de l'article L. 22-10-8 et, le cas échéant, les avis exprimés lors de la dernière Assemblée générale

Le Conseil d'administration 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 d'administration 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. 22-10-8

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. 22-10-8, les conditions procédurales en vertu desquelles ces dérogations peuvent être appliquées et les éléments de la politique auxquels il peut être dérogé

Le Conseil d'administration 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 d'administration devrait se prononcer sur ladite dérogation.

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

Au titre de leur mandat, les administrateurs perçoivent équitablement 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

Aucune rémunération en actions n'est octroyée aux mandataires sociaux dans le cadre de leur mandat social.

Toutefois des attributions d'actions gratuites ou de souscription d'actions peuvent être octroyées dans le cadre d'un contrat de travail avec une entité du Groupe. Auquel cas la période d'attribution est comprise entre un an et trois ans, et la période de conservation, peut ne pas exister ou être d'un an, de façon à ce que la période d'attribution et de conservation soient ensemble au minimum de deux ans.

Ces éléments permettent d'associer les collaborateurs au développement du Groupe dans la durée.

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

Aucune rémunération variable n'est versée aux mandataires sociaux.

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

Aucune rémunération variable n'est versée aux mandataires sociaux.

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 administrateurs est de six ans.

Aucun des mandataires sociaux n'a de contrat de travail avec la Société.

6. Caractéristiques principales et 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. 225-37-2, 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.