



Rémunération des dirigeants mandataires sociaux résultant de la décision du Conseil d'Administration du 11 février 2016

Les seuls dirigeants mandataires sociaux de la société sont André Harari, Président du Conseil d'Administration, et Daniel Harari, Directeur Général.

Ils ne sont liés à la société par aucun contrat de travail et ne bénéficient d'aucun dispositif particulier ou avantage spécifique concernant des rémunérations différées, indemnités de départ ou engagements de retraite engageant la société à leur verser une quelconque indemnité ou avantage s'il est mis un terme à leurs fonctions, au moment de leur départ en retraite ou, plus généralement, postérieurement à la fin de leurs fonctions.

Leur rémunération comprend une partie fixe et une partie variable annuelle. Elle exclut toute rémunération variable pluriannuelle. Il n'existe aucune forme d'attribution de bonus ou de primes.

André Harari et Daniel Harari ne sont bénéficiaires d'aucune option.

Malgré l'évolution significative des résultats de l'entreprise entre 2013 et 2015, le Président et le Directeur Général ont exprimé le souhait que le Conseil maintienne inchangées leurs rémunérations totales pour l'exercice 2016.

Le Conseil d'Administration, lors de sa réunion du 11 février 2016, a donc maintenu leurs rémunérations totales de € 600 000 à objectifs annuels atteints. La partie fixe continuera de représenter 40 % de la rémunération totale à objectifs annuels atteints (€ 240 000) et la partie variable 60 % (€ 360 000).

Le Conseil a également maintenu pour 2016 les quatre critères de performance quantitatifs (à l'exclusion de tout critère qualitatif) exprimés en objectifs annuels, reflétant la stratégie de croissance rentable de l'activité et des résultats, déterminant leur rémunération variable, ainsi que leur poids relatif, tels qu'ils avaient été fixés pour 2015 et 2014 : (i) un critère mesurant la valeur contributive de la croissance de l'activité commerciale (comptant pour 50 %) ; (ii) le résultat consolidé avant impôts hors produits et charges financiers et éléments à caractère non récurrent (comptant pour 30 %) ; (iii) le cash-flow libre consolidé hors produits et charges financiers, éléments à caractère non récurrent, impôt sur les sociétés, et après retraitement de certains éléments (comptant pour 10 %) ; et (iv) un critère mesurant la valeur contributive des contrats récurrents (comptant pour 10 %).

Pour chacun des quatre critères, la rémunération variable correspondante est égale à zéro en deçà de certains seuils, à 100 % à objectifs annuels atteints ; en cas de dépassement des objectifs annuels, elle est plafonnée à 200 %. Entre ces seuils, elle est calculée de manière linéaire. Ces résultats sont ensuite pondérés par le poids relatif de chaque critère. Les objectifs annuels et les seuils correspondants sont revus chaque année, en fonction des objectifs du Groupe pour l'exercice.

Ainsi, la rémunération variable est égale à 0 % si aucun des seuils n'est atteint et plafonnée à 200 % de celle fixée à objectifs annuels atteints si les objectifs annuels sont dépassés pour tous les critères et conduisent pour chacun au plafonnement de 200 %.

La rémunération totale est donc comprise entre 40 % et 160 % de celle fixée à objectifs annuels atteints.

André Harari et Daniel Harari bénéficient de jetons de présence alloués au Conseil d'Administration.

Les rémunérations du Président et du Directeur Général seront revues par le Conseil d'Administration du 9 février 2017 et fixées pour la période triennale 2017-2019, correspondant à la nouvelle feuille de route stratégique.