

Assemblée générale mixte du 26 juin 2020

Politique de rémunération des mandataires sociaux

La politique de rémunération des mandataires sociaux et les informations s’y rapportant prévues par les dispositions législatives et réglementaires issues de l’ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019 et le décret n° 2019-1235 du 27 novembre 2019 ont été approuvées par l’assemblée générale mixte du 26 juin 2020 aux termes des cinquièmes à quatorzième résolutions (inclusive) à caractère ordinaire. Le résultat des votes sur ces résolutions a été le suivant :

5. Approbation de la politique de rémunération des mandataires sociaux	Adoptée	Voix pour : 38 196 847 (100 %) Voix contre : 0 Abstentions : 0
6. Approbation des informations mentionnées au I de l’article L. 225-37-3 du Code de commerce concernant les mandataires sociaux	Adoptée	Voix pour : 38 196 847 (100 %) Voix contre : 0 Abstentions : 0
7. Approbation des éléments de rémunération versée ou attribuée à Robert Léon, président du conseil de surveillance au titre de l’exercice 2019	Adoptée	Voix pour : 38 196 847 (100 %) Voix contre : 0 Abstentions : 0
8. Approbation des éléments de rémunération versée ou attribuée à Jean-Philippe Melet, président du directoire au titre de l’exercice 2019	Adoptée	Voix pour : 38 196 847 (100 %) Voix contre : 0 Abstentions : 0
9. Approbation des éléments de rémunération versée ou attribuée à Guillaume Durieux, membre du directoire et directeur général au titre de l’exercice 2019	Adoptée	Voix pour : 38 196 847 (100 %) Voix contre : 0 Abstentions : 0
10. Approbation des éléments de rémunération versée ou attribuée à Christophe Grignon, membre du directoire au titre de l’exercice 2019	Adoptée	Voix pour : 38 196 847 (100 %) Voix contre : 0 Abstentions : 0
11. Approbation des éléments de rémunération versée ou attribuée à Olivier Rousselière, membre du directoire au titre de l’exercice 2019	Adoptée	Voix pour : 38 196 847 (100 %) Voix contre : 0 Abstentions : 0
12. Approbation des éléments de rémunération versée ou attribuée au titre de l’exercice 2019 à David Chouraqui, ancien président du directoire	Adoptée	Voix pour : 38 196 847 (100 %) Voix contre : 0 Abstentions : 0
13. Approbation des éléments de rémunération versée ou attribuée au titre de l’exercice 2019 à Hervé de Galbert, ancien membre du directoire et directeur général	Adoptée	Voix pour : 38 196 847 (100 %) Voix contre : 0 Abstentions : 0
14. Approbation des éléments de rémunération versée ou attribuée au titre de l’exercice 2019 à Pascal Zératès, ancien membre du directoire et directeur général	Adoptée	Voix pour : 38 196 847 (100 %) Voix contre : 0 Abstentions : 0

Politique de rémunération des mandataires sociaux approuvée par l’assemblée générale mixte du 26 juin 2020 (extraits du document d’enregistrement universel 2019 déposé auprès de l’Autorité des marchés financiers le 6 avril 2020 sous le numéro D. 20-0256 et disponible sur le site internet de VIDELIO).

Lors de sa séance du 31 mars 2020, pour tenir compte de l’entrée en vigueur du nouveau dispositif prévu par l’ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019 et le décret n° 2019-1235 du 27 novembre 2019, le conseil de surveillance a revu la politique de rémunération des mandataires sociaux pour la mettre en conformité avec la loi nouvelle. Cette politique est présentée ci-dessous.

Le conseil de surveillance est l’organe de décision pour la détermination, la modification et la mise en œuvre de la politique de rémunération des mandataires sociaux (membres du conseil de surveillance et du directoire), sous réserve des pouvoirs attribués par la loi à l’assemblée générale des actionnaires. Le règlement intérieur du conseil de surveillance de même que celui du directoire contiennent des mesures destinées à prévenir ou gérer les conflits d’intérêts (cf. paragraphe 5 du présent rapport).

Afin de respecter l’intérêt social et contribuer à la stratégie commerciale ainsi qu’à la pérennité de la Société et du Groupe, la politique de rémunération a été déterminée par le conseil de surveillance sur la base des principes généraux suivants :

- Adaptation de la politique de rémunération à la Société et au Groupe et au contexte dans lequel ils évoluent ;
- Capacité à attirer, retenir et motiver des mandataires sociaux et notamment des dirigeants talentueux, performants et investis ;

- Capacité à répondre aux exigences attendues par les actionnaires et les autres parties prenantes, notamment en matière de performance et de responsabilité sociétale, et à prendre en compte les conditions de rémunération et d'emploi des salariés du Groupe (concernant ce point, voir également paragraphe 7 du rapport de gestion du directoire).

Ces principes généraux s'appliquent à l'ensemble des éléments composant la rémunération des mandataires sociaux :

Ainsi, la rémunération fixe des membres du directoire est fixée par le conseil de surveillance en tenant compte de l'historique de la rémunération du dirigeant, de son niveau de responsabilité, de son expérience et des pratiques en vigueur au sein du Groupe de même que des pratiques de marché. Au cas par cas, le conseil de surveillance peut autoriser le cumul du mandat avec un contrat de travail ou, le cas échéant, suspendre le contrat de travail pendant la durée du mandat social.

Concernant la rémunération variable des membres du directoire, elle est déterminée chaque année par le conseil de surveillance au vu des performances attendues du Groupe et des performances individuelles des bénéficiaires. Pour ce faire, son montant et sa structure se veulent incitatifs pour le directoire dans son ensemble et chaque membre pris individuellement avec des critères de performance financiers et non financiers :

- Critères de performance financiers : performance opérationnelle et financière du Groupe tels que, à titre d'exemples, objectifs de chiffre d'affaires, d'Ebit, d'Ebitda, de trésorerie, etc. déterminés sur la base du budget établi par le directoire et présenté au conseil de surveillance ; et
- Critères de performance non financiers : développement de l'esprit de groupe, esprit d'innovation, etc. ; les critères de performance non financiers peuvent comprendre une partie discrétionnaire.

Une quote-part du montant total de la rémunération variable est allouée à chaque critère ; cette quote-part constitue le plafond de rémunération variable pour le critère concerné. En outre, s'agissant des critères de performance financiers, il peut être également prévu une fourchette à l'intérieur de laquelle la quote-part de rémunération variable allouée au critère est versé proportionnellement en fonction du pourcentage de l'objectif atteint.

La rémunération variable est versée au cours de l'exercice social suivant celui au titre duquel la performance est évaluée. Conformément à l'article L. 225-82-2 du Code de commerce, le versement de la rémunération variable est conditionné à l'approbation par l'assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération des membres du directoire dans les conditions prévues à l'article L. 225-100 du Code de commerce (2ème volet du vote ex post – cf. ci-dessus). Compte tenu notamment du caractère annuel de la rémunération variable et du nombre de critères applicables, le conseil de surveillance n'a pas souhaité instaurer de report ou cas de restitution.

S'agissant des avantages en nature, la politique de rémunération intègre la possibilité d'octroyer aux membres du directoire les avantages en nature usuels (voiture de fonction, prise en charge des primes d'assurance chômage mandataire social, mise à disposition d'équipement type smartphone, tablettes, PC, etc.) ainsi que, pour les membres détachés à l'étranger ou expatriés, les avantages complémentaires usuels (logement de fonction, participation aux frais de déménagement et de scolarité des enfants, prise en charge de la prévoyance spécifique, etc.).

Sauf exception (telle que le fait que le mandataire social en bénéficiait dans un précédent emploi ou mandat), il n'est pas prévu la possibilité de mettre en place des régimes de retraite type « retraite chapeau ».

La politique de rémunération élaborée par le conseil de surveillance inclut la possibilité d'octroyer aux membres du directoire, au cas par cas et dans le respect des principes généraux mentionnés ci-dessus, des indemnités de départ ainsi que des indemnités en contrepartie d'une clause de non-concurrence. Concernant celles-ci, conformément aux dispositions du III de l'article R. 225-56-1 du Code de commerce, leur versement est exclu si le mandataire fait valoir ses droits à la retraite.

Le conseil de surveillance a également intégré la possibilité de mettre en place des plans d'options de souscription ou d'achat d'actions et/ou des plans d'attribution gratuite d'actions qui comprendront, pour les mandataires sociaux éligibles, s'ils sont mis en place, une part incitative à moyen/long terme par l'inclusion de conditions de performance ainsi que de périodes d'acquisition et/ou de conservation.

De même, le conseil de surveillance a inclus dans la politique de rémunération la possibilité d'octroyer des rémunérations exceptionnelles aux mandataires sociaux dans les conditions suivantes :

- S'agissant des membres du directoire, en cas de réalisation d'opérations exceptionnelles (telles que croissance externe, signature de contrats significatifs, etc.), étant précisé que les rémunérations exceptionnelles ne pourront pas excéder 50 % de la rémunération fixe et variable du membre concerné ;
- S'agissant des membres du conseil de surveillance, pour des missions qui leur seraient confiées par le conseil de surveillance dans le respect des dispositions de l'article L. 225-84 du Code de commerce.

Plus généralement en ce qui concerne les membres du conseil de surveillance, la politique de rémunération en vigueur est reconduite. Ainsi la répartition de la rémunération allouée par l'assemblée générale ordinaire annuelle (correspondant aux anciens jetons de présence) est déterminée sur la base des critères suivants (voir également paragraphe 1.2 du présent rapport) :

- La rémunération tient compte de l'assiduité des membres du conseil de surveillance et membres des comités et comporte une part variable,
- Les membres des comités ont droit à une rémunération supplémentaire,
- Le montant de la rémunération doit être adapté au niveau de responsabilité et au temps consacré à l'exercice du mandat,
- Aucune rémunération n'est versée aux membres du conseil de surveillance représentant les principaux actionnaires (i.e. ceux dont la participation directe ou indirecte en capital ou en droits de vote est supérieure à 15 %), à l'exception de rémunération pour des missions exceptionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 225-84 du Code de commerce.

Le conseil de surveillance a également décidé que le président et le vice-président du conseil de surveillance pourraient recevoir une rémunération au titre desdites fonctions.

La politique de rémunération décrite ci-dessus s'applique aux mandataires sociaux (membres du conseil de surveillance et membres du directoire) en fonction. Elle est également applicable aux nouveaux mandataires qui viendraient à être nommés entre deux assemblées générales.

Le conseil de surveillance se réserve le droit de déroger à l'application de la politique de rémunération conformément au deuxième alinéa du III de l'article L. 225-82-2 du Code de commerce si les trois conditions prévues par lesdites dispositions sont réunies :

- Existence de circonstances exceptionnelles,
- Limitation dans le temps de la dérogation,
- Nécessité de garantir la pérennité de la Société ou du Groupe.

En cas de mise en œuvre d'une telle dérogation, celle-ci pourra porter sur tous les éléments de la politique de rémunération et le conseil de surveillance devra justifier cette dérogation.

Conformément aux dispositions du II de l'article R. 225-56-1 du Code de commerce, figurent ci-dessous les éléments requis pour chaque mandataire social :

Eléments listés au II de l'article R. 225-56-1	
Eléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération et avantages de toute nature – Importance respective	<p>Membres du directoire :</p> <p>Jean-Philippe Melet (président du directoire) : Jean-Philippe Melet ne reçoit aucune rémunération fixe, variable ou exceptionnelle ni ne bénéficie d'aucun avantage de la part de la Société ou du Groupe (cf. paragraphe 6.1.2 du présent rapport).</p> <p>Guillaume Durieux (membre du directoire et directeur général) : Guillaume Durieux bénéficie d'une rémunération fixe annuelle et d'une rémunération variable déterminées conformément à la politique de rémunération. Aucune rémunération exceptionnelle ne lui a été attribuée jusqu'à présent mais une telle rémunération pourrait lui être allouée dans les conditions décrites ci-dessus. Au titre des avantages en nature, il bénéficie d'une voiture de fonction et de la prise en charge des primes de l'assurance chômage mandataire social. (Voir paragraphe 3.2 pour les montants versés ou attribués au titre de l'exercice 2019.)</p> <p>Christophe Grignon : Christophe Grignon ne reçoit aucune rémunération de la part de la Société. Il est rémunéré au titre de son contrat de travail conclu avec la société Harbour Marine Systems Inc. Aucune rémunération exceptionnelle ne lui a été attribuée jusqu'à présent mais une telle rémunération pourrait lui être allouée dans les conditions décrites ci-dessus. (Voir paragraphe 3.2 pour les montants versés ou attribués au titre de l'exercice 2019.)</p> <p>Olivier Rousselière : Olivier Rousselière ne reçoit aucune rémunération de la part de la Société ou du Groupe. Il est rémunéré au titre de son contrat de travail conclu avec la société Isis, société faisant partie de la chaîne de contrôle du Groupe. Aucune rémunération exceptionnelle ne lui a été attribuée jusqu'à présent mais une telle rémunération pourrait lui être allouée dans les conditions décrites ci-dessus. (Voir paragraphe 3.2 pour les montants versés ou attribués au titre de l'exercice 2019.)</p> <p>Membres du conseil de surveillance :</p> <p>Robert Léon (président du conseil de surveillance), Emmanuel André (vice-président du conseil de surveillance) et Cécile Hulaud (représentant permanent de Crozaloc au conseil de surveillance), en leur qualité de représentant d'actionnaires significatifs (cf. ci-dessus) ne reçoivent aucune rémunération au titre de leur mandat de membre du conseil de surveillance de la Société ni aucune autre rémunération de la part de la Société ou du Groupe.</p> <p>Geneviève Giard (membre du conseil de surveillance) et Christian Haas (représentant permanent de Comir au conseil de surveillance) reçoivent une rémunération (ancien jeton de présence) au titre de leur mandat dans les conditions précisées ci-dessus. (Voir paragraphe 1.4 pour les montants versés ou attribués au titre de l'exercice 2019.)</p>
Rémunération en actions / périodes d'acquisition et/ou de conservation – Contribution de la rémunération en actions à la politique de rémunération	Aucun système de rémunération en action n'est actuellement en place au sein de la Société.

Eléments listés au II de l'article R. 225-56-1	
Période de report – Restitution de rémunération variable	Comme indiqué ci-dessus, le conseil de surveillance n'a pas inclus dans la politique de rémunération de période de report ou de possibilité de demander la restitution d'une rémunération variable.
Critères de nature financière et non financière conditionnant l'attribution des éléments de rémunération variable – Contribution de ces critères aux objectifs de la politique de rémunération	<p>Membres du directoire : Voir ci-dessus.</p> <p>Membres du conseil de surveillance : Voir ci-dessus.</p>
Durée du mandat, et le cas échéant, des contrats de travail ou de prestations de service – Période de préavis et conditions de révocation ou résiliation applicables	<p>Membres du directoire : La durée du mandat de Jean-Philippe Melet, Guillaume Durieux, Christophe Grignon et Olivier Rousselière correspond à celle du directoire qui expirera en juin 2021. Ils sont révocables de leur mandat au sein du directoire dans les conditions prévues par la loi par l'assemblée générale ou le conseil de surveillance. Ils peuvent démissionner de leur mandat à tout moment. S'agissant du contrat de travail liant Christophe Grignon à la société aHarbour Marine Systems Inc., celui-ci est à durée indéterminée et soumis au droit de l'Etat de Floride (USA). En ce qui concerne le contrat de travail conclu entre Olivier Rousselière et la société Isis, il a durée indéterminée. En cas de démission, le préavis applicable est de 3 mois. (Voir paragraphe 6.1.2 du présent rapport pour des informations concernant la convention de prestations de services conclue entre le GIE VIDELIO Management et JPM Consulting.)</p> <p>Membres du conseil de surveillance : La durée du mandat des membres du conseil de surveillance est d'une année ; elle expire à l'issue de l'assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expire le mandat. Ils sont révocables par l'assemblée générale dans les conditions prévues par la loi et peuvent démissionner à tout moment de leur mandat.</p>
Caractéristiques principales et conditions de résiliation des engagements correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités de rupture ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou d'un changement de fonction ou postérieurement à celles-ci, ou des droits conditionnels octroyés au titre d'engagements de retraite à prestations définies	<p>Membres du directoire : A l'exception de Guillaume Durieux qui bénéficie d'une indemnité de rupture (correspondant à une année de rémunération brute (primes incluses), calculée sur la base des 12 derniers mois précédant le départ de Guillaume Durieux) dans les conditions décrites au paragraphe 3.2.3.2 du présent rapport, aucun des autres membres du directoire ne bénéficie d'une telle indemnité (voir toutefois paragraphe 6.1.2 du présent rapport concernant les modalités de rupture de la convention de prestations de services conclues entre JPM Consulting et le GIE VIDELIO Management). Aucun membre du directoire ne bénéficie d'engagements de retraite à prestations définies.</p> <p>Membres du conseil de surveillance : Aucun membre du conseil de surveillance ne bénéficie de la part de la Société ou du Groupe d'indemnités de rupture ou d'engagements de retraite à prestations définies.</p>
Critères de performance auxquels est soumis le versement de l'indemnité de rupture	Le versement de l'indemnité de rupture allouée à Guillaume Durieux est soumis à l'atteinte du critère de performance décrit au paragraphe 3.2.3.2 du présent rapport.

Les informations concernant chaque mandataire social prévues à l'article à l'article L. 225-37-3 I du Code de commerce figurent dans le Document d'Enregistrement Universel 2019 (pages 207 à 216 incluses).