



Eléments de rémunération publiés en application du Code de Gouvernement d'Entreprise AFEP-MEDEF

Décisions du Conseil du 27 janvier 2020

1. Rémunération 2020 de Jean Mouton, Président du Conseil d'administration

Sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et du Gouvernement d'entreprise, le Conseil a décidé de reconduire à l'identique au titre de l'année 2020 la rémunération fixe de Jean Mouton d'un montant de 250 000 euros, sans rémunération variable ni aucun autre avantage.

2. Rémunération 2020 de Christopher Guérin, Directeur Général

Sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et du Gouvernement d'entreprise, le Conseil a reconduit à l'identique la rémunération fixe du Directeur Général au titre de l'année 2020 à 600 000 euros, ainsi que la part variable.

Pour 2020, le taux cible de rémunération variable annuelle de Christopher Guérin représentera 100% de sa rémunération fixe annuelle et sera déterminée à hauteur de 60% en fonction de l'atteinte d'objectifs collectifs et à hauteur de 40% en fonction de l'atteinte d'objectifs individuels précis et préétablis. La rémunération variable 2020 de Christopher Guérin pourra varier en fonction de la réalisation des objectifs fixés par le Conseil d'administration, entre 0% et 150% de sa rémunération annuelle fixe.

Le Conseil d'Administration a décidé de fixer les objectifs financiers de la part collective ainsi que leur poids relatif comme suit : (1) retour sur capitaux employés (ROCE) : 25%, (2) EBITDA : 50% et (3) Operating Free Cash Flow : 25%.

Les montants cibles des objectifs retenus sont ceux du budget 2020. En outre, si le Free Cash Flow est négatif, aucune part collective de la rémunération variable ne sera versée au titre de l'Operating Free Cash Flow.

Le Conseil d'Administration a également décidé de fixer les objectifs individuels ainsi que leur poids relatif comme suit :

1. Ancrer les changements de la transformation en interne, atteindre les objectifs du plan de transformation (y compris la haute tension terrestre), et atteindre un objectif de revenu net de 80 millions d'euros ajusté de l'impact de l'exposition CORE et des résultats des opérations de change. En dessous de 40 millions d'euros, la réalisation sera de 0 : 25%,
2. Déploiement et supervision de projets visant à améliorer l'efficacité opérationnelle, suivi et contrôle des coûts y afférents (tous les chantiers de travail et projet de déploiement de l'investissement à Charleston) : 20%,
3. Mise à jour du plan stratégique au-delà de 2021, pour préparer la prochaine séquence à présenter au marché lors d'une journée des investisseurs qui se tiendra au troisième trimestre 2020 : 20%,
4. Déploiement de la RSE, poursuite du déploiement de la scorecard RSE : 15%,
5. Finaliser l'évaluation des dirigeants des Business Units et préparer le développement en conséquence. Renforcer le plan de succession pour les cadres dirigeants. Définir une nouvelle définition de mission, une nouvelle culture et de nouvelles valeurs pour le groupe : 20%.