



**Eléments de rémunération du Président – Directeur Général publiés en application du Code de Gouvernement d'Entreprise AFEP-MEDEF et du Règlement Intérieur du Conseil d'administration**

---

Le Conseil d'Administration du 6 février 2013 a pris les décisions suivantes concernant la rémunération de Frédéric Vincent en tant que Président-Directeur Général, sur proposition du Comité des Nominations, des Rémunérations et du Gouvernement d'Entreprise :

---

Constatation du taux de réalisation des objectifs quantitatifs en 2012	Le taux de réalisation des objectifs quantitatifs liés à la performance financière du Groupe pour 2012, applicable à la détermination de la part variable de la rémunération des cadres-dirigeants du Groupe et du Président-Directeur Général, s'élève à 28,9%.
--	--

---

Fixation de la part variable au titre de 2012	La part variable de la rémunération du Président-Directeur Général au titre de 2012 peut varier entre 0% et 150% de la part fixe de la rémunération et est déterminée à hauteur de 65% en fonction de l'atteinte d'objectifs quantitatifs et à hauteur de 35% en fonction de l'atteinte d'objectifs qualitatifs précis et préétablis.
---	---

Les trois objectifs quantitatifs, communs avec tous les cadres dirigeants du Groupe pour la détermination de la part variable de leur rémunération, portaient sur la marge opérationnelle (poids respectif 60%), le besoin en fonds de roulement (poids respectif 30%) et la rentabilité des capitaux employés (poids respectif 10%).

Compte tenu du taux de réalisation des objectifs quantitatifs et du taux de réalisation des objectifs qualitatifs pour 2012, la rémunération variable versée au Président-Directeur Général au titre de 2012 s'élève à 430 280 euros.

---

Détermination de la rémunération fixe et variable 2013	Le Conseil a décidé de maintenir à l'identique les conditions de la part fixe de la rémunération en 2013 du Président-Directeur Général, à savoir une rémunération annuelle fixe de 800 000 euros (inchangée depuis 2011).
--	--

---

---

La part variable de la rémunération au titre de 2013, versée en 2014, pourra varier entre 0% à 150% de la part fixe de la rémunération.

La part des objectifs quantitatifs est augmentée à 70% et sera assise sur trois objectifs financiers dont le poids relatif est le suivant : (1) marge opérationnelle : 50%, (2) besoin en fonds de roulement : 30% et (3) free cash flow : 20%.

La part des objectifs qualitatifs (préétablis) est de 30%.

---

Plan d'options n°8 : conditions de performance à remplir sur la quatrième période d'acquisition des droits

Les conditions de performance à remplir pour l'exercice des options attribuées aux membres du Comité Exécutif (dont le Président-Directeur Général) sont remplies sur la quatrième et dernière période d'acquisition des droits.

En conséquence, les droits attachés aux options acquises au 25 novembre 2012 sont confirmés.

---