

Rapport sur les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables aux dirigeants mandataires sociaux

Le présent rapport sur la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux de SRP Groupe (la « Société ») décrit les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables aux dirigeants mandataires sociaux à raison de leur mandat.

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, les principes et critères présentés dans le présent rapport sont soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires du 27 juin 2019.

I. Principes et critères de détermination et de répartition de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux, soit Messieurs Thierry Petit et David Dayan, en leurs qualités respectives de Président-directeur général et Directeur général délégué de la Société à la date du présent rapport, est approuvée par le Conseil d'administration après examen et avis du Comité des nominations et rémunérations. Le Conseil d'administration fait application des recommandations du Code AFEP/MEDEF, révisé en juin 2018, relatives à la rémunération des dirigeants mandataires sociaux des sociétés cotées. Dans ce contexte, le Conseil d'administration fixe les principes de détermination de la rémunération du Président-directeur général et du Directeur général délégué de la Société en veillant tout particulièrement au respect des principes suivants :

- Principe d'équilibre et de mesure : il est veillé à ce que chaque élément de la rémunération du Président-directeur général et du Directeur général délégué soit clairement motivé et qu'aucun de ces éléments ne soit disproportionné.
- Principe de compétitivité : il est veillé à ce que la rémunération du Président-directeur général et du Directeur général délégué soit compétitive, notamment par le biais d'enquêtes sectorielles de rémunération.
- Principe d'alignement des intérêts : la politique de rémunération constitue à la fois un outil de gestion destiné à attirer, motiver et retenir les talents nécessaires à l'entreprise mais répond également aux attentes des actionnaires et des autres parties prenantes de l'entreprise notamment en matière de lien avec la performance.
- Principe de performance : la rémunération du Président-directeur général et du Directeur général délégué est étroitement liée à la performance de l'entreprise, notamment au moyen d'une rémunération variable mesurée chaque année. Le paiement de cette partie variable est subordonné à la réalisation d'objectifs (tant économiques que personnels) simples et mesurables, étroitement liés aux objectifs du Groupe et régulièrement communiqués aux actionnaires. Il est précisé que ces éléments variables annuels n'entraînent aucun paiement minimum garanti, et reposent sur des critères de performance opérationnels lisibles et exigeants.

La rémunération du Président-directeur général et du Directeur général délégué comprend une part fixe et une part variable sur la base d'un certain nombre d'objectifs déterminés sur une base annuelle. À la fin de chaque exercice, le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, fixe le montant de la rémunération fixe annuelle brute du Président-directeur général et du Directeur général délégué pour l'exercice suivant ainsi que le plafond de leur rémunération annuelle variable au titre de l'exercice suivant et les critères quantitatifs sur la base de laquelle cette dernière sera calculée. Au début de chaque exercice, le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, détermine le montant de la rémunération annuelle variable du Président-directeur général et du Directeur général délégué due au titre de l'exercice précédent en fonction

des résultats de l'exercice précédent et de la réalisation de ses objectifs quantitatifs et qualitatifs, et fixe les objectifs de la partie qualitative de leur rémunération annuelle variable au titre de l'exercice en cours.

II. Eléments composant la rémunération des dirigeants mandataires sociaux

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux comprend :

1. Une rémunération fixe

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, détermine la rémunération annuelle fixe du Président-directeur général et du Directeur général délégué au regard notamment d'une étude détaillée des rémunérations fixes et variables des dirigeants de sociétés comparables réalisée par la Société.

La part fixe annuelle brute de la rémunération du Président-directeur général et du Directeur général délégué a été fixée pour chacun d'eux par le Conseil d'administration du 13 mars 2019 à 336 000 euros pour 2019, soit le même montant que celui retenu tant en 2018 qu'en 2017 et 2016.

2. Une rémunération variable

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, détermine la rémunération annuelle variable du Président-directeur général et du Directeur-Général délégué sur la base de critères quantitatifs et qualitatifs. Pour 2019, le Conseil d'administration du 13 mars 2019, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, a décidé de soumettre à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires prévue le 27 juin 2019 une résolution fixant les critères de détermination et d'attribution de la rémunération variable au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2019 comme suit :

- pour 50 % de la rémunération variable annuelle, en fonction du niveau d'atteinte de la croissance du chiffre d'affaires consolidé réalisée par le Groupe au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2019 par rapport à l'exercice clos le 31 décembre 2018, comparé à un objectif cible de croissance du chiffre d'affaires consolidé 2019,
- pour 50 % de la rémunération variable annuelle, en fonction du niveau d'atteinte de l'EBITDA consolidé réalisé au cours de l'exercice 2019 par rapport à un objectif cible d'EBITDA consolidé,
- étant précisé qu'une surperformance de l'un des deux premiers critères visés ci-dessus pourra compenser l'éventuelle sous-performance des autres critères.

La rémunération variable annuelle ne peut excéder un montant de 180 000 euros (dont 30 000 euros en cas d'atteinte à 120 % des objectifs), soit environ 54 % de la rémunération fixe annuelle.

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, le versement de la rémunération variable est conditionné à l'approbation par une assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération du président-directeur général dans les conditions prévues à l'article L. 225-100 du Code de commerce.

3. Attribution d'actions gratuites

Depuis l'admission des actions de la Société aux négociations sur Euronext Paris en octobre 2015, le Groupe mène une politique de rémunération ayant pour objectif de fidéliser et motiver les talents du Groupe et d'associer les cadres et salariés à ses performances, notamment grâce à l'attribution gratuite d'actions qui sont liées à la stratégie long terme du Groupe. Le Groupe peut attribuer des actions gratuites aux dirigeants mandataires sociaux et aux cadres dirigeants, ainsi qu'à des cadres supérieurs, expatriés et collaborateurs dont le Groupe souhaite reconnaître les performances et l'engagement.

Parmi les mandataires sociaux, seul le Président Directeur général, Monsieur Thierry Petit, a bénéficié de telles attributions d'actions gratuites par le passé. Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2018, aucune attribution d'actions gratuites n'est intervenue au bénéfice des mandataires sociaux. Pour plus de détails sur les actions gratuites détenues par les mandataires sociaux, le lecteur est invité à se reporter 15.1.5.3 « Historique des attributions d'actions gratuites » du document de référence 2018 de la Société.

Afin de pouvoir continuer à disposer d'un dispositif d'encouragement de l'actionnariat salarié et/ou d'intéressement des dirigeants mandataires sociaux, l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires du 27 juin 2019 est appelée à renouveler la délégation financière autorisant le Conseil d'administration à attribuer des actions gratuites aux salariés et mandataires sociaux du Groupe pour une durée de trente-huit mois à compter du jour de l'assemblée (23^{ème} résolution).

Aux termes de la 23^{ème} résolution soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires du 27 juin 2019, il est proposé à l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires d'autoriser le Conseil d'administration, en application de l'article L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce, et sous certaines conditions, à attribuer au bénéfice des membres du personnel qu'il déterminera parmi les salariés et éventuellement les dirigeants mandataires sociaux de la Société et des sociétés qui lui sont liées, des actions gratuites existantes ou à émettre qui ne pourront donner droit à un nombre total d'actions supérieur à 3 % du capital social au jour de la décision du Conseil d'administration, étant précisé que le nombre total d'actions existantes ou à émettre attribuées en vertu de cette délégation aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs de la Société ne pourra représenter plus de 1,5% des actions attribuées gratuitement en vertu de cette délégation.

Il est en outre prévu que :

- l'attribution gratuite des actions à leurs bénéficiaires deviendra définitive au terme d'une période d'acquisition dont la durée ne pourra pas être inférieure à celle exigée par les dispositions légales applicables au jour de la décision d'attribution (soit, à ce jour, un an) ;
- les actions définitivement acquises seront soumises, à l'issue de la période d'acquisition susmentionnée, à une obligation de conservation dont la durée ne pourra pas être inférieure à celle exigée par les dispositions légales applicables au jour de la décision d'attribution (soit, à ce jour, un an) ; toutefois, cette obligation de conservation pourra être supprimée par le Conseil d'administration pour les actions attribuées gratuitement dont la période d'acquisition aura été fixée à une durée d'au moins deux ans ;
- étant précisé que l'acquisition définitive des actions attribuées gratuitement et la faculté de les céder librement interviendront néanmoins avant l'expiration de la période d'acquisition ou, le cas échéant, de l'obligation de conservation, en cas d'invalidité du bénéficiaire correspondant au classement dans la deuxième ou troisième catégorie prévue à l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale, ou cas équivalent à l'étranger ;

Il est notamment prévu que l'attribution définitive des actions attribuées gratuitement au profit des dirigeants mandataires sociaux exécutifs de la Société sera soumise en totalité à l'atteinte de conditions de performance fixées par le Conseil d'administration.

4. Options de souscription ou d'achat d'actions

Depuis 2010, aucune attribution d'option de souscription ou d'achat d'actions n'est intervenue au bénéfice d'un dirigeant mandataire social.

Aucune option de souscription ou d'achat d'action n'a été levée par un dirigeant mandataire social au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2018.

5. Avantages en nature

Messieurs David Dayan et Thierry Petit bénéficient chacun d'un véhicule de fonction.

6. Régime de retraite

Messieurs David Dayan et Thierry Petit ne bénéficient pas de régime de retraite supplémentaire.

7. Indemnités de départ et de non-concurrence

Messieurs David Dayan et Thierry Petit ne bénéficient pas d'indemnité ou avantages dus ou susceptibles d'être dus en raison de la cessation ou du changement de leurs fonctions.

III. Tableau de synthèse des principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables au Président-directeur général et Directeur général délégué

Eléments de rémunération	Principe	Critères de détermination
Rémunération fixe	Le Président-directeur général et le Directeur général délégué perçoivent une rémunération fixe en douze mensualités.	Le montant annuel brut est fixé à 336 000 euros pour l'exercice 2019.
Rémunération variable	Le Président-directeur général et le Directeur général délégué perçoivent une rémunération variable déterminée au vu des performances du Groupe. Cette rémunération est versée au cours de l'exercice social suivant celui au titre duquel les performances ont été constatées. Conformément aux dispositions de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, le versement de la rémunération variable est conditionné à l'approbation par une assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération du président-directeur général dans les conditions prévues à l'article L. 225-100 du Code de commerce.	Cette composante de la rémunération est directement liée à la performance du Groupe puisque le montant définitivement attribués au Président-directeur général et au Directeur Général délégué, est fonction des performances du Groupe en matière de croissance du chiffre d'affaires consolidé et de l'EBITDA consolidé. La rémunération variable annuelle ne peut excéder un montant de 180 000 euros (dont 30.000 euros en cas d'atteinte à 120 % des objectifs), soit environ 54 % de la rémunération fixe annuelle.
Rémunération long terme (actions de performance)	Le Président-directeur général et le Directeur général délégué peuvent bénéficier d'actions gratuites, dont l'attribution définitive est soumise en totalité à l'atteinte de conditions de performance fixées par le Conseil d'administration.	Le nombre d'actions attribuées gratuitement aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs de la Société ne pourra représenter plus de 1,5% du nombre d'actions attribuées gratuitement par la Société au bénéfice des membres du personnel (salariés et éventuellement dirigeants mandataires sociaux de la Société) lequel est plafonné à 3 % du capital social au jour de la décision du Conseil d'administration.
Rémunération long terme (options de souscription ou d'achat d'actions)	N/A	N/A
Régime de retraite	N/A	N/A
Indemnité de départ	N/A	N/A

Avantage nature	en	Le Président-directeur général et le Directeur général délégué bénéficient d'un véhicule de fonction.	N/A
--------------------	----	--	-----