

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 14 juin 2018.

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, modifié en novembre 2016, 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 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 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 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 12 avril 2018 à 336 000 euros pour 2018, soit le même montant que celui retenu tant en 2017 qu'en 2016.

2. Une rémunération variable

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité 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 2018, le Conseil d'administration du 12 avril 2018, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, a décidé de soumettre à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires prévue le 14 juin 2018 une résolution fixant les critères de détermination et d'attribution de la rémunération variable au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2018 comme suit :

- pour 33 1/3 % de la rémunération variable annuelle, en fonction du niveau d'atteinte du chiffre d'affaires consolidé réalisé au cours de l'exercice écoulé par rapport à l'objectif cible de chiffre d'affaires consolidé,
- Ce critère sera atteint à 100 % si la croissance réalisée au titre de 2018 atteint 755 M€; il sera atteint à 50% si la croissance réalisée au titre de 2018 atteint 679,5 M€ (soit 90% de 755M€) et sera calculé par interpolation linéaire entre ces deux bornes ; il ne sera pas atteint s'il est inférieur à 679,5 M€.
- pour 33 1/3 % de la rémunération variable annuelle, en fonction du niveau d'atteinte de l'EBITDA consolidé réalisé au cours de l'exercice écoulé par rapport à l'objectif cible de l'EBITDA consolidé,
- Ce critère sera atteint à 100 % si l'EBITDA 2018 atteint 3,3 % de marge d'EBITDA ; il sera atteint à 50% si l'EBITDA 2018 atteint 3 % de marge d'EBITDA (soit 90 % de 3,3%) et sera calculé par interpolation linéaire entre ces deux bornes ; il ne sera pas atteint s'il est inférieur à 3% de marge d'EBITDA.
- pour 33 1/3 % de la rémunération variable annuelle, en fonction de la mise en œuvre du plan de performance 2018-2020, incluant : 1) l'e renforcement des équipes achats et de l'approche commerciale, 2) "amélioration de l'efficacité opérationnelle, 3) la transition d'une approche marketing centrée sur le recrutement de nouveaux acheteurs vers une stratégie tournée vers l'engagement des membres, la fidélisation et la préférence de marque et 4) l'internalisation d'une partie des activités logistiques. Ces objectifs seront évalués de façon discrétionnaire par le comité des nominations et des rémunérations.
- 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.

3. Attribution d'actions gratuites

A la rémunération annuelle s'ajoute l'attribution d'actions de performance dont l'acquisition définitive est soumise à des critères de performance du Groupe. Parmi les mandataires sociaux, seul le Président Directeur général, Monsieur Thierry Petit, a bénéficié de telles attributions 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.

Le 25 septembre 2015, l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires de la Société a, aux termes de sa cinquième résolution, autorisé le Conseil d'administration, sous certaines conditions, à attribuer gratuitement des actions existantes ou à émettre, au bénéfice des mandataires sociaux ou des membres du personnel salarié de la Société ou des sociétés ou groupements qui lui sont liés dans les conditions prévues à l'article L.225-197-2 du Code de commerce, et ce dans la limite de 3,72% du capital social au jour de la décision du Conseil d'administration.

En vertu de l'autorisation conférée par la cinquième résolution de l'Assemblée générale ordinaire et extraordinaire du 25 septembre 2015, le Conseil d'administration a, lors de ses réunions du 25 septembre 2015 (Plan 1) et du 29 octobre 2015 (Plan 2), procédé à l'attribution d'actions gratuites de la Société au bénéfice de mandataires sociaux et membres du personnel salarié de la Société et de ses filiales.

Description du Plan 1 mis en place par le Conseil d'administration du 25 septembre 2015

Le Conseil d'administration de la Société a procédé le 25 septembre 2015 à l'attribution gratuite d'un nombre total de 625 000 actions¹ de la Société à Monsieur Thierry Petit, Directeur Général délégué de la Société.

La valeur des actions gratuites attribuées par le Conseil d'administration du 25 septembre 2015 s'élevait à 17,62 euros (prix de l'action à la date d'attribution).

La date d'attribution définitive des actions gratuites attribuées par le Conseil du 25 septembre 2015 avait été fixée par le Conseil au 25 septembre 2016 sous réserve que Thierry Petit conserve la qualité de mandataire social de la Société de façon continue et ininterrompue jusqu'à cette date. Le plan comportait également les exceptions habituelles à la condition de présence et à la période de conservation des actions gratuites (décès, incapacité et, concernant la période de conservation, offre publique) et un principe d'ajustement en cas d'opérations affectant le capital social de la Société tel que prévu par la loi.

A compter de la date d'attribution définitive des actions et sous réserve de la satisfaction des conditions susvisées, il était prévu que Thierry Petit devienne propriétaire des actions qui lui ont été attribuées gratuitement et dispose de tous les droits d'actionnaire. Une période de conservation d'un an à compter du 25 septembre 2016 s'en est suivie, pendant laquelle Thierry Petit n'a pas pu céder les actions qui lui avaient été définitivement attribuées. Les actions au titre de cette attribution ont été définitivement acquises par Monsieur Petit.

¹ Ce nombre d'actions gratuites tient compte de la décision du Conseil d'administration du 15 octobre 2015 constatant l'ajustement des droits des bénéficiaires d'actions gratuites à la suite du regroupement d'actions

Thierry Petit devra conserver au nominatif jusqu'à la date de cessation de ses fonctions de Président-Directeur Général ou de Directeur Général délégué, un nombre d'actions de la Société correspondant à 25 % des actions gratuites définitivement acquises.

Le Plan 1 mis en place par le Conseil d'administration du 25 septembre 2015 ne prévoyait pas de conditions de performance, dans la mesure où cette attribution, qui précédait l'introduction en bourse de la Société, mettait en œuvre une intention ancienne des actionnaires fondateurs de mettre en place des instruments permettant un rééquilibrage relatif des participations détenues par les deux principaux actionnaires fondateurs visant à refléter plus adéquatement l'équilibre dans leurs contributions respectives aux performances de la Société préalablement à son introduction en bourse.

Description du Plan 2 mis en place par le Conseil d'administration du 29 octobre 2015

Le Conseil d'administration de la Société a procédé le 29 octobre 2015 à l'attribution gratuite d'un nombre total de 350 585 actions de la Société, dont 100 000 actions de performance au profit de Monsieur Thierry Petit, Directeur Général délégué de la Société.

La valeur des actions gratuites attribuées par le Conseil d'administration du 29 octobre 2015 s'élève à 17,62 euros (prix de l'action à la date d'attribution).

La date d'attribution définitive des actions gratuites attribuées par le Conseil du 29 octobre 2015 avait été fixée par le Conseil d'administration au 29 octobre 2017 sous réserve que (a) pour Monsieur Thierry Petit de conserver la qualité de mandataire social de la Société de façon continue et ininterrompue jusqu'à cette date et (b) que les critères de performance applicables à la totalité des actions de performance attribuées à Monsieur Thierry Petit soient atteints. Les critères de performance étaient liés à la croissance du chiffre d'affaires consolidé réalisé par le Groupe au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016 par rapport au chiffre d'affaires consolidé réalisé par le Groupe au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015, et au niveau d'EBITDA consolidé atteint par le Groupe au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016 par rapport au chiffre d'affaires consolidé réalisé par le Groupe au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015.

Le plan comportait également les exceptions habituelles à la condition de présence et à la période de conservation des actions gratuites (décès, incapacité et, concernant la période de conservation, offre publique) et un principe d'ajustement en cas d'opérations affectant le capital social de la Société tel que prévu par la loi.

A compter de la date d'attribution définitive des actions et sous réserve de la satisfaction des conditions susvisées, il était prévu que Thierry Petit devienne propriétaire des actions qui lui ont été attribuées gratuitement et dispose de tous les droits d'actionnaire. Une période de conservation d'un an à compter du 29 octobre 2017 s'ensuit, pendant laquelle Thierry Petit ne peut pas céder les actions qui lui auront été définitivement attribuées. Le nombre d'actions définitivement acquis par Monsieur Petit au titre de cette attribution est précisé ci-dessous.

Thierry Petit devra conserver au nominatif jusqu'à la date de cessation de ses fonctions de Président-Directeur Général ou de Directeur Général délégué, un nombre d'actions de la Société correspondant à 25 % des actions gratuites définitivement acquises.

Attributions d'actions gratuites au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2017

Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2017, aucune attribution d'actions gratuites n'est intervenue au bénéfice des mandataires sociaux. Monsieur Thierry Petit a cependant acquis définitivement en fin d'année 73 546 des 100 000 actions gratuites qui lui avaient été attribuées par le Conseil d'administration du 29 octobre 2015 au titre du Plan 2 du conseil d'administration du 25 septembre 2015.

Les conditions de performance du Plan 2 du conseil d'administration du 25 septembre 2015 étaient liées (i) à la croissance du chiffre d'affaires consolidé réalisé par le Groupe au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016 par rapport au chiffre d'affaires consolidé réalisé par le Groupe au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015, et (ii) au niveau d'EBITDA consolidé atteint par le Groupe au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016 par rapport au chiffre d'affaires consolidé réalisé par le Groupe au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015.

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

Le Conseil d'administration du 5 août 2010 a mis en place des plans d'options de souscription (Plan 1) ou d'achat d'actions (Plan 2) au profit de Monsieur Thierry Petit.

Dans le cadre du Plan 1, l'acquisition des droits a été immédiate à la date de constitution de la Société et de réalisation des apports, soit en 2010. Le Plan 2, lui, prévoit l'acquisition des droits de manière progressive, sur une période de 4 ans, assortie d'une condition de présence. Les Plans 1 et 2 prévoient tous deux un prix d'exercice de 4 euros.

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-185 du Code de commerce, le Conseil d'administration du 5 août 2010 a décidé que la quantité d'actions résultant de l'exercice des options d'achat que Thierry Petit sera tenu de conserver au nominatif pendant la durée de son mandat de Président Directeur Général devra représenter 10 % du montant de la plus-value d'acquisition nette réalisée par lui au moment de l'exercice desdites options 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 2017.

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 2018.

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 a bénéficié en 2015 et 2016 d'allocations conditionnelles d'actions de la Société, qui ont désormais été acquises dans les proportions indiqués ci-dessus.	Le nombre d'actions attribuées gratuitement transférées en pleine propriété à chaque bénéficiaire à l'issue de la période d'acquisition varie, s'agissant du Plan 2 du 29 octobre 2015, en fonction du niveau d'atteinte des objectifs détaillés au paragraphe 3 ci-dessus.
Rémunération long terme (options de souscription ou d'achat d'actions)	Le Président Directeur général a bénéficié en 2010 de deux attributions d'options de souscription et d'achat d'actions de la Société.	L'acquisition des droits est prévue de manière progressive, les options étant exerçables sur une période de 4 ans, assortie d'une condition de présence, moyennant un prix de souscription ou d'achat de 4 euros ² .
Régime de retraite	N/A	N/A
Indemnité de départ	N/A	N/A
Avantage en nature	Le Président-directeur général et le Directeur général délégué bénéficient d'un véhicule de fonction.	N/A

² Les plans d'options de souscription et d'achat d'actions de la Société au profit du Président Directeur général, Monsieur Thierry Petit ont été mis en place en 2010 antérieurement à l'introduction en bourse de la Société intervenue en octobre 2015.