



Société Anonyme au capital de 3 098 035 Euros
Siège social : 7, avenue Albert Durand, 31700 Blagnac
335 218 269 R.C.S. Toulouse

Politique de rémunération

L'Assemblée Générale Mixte de SOGECLAIR du 14 mai 2020 a approuvé :

- La neuvième résolution - *Approbation de la politique de rémunération du Président Directeur Général,*
- La Dixième résolution - *Approbation de la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration*

Comme suit :

Résolutions	Total des voix exprimées (voix pour et contre)	Nombre d'actions	Proportion du capital représentée ¹	Voix pour		Voix contre		Abstentions	
				Nombre	% des voix exprimées ²	Nombre	% des voix exprimées	Nombre	% des voix ³
9^{ème} résolution <i>Politique de rémunération du PDG</i>	4 339 307	2 388 834	80,76%	4 339 307	100%	-	-	-	-
10^{ème} résolution <i>Politique de rémunération des membres du Conseil d'Administration</i>	4 339 307	2 388 834	80,76%	4 339 307	100%	-	-	-	-

¹ Ce calcul est effectué sur la base du nombre d'actions ayant le droit de vote (retenu dans le cadre du calcul du quorum), à savoir 2 958 065 actions,

² Les voix exprimées ne comprennent pas celles attachées aux actions pour lesquelles l'actionnaire n'a pas pris part au vote, s'est abstenu ou a voté blanc ou nul.

³ Pourcentage des voix dont disposent les actionnaires présents, représentés ou ayant voté par correspondance

Politique de rémunération des mandataires sociaux telle que présentée dans le document d'enregistrement universel 2019 de SOGECLAIR (disponible sur le site www.sogeclair.com) :

24.1.3 Politique de rémunération des mandataires sociaux

Sur recommandation du comité des rémunérations et en tenant compte des recommandations du code Middledot, le conseil d'administration a établi une politique de rémunération pour chacun des mandataires sociaux, à savoir le Président Directeur Général et les membres du conseil d'administration. Cette politique répond aux exigences de conformité avec l'intérêt social de la société ; elle contribue à sa pérennité et s'inscrit pleinement dans sa stratégie industrielle et commerciale telle que décrite au paragraphe 6.4 "Stratégie et objectifs" du présent document d'enregistrement universel.

Aucun élément de rémunération, de quelque nature que ce soit, ne pourra être déterminé, attribué ou versé par la société, ni aucun engagement pris s'il n'est pas conforme à la politique de rémunération approuvée.

En cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'administration pourra déroger à la politique de rémunération si cette dérogation est temporaire, conforme à

l'intérêt social et nécessaire pour assurer la pérennité ou la viabilité de la société.

Sous réserve de respecter les conditions ci-après définies, le conseil pourra déroger de façon temporaire à l'application de la politique de rémunération du Président Directeur Général conformément au deuxième alinéa du III de l'article L. 225-37-2 concernant les seuls éléments de rémunération suivants : rémunération fixe, rémunération variable annuelle et rémunération exceptionnelle et les dérogations pourront consister en une augmentation ou une diminution de la rémunération concernée. Le conseil statuera sur recommandations du comité des rémunérations et vérifiera si cette dérogation est conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la société. Ces justifications seront portées à la connaissance des actionnaires dans le prochain rapport sur le gouvernement d'entreprise. Il est précisé que le Président Directeur Général ne participe pas aux délibérations et au vote sur ces questions.

En cas d'évolution de la gouvernance, la politique de rémunération de la société sera appliquée aux nouveaux mandataires sociaux, le cas échéant avec les adaptations nécessaires.

La détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération est réalisée par le conseil d'administration sur recommandations du comité des rémunérations. Le Président Directeur Général ne participe pas aux délibérations ni aux votes sur ces questions pour la partie le concernant.

Les conditions de rémunération et d'emploi des salariés ont été prises en compte par le Comité des rémunérations et le Conseil de la manière suivante :

- Instauration d'une référence au taux moyen annuel de progression des salaires des personnels cadres et non cadres en France, ce taux étant retenu pour l'ajustement annuel du salaire fixe du Président Directeur Général.
- Examen des ratios d'équité des 5 dernières années établi pour le personnel de SOGECLAIR SA.

Il est précisé que la durée des mandats des mandataires sociaux est précisée au paragraphe 24.1.1.1 du présent document.

24.1.3.1 Politique de rémunération des membres du Conseil d'Administration - Règles de répartition

Le Conseil d'Administration sur proposition du Comité des Rémunérations a décidé de fixer les règles de répartition du montant global des rémunérations à allouer aux membres du Conseil de la façon suivante :

- Répartition égalitaire entre chacun des membres considérant la forte implication de chacun d'eux dans les travaux du conseil.

Une rémunération exceptionnelle pourra par ailleurs être accordée aux administrateurs auxquels le Président Directeur Général confierait une mission spécifique nécessitant un investissement temps conséquent.

24.1.3.2 Politique de rémunération du Président Directeur Général - Critères de calcul ou circonstances d'établissement des éléments composant les rémunérations et avantages

Le Conseil d'administration a décidé de ne pas dissocier les fonctions de Président du Conseil et de Directeur Général de la société. En conséquence, seul le Président Directeur Général est dirigeant mandataire.

Il est rappelé que Monsieur Philippe Robardey bénéficie d'un engagement au terme duquel lui sera versée, en cas de cessation de ses fonctions de Directeur Général, sauf en cas d'échec ou de départ volontaire, une indemnité en fonction de sa rémunération fixe et proportionnelle calculée sur la base de la dernière période annuelle précédant la rupture de son mandat, sous condition de performance du résultat opérationnel augmenté des dotations aux amortissements et provisions de la société.

Monsieur Philippe Robardey n'est pas bénéficiaire d'options de souscription ou d'achat d'actions, d'actions attribuées gratuitement ou d'un régime de retraite à prestations définies.

La politique de rémunération du Président Directeur Général fixée par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations est la suivante :

- Une **rémunération fixe** ajustée annuellement sur le taux d'augmentation des salaires des personnels en France (cadres et non cadres) prévu au budget.
- Une **rémunération variable** comportant des objectifs quantitatifs et qualitatifs :
 - La part relative aux objectifs quantitatifs représente 110% à objectif atteint et est plafonnée à 165 % du salaire fixe. Les objectifs sont fondés sur 3 critères basés sur les comptes consolidés, aisément quantifiables et vérifiables. Ils sont notamment basés sur les critères de bilan, de compte de résultat et sur la performance commerciale. Ils contribuent aux objectifs de la société et correspondent ainsi à la politique de rémunération. Les objectifs quantitatifs ont vocation à être pérennes.

Le niveau de réalisation attendu pour l'année N a été préétabli par le conseil d'administration sur proposition du comité des rémunérations.

L'examen des taux de réussite est réalisé en N+1 et documenté par le comité des rémunérations, puis soumis au vote du conseil d'administration. Le Président Directeur Général ne participe pas à ce vote.

Le niveau de réalisation des critères quantitatifs n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité.

- La part relative aux objectifs qualitatifs est plafonnée à 50 % du salaire fixe. Les objectifs sont formalisés chaque année par le comité des rémunérations en tenant compte des enjeux industriels, commerciaux et humains auxquels est confrontée la société ; ils sont clairs, détaillés et variés (au moins 3 objectifs) et répondent au souci d'assurer la pérennité de la société. Ils ont été au nombre de 5 sur l'exercice 2019. Le comité a également statué sur 5 critères pour 2020 relatifs à des améliorations de performance opérationnelle de certaines filiales et/ou de management et/ou de nature commerciale. Les objectifs qualitatifs sont susceptibles d'évoluer d'une année sur l'autre pour tenir compte des priorités et besoins identifiés par le conseil d'administration. Ils contribuent aux objectifs de la société et correspondent ainsi à la politique de rémunération.

Leur niveau de réalisation est étudié en N+1 et documenté par le comité des rémunérations, puis présenté au conseil d'administration préalablement au vote de celui-ci. Le Président Directeur Général ne participe pas à ce vote.

Les critères qualitatifs ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

- Une rémunération fonction de l'activité internationale du Président Directeur Général. Elle a représenté 13,1% en 2019 contre 18% en 2018.
- Une rémunération au titre du mandat de membre du Conseil. Elle est en principe égale en coûts complets pour l'entreprise à la rémunération des autres administrateurs.
- Une rémunération exceptionnelle : le Conseil d'Administration peut décider sur proposition du comité des rémunérations d'octroyer une rémunération exceptionnelle au Président Directeur Général au regard de circonstances très particulières. L'attribution de ce type de rémunération doit pouvoir être justifiée par un événement tel que le succès d'une opération majeure pour la société, etc., qui ne pouvaient pas être prévisible au moment où le conseil a fixé les critères de la part variable pour l'année pendant laquelle cet événement a été constaté.
- Engagements : le Président Directeur Général bénéficie des engagements suivants :

Engagements	Caractéristiques	Critères d'attribution	Critères de résiliation
Avantages en nature	Voiture de fonction		
Engagement de retraite	Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies		
Indemnité de non concurrence	Néant		
Indemnités de départ	24 mois de rémunération (fixe et proportionnelle calculée sur la base de la dernière période annuelle précédant la rupture de son mandat)	Attribué par l'AG du 17 mai 2013. Condition : le groupe devra avoir réalisé au titre des 5 derniers exercices dont les comptes consolidés ont été arrêtés par le conseil avant la rupture, une moyenne de résultat opérationnel, augmenté des dotations aux amortissements et provisions, au moins égale à 7.5% du chiffre d'affaires des exercices correspondants.	Départ pour cause d'échec ou de départ volontaire
Autres engagements	Néant		