

Politique de rémunération

Date et résultats des votes

à l'Assemblée Générale des Actionnaires du 12 mai 2022

L'Assemblée Générale Mixte du 12 mai 2022 à 10h00 a adopté à la majorité des voix exprimées la 10^{ème} résolution portant sur la politique de rémunération du Président Directeur Général :

Dixième résolution - Approbation de la politique de rémunération du Président Directeur Général

L'Assemblée Générale, statuant en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, approuve la politique de rémunération du Président Directeur Général présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans le document d'enregistrement universel 2021 au paragraphe 8.2.1.3 « Politique de rémunération du Président Directeur Général ».

Cette résolution est adoptée à la majorité requise des voix exprimées.

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
RESOLUTIONS A CARACTERE ORDINAIRE									
10^{ème} résolution <i>Politique de rémunération du PDG</i>	4 562 052	2 412 840	78,83%	4 520 447	99,08%	41 605	0,92%	0	0%

L'Assemblée Générale Mixte du 12 mai 2022 à 10h00 a adopté à la majorité des voix exprimées la 11^{ème} résolution portant sur la politique de rémunération des membres du Conseil d'Administration :

Onzième résolution - Approbation de la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration

L'Assemblée Générale, statuant en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, approuve la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans le document d'enregistrement universel 2021 au paragraphe 8.2.1.2 « Politique de rémunération des membres du Conseil d'Administration ».

Cette résolution est adoptée à l'unanimité des voix exprimées.

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
RESOLUTIONS A CARACTERE ORDINAIRE									
11^{ème} résolution <i>Politique de rémunération des membres du Conseil d'Administration</i>	4 562 052	2 412 840	78,83%	4 562 052	100%	0	0%	0	0%

La politique de rémunération présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans le document d'enregistrement universel 2021 de SOGECLAIR publié sur le site Internet de la Société est reprise ci-après :



8.2 RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES

8.2.1 Politique de rémunération

8.2.1.1 Politique de rémunération des mandataires sociaux

Sur recommandation du comité des rémunérations et en tenant compte des recommandations du code Middledex, 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 3.3 "Stratégie et objectifs" du présent document d'enregistrement universel.

Tableau 11

Ratio d'équité sur 5 ans

Méthodologie : Calcul du salaire brut moyen et médian de l'ensemble des personnels employés dans la société SOGECLAIR SA. Les ratios retenus sont :

- Salaire brut du PDG / salaire brut moyen.
- Salaire brut du PDG / salaire brut médian.

Le salaire brut correspond à la totalité des rémunérations perçues au titre de 2020 à Philippe Robardey à l'exclusion de la rémunération versée au titre de son mandat de membre du Comité de Direction de SOGECLAIR aerospace SAS (1 000€).

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. 22-10-8

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 établis pour le personnel de SOGECLAIR SA ;
- Examen des ratios d'équité par rapport au SMIC des 5 dernières années établis pour le personnel de SOGECLAIR SA.

Il est précisé que la durée des mandats des mandataires sociaux est précisée au paragraphe 8.1.1.2 du présent document.

8.2.1.2 Politique de rémunération des membres du Conseil d'Administration

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 Conseil d'administration confierait une mission spécifique nécessitant un investissement temps conséquent.

8.2.1.3 Politique de rémunération du Président Directeur Général

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 variable 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, d'un engagement de non-concurrence 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 fonction de l'activité internationale** (déplacements) du Président Directeur Général.
- Une **rémunération variable** comportant des objectifs quantitatifs et qualitatifs :
 - La part relative aux objectifs quantitatifs représente 110% de la rémunération fixe à objectif atteint et est plafonnée à 165 % de la rémunération fixe. Les objectifs sont fondés sur 3 critères basés sur les comptes consolidés, aisément quantifiables et vérifiables. Ils sont fixés sur la base du budget annuel et arrêtés par le conseil d'administration au premier trimestre de chaque année. 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 % de la rémunération 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. Le comité a statué sur 5 critères pour 2022 relatifs à la nouvelle organisation de SOGECLAIR, 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 au titre du mandat de membre du Conseil**. Elle est égale 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.
- **Avantages en nature** : la Président Directeur Général peut bénéficier d'une voiture de fonctions.
- **Engagements** : le Président Directeur Général bénéficie des engagements suivants :

Engagements	Caractéristiques	Critères d'attribution	Critères de résiliation
Engagement de retraite	Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies		
Indemnité de non concurrence	Néant		
Indemnités de départ	24 mois de rémunération (fixe et variable calculée sur la base de la dernière période annuelle précédant la rupture de son mandat)	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 (versement exclu dans ces hypothèses)
Autres engagements	Néant		