

Amendement à la 11^{ème} résolution proposée à l'Assemblée Générale de RIBER du 21 juin 2018

Onzième résolution (*Approbation des principes et critères de détermination, de répartition, et d'attribution des éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables aux autres membres du Directoire*).

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil de surveillance sur le gouvernement d'entreprise et conformément aux dispositions de l'article L.225-82-2 du Code de Commerce, approuve les 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, à raison de leur mandat, aux autres membres du Directoire, tels que détaillés ci-après :

- ✓ **Rémunération brute fixe annuelle au titre de 2018** : La rémunération brute fixe annuelle est déterminée, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, en prenant en compte le périmètre, le niveau et la difficulté des responsabilités conférées, l'expérience dans la fonction ainsi que la cohérence avec les pratiques constatées dans un panel de sociétés françaises intervenant dans le même secteur. En conséquence, le Conseil de Surveillance fixe, en fonction des éléments susvisés, le montant de cette rémunération selon le profil de chaque intéressé, étant précisé que ce montant ne peut, en toute hypothèse, être supérieur à 200.000 euros bruts.
- ✓ **Rémunération variable annuelle au titre de 2018** : La rémunération variable annuelle est déterminée en application des dispositions figurant au point 2.4.2. du rapport du Conseil de surveillance sur le gouvernement d'entreprise.
- ✓ **Intéressement long terme par l'attribution gratuite d'actions** : Les principes et critères de détermination, de répartition, et d'attribution d'actions gratuites des membres du Directoire (autres que le Président) sont définis au point 2.4.2. du rapport du Conseil de surveillance sur le gouvernement d'entreprise.
- ✓ **Autres avantages** : Le Conseil de Surveillance peut, sur recommandation du Comité des rémunérations et nominations, décider qu'un ou plusieurs membres du Directoire (autres que le Président) bénéficieront d'avantages tels que :
 - la prise en charge par la Société des frais d'adhésion et des cotisations d'une garantie perte d'emploi spécifique pour les mandataires sociaux (type GSC) permettant d'indemniser, à hauteur d'un montant brut maximum égal à 24 mois de rémunération brute (fixe et variable), le membre du Directoire concerné en cas de perte de mandat de membre du Directoire de la Société ;
 - le bénéfice d'un ordinateur et d'un téléphone mobile, pendant la durée du mandat.

En outre, les frais de déplacement des membres du Directoire, dans le cadre de l'exercice de leur mandat, sont pris en charge par la Société.

- ✓ **Retraite, santé, prévoyance** : Affiliation aux régimes de base et complémentaires de santé, de frais de santé, de retraite et de prévoyance mis en place par la Société au bénéfice de l'ensemble de ses salariés, dans les conditions et selon les modalités applicables à l'ensemble des salariés, étant précisé que, s'il y a lieu, le membre du Directoire concerné sera libre de souscrire à des garanties supplémentaires et/ou additionnelles moyennant le versement de cotisations supplémentaires qui pourront être prélevées par la Société sur sa rémunération.

Les membres du Directoire ne bénéficient pas de régime de retraite supplémentaire ou de retraite dite « chapeaux ».

✓ **Indemnités en fin de mandat :**

Le Conseil de Surveillance peut décider, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations et sous réserve de respecter les dispositions de l'article L.225-90-1 du Code de Commerce, de consentir, à un ou plusieurs membres du Directoire, une indemnité forfaitaire de départ conventionnelle, en cas de révocation du membre du Directoire concerné, dont le montant théorique dépendra du profil de l'intéressé et de la mise en place ou non, par la Société, de la garantie perte d'emploi (type GSC) visée ci-dessus, ledit montant étant, en toute hypothèse, plafonné à 24 mois de rémunération brute (fixe et variable).

Cette indemnité ne serait versée qu'en cas de révocation, ce qui exclut, notamment, les cas où le membre du Directoire concerné quitterait à son initiative la Société, changerait de fonction au sein du groupe ou aurait la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite. En outre, il est prévu qu'aucune indemnité ne soit versée par la Société en cas de révocation intervenant suite à une condamnation judiciaire ayant force de chose jugée ou à une sanction par l'AMF, prononcée à l'encontre du membre du Directoire concerné ou à l'encontre de la Société, pendant l'exercice du mandat du membre du Directoire concerné et pour des faits commis depuis la prise de fonctions du membre du Directoire concerné.

Conformément à l'article L.225-90-1 du Code de Commerce, le bénéfice de cette indemnité serait subordonné à la réalisation de conditions de performance qui seront déterminées par le Conseil de Surveillance.

- ✓ **Rémunération exceptionnelle** : Les principes d'attribution d'une rémunération exceptionnelle sont définis au point 2.4.2. du rapport du Conseil de surveillance sur le gouvernement d'entreprise.