

RIBER
Société anonyme à directoire et conseil de surveillance
au capital de 3.400.483, 84 €.
Siège social : 31, rue Casimir Perier, 95873 Bezons Cedex.
343 006 151 R.C.S Pontoise

RAPPORT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE 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

Mesdames, Messieurs les actionnaires,

En application de l'article L. 225-82-2 du Code de Commerce créé par la loi « Sapin II » n°2016-1691 du 9 décembre 2016, le présent rapport 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 membres du Directoire et aux membres du Conseil de surveillance de la société Riber (« **Riber** » ou la « **Société** »), à raison de leur mandat.

Conformément à l'article susvisé, ces principes et critères sont soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale de la Société du 23 juin 2017.

Cette approbation est sollicitée, par un vote dit « *ex ante* », dans le cadre de résolutions spécifiques : résolution n°17, s'agissant du Président du Directoire, résolution n°18, s'agissant des autres membres du Directoire et résolution n°19, s'agissant des membres du Conseil de surveillance et de leur Président.

Dans l'hypothèse où ces principes et critères seraient effectivement approuvés par l'Assemblée Générale de la Société du 23 juin 2017 lors du vote « *ex ante* », les montants résultant de leur mise en œuvre seront, en application de l'article L. 225-100 du Code de Commerce, soumis à l'approbation des actionnaires en 2018 lors d'un vote dit « *ex post* ».

Il est précisé, conformément à l'article L. 225-82-2 du Code de Commerce, que le versement des éléments de rémunération variables et exceptionnels est conditionné à l'approbation, par l'assemblée générale de 2018, des éléments de rémunération du dirigeant concerné au titre de l'exercice 2017, dans les conditions prévues à l'article L. 225-100 dudit Code (vote « *ex post* »).

I. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU DIRECTOIRE ET DE SON PRÉSIDENT

1. Principes généraux de la politique de rémunération

Le Conseil de surveillance détermine la politique de rémunération des membres du Directoire et de son Président après avis du Comité des rémunérations et des nominations. Cette politique est en principe arrêtée, lors de la nomination ou du renouvellement de ces mandataires.

Lors de la réunion du Conseil de surveillance du 12 avril dernier, il a été fixé qu'à chaque début d'année, le Conseil de surveillance, après recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, devait :

- Procéder à un examen de la partie fixe de la rémunération annuelle, en tenant compte des événements affectant l'entreprise et des autres composantes de la rémunération ; cet examen peut induire une réévaluation de cette partie fixe ;
- Déterminer le montant de la rémunération variable à attribuer au titre de l'année précédente, sur la base des critères de performance établis, en début d'année précédente, étant précisé que le versement de cette rémunération variable est conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale des éléments de rémunération de la personne concernée, en conformité avec les dispositions du Code de Commerce ;
- Arrêter les critères de performance et le mode de calcul de la rémunération variable au titre de l'année en cours.

Pour la détermination des rémunérations des membres du Directoire et de son Président, le Conseil prend en compte et applique les principes d'exhaustivité, équilibre entre les éléments de la rémunération, comparabilité, cohérence, intelligibilité des règles et mesure prévus par l'article 24.1.2 du Code AFEP-MEDEF.

En conséquence, le Conseil de surveillance veille à ce que :

- (i) La détermination de la rémunération soit exhaustive et que l'ensemble des éléments de cette rémunération soit retenu dans l'appréciation globale de la rémunération,
 - (ii) Chaque élément de la rémunération soit clairement motivé et corresponde à l'intérêt social de l'entreprise ;
 - (iii) La rémunération soit appréciée dans le contexte d'un métier et du marché de référence mais qu'elle dépende également de la nature des missions qui sont confiées aux mandataires sociaux dirigeants ou des situations particulières (par exemple redressement d'une entreprise en difficulté) ;
 - (iv) La rémunération du dirigeant mandataire social soit déterminée en cohérence avec celle des autres dirigeants et des salariés de l'entreprise ;
 - (v) Les règles soient simples, stables et transparentes et que les critères de performance utilisés correspondant aux objectifs de l'entreprise, soient exigeants, explicites et autant que possible pérennes ;
 - (vi) La détermination des éléments de la rémunération réalise un juste équilibre et prenne en compte à la fois l'intérêt social de l'entreprise, les pratiques du marché, les performances des dirigeants, et les autres parties prenantes de l'entreprise.
- En particulier, la **rémunération annuelle fixe** des mandataires sociaux dirigeants 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, la cohérence avec les pratiques constatées dans un panel de sociétés françaises intervenant dans le même secteur. A ce titre, le Conseil veille à ce que la rémunération des membres du Directoire soit compétitive par rapport aux sociétés de taille comparable ou faisant le même métier et s'assure régulièrement que le panel étudié pour ce faire demeure pertinent.
- La **rémunération annuelle variable** des mandataires sociaux dirigeants récompense leur performance au titre de l'année écoulée et vise à établir un lien entre les intérêts des dirigeants mandataires sociaux et la stratégie opérationnelle de la Société sur la période considérée. Cette rémunération variable est conditionnée par l'atteinte d'objectifs déterminés, en début d'exercice, par le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, sur la base de critères quantitatifs et qualitatifs précis et adaptés, dans la perspective de favoriser un accompagnement dynamique de la Société.

Les critères quantitatifs reposent sur un ou plusieurs indicateurs financiers que le Comité des rémunérations et des nominations, puis, le Conseil de surveillance ont jugé(s), en début d'exercice, le(s) plus pertinent(s), afin d'apprécier la performance financière de la Société et de ses filiales dont les activités reposent sur un même modèle économique : la vente des machines et les services.

Les critères qualitatifs reposent, quant à eux, sur une série d'actions prioritaires relevant de la compétence des dirigeants mandataires sociaux. Ces actions prioritaires sont définies par le Conseil de surveillance, en début d'exercice après avis du Comité des rémunérations et des nominations, en fonction de la stratégie engagée et des plans d'actions arrêtés. Ces critères qualitatifs permettent notamment, d'apprécier la capacité des dirigeants à mettre en œuvre et à finaliser les opérations de cessions ou d'acquisitions envisagées, à opérer des repositionnements stratégiques nécessaires et à définir de nouvelles orientations en matière de produit ou de services.

Les résultats sont évalués par le Conseil de surveillance, après la clôture de l'exercice, sur la base des états financiers consolidés de l'exercice et de l'évaluation de la performance des membres du Directoire.

- L'attribution d'une rémunération exceptionnelle ne fait actuellement pas partie de la politique de rémunération de Riber. Si une rémunération exceptionnelle devait toutefois être attribuée, ce qui se justifierait par des circonstances très particulières conformément à l'article 24.3.4 du Code AFEP-MEDEF, son versement serait en tout état de cause soumis au vote préalable de l'Assemblée Générale.
- Les membres du Directoire ne disposent pas d'un régime de retraite supplémentaire mais bénéficient d'un régime légal de retraite des cadres. Ils bénéficient également de la mise en place d'une mutuelle à compter du 2 février 2017.
- Aucun des membres du Directoire ne s'est vu octroyer un avantage en nature.
- Dans le cadre de leurs fonctions, les membres du Directoire ne bénéficient d'aucune indemnité de départ ou d'indemnités rémunérant un engagement de non concurrence.

- Enfin, il est précisé que dans l'hypothèse où l'Assemblée Générale du 23 juin 2017 adopterait la 23^{ème} résolution (autorisation donnée au Directoire, à l'effet d'attribuer gratuitement des actions) et/ou la 24^{ème} résolution (autorisation donnée au Directoire, à l'effet de consentir des options d'achat ou d'actions) et que le Directoire souhaiterait faire usage de ces autorisations en 2017, les critères d'attribution des actions au profit des mandataires sociaux dirigeants et les critères d'exercice des options par les mandataires sociaux dirigeants seraient établis par le Directoire, qui fixerait les bornes (seuil, maximum, cible) pour le calcul de la performance à atteindre, sous le contrôle du Conseil de surveillance (après avis du Comité des rémunérations et nominations).

Nous vous précisons toutefois que le Conseil de Surveillance estime que tant que le redressement de la Société n'est pas complètement avéré, l'utilisation de telles autorisations par le Directoire, afin de mettre en place des plans d'attribution gratuite d'actions et d'options, serait prématurée.

2. Éléments composant la rémunération 2017

2.1. Président du Directoire

La politique de rémunération du Président du Directoire au titre de l'exercice 2017 a été examinée par le Conseil de surveillance du 12 avril 2017, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations.

2.1.1. Rémunération fixe annuelle

Comme indiqué ci-dessus, la rémunération annuelle fixe du Président du Directoire 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.

La rémunération brute annuelle fixe du Président du Directoire au titre de l'exercice 2017 a été confirmée par le Conseil de surveillance le 12 avril 2017 et s'élève à 100.000 euros.

2.1.2. Rémunération variable annuelle

Le Conseil de surveillance du 12 avril 2017 a, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, fixé les critères permettant de déterminer le montant de la rémunération variable du Président du Directoire (première tranche et seconde tranche), afin de récompenser sa performance au titre de l'exercice 2017, étant précise que le montant maximum global de cette rémunération variable annuelle (tranche 1 et tranche 2 confondues) est plafonnée à 50% de sa rémunération fixe annuelle :

- Critère quantitatif permettant de déterminer la première tranche de la rémunération variable attribuable au Président du Directoire :

Le critère permettant de mesurer de façon précise la performance et les revenus dégagés repose sur l'indicateur financier suivant : Le montant du résultat net consolidé de la Société au titre de l'exercice 2017.

En conséquence, la première tranche de la rémunération variable attribuable au Président du Directoire au titre de 2017 est fixée à 1% du montant du résultat net consolidé réalisé par la Société au titre de l'exercice 2017.

- Critères qualitatifs permettant de déterminer la seconde tranche de la rémunération variable attribuable au Président du Directoire :

Le montant maximum de la seconde tranche de la rémunération variable attribuable au Président du Directoire au titre de 2017 est fixé à 20.000 euros, réparti en fonction de la bonne réalisation des actions prioritaires suivantes en 2017 :

- A concurrence de 50%, en cas de bonne exposition du groupe Riber, qui se traduirait par une moyenne pondérée des cours cotés des jours de bourse composant l'exercice 2017 au moins égale à 2 euros ;
- A concurrence de 20 %, en cas d'absence de litiges significatifs juridiques et fiscaux engagés à l'encontre de la Société ;
- A concurrence de 22%, en cas de développement des synergies de revenus et de coûts conformément aux prévisions du budget annuel prévisionnel ;
- A concurrence de 8%, en cas de développement et de certification des actions sur les enjeux sociétaux (RSE).

Il est à nouveau précisé que, conformément à l'article L. 225-82-2 du Code de Commerce, le versement de cette rémunération variable est conditionné à l'approbation, par l'assemblée générale de 2018, des éléments de rémunération du dirigeant concerné au titre de l'exercice 2017, dans les conditions prévues à l'article L. 225-100 dudit Code (vote « *ex post* »).

2.1.3. Attribution gratuite d'actions et attributions d'options de souscription et d'achat d'actions

Dans l'hypothèse où (a) l'Assemblée Générale du 23 juin 2017 adopterait la 23^{ème} résolution (autorisation donnée au Directoire, à l'effet d'attribuer gratuitement des actions) et/ou la 24^{ème} résolution (autorisation donnée au Directoire, à l'effet de consentir des options d'achat ou d'actions) et (b) où le Directoire déciderait d'utiliser ces autorisations en 2017, les critères d'attribution/d'exercice des actions et options au profit des mandataires sociaux dirigeants seraient établis par le Directoire, qui fixerait les bornes (seuil, maximum, cible) pour le calcul de la performance à atteindre, sous le contrôle du Conseil de surveillance (après avis du Comité des rémunérations et nominations).

Pour les membres du Directoire, comme pour le Président du Directoire, la détermination du nombre d'actions gratuites et du nombre d'options d'actions à attribuer devrait être de moitié pour chaque type d'instrument concerné.

Nous vous rappelons cependant que le Conseil de Surveillance estime que tant que le redressement de la Société n'est pas complètement avéré, l'utilisation de telles autorisations par le Directoire, afin de mettre en place des plans d'attribution gratuite d'actions et d'options, serait prématurée.

2.1.3.1 Attribution gratuite d'actions

Dans l'hypothèse (a) où l'Assemblée Générale du 23 juin 2017 autoriserait le Directoire à procéder à l'attribution gratuite d'actions au profit des salariés et mandataires sociaux de la Société et/ou des sociétés liées et (b) où le Directoire déciderait d'utiliser cette autorisation en 2017, étant à nouveau rappelé que le Conseil estime prématurée toute utilisation de cette autorisation tant que le redressement de la Société n'est pas pleinement avéré, le Conseil de surveillance a indiqué que les critères d'attribution définitive des actions au profit du Président du Directoire permettant de valoriser la performance sur le long terme devraient être de deux ordres : (i) un critère financier interne, différent de celui arrêté pour la fixation de la partie variable annuelle de la rémunération et (ii) un critère externe permettant de prendre en compte l'alignement des intérêts des dirigeants sur ceux des actionnaires.

Ces critères reposeraient, pour une attribution en 2017 sur :

- ✓ Un critère interne consistant à ce que la trésorerie disponible au dernier jour de chacun des exercices 2017, 2018 et 2019 représente au moins 15% du chiffre d'affaires de l'exercice considéré (pondération : 50%). Pour la détermination du taux d'atteinte de ce critère interne, le taux de 50 % est réparti en trois (un tiers par année) ;
- ✓ Un critère externe consistant à ce que la croissance du taux de marge brute d'exploitation entre 2017 et 2019 soit au moins équivalente à celle de la société Oxford Investment (pondération : 50%).

L'intégralité des actions serait définitivement acquise, à l'issue de la période d'acquisition, sous condition de présence, si la somme pondérée des indicateurs internes et externes atteint ou dépasse 70%. 50% seraient définitivement acquis, sous condition de présence, si la somme pondérée des indicateurs internes et externes atteint 50%. Un calcul linéaire est effectué pour les résultats intermédiaires, c'est à dire, inférieurs à 70% et supérieurs à 50%.

En toute hypothèse, le nombre d'actions à attribuer gratuitement aux membres du Directoire (en ce compris le Président du Directoire) représenterait 2% du capital de la Société au moment de l'attribution.

Les résultats de la performance seraient mesurés par le Conseil de surveillance, sur avis du Comité des rémunérations et nominations.

Le Président du Directoire aurait l'obligation de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions 50 % des actions gratuites attribuées au titre de plans d'attribution. Il devrait également s'engager à ne pas recourir à des instruments de couverture relatifs à la vente d'actions gratuites.

2.1.3.2 Attribution d'options d'achat et/ou de souscription d'actions

Dans l'hypothèse (a) où l'Assemblée Générale du 23 juin 2017 autoriserait le Directoire à consentir des options de souscription ou d'achat d'actions au profit des salariés et mandataires sociaux de la Société et/ou des sociétés liées et (b) où le Directoire déciderait d'utiliser cette autorisation en 2017, étant à nouveau précisé que le Conseil estime prématurée toute utilisation de cette autorisation tant que le redressement de la Société n'est pas pleinement avéré, ledit Conseil a indiqué que les critères d'exercice de ces options au profit du Président du Directoire permettant de valoriser la performance sur le long terme devraient être de deux ordres : (i) un critère financier interne différent de celui arrêté pour la fixation de la partie variable annuelle de la rémunération et (ii) un critère externe permettant de prendre en compte l'alignement des intérêts des dirigeants sur ceux des actionnaires.

Afin de valoriser cette performance, le Conseil du 12 avril a indiqué que les conditions de performance à satisfaire, afin que le Président puisse exercer des options, devraient être mesurées sur la base des critères suivants :

- ✓ Un critère interne consistant à ce que la trésorerie disponible au dernier jour de chacun des exercices 2017, 2018 et 2019 représente au moins 15% du chiffre d'affaires de l'exercice considéré (pondération : 50%). Pour la détermination du taux d'atteinte de ce critère interne, le taux de 50 % est réparti en trois (un tiers par année) ;

- ✓ Un critère externe consistant à ce que la croissance du taux de marge brute d'exploitation entre 2017 et 2019 soit au moins équivalente à celle de la société Oxford Investment (pondération : 50%).

L'intégralité des options pourra être exercée à l'issue d'une période déterminée, sous condition de présence, si la somme pondérée des indicateurs internes et externes atteint ou dépasse 70% ; 50% des options pourront être définitivement exercées, sous condition de présence, si la somme pondérée des indicateurs internes et externes atteint la valeur correspondant au seuil de 50%. Un calcul linéaire est effectué pour les résultats intermédiaires c'est-à-dire, inférieurs à 70% et supérieurs à 50%.

En toute hypothèse, le nombre d'options à attribuer aux membres du Directoire (en ce compris le Président du Directoire) représente 2% du capital de la Société au moment de l'attribution.

Les résultats de la performance seraient mesurés par le Conseil de surveillance, sur avis du Comité des rémunérations et nominations.

Le Président du Directoire aurait l'obligation de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions 50% des actions issues de la levée d'options. Il devra également s'engager à ne pas recourir à des instruments de couverture relatifs à l'exercice des options et à la vente des actions issues de la levée des options.

2.2. Membres du Directoire (autres que le Président du Directoire)

La politique de rémunération des membres du Directoire (autres que le Président) au titre de l'exercice 2017 a été examinée par le Conseil de surveillance du 12 avril 2017, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations.

2.2.1. Rémunération fixe annuelle

Comme indiqué ci-dessus, la rémunération annuelle fixe des membres du Directoire est déterminée, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, en prenant en compte le périmètre, le niveau et la difficulté des responsabilités confiées, l'expérience dans la fonction, ainsi que la cohérence avec les pratiques constatées dans un panel de sociétés françaises intervenant dans le même secteur.

La rémunération brute annuelle fixe des membres actuels du Directoire (autres que le Président du Directoire) au titre de l'exercice 2017 a été confirmée à 100.000 euros.

En cas de nomination d'un nouveau membre du Directoire, sa rémunération annuelle fixe sera déterminée par le Conseil de surveillance conformément aux pratiques de marché existantes pour l'exercice de fonctions de même nature, en cohérence avec la politique de rémunération de la Société.

2.2.2. Rémunération variable annuelle

Le Conseil de surveillance du 12 avril 2017 a, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, fixé les critères suivants permettant de déterminer le montant de la rémunération variable des membres du Directoire autres que le Président du Directoire (première tranche et seconde tranche), afin de récompenser leur performance au titre de l'exercice 2017, étant précisé que le montant maximum de la rémunération variable annuelle globale (tranche 1 et tranche 2 confondues) de chaque membre du Directoire (autre que le Président) est plafonnée à 50% de sa rémunération fixe annuelle :

- Critère quantitatif permettant de déterminer la première tranche de la rémunération variable attribuable aux membres du Directoire (autres que le Président du Directoire) :

Le critère permettant de mesurer de façon précise la performance et les revenus dégagés repose sur l'indicateur financier suivant : Le montant du résultat net consolidé de la Société au titre de l'exercice 2017.

En conséquence, la première tranche de la rémunération variable à attribuer à chaque membre du Directoire (autre que le Président du Directoire) au titre de 2017 serait fixée à 1% du montant du résultat net consolidé réalisé par la Société au titre de l'exercice 2017.

- Critères qualitatifs permettant de déterminer la seconde tranche de la rémunération variable attribuable aux membres du Directoire (autres que le Président du Directoire) :

Le montant maximum de la seconde tranche de la rémunération variable attribuable à chaque membre du Directoire (autre que le Président du Directoire) au titre de 2017, est fixé à 20.000 euros, réparti en fonction de la bonne réalisation des actions prioritaires suivantes en 2017 :

- A concurrence de 50%, en cas de bonne exposition du groupe Riber, qui se traduirait par une moyenne pondérée des cours cotés des jours de bourse composant l'exercice 2017 au moins égale à 2 euros ;
- A concurrence de 20 %, en cas d'absence de litiges significatifs juridiques et fiscaux engagés à l'encontre de la Société ;
- A concurrence de 22%, en cas de développement des synergies de revenus et de coûts conformément aux prévisions du budget annuel prévisionnel ;
- A concurrence de 8%, en cas de développement et de certification des actions sur les enjeux sociétaux (RSE).

Il est à nouveau précisé que, conformément à l'article L. 225-82-2 du Code de Commerce, le versement de cette rémunération variable est conditionné à l'approbation, par l'assemblée générale de 2018, des éléments de rémunération du dirigeant concerné au titre de l'exercice 2017, dans les conditions prévues à l'article L. 225-100 dudit Code (vote « *ex post* »).

2.2.3. Attributions d'options d'achat d'actions et attribution gratuite d'actions

Dans l'hypothèse où l'Assemblée Générale du 23 juin 2017 adopterait la 23ème résolution (autorisation donnée au Directoire, à l'effet d'attribuer gratuitement des actions) et/ou la 24ème résolution (autorisation donnée au Directoire, à l'effet de conférer des options d'achat ou d'actions) et (b) où le Directoire déciderait d'utiliser ces autorisations en 2017, étant précisé que le Conseil estime prématurée toute utilisation de ces autorisations tant que le redressement de la Société n'est pas pleinement avéré, les critères d'attribution/d'exercice des actions et options au profit des membres du Directoire seraient établis par le Directoire, qui fixerait les bornes (seuil, maximum, cible) pour le calcul de la performance à atteindre, sous le contrôle du Conseil de surveillance (après avis du Comité des rémunérations et nominations).

Pour les membres du Directoire, comme pour le Président du Directoire, la détermination du nombre d'actions gratuites et du nombre d'options d'actions à attribuer devrait être de moitié pour chaque type d'instrument concerné.

2.2.3.1 Attribution gratuite d'actions

Dans l'hypothèse (a) où l'Assemblée Générale du 23 juin 2017 autoriserait le Directoire à procéder à l'attribution gratuite d'actions au profit des salariés et mandataires sociaux de la Société et/ou des sociétés liées et (b) où le Directoire déciderait d'utiliser cette autorisation en 2017, étant à nouveau précisé que le Conseil estime prématurée toute utilisation de cette autorisation tant que le redressement de la Société n'est pas pleinement avéré, ledit Conseil a indiqué que les critères d'attribution définitive des actions au profit des membres du Directoire (autres que le Président) permettant de valoriser la performance sur le long terme devraient être de deux ordres : (i) un critère financier interne différent de celui arrêté pour la fixation de la partie variable annuelle de la rémunération et (ii) un critère externe permettant de prendre en compte l'alignement des intérêts des dirigeants sur ceux des actionnaires.

Ces critères reposeraient pour une attribution de 2017 sur :

- ✓ Un critère interne consistant à ce que la trésorerie disponible au dernier jour de chacun des exercices 2017, 2018 et 2019 représente au moins 15% du chiffre d'affaires de l'exercice considéré (pondération : 50%). Pour la détermination du taux d'atteinte de ce critère interne, le taux de 50 % est réparti en trois (un tiers par année) ;
- ✓ Un critère externe consistant à ce que la croissance du taux de marge brute d'exploitation entre 2017 et 2019 soit au moins équivalente à celle de la société Oxford Investment (pondération : 50%).

L'intégralité des actions serait définitivement acquise, à l'issue de la période d'acquisition, sous condition de présence, si la somme pondérée des indicateurs internes et externes atteint ou dépasse 70%; 50% seraient définitivement acquis, sous condition de présence, si la somme pondérée des indicateurs internes et externes atteint la valeur correspondant au seuil de 50%. Un calcul linéaire est effectué pour les résultats intermédiaires c'est à dire, inférieurs à 70% et supérieurs à 50%.

En toute hypothèse, le nombre d'options à attribuer aux membres du Directoire (en ce compris le Président du Directoire) représente 2% du capital de la Société au moment de l'attribution.

Les résultats de la performance seraient mesurés par le Conseil de surveillance, sur avis du Comité des rémunérations et nominations.

Les membres du Directoire auront l'obligation de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de leurs fonctions 50 % des actions gratuites attribuées au titre de plans d'attribution. Ils devront également s'engager à ne pas recourir à des instruments de couverture relatifs à la vente d'actions gratuites.

2.2.3.2 Attribution d'options d'achat ou de souscription d'actions

Dans l'hypothèse (a) où l'Assemblée Générale du 23 juin 2017 autoriserait le Directoire à consentir des options de souscription ou d'achat d'actions au profit des salariés et mandataires sociaux de la Société et/ou des sociétés liées et (b) où le Directoire déciderait d'utiliser cette autorisation en 2017, étant à nouveau précisé que le Conseil estime prématuré toute utilisation de cette autorisation tant que le redressement de la Société n'est pas pleinement avéré, ledit Conseil a indiqué que les critères d'exercice de ces options au profit des membres du Directoire (autres que le Président) permettant de valoriser la performance sur le long terme devraient être de deux ordres : (i) un critère financier interne différent de celui arrêté pour la fixation de la partie variable annuelle de la rémunération et (ii) un critère externe permettant de prendre en compte l'alignement des intérêts des dirigeants sur ceux des actionnaires.

Afin de valoriser cette performance, le Conseil du 12 avril a indiqué que les conditions de performance à satisfaire, afin que les membres du Directoire (autres que le Président) puissent exercer des options, devraient être mesurées sur la base des critères suivants :

- ✓ Un critère interne consistant à ce que la trésorerie disponible au dernier jour de chacun des exercices 2017, 2018 et 2019 représente au moins 15% du chiffre d'affaires de l'exercice considéré (pondération : 50%). Pour la détermination du taux d'atteinte de ce critère interne, le taux de 50 % est réparti en trois (un tiers par année) ;
- ✓ Un critère externe consistant à ce que la croissance du taux de marge brute d'exploitation entre 2017 et 2019 soit au moins équivalente à celle de la société Oxford Investment (pondération : 50%).

L'intégralité des options pourra être exercée, sous condition de présence, si la somme pondérée des indicateurs internes et externes atteint ou dépasse 70% ; 50% des options pourront être exercées, sous condition de présence, si la somme pondérée des indicateurs atteint la valeur correspondant au seuil de 50%. Un calcul linéaire est effectué pour les résultats intermédiaires, c'est à dire, inférieurs à 70% et supérieurs à 50%.

En toute hypothèse, le nombre d'options à attribuer gratuitement aux membres du Directoire (en ce compris le Président du Directoire) représente 2% du capital de la Société au moment de l'attribution.

Les résultats de la performance seraient mesurés par le Conseil de surveillance, sur avis du Comité des rémunérations et nominations.

Les membres du Directoire auraient l'obligation de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de leurs fonctions, 50% des actions issues de la levée d'options. Ils devront également s'engager à ne pas recourir à des instruments de couverture relatifs à l'exercice des options et à la vente des actions issues de la levée des options.

II. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE ET DE SON PRÉSIDENT

Les membres du Conseil de surveillance sont rémunérés uniquement par l'allocation de jetons de présence dont le montant global est fixé, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, par l'assemblée générale ordinaire des actionnaires et dont la répartition est décidée, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, par le Conseil de surveillance. Il est rappelé que, conformément au Code de Commerce, le Conseil de surveillance peut autoriser le remboursement de frais de voyage et de déplacement engagés par les membres du Conseil dans l'intérêt de la Société.

En accord avec la recommandation du Comité des rémunérations et des nominations et du Conseil de surveillance, il est proposé à l'Assemblée Générale du 23 juin 2017 de fixer à 85.000 € le montant de l'enveloppe globale annuelle de jetons de présence allouée aux membres du Conseil de surveillance pour l'exercice 2017, afin de tenir compte de la taille du Conseil portée à 8 membres à l'issue de l'Assemblée Générale du 23 juin 2017.

La répartition des jetons de présence entre les membres du Conseil de surveillance sera déterminée par le Conseil de surveillance en fonction de leur présence effective aux réunions du Conseil, de leurs responsabilités et du temps consacré à leurs fonctions, avec une majoration de 50 % au titre des fonctions de Président.

Le versement des jetons de présence est annuel.