



Paris, le 26 juin 2020

**POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX APPROUVEE PAR  
L'ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DES ACTIONNAIRES  
DU 26 JUIN 2020**

En application des dispositions de l'article R. 225-29-1 du Code de commerce, figure ci-après la politique de rémunération des mandataires sociaux de NRJ GROUP approuvée par l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires en date du 26 juin 2020, conformément aux dispositions de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce.

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, et en tenant compte des recommandations du Code de gouvernement d'entreprise Middlednext, a établi une politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société conforme à son intérêt social, contribuant à sa pérennité et s'inscrivant dans sa stratégie commerciale telle que décrite au Chapitre 2.4 du Document d'Enregistrement Universel 2019.

La détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération des mandataires sociaux est réalisée par le Conseil d'administration, sur recommandations du Comité des nominations et rémunérations. Il est rappelé que lorsque le Conseil d'administration se prononce sur un élément ou un engagement au bénéfice de son Président et/ou Directeur Général, les personnes intéressées ne prennent part ni aux délibérations ni au vote sur l'élément ou l'engagement concerné.

Dans le cadre du processus de décision suivi pour la détermination et la révision de cette politique de rémunération, le Comité des nominations et des rémunérations et le Conseil ont également tenu compte de la politique générale de rémunération du Groupe telle que décrite sous la section 5.6.1 du Document d'Enregistrement Universel.

Il est rappelé qu'aucun élément de rémunération des mandataires sociaux, de quelque nature que ce soit, ne peut être déterminé, attribué ou versé par la Société, ni aucun engagement correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise, de la cessation ou du changement de leurs fonctions ou postérieurement à l'exercice de celles-ci, ne peut être pris par la Société s'il n'est pas conforme à la politique de rémunération approuvée ou, en son absence, aux rémunérations ou aux pratiques existant au sein de la Société.

Il est précisé qu'en cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'administration, sur recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, peut déroger à l'application de

la politique de rémunération si cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société conformément au deuxième alinéa du III de l'article L. 225-37-2 concernant les seuls éléments de rémunération suivants: plan de *stock-options* ou d'actions gratuites. 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 sera appliquée aux nouveaux mandataires sociaux de la Société, le cas échéant avec les adaptations nécessaires.

## **1. Politique de rémunération des administrateurs**

L'Assemblée Générale des actionnaires du 26 juin 2020 a décidé de fixer le montant annuel global maximum allouée aux administrateurs à 95 000 euros, applicable à l'exercice en cours et jusqu'à nouvelle décision de l'Assemblée Générale.

Sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil d'administration du 18 mars 2020 a fixé les critères de répartition de la somme fixe allouée aux administrateurs, comme suit :

- une somme de 1 500 euros bruts par présence effective aux réunions du Conseil d'administration,
- une somme de 1 500 euros bruts par présence effective aux réunions de chaque Comité spécialisé,
- une somme forfaitaire de 7 500 euros bruts à chaque membre du Comité d'audit.

Les administrateurs titulaires d'un contrat de travail (en ce compris, l'administrateur représentant les salariés) ou percevant une rémunération au titre d'un mandat social exercé au sein du Groupe ne perçoivent pas de rémunération au titre de leur mandat d'administrateur.

*L'Assemblée Générale des actionnaires du 26 juin 2020 a approuvé, par le vote de la 13<sup>ème</sup> résolution, adoptée à hauteur de 99,96 %, la politique de rémunération des administrateurs présentée ci-dessus.*

## **2. Politique de rémunération du Président Directeur Général (et/ou de tout autre dirigeant mandataire social)**

Dans le cadre de la détermination de la rémunération globale du dirigeant mandataire social, le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, a pris en compte les principes formulés par le Code de gouvernement d'entreprise Middlednext de septembre 2016 (recommandation R13).

Les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature qui peuvent lui être accordés en raison du mandat concerné, ainsi que leur importance respective, sont les suivants :

### **• Rémunération fixe**

Le Président Directeur Général perçoit une rémunération fixe qui fait l'objet d'une analyse chaque année par le Comité des nominations et des rémunérations. Le Conseil d'administration fixe, après

avis du Comité des nominations et des rémunérations, la rémunération fixe du Président Directeur Général en tenant compte de son expérience et de son ancienneté dans le Groupe.

- **Rémunération variable annuelle**

Le Président Directeur Général perçoit une rémunération variable qui est plafonnée à un maximum de 49% de sa rémunération fixe annuelle.

La détermination de la rémunération variable est soumise aux critères fixés par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, suivants : (i) un critère quantitatif lié à la performance du Groupe, mesuré sur un objectif de Résultat Opérationnel Courant (80% de la part variable) et (ii) un critère extra-financier RSE qualitatif reposant sur des actions prioritaires assignées au dirigeant mandataire social dont l'objectif est de promouvoir, soutenir et mettre en œuvre des actions de sensibilisation à des enjeux environnementaux, de développement durable ou à la recherche notamment médicale (20% de la part variable).

Le niveau de réalisation attendu du critère quantitatif a été préétabli par le Conseil d'administration mais n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité.

La rémunération variable annuelle est déterminée par le Conseil d'administration à l'issue de la clôture de l'exercice au titre duquel elle s'applique. Chaque année, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, examine les différents objectifs, leur pondération et les niveaux de réalisation :

- (i) pour le critère financier quantitatif, sur la base des derniers comptes annuels consolidés tels qu'arrêtés par le Conseil d'administration :
  - lorsque l'objectif est atteint, la part de rémunération variable correspondante est attribuée ;
  - si l'objectif n'est pas atteint, la part de rémunération variable correspondante est réduite à zéro,
- (ii) pour le critère extra-financier qualitatif, sur la base notamment de comptes-rendus du Comité des nominations et des rémunérations.

- **Rémunérations de long terme, stock-options et actions gratuites, etc.**

Le Président Directeur Général ne bénéficie d'aucune rémunération de long terme, plan de stock-options ou actions gratuites.

- **Rémunération allouée au titre du mandat d'administrateur**

Le Président Directeur Général ne perçoit pas de rémunération au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration/administrateur.

- **Autres avantages**

Le Président Directeur Général bénéficie d'une voiture de fonction et des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé en vigueur pour la France dans le Groupe.

- **Rémunération exceptionnelle**

Le Conseil d'administration peut décider sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations d'octroyer une rémunération exceptionnelle au Président Directeur Général au

regard de circonstances très particulières. Le versement de ce type de rémunération doit être justifié par un événement tel que la réalisation d'une opération majeure pour la Société, la mesure d'une surperformance exceptionnelle, etc.

Le versement des éléments de rémunération variables et exceptionnels attribués au titre de l'exercice 2020 est conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale Ordinaire des éléments de rémunération du Président Directeur Général versés au cours ou attribués au titre dudit exercice (vote *ex post*).

### **Politique de rémunération applicable en cas d'évolution de la gouvernance**

Dans l'hypothèse où le Conseil d'administration déciderait la nomination d'un ou plusieurs Directeurs Généraux Délégués, la politique de rémunération applicable au Président Directeur Général serait applicable aux Directeurs Généraux Délégués avec le cas échéant, les adaptations nécessaires et la faculté le cas échéant, de lui/leur attribuer un plan de stock-options ou d'actions gratuites.

Concernant les attributions gratuites d'actions, leur attribution définitive interviendrait à l'issue d'une période d'acquisition dont la durée sera fixée par le Conseil, celle-ci ne pouvant être inférieure à un an. Les bénéficiaires devront, le cas échéant, conserver ces actions pendant une durée fixée par le Conseil d'administration, au moins égale à celle nécessaire pour que la durée cumulée des périodes d'acquisition et, le cas échéant, de conservation ne puisse être inférieure à deux ans.

Pour permettre le recrutement d'un dirigeant mandataire social, le Conseil d'administration sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, pourra le cas échéant, lui attribuer un plan de stock-options ou d'actions gratuites ou lui consentir une indemnité de prise de fonction. Le montant de cette indemnité ne pourra excéder celui des rémunérations et avantages auxquels l'intéressé renonce du fait de l'acceptation de son mandat.

Dans l'hypothèse où le Conseil d'administration déciderait de dissocier les fonctions de Président et de Directeur Général, la politique de rémunération applicable au Président Directeur Général serait applicable au Directeur Général avec le cas échéant, les adaptations nécessaires. Dans cette hypothèse, le Président dissocié aurait droit à une rémunération fixe, une somme allouée au titre d'un mandat d'administrateur et aux avantages en nature tels que décrits ci-dessus pour le Directeur Général.

*L'Assemblée Générale des actionnaires du 26 juin 2020 a approuvé, par le vote de la 14<sup>ème</sup> résolution, adoptée à hauteur de 99,18 %, la politique de rémunération du Président Directeur Général (et/ou de tout autre dirigeant mandataire social) présentée ci-dessus.*

**3. Informations sur les mandats et contrats de travail et/ou de prestations de services des mandataires sociaux passés avec la Société**

Mandataire/Mandat exercé	Date de fin du mandat	Contrat de travail	Contrat de prestations de services	Période de préavis	Conditions de révocation/résiliation
<b>Maryam SALEHI</b> Administrateur	A l'issue de l'Assemblée Générale statuant sur les comptes de l'exercice écoulé, tenue en 2020	Contrat de travail à durée indéterminée dans le cadre de sa fonction de Directeur Délégué à la Direction Générale	-	Préavis de trois mois pour les fonctions salariées	Révocation du mandat conformément à la loi et à la jurisprudence Résiliation du contrat de travail conformément à la loi et à la jurisprudence
<b>Mélanie D'AUZAC</b> Administrateur représentant les salariés	17 octobre 2020	Contrat de travail à durée indéterminée dans le cadre de sa fonction de contrôleur financier	-	Préavis de trois mois pour les fonctions salariées	Révocation du mandat conformément à la loi et à la jurisprudence. Résiliation du contrat de travail conformément à la loi et à la jurisprudence

La durée des mandats de chaque administrateur est indiquée au paragraphe 6.2.2.1 du Document d'Enregistrement Universel.