

## POLITIQUE DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX APPROUVEE PAR L'ASSEMBLEE GENERALE DES ACTIONNAIRES DU 28 MAI 2019

La présente politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux définit, conformément à l'article L. 225-37-2 du code de commerce, 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 d'Antalis en raison de leur mandat et ce, en conformité avec les recommandations du code Afep-Medef relatives à la rémunération des dirigeants mandataires sociaux.

Elle a été approuvée par l'assemblée générale des actionnaires du 28 mai 2019 et doit être revue ensuite annuellement par le comité des nominations et des rémunérations de la société qui soumettra ses recommandations au conseil d'administration afin qu'une politique de rémunération, révisée si nécessaire, soit proposée chaque année au vote des actionnaires.

Elle a pour objectif, tant sur le court terme qu'à plus longue échéance, d'assurer par la définition de critères adéquats, le meilleur alignement possible de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux avec les intérêts des actionnaires.

### Le Directeur général

Rémunération fixe : Au titre de son mandat, le Directeur général perçoit une rémunération fixe qui tient compte de son expérience et de ses responsabilités dans la définition et l'exécution de la stratégie du groupe Antalis. Cette rémunération fixe est revue chaque année par le conseil mais, conformément au code Afep Medef, elle n'évolue qu'à intervalle de temps relativement long.

Rémunération variable : Il perçoit également une rémunération variable déterminée en fonction de critères quantifiables et qualitatifs fixés chaque année par le conseil d'administration sur proposition du comité des nominations et des rémunérations. Cette partie variable peut atteindre un pourcentage de la rémunération fixe qui constitue la valeur cible. Cette valeur cible est égale au maximum à 80 % de la rémunération fixe. Les critères de performance, qu'ils soient quantifiables ou qualitatifs, viennent moduler cette valeur cible en fonction des résultats obtenus par le Directeur général par rapport aux objectifs fixés par le conseil en début d'année. Il peut s'agir de critères purement financiers, extra-financiers ou de critères relatifs à l'accomplissement d'un objectif particulier, par exemple lié à la réalisation d'une opération, jugé par le conseil important ou prioritaire pour le groupe. Leur pondération est déterminée en fonction de l'importance de chaque critère au regard de l'évolution des enjeux stratégiques et financiers du groupe. Dans tous les cas, les critères quantifiables sont prépondérants.

En cas de départ du Directeur général avant l'expiration de la durée prévue pour l'appréciation des critères de performance, le maintien, qui devra être motivé, de tout ou partie du bénéfice de la rémunération variable relève de l'appréciation du conseil d'administration.

Rémunération exceptionnelle : Une rémunération exceptionnelle peut être allouée, conduisant alors la partie variable de la rémunération du Directeur général à dépasser sa valeur cible si des événements le justifient. Cette rémunération exceptionnelle est laissée à la libre appréciation du conseil d'administration sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations.

Une rémunération exceptionnelle, indépendante d'une surperformance venant augmenter la rémunération variable du Directeur général, pourra également lui être attribuée en raison de la réalisation d'une opération importante pour le groupe et nécessitant une forte implication. Le projet de recherche par Antalis d'une nouvelle structure actionnariale dans le but de permettre au groupe de mettre en œuvre sa stratégie a notamment fait l'objet, par une décision du conseil d'administration du 28 mars 2019, de l'octroi au Directeur général en exercice, M. Hervé Poncin, d'une prime exceptionnelle soumise à une condition de présence et à des conditions de performance liées à l'avancement de ce projet.

Indemnités de prise et cessation de fonctions et autres avantages : Une indemnité de prise de fonctions peut être accordée à un nouveau Directeur général venant d'une société extérieure au groupe Antalis. Cette indemnité, qui peut revêtir différentes formes, est destinée à compenser la perte d'avantages antérieurs.

En cas de cessation de ses fonctions, le Directeur général est susceptible de percevoir une indemnité, soumise à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires au titre des conventions réglementées, et qui ne peut être versée que dans certains cas, et notamment en cas de départ contraint. Cette indemnité de cessation de fonction est obligatoirement subordonnée à une condition de performance liée aux conditions de performance ayant servi pour la détermination de la partie variable attribuée au Directeur général au cours des deux dernières années précédant la cessation de ses fonctions. A défaut d'existence de deux années d'activité, il est appliqué un pourcentage calculé uniquement sur l'atteinte des dernières conditions de performance.

En cas de cessation de ses fonctions, le Directeur général peut également être tenu à une obligation de non-concurrence et/ou de non sollicitation, soumise à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires au titre des conventions réglementées et qui s'appliquerait pendant une période n'excédant pas le temps de sa présence dans la société avec un plafond d'un an, étant précisé que la société pourrait en réduire la durée d'application ou y renoncer.

Rémunération de long terme : Le Directeur général peut se voir allouer, dans le cadre d'un plan d'attribution gratuite d'actions, des droits à actions soumises à des conditions de performance exigeantes, généralement liées aux objectifs du plan d'affaires à long terme du groupe mais pouvant également en partie viser la réalisation d'un objectif particulier. Cette attribution ne peut se faire que dans des proportions qui doivent respecter les décisions d'autorisation prises par les actionnaires en assemblée générale et avec des conditions de conservation propres assurant que le bénéficiaire conserve des intérêts en ligne avec ceux des actionnaires de la société.

En cas de départ du Directeur général avant l'expiration de la durée prévue pour l'appréciation des critères donnant lieu à l'attribution des actions, le maintien, qui devra être motivé, de tout ou partie du bénéfice de cette attribution gratuite d'actions relève de l'appréciation du conseil d'administration.

Avantages de toute nature : Le Directeur général est assimilé au régime collectif obligatoire de retraite complémentaire et au régime de prévoyance en vigueur au sein de la société Antalis pour l'ensemble des collaborateurs. Il peut également bénéficier d'une garantie de protection sociale de chef d'entreprise.

Le Directeur général dispose d'un véhicule de fonction sans chauffeur. Il bénéficie du remboursement des frais qu'il engage, dans l'intérêt social de la société, au titre de l'exercice de ses fonctions et dont il peut justifier.

Par principe, tout contrat de travail dont bénéficierait le Directeur général serait interrompu du fait de ses fonctions de mandataire social.

Jetons de présence : S'il est également administrateur de la société, le Directeur général perçoit des jetons de présence, comme tout autre administrateur de la société, selon les règles de répartition fixées par le conseil d'administration, sans supplément particulier.

### **Les Directeurs généraux délégués**

Si un ou plusieurs Directeurs généraux délégués venaient à être nommés, une rémunération, fixe et variable, ainsi que des avantages pourraient leur être attribués, en conformité avec la politique de rémunération définie pour le Directeur général.

### **Le Président du conseil d'administration**

Au titre de son mandat, le Président du conseil d'administration perçoit des jetons de présence comme tout autre administrateur de la société, selon les règles de répartition fixées par le conseil.

Une rémunération fixe peut également lui être allouée en fonction de son expérience et de la mission qui sera la sienne en tant que Président du conseil d'administration.

Il bénéficie du remboursement des frais qu'il engage, dans l'intérêt social de la société, au titre de l'exercice de ses fonctions et dont il peut justifier.