



## GECI International : Politique de Rémunération 2020/2021



Temps réel Euronext Paris - 29/10 17:29:51      0.0224    EUR    +2.75%



GECI INTERNATIONAL

Société anonyme au capital de 2.435.827,24 euros Siège social :  
37-39 rue Boissière - 75116 Paris 326 300 969 RCS Paris

POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES

### SOCIAUX

#### AU TITRE DE L'EXERCICE 2020/2021

adoptée par l'Assemblée Générale Mixte du 29 octobre 2020

Conformément à l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, nous vous présentons ci-après la politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux de la Société au titre de l'exercice 2020/2021, telle qu'approuvée aux termes de la 8<sup>ème</sup> résolution présentée à l'Assemblée Générale.

Aucun élément de rémunération, de quelque nature que ce soit, ne pourra 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 pourra 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.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'administration pourra 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.

#### 1. Principes applicables à la rémunération de tous les dirigeants mandataires sociaux

Dans la détermination de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux (Président Directeur Général ou, le cas échéant, Président du Conseil d'administration et Directeur Général), le Conseil d'administration prend en compte les principes énoncés à la Recommandation R13 du Code **Middlenext** et présentés ci-après :

Exhaustivité

La détermination des rémunérations des dirigeants mandataires sociaux doit être exhaustive : partie fixe, partie variable (bonus), stock-options, actions gratuites, jetons de présence, conditions de retraite et avantages particuliers doivent être retenus dans l'appréciation globale de la rémunération.

#### Équilibre

Équilibre entre les éléments de la rémunération : chaque élément de la rémunération doit être motivé et correspondre à l'intérêt général de la Société.

#### Benchmark

Cette rémunération doit être appréciée, dans la mesure du possible, dans le contexte d'un métier et du marché de référence et être proportionnée à la situation de la Société, tout en prêtant attention à son effet inflationniste.

#### Cohérence

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux doit être déterminée en cohérence avec celle des autres dirigeants et des salariés de la Société.

#### Lisibilité des règles

Les règles doivent être simples et transparentes ; les critères de performance utilisés pour établir la partie variable de la rémunération ou, le cas échéant, pour l'attribution d'options ou d'actions gratuites

#### Politique de rémunération des mandataires sociaux 2020/2021 / Page 1 sur 6

doivent être en lien avec la performance de la Société, correspondre à ses objectifs, être exigeants, explicables et, autant que possible, pérennes. Ils doivent être détaillés sans toutefois remettre en cause la confidentialité qui peut être justifiée pour certains éléments.

#### Mesure

La détermination de la rémunération et des attributions d'options ou d'actions gratuites doit réaliser un juste équilibre et tenir compte à la fois de l'intérêt général de la Société, des pratiques du marché et des performances des dirigeants.

#### Transparence

L'information annuelle des actionnaires sur l'intégralité des rémunérations et des avantages perçus par les dirigeants est effectuée conformément à la réglementation applicable.

Plus généralement, le Conseil d'administration veille à ce qu'aucun des éléments composant la rémunération des dirigeants mandataires sociaux ne soit disproportionné et analyse la rémunération dans sa globalité en prenant en compte l'ensemble de ses composantes (rémunération fixe, variable annuelle et pluriannuelle, autres avantages de toute nature).

La détermination de la rémunération respective du Président Directeur Général ou, le cas échéant, du Président du Conseil d'administration et du Directeur Général, conformément aux principes présentés par le Conseil d'administration et approuvés par l'Assemblée Générale dans le cadre de la politique de rémunération des mandataires sociaux, relève de la responsabilité du Conseil d'administration. En cas d'instauration d'un comité des nominations et des rémunérations, la rémunération de chaque dirigeant mandataire social arrêtée par le Conseil d'administration se fonde sur les propositions dudit comité.

Conformément à l'article L. 225-100 du Code de commerce, le versement des éléments de rémunération variables et exceptionnels des dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2020/2021 sera conditionné à l'approbation de la rémunération individuelle des dirigeants mandataires sociaux concernés par l'Assemblée Générale qui se tiendra en 2021 en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos au 31 mars 2021.

#### 2. Politique de rémunération applicable au Président Directeur Général

En cas de cumul des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général,

la rémunération du Président Directeur Général est composée d'une rémunération fixe, d'une rémunération variable annuelle, d'avantages en nature ainsi que, le cas échéant, de dispositifs d'intéressement à long terme.

#### Rémunération fixe

La rémunération annuelle fixe du Président Directeur Général est déterminée en fonction du niveau de responsabilité, de l'expérience des fonctions de direction et des pratiques de marché, en recherchant une cohérence avec la rémunération de tous les dirigeants mandataires sociaux de la Société. Elle fait l'objet d'une revue annuelle par le Conseil d'administration.

La rémunération annuelle fixe du Président Directeur Général au titre de l'exercice 2020/2021 s'élèvera à 250.000 euros bruts sur la base d'une année complète et sera versée prorata temporis.

#### Rémunération variable

Le Président Directeur Général peut percevoir une rémunération annuelle variable déterminée par le Conseil d'administration en fonction du niveau de réalisation de critères de performance quantitatifs et qualitatifs précis et exigeants qui contribuent au maintien d'un lien entre la performance de la Société et la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs à court, moyen et long termes. Il ne perçoit pas de rémunération variable pluriannuelle.

La rémunération variable du Président Directeur Général est équilibrée par rapport à sa rémunération fixe et ne peut ainsi excéder 50% de sa rémunération annuelle fixe.

#### Politique de rémunération des mandataires sociaux 2020/2021 / Page2sur6

##### o Critères quantitatifs

La rémunération variable du Président Directeur Général est fonction, à hauteur de 80%, de la performance de la Société établie sur la base des indicateurs suivants spécifiques aux sociétés ayant une activité de société holding : ces critères de performance tiennent compte de la performance individuelle du Président Directeur Général, d'une part, ainsi que de la performance et de la stratégie de la Société, d'autre part. Les indicateurs qui ont été retenus sont : (i) l'évolution du chiffre d'affaires,

1. l'évolution du résultat opérationnel consolidé, (iii) le niveau des capitaux propres part du Groupe et
1. le renforcement de la capacité d'autofinancement. Le niveau des capitaux propres part du Groupe s'apprécie sans tenir compte des augmentations de capital éventuelles, mais uniquement sur l'impact de la performance du Groupe (résultat net part du Groupe).

Ces critères quantitatifs seront arrêtés de façon précise par le Conseil d'administration au cours de sa réunion fixant la rémunération fixe annuelle des dirigeants mandataires sociaux, étant toutefois précisé que le niveau de réalisation attendu de certains critères ne sera pas rendu public pour des raisons de confidentialité.

##### o Critères qualitatifs

La rémunération variable du Président Directeur Général est fonction, à hauteur de 20%, de la réalisation d'objectifs définis par le Conseil d'administration reflétant la mise en œuvre du plan stratégique de la Société, de façon globale ou sur certains périmètres particuliers : (i) prise en compte et mise en œuvre des critères environnementaux (démarche citoyenne) de la Société et des sociétés dans lesquelles elle détient des participations ; (ii) prise en compte et mise en œuvre des critères sociaux comme la diversité dans les instances de Direction/Comité/Conseil et le management, le développement, la fidélisation des collaborateurs « clés » (communication d'objectifs clairs et réalisables, plan de développement professionnel et personnel, évaluation et rétribution, mise en place d'une stratégie de fidélisation et de rétention) et (iii) implication et investissement particulier dans l'animation des relations avec les actionnaires et investisseurs aux fins notamment de maintenir, voire de remonter le cours de l'action de la Société.

#### Rémunération en qualité d'Administrateur

Le Président Directeur Général ne perçoit aucune rémunération au titre de son mandat

d'administrateur de la Société.

Avantages de toute nature

Le Président Directeur Général bénéficie de la protection des régimes collectifs de prévoyance et des frais de santé des cadres dirigeants. Il bénéficie d'un régime de retraite commun à l'ensemble des salariés de la société GECI International (ARRCO et AGIRC). Il peut également bénéficier d'un véhicule de fonction.

Indemnités, avantages et rémunérations à raison de la cessation ou du changement des fonctions

Le Président Directeur Général peut bénéficier d'indemnités, avantages et rémunérations à raison de la cessation ou du changement de ses fonctions dans les conditions prévues par le Code de commerce et le Code Middlenext.

Indemnité de non-concurrence

Le Conseil d'administration dispose de la faculté de négocier un engagement de non-concurrence avec le Président Directeur Général en cas de cessation de ses fonctions au sein de la Société, dans les conditions prévues par le Code de commerce et le Code Middlenext, et dans la mesure où cet engagement de non-concurrence apparaît nécessaire en vue de la préservation des intérêts de la Société.

Politique de rémunération des mandataires sociaux 2020/2021 / Page3sur6

3. Politique de rémunération applicable Président du Conseil d'administration

En cas de dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général, la rémunération du Président du Conseil d'administration non exécutif est composée d'une rémunération fixe ainsi que d'avantages en nature.

Rémunération fixe

La rémunération annuelle fixe du Président du Conseil d'administration est déterminée en fonction du niveau de responsabilité, de l'expérience et des pratiques de marché, ainsi qu'en fonction du niveau d'implication dans la préparation et l'animation des séances du Conseil d'administration et dans la définition et le développement de la stratégie de la Société, en recherchant une cohérence avec la rémunération des autres dirigeants mandataires sociaux de la Société. Elle fait l'objet d'une revue annuelle par le Conseil d'administration.

La rémunération annuelle fixe du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2020/2021 s'élèvera à 130.000 euros sur la base d'une année complète et sera versée prorata temporis.

Rémunération variable

Compte tenu de ses fonctions non exécutives, le Président du Conseil d'administration ne perçoit pas de rémunération variable annuelle ou pluriannuelle. Il ne bénéficie pas non plus de dispositif d'intéressement à long terme.

Rémunération en qualité d'Administrateur

Le Président du Conseil d'administration ne perçoit aucune rémunération au titre de son mandat d'administrateur de la Société.

Avantages de toute nature

Le Président du Conseil d'administration bénéficie de la protection des régimes collectifs de prévoyance et des frais de santé des cadres dirigeants. Il bénéficie d'un régime de retraite commun à l'ensemble des salariés de la société GECI International (ARRCO et AGIRC). Il peut également bénéficier d'un véhicule de fonction.

Indemnités, avantages et rémunérations à raison de la cessation ou du changement des fonctions

Le Président du Conseil d'administration peut bénéficier d'indemnités, avantages et rémunérations à raison de la cessation ou du changement de ses fonctions dans les conditions prévues par le Code de commerce et le Code Middlenext.

#### Indemnité de non-concurrence

Le Conseil d'administration dispose de la faculté de négocier un engagement de non-concurrence avec son Président en cas de cessation de ses fonctions au sein de la Société, dans les conditions prévues par le Code de commerce et le Code Middlenext, et dans la mesure où cet engagement de non- concurrence apparaît nécessaire en vue de la préservation des intérêts de la Société.

#### 4. Politique de rémunération applicable au Directeur Général

En cas de dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général, la rémunération du Directeur Général est composée d'une rémunération fixe, d'une rémunération variable annuelle, d'avantages en nature ainsi que, le cas échéant, de dispositifs d'intéressement à long terme.

#### Rémunération fixe

La rémunération annuelle fixe du Directeur Général est déterminée en fonction du niveau de responsabilité, de l'expérience des fonctions de direction et des pratiques de marché, en recherchant

Politique de rémunération des mandataires sociaux 2020/2021 / Page4sur6

Pour lire la suite de ce nodl, vous pouvez consulter la version originale [ici](#).

#### Disclaimer

**GECI International SA** published this content on **29 October 2020** and is solely responsible for the information contained therein. Distributed by Public, unedited and unaltered, on **29 October 2020 17:49:07 UTC**