

## CLARANOVA

Société Anonyme à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 37.531.855,50 €  
Siège social : 89/91 Boulevard National – Immeuble Vision Défense – 92250 La Garenne-Colombes  
329 764 625 RCS Nanterre

---

### **RAPPORT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE SUR LES PRINCIPES ET LES CRITERES DE DETERMINATION, DE REPARTITION ET D'ATTRIBUTION DES ELEMENTS FIXES, VARIABLES ET EXCEPTIONNELS COMPOSANT LA REMUNERATION TOTALE ET LES AVANTAGES DE TOUTE NATURE, ATTRIBUABLES AUX DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX**

Mesdames et Messieurs les actionnaires,

En application de l'article L.225-82-2 du Code de Commerce créé par la loi dite « 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 CLARANOVA (« **CLARANOVA** » 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 30 novembre 2017.

Cette approbation est sollicitée, par un vote dit « *ex ante* », dans le cadre de résolutions spécifiques : résolution n°6, s'agissant du Président du Directoire, résolution n°7, s'agissant d'un membre du Directoire, résolution n°8, s'agissant du Président du Conseil de surveillance, résolution n°9 s'agissant du Vice-Président du Conseil de surveillance et résolution n°10 s'agissant d'un membre du Conseil de surveillance.

Dans l'hypothèse où ces principes et critères seraient effectivement approuvés par l'Assemblée Générale de la Société du 30 novembre 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 ordinaire de 2018, des éléments de rémunération du dirigeant concerné au titre de l'exercice 2017-2018, 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 des dirigeants mandataires sociaux sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations.

## **2. Modalités de détermination, de répartition et d'attribution de la rémunération fixe, variable et exceptionnelle**

La rémunération fixe, variable et exceptionnelle des membres du Directoire est décidée individuellement par le Conseil de surveillance sur la base des résultats de la Société et de ses filiales (ensemble, le « **Groupe** ») et de critères opérationnels.

Pour la détermination des rémunérations des membres du Directoire, dont l'un est également Président du Directoire, le Conseil de surveillance prend en compte et applique les principes d'exhaustivité, d'équilibre entre les éléments de la rémunération, de comparabilité, de cohérence, de lisibilité des règles, de juste équilibre et de transparence prévus par la recommandation R.13 du Code Middledext.

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 la Société ;
- (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 dirigeants mandataires sociaux et soit proportionnée à la situation de la Société ;
- (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 CLARANOVA, les pratiques du marché et les performances des dirigeants ;
- (vii) l'information annuelle des actionnaires sur l'intégralité des rémunérations et des avantages perçus par les dirigeants soit effectuée conformément à la réglementation applicable.

Il est à noter que les membres du Directoire ne bénéficient pas de rémunération dans le cadre de leur mandat. Les rémunérations perçues par les membres du Directoire sont uniquement liées à leur contrat de travail avec la Société.

## **3. Rémunération fixe**

La rémunération fixe des membres du Directoire est déterminée, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations en fonction des résultats du Groupe et en prenant en compte le périmètre, le niveau et la difficulté des responsabilités conférées, ainsi que l'expérience dans la fonction. A ce titre, le Conseil de surveillance veille à ce que la rémunération des membres du Directoire soit compétitive par rapport aux sociétés de taille comparable ou faisant le même métier.

Au titre de l'exercice 2017-2018, la rémunération brute annuelle fixe du Président du Directoire au titre de son contrat de travail avec la Société a été fixée à 250.000 euros, à laquelle s'ajoute une prime de déplacement pouvant s'élever jusqu'à 40% de cette rémunération fixe, et une prime de véhicule de

15.000 euros. Le second membre du Directoire recevra une rémunération brute annuelle fixe de 200.000 euros à laquelle s'ajoute une prime de déplacement, au titre de son contrat de travail avec la Société.

#### **4. Rémunération variable annuelle**

La rémunération variable annuelle des dirigeants mandataires sociaux 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 de résultat opérationnel consolidé et d'objectifs opérationnels spécifiques tels que des objectifs de chiffre d'affaires, des indicateurs de résultat opérationnel, de trésorerie et de développement capitalistique de la Société, qui sont confidentiels mais approuvés par le Comité des nominations et des rémunérations, dans la perspective de favoriser un accompagnement dynamique de la Société.

Les membres du Directoire perçoivent une rémunération variable annuelle au titre de leurs contrats de travail respectifs avec la Société conformément aux prescriptions légales et aux règles de bonne gouvernance applicables, en fonction de la réalisation d'objectifs opérationnels et de résultats.

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.

Au titre de l'exercice 2017-2018, les modalités et critères des objectifs conditionnant les rémunérations variables ont été arrêtés par le Comité des nominations et des rémunérations. Les montants seront arrêtés par le Conseil de surveillance dès disponibilité des données susvisées, à la clôture de l'exercice 2017-2018. En application de leur contrat de travail et en cas d'atteinte de leurs objectifs, le Président du Directoire percevra une rémunération variable de 200.000 euros, et le second membre du Directoire percevra une rémunération variable de 100.000 euros.

#### **5. Rémunération exceptionnelle**

L'attribution d'une rémunération exceptionnelle ne fait actuellement pas partie de la politique de rémunération de la Société. Si une rémunération exceptionnelle devait toutefois être attribuée, ce qui se justifierait en cas de circonstances ou d'opérations exceptionnelles, le montant en serait déterminé au vu des circonstances exceptionnelles en question. Cette rémunération exceptionnelle serait en tout état de cause soumise au vote ex-post de l'Assemblée Générale des actionnaires de la Société.

#### **6. Rémunérations différées au titre de l'article L225-90-1 du Code de commerce**

Le Président du Directoire bénéficiait d'une indemnité de départ d'un montant au moins égal à huit (8) mois de rémunération brute, en cas de révocation de ses fonctions de Président du Directoire avant la fin de la durée de son mandat ou de non-renouvellement desdites fonctions.

Il bénéficiait également d'une indemnité de non-concurrence, en contrepartie de l'obligation de non-concurrence à laquelle il était tenu pendant les douze (12) mois suivant la cessation de son mandat social, d'un montant mensuel de 12.500 euros.

La convention visant la mise en œuvre de ces indemnités n'a pas trouvé à s'appliquer au cours de l'exercice 2016-2017 et a pris fin le 31 octobre 2016.

Il convient de souligner que le Président du Directoire a conclu un contrat de travail avec la Société, au titre de fonctions de Directeur des Opérations de la Société, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2016. Au titre de ce contrat de travail, il bénéficie d'une indemnité de départ égale à douze (12) mois de rémunération brute en cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative de la Société, sauf cas de faute grave ou lourde, démission, rupture conventionnelle ou s'il change de fonctions à l'intérieur du Groupe. Le bénéfice de cette indemnité sera soumis à une condition de performance, réputée remplie si le taux de croissance du Groupe au cours des deux exercices précédant celui au cours duquel la résiliation du contrat de travail est notifiée, est supérieur ou égal à 10 % par exercice à périmètre constant.

Par ailleurs, pendant la durée de mise en œuvre de ce contrat de travail, ainsi que pendant une période de douze (12) mois suivant la cessation dudit contrat, le Président du Directoire s'interdit d'accepter un emploi ou une activité, sous quelque forme que ce soit, susceptible de faire concurrence aux activités de la Société, et ce à quelque titre que ce soit. En contrepartie, il percevra, mensuellement et pendant la durée d'application de l'engagement de non-concurrence, une indemnité d'un montant correspondant à 100 % de la rémunération brute, fixe et variable qui lui aura été versée au cours des douze (12) derniers mois précédant la cessation du contrat de travail, hors congés payés.

## **7. Avantages de toute nature dont pourraient bénéficier les membres du Directoire**

### **7.1 Rémunération en titres**

Les membres du Directoire pourraient bénéficier :

- d'une attribution de bons de souscription d'actions par la Société, dont les conditions et les modalités d'application seraient fixées par le Directoire, sous le contrôle du Conseil de surveillance, sur délégation de compétence de l'Assemblée Générale du 7 juin 2017 (dixième résolution) ;
- d'une attribution gratuite d'actions par la Société, subordonnée à la réalisation d'une ou plusieurs conditions de performance, dont les conditions et les modalités d'application seraient fixées par le Directoire, sous le contrôle du Conseil de surveillance, sur délégation de compétence de l'Assemblée Générale du 7 juin 2017 (douzième résolution).

### **7.2 Engagements pris au bénéfice des membres du Directoire**

#### **7.2.1 *Frais professionnels***

Les membres du Directoire ont le droit au remboursement sur présentation de justificatifs des frais engagés par eux dans l'exercice de leur fonction, dans la limite de montants raisonnables.

#### **7.2.2 *Assurances sociales***

Les membres du Directoire bénéficient des assurances sociales du régime général de la sécurité sociale en matière de maladie, d'invalidité, de vieillesse, de décès, de veuvage et de paternité dans les conditions fixées par les articles L.311-1 et suivants du Code de la sécurité sociale.

### 7.2.3 Régime de retraite

Les membres du Directoire ne disposent pas d'un régime de retraite supplémentaire mais bénéficient du régime légal de retraites des cadres.

### 7.2.4 Assurance responsabilité dirigeants

Les membres du Directoire bénéficient d'une assurance responsabilité intégralement prise en charge par la Société.

### 7.3 Eléments de rémunération et avantages de toute nature dus ou susceptibles d'être dus au titre de conventions visées aux articles L.225-86 et suivants du Code de commerce

Le Président du Directoire a conclu un contrat de travail avec la Société, dont la conclusion a été autorisée par le Conseil de surveillance du 29 novembre 2016, au titre de fonctions de Directeur des Opérations de la Société. Ce contrat a pris effet le 1<sup>er</sup> novembre 2016 pour une durée indéterminée.

Au titre de cette convention, le Président du Directoire percevra une rémunération brute annuelle fixe de 250.000 euros. La rémunération liée aux activités exercées hors de France sera limitée à 40 % du montant de la rémunération fixe. Par ailleurs, la rémunération brute annuelle variable sera calculée en fonction de la réalisation d'objectifs opérationnels et du résultat, qui seront fixés chaque année par le Président du Conseil de surveillance, en prenant notamment en considération les objectifs globaux de la Société et l'évolution de la conjoncture économique dans le secteur d'activité, avec un montant maximal de 200.000 euros.

### 7.4 Avantages en nature

Le Président du Directoire ne perçoit pas d'avantages en nature.

Le second membre du Directoire a à sa disposition un véhicule de fonction étant précisé que cet avantage donne lieu à la constatation d'avantages en nature soumis à charges sociales et fiscales.

## **II. Politique de rémunération des membres du Conseil de surveillance et de son Président**

### **1. Principes généraux**

Les membres du Conseil de surveillance sont rémunérés uniquement par l'allocation de jetons de présence dont le montant global et la répartition est décidée par le Conseil de surveillance. Le Comité des nominations et des rémunérations est chargé d'examiner le montant total et le système de répartition. Ces jetons, rémunérant la participation aux travaux du Conseil de surveillance durant une année, sont versés au début de l'année suivante.

Le Conseil de surveillance détermine la répartition de l'enveloppe des jetons de présence entre les membres du Conseil de surveillance, prenant notamment en compte le rôle et les responsabilités de chacun de ses membres, afin de valoriser son professionnalisme et son implication. Dans la rémunération du membre du Conseil de surveillance, il y a d'une part, la prise en compte de l'exercice de sa mission,

y compris entre les réunions du Conseil, et d'autre part, sa présence et sa contribution effective en Conseil.

## **2. Modalités**

L'Assemblée Générale vote une enveloppe de jetons de présence au terme d'une résolution spécifique.

L'Assemblée Générale Ordinaire Annuelle et Extraordinaire du 30 novembre 2016 a fixé à un montant total de 117.000 euros les jetons de présence à verser aux membres du Conseil de surveillance pour l'exercice 2016/2017. Ce montant vaut pour les exercices postérieurs, sauf décision contraire de l'Assemblée Générale.

Le Conseil de surveillance se prononcera pour déterminer les modalités d'attribution au titre de l'exercice 2017/2018.

## **3. Rémunération fixe, variable et exceptionnelle**

Hormis les jetons de présence, les membres du Conseil de surveillance ne perçoivent pas d'autre forme de rémunération.

Cependant, aux termes de l'article 20 des statuts de la Société, le Conseil de surveillance se réserve le droit d'allouer à ses membres des rémunérations exceptionnelles, dans les cas et aux conditions prévues par la loi.

## **4. Avantages de toute nature dont pourraient bénéficier les membres du Conseil de surveillance**

Les membres du Conseil de surveillance pourraient bénéficier d'une attribution de bons de souscription d'actions par la Société, dont les conditions et les modalités d'application seraient fixées par le Directoire, sous le contrôle du Conseil de surveillance, sur délégation de compétence de l'Assemblée Générale du 7 juin 2017 (dixième résolution).

Chaque membre du Conseil de surveillance a droit au remboursement, sur présentation de justificatifs des frais de voyage et de déplacement engagés par lui dans l'exercice de ses fonctions, dans les limites de montants raisonnables.

*Le Conseil de surveillance*