



POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX D'EPC **30 Juin 2020**

La politique de rémunération des mandataires sociaux d'EPC, telle que détaillée ci-dessous, a été soumise à l'assemblée générale des actionnaires d'EPC qui s'est tenue le 30 juin 2020 et a été adoptée par cette assemblée à hauteur de 99,98 %.

1. Principes généraux de la rémunération des mandataires sociaux

La politique de rémunération de l'ensemble des mandataires sociaux (dirigeants mandataires sociaux et administrateurs) est établie en application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce. Cette politique décrit toutes les composantes de la rémunération fixe et variable des mandataires sociaux d'EPC et explique le processus de décision suivi pour sa détermination, sa révision et sa mise en œuvre.

La politique de rémunération se conforme aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise Middenext pour les mandataires sociaux et à celles de l'Autorité des marchés financiers.

Cette politique est soumise pour approbation à l'assemblée générale des actionnaires en application de l'article L. 225-37-2 II du Code de commerce. La politique de rémunération, si elle est approuvée, s'appliquera au cours de l'exercice 2020 à toute personne exerçant un mandat social au sein de la Société.

Lorsqu'un mandataire social est nommé entre deux assemblées générales d'actionnaires sa rémunération est définie en application des dispositions de la politique de rémunération approuvée par la dernière assemblée générale des actionnaires.

a. Détermination de la politique de rémunération

La politique de rémunération des mandataires sociaux est fixée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations. Le Conseil d'administration définit les éléments d'analyse qu'il souhaite se voir présenter par le Comité des rémunérations en soutien de ses propositions.

Les principes qui régissent la détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux sont établis conformément au Code de gouvernement d'entreprise Middlenext. A ce titre, le niveau et les modalités de rémunération des dirigeants mandataires sociaux sont fondés sur les principes d'exhaustivité, d'équilibre, de benchmark, de cohérence, de lisibilité, de mesure et de transparence.

La rémunération doit être conforme à la stratégie, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme du groupe EPC. La rémunération doit en particulier avoir pour objectif de promouvoir la performance de la Société pour assurer sa croissance et la création de valeur pour ses actionnaires, ses employés et l'ensemble des parties prenantes.

Le Comité des rémunérations veille à la compétitivité de la rémunération des mandataires sociaux et recommande des rémunérations conformes à l'intérêt social de la Société.

Le Comité des rémunérations veille également à ce que l'évolution de la rémunération des mandataires sociaux prenne en compte l'évolution des conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société.

Afin d'éviter d'éventuels conflits d'intérêts, et conformément à l'article L. 225-37-2 IV du Code de commerce, lorsque le Conseil d'administration se prononce sur un élément de rémunération au bénéfice du Président Directeur Général celui-ci ne peut prendre part ni aux délibérations ni au vote sur l'élément de rémunération concerné.

En outre, conformément à l'article 9 c) du Règlement Intérieur du Conseil d'administration et à l'article 4 b) de la Charte de l'administrateur de la Société, tout Administrateur se trouvant, même potentiellement, en situation de conflit d'intérêts à l'égard de la Société, en raison des fonctions qu'il exerce en dehors de celle-ci ou des intérêts qu'il possède, directement ou indirectement, par ailleurs, doit s'abstenir de participer, directement ou par mandataire, aux délibérations du Conseil d'administration et à la prise de décision sur les sujets concernés.

La politique de rémunération participe ainsi à la pérennité de la Société et s'inscrit dans sa stratégie commerciale de manière conforme à son intérêt social.

b. Possibilité de dérogation, révision et mise en œuvre de la politique de rémunération

En cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'administration, après avoir consulté le Comité des rémunérations, pourra déroger de manière temporaire à la politique de rémunération des mandataires sociaux dans la mesure où les changements réalisés sont conformes à l'intérêt social et nécessaires pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société. Les dérogations pourront consister en une augmentation ou une diminution de la rémunération concernée.

La politique de rémunération est revue de manière régulière afin notamment d'évaluer son efficacité. Conformément à l'article 2 de la Charte du Comité des rémunérations

de la Société, le Comité des rémunérations propose au Conseil d'administration un montant global maximal annuel pouvant être alloué aux Administrateurs et qui doit être proposé à l'assemblée générale et donne un avis sur la répartition de ce montant entre les Administrateurs et les membres des comités du Conseil d'administration. En outre, le Comité des rémunérations fait des propositions au Conseil d'administration concernant la rémunération du Président Directeur Général et donne chaque année un avis sur l'évolution de cette rémunération.

La politique de rémunération est mise en œuvre par le Conseil d'administration conformément aux résolutions votées par l'assemblée générale.

2. Politique de rémunération des Administrateurs

Le mandat des Administrateurs a une durée maximum de six ans.

Les Administrateurs sont révoqués dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires applicables.

Aucun des administrateurs n'est salarié de la Société ou de ses filiales.

Le montant global maximal annuel de la rémunération pouvant être allouée aux Administrateurs est fixé par l'assemblée générale.

Ce montant est divisé en une partie fixe de 40 % et une partie variable de 60 %.

La partie fixe est répartie par parts égales entre tous les Administrateurs.

La partie variable est répartie entre les Administrateurs en fonction de leur assiduité aux réunions du Conseil et des comités dont ils sont membres, ainsi que des responsabilités encourues par chacun d'eux et du temps qu'ils consacrent à l'exercice de leurs missions.

Dans les conditions prévues par la loi et sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil peut allouer aux Administrateurs des rémunérations exceptionnelles au titre des missions exceptionnelles qu'il leur confie.

Les Administrateurs sont remboursés, sur justificatifs, des frais de voyage et de déplacement ainsi que des autres dépenses engagées par eux dans l'intérêt de la Société.

La Société souscrit une police d'assurance de responsabilité civile auprès d'un assureur de premier rang afin de garantir les conséquences financières des réclamations formées à l'encontre des Administrateurs sur le fondement de la responsabilité civile, personnelle ou solidaire, résultant de l'exercice de leurs fonctions.

3. Politique de rémunération du Président Directeur Général

Le mandat du Président Directeur Général prendra fin à l'assemblée générale annuelle réunie en 2020 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos en 2019.

Le Président Directeur Général est révocable à tout moment par le Conseil d'administration.

Le Président Directeur Général n'est lié par aucun contrat de travail avec la Société. Il est toutefois précisé que Monsieur Olivier OBST, Président Directeur Général, est lié par un contrat de travail avec la société ADEX. Ce contrat de travail est suspendu à ce jour et ce pour la durée de ses fonctions de Président Directeur Général d'EPC SA.

- Rémunération fixe.

La rémunération fixe tient compte du niveau et de la difficulté des responsabilités de dirigeant mandataire social, de son expérience professionnelle et de son ancienneté dans le Groupe, ainsi que des pratiques relevées dans les groupes exerçant des activités comparables.

Elle est révisée, au 1er janvier de chaque année.

La rémunération fixe brute (avant impôts et charges sociales) annuelle du Président Directeur Général s'élèverait pour 2020 à 504 732 €.

- Rémunérations en qualité d'administrateur

Le Président Directeur Général conserve les rémunérations qui lui sont versées au titre de ses mandats d'administrateur dans EPC SA et ses filiales.

- Avantages en nature

Le Président Directeur Général dispose d'un véhicule de fonction et bénéficie de la garantie sociale des chefs d'entreprise (GSC).

- Régimes de retraite supplémentaire

Le Président Directeur Général peut bénéficier d'un régime de retraite par capitalisation à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts) et d'un contrat de retraite supplémentaire individuel relevant de l'article 82 du Code général des impôts.

Par ailleurs, il est précisé que Monsieur Olivier OBST a bénéficié jusqu'au 31 décembre 2019 d'un régime de retraite à prestations définies (article 39 du CGI).

- Régime de retraite à cotisations définies (article 83 du CGI)

La rémunération de référence pour ce régime est égale au salaire brut annuel.

Les droits sont acquis au rythme de 8 % de la rémunération de référence par année, dans la limite de 8 PASS.

- Régime de retraite à cotisations définies (article 82 du CGI)

La rémunération de référence pour ce régime est égale au salaire brut annuel.

Les droits sont acquis au rythme de 10 % de la rémunération de référence par année.

- Régime de retraite à prestations définies (article 39 du CGI)

Il est précisé à titre indicatif que Monsieur Olivier OBST a bénéficié jusqu'au 31 décembre 2019 d'un régime de retraite à prestations définies. Toutefois, le Conseil d'administration a décidé de geler définitivement ce régime de retraite à effet du 1^{er} janvier 2020.

Le Président Directeur Général n'acquerra aucun nouveau droit supplémentaire pour la période postérieure au 1^{er} janvier 2020, mais conservera les droits acquis jusqu'au 31 décembre 2019 inclus, qu'il sera en mesure de liquider dans les conditions prévues par ledit régime.

- Rémunération exceptionnelle

Le Conseil d'administration peut décider d'attribuer au Président Directeur Général une prime exceptionnelle, dont il fixe discrétionnairement le montant, sur proposition du Comité des rémunérations, en considération du caractère exceptionnel des services rendus par l'intéressé.

Conformément aux dispositions de l'article L.225-100 III du Code de commerce, toute rémunération exceptionnelle attribuée au Président Directeur Général ne pourra être effectivement versée qu'après approbation de son montant par l'assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité prévues pour les assemblées générales ordinaires.

- Indemnité de départ

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations, peut décider d'attribuer une indemnité au Président Directeur Général à l'occasion et à raison de la cessation de son mandat, dans les conditions suivantes :

- il ne peut bénéficier d'une indemnité qu'en cas de départ contraint, quelle que soit la forme de la cessation de son mandat (démission sollicitée, non renouvellement, révocation) à l'exclusion des cas de révocation pour faute

grave ou lourde. Aucune indemnité ne peut lui être attribuée en cas de départ à l'initiative de l'intéressé pour exercer d'autres fonctions dans un autre groupe, ou s'il fait valoir ses droits à la retraite ;

- l'attribution d'une indemnité de cessation de mandat est exclue lorsque la Société est en situation d'échec ou lorsque le Président Directeur Général est lui-même en situation d'échec dans l'exercice de son mandat ; il appartient au Conseil d'administration d'apprécier souverainement et de caractériser, par une décision spécialement motivée, que ni la Société ni le Président Directeur Général ne sont dans une telle situation ; pour apprécier l'absence de situation d'échec du Président Directeur Général et déterminer le montant de l'indemnité, le Conseil d'administration peut prendre en compte, notamment, le niveau des rémunérations variables attribuées, le cas échéant, au Président Directeur Général au cours du ou des exercices précédents ;
- le montant global des indemnités versées à raison du départ (en ce compris, le cas échéant, toutes indemnités versées à raison de la cessation du contrat de travail, hors indemnités de congés payés) ne peut dépasser l'équivalent de 24 mois de la rémunération mensuelle moyenne perçue au titre des trois dernières années civiles d'activité.
- Indemnité de non-concurrence

Le Président Directeur Général peut bénéficier d'une indemnité de non-concurrence. En vertu de l'article R. 225-29-1 III du Code de commerce le versement de cette indemnité de non-concurrence est exclu dès lors que le Président Directeur Général fait valoir ses droits à la retraite.