Une image contenant texte, Police, capture d’écran, Bleu électrique

Description générée automatiquement

Société anonyme au capital de 1 611 465,60 euros

Siège social : 72C route de Thionville - 57140 WOIPPY

552 064 933 R.C.S. METZ

**POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX APPROUVEE PAR L’ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 14 SEPTEMBRE 2023**

**Woippy, le 10 novembre 2023**

Conformément aux dispositions de l’article R.22-10-14 IV du Code de commerce, figurent ci-après la politique de rémunération des mandataires sociaux pour l’exercice 2023 (ci-après reproduite) qui a été approuvée sans modification par l’assemblée générale mixte des actionnaires du 14 septembre 2023 et le résultat des votes.

**Résultats de vote**

Les résultats des votes sur les résolutions relatives à cette politique de rémunération sont les suivants :

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Résolutions** | **% de droit de vote** | **Nombre de voix Pour** | **% de droit de vote** | **Nombre de voix Contre** | **Abstention (nombre de voix)** |
| **Résolution n°8** - Approbation de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux | 100% | 16 059 232 | - | - | - |
| **Résolution n°9** - Approbation de la politique de rémunération des administrateurs | 100% | 16 059 232 | - | - | - |

**Politique de rémunération des mandataires sociaux pour l’exercice 2023 présentée au paragraphe 6.4.1 du rapport financier annuel (*les éventuels renvois correspondent aux paragraphes du rapport financier annuel 2022*)**

La politique de rémunération des mandataires sociaux est déterminée par le Conseil d’administration, sur recommandations du Comité des nominations et rémunérations, conformément aux dispositions légales en vigueur et au Code Middlenext.

Conformément aux dispositions des articles L. 22-10-8 et R. 22-10-14 du Code de commerce, le Conseil d’administration veille à ce que la politique de rémunération mise en place soit conforme à l'intérêt social, qu’elle soit adaptée à l’activité de la Société et au contexte dans lequel elle évolue, qu’elle contribue à sa pérennité et s’inscrive dans sa stratégie commerciale.

La politique de rémunération pour l’exercice 2023 a été arrêtée par le Conseil d’administration lors de sa réunion du 28 juillet 2023 sur la base des recommandations du Comité des nominations et des rémunérations.

Conformément aux dispositions de l’article L. 22-10-8 du Code de commerce, l’Assemblée Générale a approuvé la politique de rémunération des mandataires sociaux. Cette politique de rémunération s’applique au cours de l’exercice 2023 à toute personne exerçant un mandat social au sein de la Société au cours dudit exercice.

**Politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux**

La politique de rémunération des mandataires sociaux est déterminée en prenant en compte notamment :

* les principes édictés par le Code Middlenext, à savoir exhaustivité, équilibre entre les éléments de rémunération, benchmark, cohérence, lisibilité des règles, mesure et transparence ;
* l’intérêt social ;
* l’expérience et les compétences du dirigeant mandataire social concerné : -
* la rémunération des autres dirigeants de la Société ;
* la fidélisation des dirigeants mandataires sociaux sur le long terme ;
* l’alignement des intérêts de l’ensemble des parties prenantes (actionnaires, salariés….) ;
* la politique RSE ;
* les pratiques de marché (comparaison avec des entreprises comparables…).

Pour éviter tout conflit d’intérêts, le ou les dirigeants mandataires sociaux, lorsqu’ils sont membres du Conseil d’administration, ne prennent part ni aux délibérations ni au vote sur les éléments de rémunérations et engagements le concernant.

***Politique de rémunération du Président du Conseil d’administration***

Le Président du Conseil d’administration, à moins qu’il ne cumule ses fonctions avec la direction générale, n’est pas rémunéré au titre de son mandat de Président en tant que tel.

Toutefois, il est rémunéré au titre de son mandat d’administrateur dans les conditions définies ci-après.

Le Conseil d’administration pourra décider de lui allouer une rémunération exceptionnelle au titre de missions exceptionnelles qui lui seraient conférées par le Conseil d’administration, dans les conditions présentées ci-dessous s’agissant de la rémunération des mandataires sociaux non dirigeants.

Compte tenu de ses fonctions non exécutives, le Président du Conseil d’Administration ne perçoit aucune autre rémunération (rémunération variable, avantages en nature, indemnité de départ et de non-concurrence, etc.).

***Politique de rémunération du Directeur Général, et le cas échéant, du(des) Directeur(s) Général(aux) Délégué(s)***

Dès lors que la Société aura repris une activité opérationnelle, le Conseil d’administration, pourra, sur avis du Comité des nominations et rémunérations, décider d’attribuer au Directeur Général et/ou à toute personne qui viendrait à exercer les fonctions de Directeur Général ou des directeur général délégué, le(s) élément(s) de rémunération suivante :

***Rémunération fixe :***

Le Conseil d’Administration arrête la partie fixe de la rémunération de chaque dirigeant mandataire social exécutif sur la base des responsabilités assumées et des pratiques de marché.

Cette rémunération fixe sera réexaminée annuellement par le Conseil d’Administration. Une modification de cette rémunération peut intervenir, en tenant compte des résultats économiques et financier de la Société au titre de l’exercice précédent.

Il est rappelé que jusqu’à la réalisation de la Fusion, Monsieur Ronan Boulmé n’a pas été rémunéré par la Société au titre de de son mandat de Directeur Général, il était exclusivement rémunéré par ABL France au titre des fonctions salariées.

Par décision en date du 31 août 2022, le Conseil d’administration, sur recommandations du comité des nominations et des rémunérations a décidé de maintenir le contrat de travail de Monsieur Ronan Boulmé (se référer à la section 6.3.4.3 « *Biographie, mandats et fonctions exercés* »). Le Conseil d’administration, sur avis du comité des nominations et des rémunérations, a considéré que le maintien du contrat de travail se justifiait non seulement par l’ancienneté importante de Monsieur Boulmé mais également par l’expérience reconnue de ce dernier au sein du groupe ABL dans un domaine clé de l’activité de la société ABL France exercée par la Société par l’effet de la fusion. Il a en outre notamment été relevé que Monsieur Boulmé exerce les fonctions de Directeur de la Conformité et notamment des affaires réglementaires santé, qui constituent par essence des fonctions opérationnelles et techniques distinctes de la direction générale.

Par décision en date du 1er décembre 2022, le Conseil d’administration, sur recommandations du comité des nominations et des rémunérations, a décidé :

* d’autoriser la modification par voie d’avenant du contrat de travail liant Monsieur Ronan Boulmé à la Société (se référer à la section 4 «  *Rapport du Commissaire aux Comptes sur les conventions et engagements réglementés*» et à la section 5.5 « *Conventions visées à l’article L. 225-38 du Code de commerce*») ; et
* de fixer sa rémunération mensuelle brute à 8.595,85 euros (au lieu de 7.814,41 euros), soit 103.150,20 euros bruts annuels, hors prime d’ancienneté, et hors prime de vacances selon la convention collective. Cette rémunération mensuelle inclut la rémunération mensuelle brute de Directeur Général de 781,44 euros avec effet à compter du 31 août 2022.

***Rémunération exceptionnelle***

Le Conseil d’administration pourrait décider d’allouer au Directeur Général une rémunération exceptionnelle en cas de réalisation au cours de l’exercice concerné d’opérations exceptionnelles visant à accélérer la croissance et la performance de la Société. Son montant serait déterminé en fonction de la complexité et de la taille des opérations réalisées.

Il est rappelé que dans l’hypothèse où le Conseil d’administration déciderait d’attribuer une rémunération exceptionnelle au Directeur Général au titre de l’exercice 2023, le versement de cette rémunération serait conditionné à l’approbation par l’Assemblée Générale Ordinaire à tenir en 2024 les éléments de du Directeur Général concerné.

***Complémentaire santé, prévoyance et retraite complémentaire :***

Le Directeur Général bénéficie des assurances de complémentaire santé, prévoyance et retraite complémentaire dans les mêmes conditions que les salariés de la Société.

***Avantages en nature***

Le Directeur Général peut bénéficier d’un véhicule de fonction et d’une assurance perte d’emploi type GSC pour couvrir, s’il y a lieu, le cas de perte involontaire de son mandat.

Le Directeur Général n’a pas bénéficié de ces avantages en nature en 2022, étant précisé qu’au titre de son contrat de travail, il bénéficie d’un avantage en nature « véhicule » évalué selon les dispositions légale en vigueur.

***Indemnité de fin de carrière***

Le Directeur Général bénéficie dans les mêmes conditions que les salariés de la Société, d’une indemnité de fin de carrière dans les conditions fixées par la convention collective applicable.

***Autres éléments de rémunération***

Aucun autre élément de rémunération que ceux visés ci-avant ne pourra être attribué ou versé au Directeur Général de la Société au titre de son mandat (rémunération variable annuelle ou long terme, rémunération en actions, etc…..)

***Plan d’attribution gratuite d’actions et/ou plan d’option de souscription ou d’achat d’actions***

Les dirigeants mandataires sociaux sont éligibles à l’attribution gratuite d’actions et/ou à l’attribution d’options de souscription ou d’achat d’actions de la Société, conformément aux préconisations du Code Middlenext, sous condition de performance, pouvant être liées notamment à l’état d’avancement des programmes de R&D, à la mise en place de nouveaux partenariats ou toute autre condition pertinente traduisant l’intérêt à moyen terme de la Société et de ses actionnaires.

**Politique de rémunération des mandataires sociaux non dirigeants**

***Rémunération d’administrateur***

Conformément aux dispositions du règlement intérieur du Conseil d’administration, chaque administrateur peut recevoir une rémunération au titre de son mandat social dont le montant est voté par l’Assemblée Générale Ordinaire et dont la répartition est décidée par le Conseil d’Administration, sur avis du comité des nominations et des rémunérations, en tenant compte pour partie, de l’assiduité des membres du Conseil et le temps qu’ils consacrent à leur fonctions, y compris leur éventuelle participation aux Comités.

Aux termes des délibérations en date du 23 mars 2023, l’assemblée générale a décidé de fixer le montant global de la rémunération des membres du Conseil d’administration à 78.000 euros à compter du 1er janvier 2022. Compte tenu de l’évolution de la composition du Conseil d’administration et des comités du Conseil notamment, il est proposé de soumettre à l’assemblée générale appelée à approuver les comptes de l’exercice clos le 31 décembre 2022 ce montant à 90.000 euros. Il est précisé que la société ABL SA a indiqué renoncer à sa quote-part de rémunération d’administration (soit un montant global de 8.000 euros au titre du mandat d’administrateur de cette dernière).

Le Conseil d’administration, sur avis du Comité des nomination et des rémunérations a décidé de fixer comme suit les règles de répartition de la rémunération des membres du Conseil, comme suit :



***Rémunérations exceptionnelles***

Le Conseil d’administration sur avis du Comité des nominations et des rémunérations, pourra décider d’allouer des rémunérations exceptionnelles pour les missions ou mandats confiés à un ou plusieurs administrateurs, dont le montant sera déterminé en fonction de la complexité de la mission et du temps consacré à cette mission ou mandat.

***Remboursement des frais***

En outre, le Conseil d’administration pourra décider autoriser le remboursement des frais de voyage et de déplacement et des dépenses engagées par les administrateurs dans l'intérêt de la Société.