

EKINOPS

Société anonyme au capital de 5.450.578,50 euros
Siège social : 3 rue Blaise Pascal – 22300 LANNION
444 829 592 RCS SAINT-BRIEUC

<p style="text-align: center;">RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LA POLITIQUE DE REMUNERATION DU PRESIDENT ET DIRECTEUR GENERAL ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE DU 29 SEPTEMBRE 2017</p>
--

Chers Actionnaires,

Nous avons l'honneur de vous présenter le rapport sur la politique de rémunération du Directeur Général établi par votre Conseil d'administration, conformément aux dispositions des articles L. 225-37-2 et L. 225-100 du Code de commerce issus de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 (dite Loi Sapin II).

1- Résolution soumise à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires

Conformément à l'article L. 225-37-2 issu de la Loi Sapin II, nous vous détaillons le projet de résolution soumis au vote des actionnaires.

Il s'agit de la quatrième résolution proposée au vote de l'assemblée générale du 29 septembre 2017 ci-après reproduite :

« *QUATRIEME RESOLUTION*

(Approbation des principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale du Président et Directeur Général.)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires,

après avoir pris connaissance du rapport prévu à l'article L. 225-37-2 du Code de commerce relatif à la politique de rémunération du Président et Directeur Général

Approuve les principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale du Président et Directeur Général tels que présentés dans ce rapport. »

2- Politique de rémunération du Directeur Général

La politique de rémunération du Directeur Général a été déterminée par le Conseil d'administration du 18 décembre 2013, sur recommandation du Comité des rémunérations avec effet au 1^{er} janvier 2014 et approuvée par l'Assemblée Générale du 12 mai 2017.

Le Conseil d'administration du 28 juillet 2017 a décidé de modifier à compter du 1^{er} janvier 2018 la répartition de la rémunération fixe et de la rémunération variable, sans modifier le montant maximum total (fixe + variable).

- Rémunération fixe

Pour l'exercice 2017, la rémunération fixe annuelle du Directeur Général est de 200.000 euros brut, versée mensuellement par 12^e chaque mois.

A compter du 1^{er} janvier 2018, la rémunération fixe annuelle du Directeur Général est de 260.000 euros brut, versée mensuellement par 12^e chaque mois.

- Rémunération variable

Pour l'exercice 2017, le montant maximum de la rémunération variable annuelle du Directeur Général est de 200.000 euros brut.

A compter du 1^{er} janvier 2018, le montant maximum de la rémunération variable annuelle du Directeur Général est de 140.000 euros brut.

Cette rémunération variable est versée en fonction d'atteinte de critères de performances fixés par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations pour chaque exercice.

Pour l'exercice 2017, comme pour les exercices précédents, les principes gouvernant la rémunération du Directeur général n'ayant pas été modifiés par décision du Conseil d'administration en date du 12 janvier 2017, l'attribution de la rémunération variable du Directeur Général sera déterminée en fonctions de l'atteinte de critères quantitatifs suivants :

- La croissance du chiffre d'affaires du Groupe qui pourra représenter un maximum de 50 % de la rémunération variable ;
- L'atteinte d'un objectif d'EBITDA¹ positif pour le premier ou second semestre de l'exercice 2017 qui pourra représenter un maximum de 50 % de la rémunération variable.

Conformément à l'article L. 225-100 du Code de commerce, le versement de la rémunération variable attribuée au Directeur Général au titre de l'exercice 2017 est conditionné à l'approbation des éléments de ladite rémunération variable par une assemblée générale ordinaire dans les conditions prévues à l'article L. 225-100 du Code de commerce.

- Avantages en nature

Le Directeur Général bénéficie de la prise en charge par la Société d'une assurance chômage volontaire GSC.

Le Directeur Général bénéficie d'un téléphone mobile professionnel.

- Indemnité de départ

¹ « EBITDA » désigne le Résultat Opérationnel Courant retraité (i) des dotations et reprises d'amortissement et provisions et (ii) des charges et produits calculés liés aux paiements en actions tels qu'ils ressortent des états financiers consolidés établis par le Groupe selon les normes IFRS.

Pour votre parfaite information, conformément aux dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce, le Conseil d'administration en date du 19 juin 2014 a décidé que le Directeur Général bénéficierait d'une indemnité de départ déterminé en fonction du taux de croissance annuel moyen (ci-après le « **TCAM** ») sur les trois derniers exercices clos, le TCAM étant déterminé selon la formule suivante :

$$\text{TCAM} = [(CA(N)/CA(N-3))^{(1/3)} - 1] * 100$$

Où:

CA(N) = Chiffre d'Affaires consolidé du dernier exercice comptable (N) disponible

CA(N-3) = Chiffre d'Affaires consolidé de l'exercice comptable de l'année N-3

- Si le TCAM sur les 3 derniers exercices clos est inférieur à 5 %, alors l'indemnité de départ sera égale à 50 % de la rémunération globale (fixe et variable) perçue par le Directeur Général au cours des 12 derniers mois ;
- Si le TCAM sur les 3 derniers exercices clos est compris entre 5 % et 10 %, alors l'indemnité de départ sera égale à 75 % de la rémunération globale (fixe et variable) perçue par le Directeur Général au cours des 12 derniers mois ;
- Si le TCAM sur les 3 derniers exercices clos est supérieur à 10 %, alors l'indemnité de départ sera égale à 100 % de la rémunération globale (fixe et variable) perçue par le Directeur Général au cours des 12 derniers mois.