

JACQUET METALS
SA au capital de 35.766.549,47 euros
Siège social : 7 rue Michel Jacquet
69800 Saint-Priest
RCS Lyon 311 361 489

Politique de rémunération de la société JACQUET METALS (adoptée par l'Assemblée générale du 26 juin 2020)

En application des articles L. 225-37-2, L. 225-100 et R. 225-29-1 du Code de commerce, le présent document a pour objet de rappeler la politique de rémunération de la société JACQUET METALS (ci-après la « **Société** ») telle que celle-ci figure dans le document d'enregistrement universel 2019 déposé le 3 avril 2020 auprès de l'Autorité des Marchés Financiers et mis à jour, ainsi que le résultat du vote de l'Assemblée générale des actionnaires du 26 juin 2020 relatif à cette politique de rémunération .

I. Politique de rémunération

2.5.3 Présentation des projets de résolutions sur la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux soumis à l'approbation de l'assemblée générale

2.5.3.1 Projet de résolutions fixant les principes et critères de détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux

Sont exposés ci-après 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 à Monsieur Éric Jacquet en sa qualité de Directeur Général et à Monsieur Philippe Goczol en sa qualité de Directeur Général Délégué.

Il est proposé à l'Assemblée générale du 26 juin 2020, sur la base de ce rapport, d'approuver la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux au titre de 2020 au titre de différentes résolutions. Il est précisé que cette politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux au titre de 2020 ne fait l'objet d'aucune modification par rapport à celle précédemment soumise et approuvée par l'assemblée générale des actionnaires de la société qui s'est réunie le 28 juin 2019.

Monsieur Éric Jacquet étant rémunéré au seul titre de ses fonctions de Directeur Général, aucune résolution ne sera présentée au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration.

Principes généraux

La détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs relève de la responsabilité du Conseil d'administration et se fonde sur les propositions du Comité des nominations et des rémunérations.

Le Conseil d'administration et le Comité des nominations et des rémunérations appliquent, dans le cadre de la politique de rémunérations des dirigeants sociaux, les recommandations définies par le Code de Référence de la Société, savoir le code AFEP-MEDEF (exhaustivité, équilibre entre les éléments de la rémunération, comparabilité, cohérence, intelligibilité des règles et mesure).

Ces principes s'appliquent à l'ensemble des éléments de rémunérations alloués au Directeur Général et au Directeur Général Délégué.

Rémunération fixe du Directeur Général et du Directeur Général Délégué

La rémunération fixe est déterminée par le Conseil d'administration sur les propositions du Comité des nominations et des rémunérations.

Conformément aux recommandations du Code AFEP / MEDEF, la rémunération fixe des dirigeants mandataires sociaux exécutifs n'est revue qu'à intervalle de temps relativement long.

Ainsi, à titre illustratif :

la rémunération fixe du Directeur Général fixée à l'occasion du renouvellement de son mandat en juin 2018 à la somme de 600 000 € a été augmentée de 8,3 % en mars 2019 avec effet à compter du 1er janvier 2019, soit 650 000€ puis est restée inchangée depuis. Le Conseil d'administration du 13 mai 2020 a donné suite à la proposition du Directeur Général de réduire sa rémunération de 25 % ;

- la rémunération fixe du Directeur Général Délégué fixée à l'occasion du renouvellement de son mandat en juin 2018 à la somme de 202 200 € avec effet à compter du 1er janvier 2018 a été augmentée de 1,4 % avec effet à compter du 1er janvier 2019, soit 205 030 €, puis de 1,2 % avec effet à compter du 1er janvier 2020, soit 207 490 €.

Rémunération variable du Directeur Général et du Directeur Général Délégué

La rémunération variable est fixée par le Conseil d'administration sur les propositions du Comité des nominations et des rémunérations.

La rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux est fondée sur des critères :

- quantitatifs : la rémunération variable basée sur des critères quantitatifs est fonction de la rentabilité du Groupe, le calcul étant basé sur le niveau de résultat net part du Groupe par rapport au chiffre d'affaires consolidé. Il n'y a pas d'objectif fixé ;
- qualitatifs : la rémunération variable basée sur des critères qualitatifs est laissée à l'appréciation du Comité des nominations et rémunérations qui soumet le niveau de rémunération annuelle des dirigeants à l'approbation du Conseil d'administration et peut proposer le cas échéant le versement d'une rémunération exceptionnelle.

Conformément aux recommandations du code AFEP / MEDEF, le montant maximum de la part de la rémunération annuelle variable brute basée sur des critères quantitatifs est plafonné à 150 % de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur Général et à 100 % de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur Général Délégué.

Le Comité des nominations et des rémunérations peut proposer au Conseil d'administration, le cas échéant, l'attribution d'une rémunération exceptionnelle au profit du Directeur Général et / ou du Directeur Général Délégué, motivée par des circonstances très particulières.

En outre, conformément aux dispositions de l'article L225-37- 2 du Code de commerce, depuis 2018, le versement de toute rémunération variable ou exceptionnelle est conditionné à l'approbation par l'Assemblée générale ordinaire des actionnaires. Ces critères d'attribution de la rémunération variable font l'objet d'un réexamen régulier par le Comité des nominations et des rémunérations tout en évitant des révisions trop fréquentes.

Rémunération de long terme des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

L'Assemblée générale des actionnaires du 26 juin 2020 a voté (i) une autorisation au Conseil d'administration à l'effet de procéder à des attributions gratuites d'actions existantes ou à émettre ainsi qu'(ii) une autorisation au Conseil d'administration à l'effet de consentir des options de souscription ou d'achat d'actions de la Société au profit des salariés et / ou mandataires sociaux de la Société et des sociétés qui lui sont liées pour une durée de 38 mois.

À ce jour, aucun plan d'attribution gratuite d'actions ni d'options de souscription ou d'achat d'actions de la Société au profit de dirigeants mandataires sociaux n'est en cours au sein de la Société. L'attribution de telles actions gratuites ou d'options de souscription ou d'achat d'actions de la Société au profit des dirigeants mandataires sociaux exécutifs sera étudiée, le cas échéant, à l'occasion de la mise en place de tels dispositifs au sein de la Société.

Indemnités liées à la cessation des fonctions

Aucune indemnité n'est prévue au profit du Directeur Général en raison de la cessation de ses fonctions. Seules une indemnité de non-concurrence ainsi qu'une indemnité de départ accordée en cas de cessation ou de changement de fonction ont été prévues au profit du Directeur Général Délégué.

Indemnité de non-concurrence de Monsieur Philippe Goczol

Le Conseil d'administration du 15 novembre 2010 a approuvé, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, la conclusion d'un engagement de non-concurrence applicable à l'issue de la collaboration de la Société avec Monsieur Philippe Goczol. Le Conseil d'administration a renouvelé son approbation lors de ses séances des 29 juin 2012, 26 juin 2014, 30 juin 2016, 29 juin 2018 et 26 juin 2020.

Cet engagement prévoit l'interdiction, pendant une durée d'un an, de concurrencer directement ou indirectement, sur les territoires du Benelux, de la France métropolitaine et des pays limitrophes, de quelle que manière que ce soit, y compris le commerce électronique, les activités exploitées au sein de la Société ou par les sociétés du Groupe.

Pendant l'exécution de l'interdiction, la société versera au Directeur général délégué une contrepartie financière mensuelle spéciale égale à la Rémunération Mensualisée (ci-après " RM ") $\times 0,6$.

Étant précisé que RM correspond à la somme de l'ensemble des rémunérations brutes effectivement perçues par Monsieur Philippe Goczol au cours des 12 derniers mois écoulés qui précèdent celui au cours duquel intervient la cessation de ses fonctions, divisée par 12. On entend par rémunérations perçues les salaires fixes et variables (PBMG, Prime de présence, ou toute autre rémunération variable dont pourra bénéficier le Directeur général délégué au cours de son mandat, le cas échéant). Il est précisé ici que les rémunérations s'entendent hors stock option et / ou attribution gratuite d'actions. Pour calculer les rémunérations perçues au cours des 12 derniers mois, on se référera au " Salaire Brut " tel qu'il apparaît dans la fiche de paie de Monsieur Philippe Goczol.

La Société aura la faculté de renoncer à l'application de cet engagement de non-concurrence, sur autorisation préalable du Conseil d'administration et, en conséquence, de ne pas payer la contrepartie financière.

Enfin, le Conseil d'administration du 13 mars 2019 a décidé d'amender l'engagement de non-concurrence conclu avec Monsieur Philippe Goczol afin de prévoir qu'aucune contrepartie financière ne lui serait due dès lors qu'il ferait valoir ses droits à la retraite et, qu'en outre, aucune indemnité ne pourrait lui être versée au-delà de 65 ans.

Indemnité de révocation ou de non-renouvellement de mandat de Monsieur Philippe Goczol

Le Conseil d'administration du 15 novembre 2010 a décidé que Monsieur Philippe Goczol bénéficiera d'une indemnité de révocation ou de non-renouvellement de ses fonctions de Directeur général délégué de la Société, dont les conditions de versement et le montant sont fixés de la manière suivante :

Cas d'attribution de l'indemnité

Monsieur Philippe Goczol bénéficiera d'une indemnité de révocation dans les hypothèses suivantes, sous réserve de la constatation par le Conseil d'administration de la réalisation des conditions de performances :

- décision du Conseil d'administration de révoquer Monsieur Philippe Goczol de ses fonctions de Directeur général délégué ;
- décision du Conseil d'administration de ne pas renouveler le mandat de Directeur général délégué de Monsieur Philippe Goczol, à moins qu'il lui soit proposé d'exercer d'autres fonctions, salariées ou non, au sein de la société et / ou de toutes sociétés qui lui sont liées au sens de l'article L 225- 197-2 du Code de commerce, moyennant une rémunération annuelle correspondant à la somme de l'ensemble des rémunérations brutes effectivement perçues par Monsieur Philippe Goczol au cours des 24 derniers mois écoulés qui précèdent celui au cours duquel intervient l'un des cas d'attribution de l'indemnité de révocation, divisée par deux. On entend par rémunérations perçues, les salaires fixes et variables (PBMG, Prime de présence, ou toute autre rémunération variable dont pourra bénéficier le Directeur général délégué au cours de son mandat, le cas échéant). Il est précisé que les rémunérations s'entendent hors stock option et / ou attribution gratuite d'actions. Pour calculer les rémunérations perçues au cours des 24 derniers mois, il sera fait référence au " Salaire Brut " tel qu'il apparaît dans la fiche de paie de Monsieur Philippe Goczol.

Enfin, le Conseil d'administration a décidé qu'aucune indemnité de révocation ne sera due au Directeur général délégué si sa révocation ou le non-renouvellement de son mandat intervient postérieurement à la date à laquelle ce dernier aura fait valoir ou aura été mis à la retraite.

Calcul du montant de l'indemnité en fonction des conditions de performance

Le montant de cette indemnité sera fonction de la variation de la valeur théorique de l'entreprise (VTE) entre :

- l'année 2010, date de prise de fonctions de Monsieur Philippe Goczol ;

- et la moyenne de cette même VTE pour la période de référence de l'année de départ et des 2 années précédentes.

Cette indemnité s'élèvera à 6 mois de salaire si la VTE a progressé de 3 % à 6 % par an en moyenne par rapport à 2010 et à 12 mois de salaire si la progression de la VTE est supérieure à 6 % par an en moyenne. Aucune indemnité ne sera versée si la variation de la VTE est inférieure à 3 % par an en moyenne.

Pour le calcul des indemnités visées ci-dessus, il sera fait application des définitions suivantes :

- le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité correspond à la rémunération moyenne brute fixe et variable (PBMG, Prime de présence, ou toute autre rémunération variable dont pourra bénéficier le Directeur général délégué au cours de son mandat, le cas échéant) due au titre des trois derniers exercices annuels disponibles à la date de départ (" Salaire "). Il est précisé ici que les rémunérations s'entendent hors stock option et / ou attribution gratuite d'actions ;
- la VTE s'apprécie chaque année par l'application de la formule (VTE = Capitalisation boursière moyenne + endettement moyen du Groupe) où :
 - la capitalisation boursière moyenne est égale au nombre d'actions (constaté à la fin de la période de référence de l'année de départ) × moyenne des cours moyens quotidiens pondérés par les volumes sur la période de référence,
 - l'endettement moyen est calculé à partir de la moyenne de l'endettement net à la fin des 2 dernières périodes de référence ;
- la période de référence est déterminée, en fonction de la date de départ de la manière suivante :
 - si le départ intervient avant la date du Conseil d'administration examinant les comptes semestriels de l'année de départ (année N) et au plus tard le 1er septembre de l'année N, la période de référence de l'année de départ correspond au dernier exercice clos (N-1). Les 2 périodes de référence précédentes correspondent alors aux exercices annuels N-2 et N-3,
 - si le départ intervient après l'examen par le Conseil d'administration des comptes du 1er semestre de l'année de départ (année N) mais avant celui des comptes annuels de cet exercice (qui doit intervenir avant le 1er mars), la période de référence de l'année de départ correspond au 12 mois précédant la clôture du 1er semestre (N). Les 2 périodes de référence précédentes sont déterminées de la même manière pour les 12 mois précédant la clôture du 1er semestre N-1 et du 1er semestre N-2.

Lors de ses séances des 29 juin 2012, 26 juin 2014, 30 juin 2016 29 juin 2018 et 26 juin 2020, le Conseil d'administration a renouvelé son approbation aux conditions et modalités de versement identiques à celles fixées lors de sa séance du 15 novembre 2010.

Indemnités de départ en retraite

La Société verse des cotisations pour indemnité de départ en retraite et retraite supplémentaire selon un mode de calcul commun aux salariés de la Société et, le cas échéant, aux dirigeants / mandataires sociaux.

Assurance chômage

La Société verse une cotisation au bénéfice de Monsieur Philippe Goczol au titre d'une convention d'assurance chômage pour dirigeant de type GSC, lui garantissant une indemnisation pendant une durée maximale de 18 mois à partir du mois suivant la date de survenance de l'événement couvert par la garantie.

2.5.3.2 Projet de résolutions relatives à la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2019 aux dirigeants mandataires sociaux

Conformément à l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, 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 au Président-Directeur général et au Directeur Général Délégué en raison de l'exercice de leur mandat pour l'exercice 2019 et constituant la politique de rémunération les concernant ont été soumis à l'approbation des actionnaires et approuvés par l'Assemblée Générale de la Société le 28 juin 2019 au titre respectivement des 9e et 10e résolutions.

En application de l'article L. 225-100 du Code de commerce, les montants résultant de la mise en œuvre de ces principes et critères sont soumis à l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée Générale statuant sur les comptes de l'exercice 2019, à savoir :

Éric Jacquet, Président du conseil d'administration et Directeur général

Montants attribués bruts (k€)	2019
Rémunérations dues au titre de l'exercice	785

Dont :

Montants bruts (k€)	Montants dus au titre de 2019	Montants versés en 2019
Rémunération fixe	650	650 au titre de 2019
Rémunération variable	123 ¹	592 au titre de 2018
Rémunération exceptionnelle	—	—
Jetons de présence	12	12 au titre de 2018
Total	785	1 254

¹ Conformément aux dispositions de l'article L225-37-2 du Code de commerce, le versement de toute rémunération variable est conditionné à l'approbation par l'Assemblée générale ordinaire des actionnaires

Philippe Goczol, Directeur général délégué

Montants attribués bruts (k€)	2019
Rémunérations dues au titre de l'exercice	362

Dont :

Montants bruts (k€)	Montants dus au titre de 2019	Montants versés en 2019
Rémunération fixe	205	205 au titre de 2019
Rémunération variable	107 ¹	149 au titre de 2018
Rémunération exceptionnelle	50 ¹	20 au titre de 2018
Jetons de présence	—	—
Total	362	374

¹ Conformément aux dispositions de l'article L225-37-2 du Code de commerce, le versement de toute rémunération variable est conditionné à l'approbation par l'Assemblée générale ordinaire des actionnaires

II. Résultat du vote de l'Assemblée générale ordinaire et extraordinaire du 26 juin 2020

L'Assemblée générale ordinaire et extraordinaire de la Société du 26 juin 2020 a donné un avis favorable sur les éléments de la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2019 à Eric Jacquet (vingt-et-unième résolution adoptée à 88,82 % des voix), à Philippe Goczol (vingt-deuxième résolution adoptée à 88,82 % des voix), et aux mandataires sociaux à raison de leur mandat d'administrateur (vingt-quatrième résolution adoptée à 99,99 % des voix).