



Politique de rémunération des mandataires sociaux

Adoptée par l'Assemblée Générale Mixte du 26 mai 2021

AKWEL

EFFICIENT AUTOMOTIVE
SOLUTION

1 – PRINCIPES GENERAUX..... 3

- 1.1 ELEMENTS DE REMUNERATION DES MEMBRES DU DIRECTOIRE 3
- 1.2 ELEMENTS DE REMUNERATION DES MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE... 6
- 1.3 AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX 7

2 – PROCESSUS DE DECISION POUR LA DETERMINATION, LA REVISION ET LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION..... 8

3 – PROCESSUS D’EVALUATION DE LA PERFORMANCE DES MEMBRES DU DIRECTOIRE..... 9

Préambule

La politique de rémunération des mandataires sociaux (ci-après la « Politique de Rémunération ») de la société AKWEL (ci-après « la Société ») a été établie en application de l'article L 22-10-26 du Code de commerce et dans le respect des recommandations du Code de gouvernement d'entreprise Middlednext. Elle a également pris en compte les spécificités de la Société.

Elle s'inscrit dans la continuité de la politique approuvée par l'Assemblée générale mixte des actionnaires le 26 mai 2020.

Elle s'appliquera, le cas échéant, à tout mandataire social supplémentaire désigné au cours de l'exercice 2021, jusqu'à la prochaine réunion de l'Assemblée générale des actionnaires appelée à statuer sur la politique de rémunération des mandataires sociaux.

1 - PRINCIPES GENERAUX

La Politique de Rémunération, telle que détaillée ci-dessous, et en particulier les critères de performance, est alignée sur l'intérêt social de la Société, elle contribue à la stratégie commerciale ainsi qu'à la pérennité de la Société et prend en considération les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société.

La Politique de Rémunération est conçue pour être compétitive par rapport aux politiques de rémunération adoptées par d'autres entreprises de taille comparable et du même secteur afin d'attirer, fidéliser et retenir les profils reconnus comme particulièrement compétents dans les domaines d'activité de la Société.

La Politique de Rémunération dans ses principes tient également compte des objectifs suivants:

- la rémunération doit être appréhendée dans sa globalité : l'ensemble des composantes de rémunération et l'équilibre entre ces composantes doivent être pris en compte ;
- Un équilibre entre la rémunération fixe et la rémunération variable ;
- Elle impose de tenir compte, lors de la fixation de la rémunération variable, de la combinaison de l'évaluation de la performance individuelle, de la situation économique générale de la Société et des résultats du Groupe. L'évaluation de la performance individuelle est basée sur des critères quantitatifs (financiers) et qualitatifs (non-financiers).

1.1 ELEMENTS DE REMUNERATION DES MEMBRES DU DIRECTOIRE

La rémunération des membres du Directoire comprend les éléments suivants :

- une rémunération fixe annuelle ;
- une rémunération variable annuelle ;
- une rémunération variable pluriannuelle ;
- des avantages en nature.

Les membres du Directoire ont droit au remboursement des frais exposés par eux dans le cadre de l'exercice de leur mandat, notamment les frais de déplacement et d'hébergement.

1.1.1 Rémunération fixe annuelle

La rémunération fixe doit permettre d'attirer aux plus hautes fonctions de direction des talents issus des rangs de la Société ou, le cas échéant, recrutés à l'extérieur. Elle doit également contribuer à leur engagement et à leur fidélisation.

Elle est déterminée au regard de leurs expériences, compétences et des responsabilités assumées par chacun d'eux.

La rémunération fixe est payée en 12 mensualités.

La question de l'évolution de la rémunération fixe est étudiée chaque année mais sauf circonstances exceptionnelles, la rémunération fixe n'est révisée qu'à intervalle de temps relativement long.

Les critères pris en compte pour décider d'une augmentation sont l'évolution du périmètre et du niveau de responsabilité, la performance du titulaire et son développement dans la fonction occupée, le positionnement par rapport au marché pour des fonctions équivalentes dans des entreprises multinationales de taille comparable et le contexte économique et social de la Société et du Groupe auquel elle appartient.

1.1.2 Rémunération variable annuelle

La rémunération variable annuelle a pour objet de refléter la contribution personnelle des membres du Directoire au développement du Groupe.

Son versement est conditionné à la réalisation d'objectifs de performance précis et exigeants pour chaque exercice contribuant ainsi à maintenir un lien entre la performance du Groupe et la rémunération des membres du Directoire dans une perspective à court terme.

La rémunération variable annuelle est équilibrée par rapport à la rémunération fixe annuelle et peut ainsi donner lieu à l'attribution pour chacun des membres du directoire à une rémunération variable annuelle égale à 60 % de leur rémunération fixe (ci-après le Plafond de la rémunération variable).

Les objectifs conditionnant l'octroi de rémunération variable annuelle aux membres du Directoire sont assis, à parts égales, sur la rentabilité des capitaux employés et la satisfaction clients ; ces deux critères étant appréciés sur les deux semestres de l'exercice social.

Le Conseil de surveillance, sur proposition du Comité des rémunérations, fixe au début de l'année les objectifs de performance pour l'exercice en cours en les affectant d'un coefficient de pondération reflétant ses priorités ainsi que la grille de points associée pour chacun des indicateurs retenus.

Le montant de la rémunération variable se situe dans une fourchette allant de 0 à un plafond égal à 60 % du montant de la rémunération fixe du membre du Directoire selon le nombre de points obtenus pour chacun des indicateurs.

Le montant de la rémunération variable annuelle est égal à l'addition de différents bonus ainsi déterminés.

La rémunération variable est payée en juin de l'année d'attribution sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires dans les conditions prévues à l'article L. 225-100 III du Code de commerce.

Le versement de la rémunération variable n'est pas assorti d'un dispositif de restitution.

Les objectifs de performance et les indicateurs retenus par le Conseil de surveillance lors de sa séance du 8 avril 2021 pour l'exercice en cours sont les suivants :

- Indicateur lié à la rentabilité des capitaux employés

La rentabilité est définie par le ratio suivant : résultat d'exploitation rapporté aux capitaux engagés. Cet indicateur permet d'appréhender la qualité de la gestion économique et financière du Groupe.

L'objectif retenu par le Conseil de surveillance pour l'exercice en cours et le poids de l'indicateur dans le montant de la rémunération variable annuelle sont les suivants :

Indicateur	-	=	+	++
ROCE (RE/CE)	<10,5 %	10,5 %	13,5 %	15 %
Poids de l'indicateur dans le montant de la rémunération variable annuelle (50 % du plafond de la rémunération annuelle)	0	1/3	2/3	3/3

- Indicateur lié à la satisfaction client :

La satisfaction client (R) regroupe 3 indicateurs qualité combinés ensemble qui sont :

$$R = \text{PPM} + \text{IPB} + \text{Réactivité}$$

PPM (Pièce par Million) : nombre de pièces mauvaises ou non conformes déclarés par les clients sur un million de pièces livrées,

IPB (Incident par Milliard) : nombre d'incidents déclarés par les clients par milliard de pièces livrées,

Réactivité après incident : Etapes de 8D clôturées en temps par le nombre de fiches 8D. Cet indicateur qualité permet de vérifier que les problèmes identifiés en audit sont résolus rapidement.

Les résultats des indicateurs concernés seront ceux enregistrés dans les portails clients constructeurs au 31 décembre de chaque année.

Ces différents indicateurs ont pour objet de suivre la qualité de la Société au regard de la production et de sa réaction en cas d'incident de production.

L'objectif retenu par le Conseil de surveillance pour l'exercice en cours et le poids de l'indicateur dans le montant de la rémunération variable annuelle sont les suivants :

Indicateurs	0	=	+	++
PPM	plus de 4	de 3 à 4	de 2,5 à 3	moins de 2,5
IPB	plus de 1.750	de 1.500 à 1.750	de 1.500 à 1.250	moins de 1.250
Réactivité après incident	moins de 90 %	de 90 % à 92 %	de 92 % à 94 %	plus de 94 %
Poids de l'indicateur dans le montant de la rémunération variable annuelle (50 % du plafond de la rémunération annuelle)	0	1/3	2/3	3/3

La grille de points attachée à ces indicateurs est la suivante :

Nombre de point PPM	Nombre de point IPB	Nombre de point Réactivité après incident	Quotation	
6 pts	9 pts	3 pts	++	15 « R » 18
4 pts	6 pts	2 pts	+	10 « R » 14
2 pts	3 pts	1 pt	=	5 « R » 9
0 pt	0 pt	0 pt	-	0 « R » 4

1.1.3 Rémunération variable pluriannuelle

La rémunération variable pluriannuelle a pour objet de refléter la contribution personnelle du membre du Directoire dans une perspective à moyen et/ou long termes et appréciée sur plusieurs exercices sociaux consécutifs.

La rémunération variable pluriannuelle est équilibrée par rapport à la rémunération fixe annuelle et plafonnée à 10 % du montant cumulé de la rémunération fixe annuelle versée à chacun des membres du Directoire sur une période de référence, cette dernière ne pouvant être inférieure à deux exercices sociaux (Ci-après la « Période de référence »).

L'objectif conditionnant l'octroi de la rémunération variable pluriannuelle est assis sur des perspectives de niveaux de chiffres d'affaires du Groupe tout autre indicateur, alternatif ou non, de performance retenu par le Conseil de surveillance.

La Rémunération variable pluriannuelle est versée au cours de l'exercice suivant à la fin de la Période de référence.

La rémunération variable pluriannuelle est payée en juin de l'année d'attribution sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires dans les conditions prévues à l'article L. 225-100 III du Code de commerce.

Le versement de la rémunération variable n'est pas assorti d'un dispositif de restitution.

Le Conseil de surveillance, sur proposition du Comité des rémunérations, lors de sa séance du 10 avril 2020 a retenu les critères suivants :

- Période de référence : du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2022.
- Critère quantitatif : chiffre d'affaires consolidé supérieur à 1,2 Milliards d'euros au 31 décembre 2022.

1.1.4 Avantages en nature

Les membres du Directoire peuvent bénéficier des avantages en nature usuels pour des mandataires sociaux de groupes ou d'entreprises de taille comparable, tels que la mise en disposition d'un véhicule de fonction et d'un téléphone portable.

1.2 ELEMENTS DE REMUNERATION DES MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

1.2.1 Enveloppe annuelle de rémunération allouée aux membres du Conseil de surveillance au titre de leur activité.

Conformément à l'article L.225-83 du Code de commerce, les membres du Conseil de surveillance ont droit, en rémunération de leur activité et de leur participation aux travaux du Conseil et de ses comités, au versement d'une rémunération fixe annuelle décidée par l'Assemblée générale des actionnaires.

Ce plafond s'applique aux rémunérations versées aux membres du Conseil de surveillance au titre d'une année civile, quelle que soit la date de leur paiement.

Les modalités de répartition de cette rémunération entre les membres du Conseil de surveillance décidées par le Conseil sur proposition du comité des Rémunérations, sont actuellement les suivantes, le Conseil se réservant la possibilité de les modifier si nécessaire :

- 2.000 euros par participation effective, qu'elle qu'en soit la modalité, à une réunion du Conseil de surveillance pour chaque membre du Conseil de surveillance dont le montant global est plafonné à global est plafonné à 12.000 euros par an;
- 6.000 euros pour les membres du Conseil de surveillance qui participent aux séances du Comité d'audit ;
- 6.000 euros supplémentaire pour les membres du Conseil de surveillance participant aux séances du Comité des rémunérations.

A la fin de l'exercice, le Conseil de surveillance examine la répartition de la rémunération des membres du Conseil de surveillance et le montant individuel affecté à chacun au titre de l'exercice sur la base du contrôle de la présence effective des membres du Conseil de surveillance aux séances du Conseil de surveillance, étant précisé qu'une absence à une réunion du Conseil de surveillance n'aura pas d'incidence sur le versement du plafond global.

Exception faite de la rémunération allouée au titre de leur participation aux comités, la rémunération allouée aux membres du Conseil de surveillance d'un exercice est donc liquidée et versée lors de l'exercice suivant, après approbation par l'Assemblée générale annuelle, conformément à l'article L. 22-10-26 du Code de commerce.

Pour les mandats qui prennent fin ou l'effet en cours d'année, la rémunération attribuable est calculée au prorata temporis.

Les membres du Conseil de surveillance, ont droit au remboursement des frais exposés par eux dans le cadre de l'exercice de leur mandat (notamment les éventuels frais de déplacement et d'hébergement à l'occasion des réunions du Conseil et des comités).

1.2.2 Rémunération du Président et au Vice-président du Conseil de surveillance.

Conformément à l'article L.225-81 alinéa 1 du Code de commerce, le Président et le Vice-président du Conseil de surveillance percevront une rémunération fixe.

Le montant de cette rémunération est arrêtée par le Conseil de surveillance eu égard notamment au contexte du marché, aux évolutions propres à la Société, à l'évolution des rémunérations des salariés du Groupe et des rémunérations pratiquées par des sociétés comparables.

Sauf circonstances exceptionnelles, la rémunération fixe annuelle du Président et du Vice-président du Conseil de surveillance n'est révisée qu'à intervalle de temps relativement long.

Le Conseil de surveillance, sur proposition du Comité des rémunérations, lors de sa séance du 10 avril 2020 a décidé de maintenir le montant de la rémunération fixe du Président du Conseil de surveillance à 160.000 euros et celle du Vice-président à 55.000 euros.

1.3 AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

1.3.1 Rémunération exceptionnelle

Le Conseil de surveillance a retenu le principe selon lequel :

les membres du Directoire peuvent bénéficier d'une rémunération exceptionnelle dans des circonstances extraordinaires qui devront être précisément communiquées et justifiées. Le versement d'une telle rémunération ne pourra être réalisé que sous réserve de l'approbation des actionnaires en application de l'article L. 225-82-2 du Code de commerce ;

les membres du Conseil de surveillance peuvent bénéficier de rémunérations exceptionnelles, en numéraire, pour les missions ponctuelles confiées à certains de ses membres ou à raison de la particularité de son profil ou de son rôle ; ces rémunérations sont alors soumises à la procédure d'approbation des conventions réglementées.

1.3.2 Plans d'options de souscription ou d'achat d'actions

Les mandataires sociaux ne bénéficient pas d'attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions.

1.3.3 Actions de performance

Les mandataires sociaux ne bénéficient pas d'attributions d'actions de performance ou d'actions gratuites.

1.3.4 Avantages postérieurs à l'emploi

1.3.4.1 Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions.

Les mandataires sociaux ne bénéficient d'aucune compensation contractuelle au titre de la cessation de leur mandat.

1.3.4.2 Indemnités de fin de carrière.

Les mandataires sociaux ne perçoivent pas d'indemnité de fin de carrière en cas de départ en retraite. Les contrats de travail des mandataires sociaux disposant préalablement à leur nomination d'un tel contrat sont suspendus durant la durée de leur mandat social. Par ailleurs, et au même titre et dans les mêmes conditions que les salariés du Groupe, les membres du Directoire bénéficiaire d'un contrat de travail pourront bénéficier d'une indemnité légale de fin de carrière.

1.3.4.3 Avantages sociaux.

Les mandataires sociaux bénéficient, au même titre que l'ensemble des cadres, des régimes collectifs de prévoyance, de frais de santé et de retraite en vigueur dans la Société.

1.3.4.4 Convention de non-concurrence.

Les dirigeants mandataires sociaux ne bénéficient d'aucun engagement pris par la Société et correspondant à des indemnités relatives à une clause de non-concurrence.

2 - PROCESSUS DE DECISION POUR LA DETERMINATION, LA REVISION ET LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

Afin d'assurer l'alignement de la rémunération des mandataires sociaux avec les intérêts des actionnaires et la performance de la Société, le Conseil de surveillance et le Comité des rémunérations jouent un rôle prépondérant dans la détermination, la révision et la mise en œuvre de la Politique de rémunération.

Il en est de même pour les actionnaires qui se prononcent chaque année lors de l'Assemblée générale sur la Politique de Rémunération et les éléments versés par un vote contraignant.

En début d'année, la Politique de Rémunération est soumise à la revue du Comité des rémunérations qui propose au Conseil de surveillance de la maintenir inchangée ou de la modifier au regard notamment au contexte du marché, aux évolutions propres à la Société, à l'évolution des rémunérations des salariés de la Société et des rémunérations pratiquées par des sociétés comparables ou cas de d'évolution significative du périmètre de responsabilité des membres du Directoire.

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil de surveillance définit la rémunération des mandataires sociaux de la Société.

En particulier, il détermine leur rémunération fixe et variable annuelle (plafond, seuils, modalités et critères d'attribution) due au titre de l'exercice clos au 31 décembre de l'année écoulée en prenant en compte l'évolution de l'environnement et du contexte concurrentiel. Il fixe les critères économiques et non économiques sur lesquels reposera la rémunération variable pour l'exercice à venir.

Le Comité des rémunérations élabore les décisions à soumettre à l'Assemblée générale des actionnaires relatives à ces sujets.

Afin d'éviter ou de gérer les conflits d'intérêts pouvant porter atteinte aux intérêts de la Société, la rémunération des mandataires sociaux est prise à l'unanimité des membres du Conseil de Surveillance et hors la présence du Président et du Vice-président lorsqu'il s'agit de l'adoption de leur rémunération. De même, les membres du Directoire ne sont pas présents lors des discussions du Conseil de surveillance et du Comité des rémunérations portant sur leurs propres rémunérations.

Il est précisé que le conflit d'intérêts se définit comme une situation qui implique d'avoir à choisir entre l'intérêt de la Société et l'intérêt personnel des mandataires sociaux.

Le Conseil de surveillance a retenu le principe selon lequel aucune dérogation à l'application de la politique de rémunération ne sera possible.

3 – PROCESSUS D'ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE DES MEMBRES DU DIRECTOIRE

Postérieurement à la clôture de l'exercice, le Comité des rémunérations apprécie la réalisation desdits objectifs annuels ou pluriannuels, et sur la base de cet examen, le Conseil de surveillance décide d'allouer aux membres du Directoire tout ou partie de la rémunération variable annuelle et, le cas échéant, de la rémunération variable pluriannuelle.

Les rémunération variables allouées au titre d'un exercice sont donc liquidées et versées lors de l'exercice suivant, après approbation par l'Assemblée générale annuelle, conformément à l'article L. 225-82-2 du Code de commerce.

AKWEL

AKWEL-AUTOMOTIVE.COM

975, route des Burgondes
01410 Champfromier
France
TEL +33 (0)4 56 98 98