

**SQLI**  
**Société anonyme**  
**Au capital de 3.085.538,40 euros**  
**Siège social : Immeuble Le Pressenssé**  
**268, avenue du Président Wilson**  
**93210 La Plaine Saint-Denis**  
**RCS Bobigny 353 861 909**  
**SIRET : 353 861 909 00094**

**RAPPORT SUR LES PRINCIPES ET LES CRITERES DE DETERMINATION, DE REPARTITION ET  
D'ATTRIBUTION DES ELEMENTS FIXES, VARIABLES ET EXCEPTIONNELS COMPOSANT LA  
REMUNERATION TOTALE ET LES AVANTAGES DE TOUTE NATURE, ATTRIBUABLES AUX DIRIGEANTS  
MANDATAIRES SOCIAUX**

Mesdames, Messieurs,

En application de l'article L225-37-2 du Code de commerce créé par la loi « Sapin II » n°2016-1691 du 9 décembre 2016, le présent rapport décrit 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 du Conseil d'administration, Directeur Général et Directeurs Généraux Délégués de SQLI (« **SQLI** » ou la « **Société** »), en raison de leur mandat.

Conformément à l'article susvisé, ces principes et critères sont soumis à l'approbation de l'assemblée générale de la Société du 28 juin 2017.

Cette approbation est sollicitée, par un vote dit « *ex ante* », dans le cadre d'une résolution spécifique à chaque dirigeant mandataire social (résolution n°8 relative à M. Didier Fauque (Directeur Général), résolution n°9 relative à M. Roland Fitoussi (Président du Conseil d'administration), résolution n°10 relative à M. Nicolas Rebours (Directeur Général Délégué).

Dans l'hypothèse où ces principes et critères seraient effectivement approuvés par l'assemblée générale de la Société du 28 juin 2017 lors du vote « *ex ante* », les montants résultant de leur mise en œuvre seront, en application de l'article L225-100 du Code de commerce, soumis à l'approbation des actionnaires en 2018 lors d'un vote dit « *ex post* ».

Il est précisé, conformément à l'article L225-37-2 du Code de commerce, que le versement des éléments de rémunération variables et exceptionnels est conditionné à l'approbation par l'assemblée générale de 2018 des éléments de rémunération du dirigeant concerné au titre de l'exercice 2017, dans les conditions prévues à l'article L225-100 dudit Code (vote « *ex post* »).

## **I. PRINCIPES GENERAUX DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION**

La politique de rémunération générale applicable à chaque dirigeant mandataire social est en principe arrêtée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, lors de la nomination ou du renouvellement de chaque dirigeant mandataire social.

Elle est revue et débattue chaque année par le Conseil, après avis du Comité des rémunérations.

La détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, et notamment la fixation annuelle de leur rémunération proportionnelle et de l'octroi d'avantages de toute nature est décidée en fonction du travail effectué, des résultats obtenus, de l'expérience dans la fonction, de l'ancienneté dans le groupe et de la responsabilité assumée avec pour objectif de retenir et motiver les dirigeants de l'entreprise.

Pour déterminer la politique de rémunération, le Conseil d'administration prend également en compte les principes d'exhaustivité, équilibre, *benchmark*, cohérence, lisibilité, mesure et transparence recommandés par le Code de gouvernement d'entreprise Middledext.

En conséquence, le Conseil d'administration veille à ce que :

- Les rémunérations des mandataires dirigeants soient déterminées de manière exhaustive, afin que l'ensemble des éléments ( partie fixe, partie variable (bonus), stock-options, actions gratuites, jetons de présence, avantages particuliers,...) soit retenu dans l'appréciation globale de la rémunération ;
- Les éléments de la rémunération soient motivés et correspondent à l'intérêt général de la Société ;
- La rémunération soit appréciée, dans la mesure du possible, dans le contexte d'un métier et du marché de référence et proportionnée à la situation de la Société, tout en prêtant attention à son effet inflationniste ;
- La rémunération des dirigeants mandataires sociaux soit déterminée en cohérence avec celle des autres dirigeants et des salariés de l'entreprise ;
- Les règles soient simples et transparentes ; les critères de performance utilisés pour établir la partie variable de la rémunération ou, le cas échéant, pour l'attribution d'options ou d'actions gratuites doivent être en lien avec la performance de l'entreprise, correspondre à ses objectifs, être exigeants, explicables et, autant que possible, pérennes. Ils doivent être détaillés sans toutefois remettre en cause la confidentialité qui peut être justifiée pour certains éléments. La détermination de la rémunération et des attributions d'options ou d'actions gratuites réalise un juste équilibre et tenir compte à la fois de l'intérêt général de l'entreprise, des pratiques du marché et des performances des dirigeants ;
- L'information annuelle des actionnaires sur l'intégralité des rémunérations et des avantages perçus par les dirigeants soit effectuée conformément à la réglementation applicable.

## **II. MISE EN ŒUVRE POUR LA DETERMINATION DE LA REMUNERATION 2017**

### **1. M. Didier Fauque, Directeur Général**

La politique de rémunération de M. Didier Fauque pour son mandat de Directeur Général a été arrêtée par le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 28 avril 2016, sur recommandation du Comité des rémunérations.

Elle a été réexaminée et débattue par le Conseil d'administration, lors de sa séance du 16 mars 2017, après avis du Comité des rémunérations.

Par application des principes définis au I. ci-dessus, les critères de détermination, répartition et attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables à M. Didier Fauque pour l'exercice 2017 sont les suivants :

#### **1.1. Rémunération annuelle fixe**

La rémunération annuelle fixe est déterminée en prenant en compte le niveau et la difficulté des responsabilités, l'expérience dans la fonction, l'ancienneté dans le groupe et les pratiques relevées dans les groupes ou dans les entreprises de taille comparable. Elle peut être réexaminée, en tenant compte des événements affectant l'entreprise et des autres composantes de la rémunération ; cet examen peut induire une réévaluation de cette partie fixe.

Cette rémunération fixe pour 2017 reste fixée à 266.450 € bruts.

#### **1.2. Rémunération variable annuelle**

La rémunération variable récompense la performance du Directeur Général au titre de l'année écoulée et vise à établir un lien entre les intérêts de ce dirigeant et la stratégie opérationnelle de la Société sur la période considérée.

Cette rémunération variable est conditionnée par l'atteinte d'objectifs spécifiques précis et ambitieux arrêtés chaque année, en première partie d'exercice, par le Conseil d'administration, après recommandation du Comité des rémunérations, sur la base de critères quantitatifs et qualitatifs (le détail précis et la pondération de ces critères sont communiqués au Directeur Général mais ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité).

Ces critères sont définis selon des indicateurs financiers et opérationnels clés de la Société, en ligne avec la nature de ses activités, sa stratégie, sa valeur et les enjeux auxquels elle doit faire face.

La structure de cette rémunération variable comporte des niveaux cibles lorsque les objectifs fixés par le Conseil d'administration sont atteints, des niveaux maximums traduisant une surperformance par rapport aux objectifs et des seuils planchers en *deçà* desquels aucun versement n'est effectué.

Les résultats sont évalués, après la clôture de l'exercice, sur la base des comptes consolidés de l'exercice et de l'évaluation de la performance du Directeur Général.

Un complément de rémunération variable, dit « bonus », peut également être attribué au Directeur Général. L'attribution de ce « bonus » est fonction de l'évolution annuelle du cours de bourse des titres de la Société qui doit être au moins égale à l'évolution annuelle du cours de bourse des titres de sociétés faisant partie d'un panel de sociétés que le Conseil d'administration a estimé comparables à la Société, sur recommandation du Comité des Rémunérations (la comparaison s'effectuant avec la moyenne arithmétique de l'évolution du cours des titres des sociétés composant

le panel). Il est précisé que le Conseil s'assure régulièrement que le panel étudié pour ce faire demeure pertinent.

Dans l'hypothèse où le « bonus » est dû, le montant dudit « bonus » est fonction du taux d'atteinte des critères qualitatifs et quantitatifs visés ci-dessus, avec un montant minimum garanti.

En conséquence, le Conseil d'administration a décidé de structurer, pour 2017, la partie variable de la rémunération du Directeur Général, sur la base des critères suivants :

- Un critère quantitatif mesurant la performance de la Société par rapport à un objectif de résultat opérationnel courant ;
- Des critères qualitatifs, résultant du plan Move Up 2020, tel que ce plan a été présenté par la Société en juin 2016.

Le Directeur Général se verra attribuer, le cas échéant, au titre de 2017, un « bonus » dans les conditions susvisées.

Le montant maximal de la part variable du Directeur Général pour 2017 (en ce compris le «bonus ») est plafonné à 139% de sa rémunération fixe annuelle.

Conformément aux dispositions de l'article L.225-37-2 du Code de Commerce, le versement des éléments de rémunération variables au Directeur Général est conditionné par l'approbation par l'Assemblée Générale 2018 des éléments de rémunération de la personne concernée dans les conditions visées à l'article L.225-100 du Code de Commerce.

### **1.3. Attributions d'options d'achat d'actions et attribution gratuite d'actions**

Le Directeur Général est susceptible de bénéficier chaque année d'une attribution d'options d'achat d'actions et d'une attribution gratuite d'actions par le Conseil d'administration, après recommandation du Comité des rémunérations, dans le cadre des résolutions prises par l'Assemblée Générale des actionnaires.

Cette politique d'attribution a non seulement pour objectif d'inciter le Directeur Général à inscrire son action dans le temps mais aussi de le fidéliser et favoriser l'alignement de ses intérêts avec ceux de la Société et de ses actionnaires.

### ***1.3.1. Attribution d'options d'achat d'actions***

La politique d'attribution d'options définie par le Conseil après recommandation du Comité des rémunérations consiste à consentir au Directeur Général, chaque année, un certain nombre d'options, sous réserve que le taux de croissance annuel du cours de bourse de l'action SQLI au titre de l'année précédente ait atteint un certain niveau fixé par le Conseil d'administration. Le nombre précis d'options pouvant être attribué au Directeur Général est également fonction de ce niveau du taux de croissance annuel du cours de bourse de l'action SQLI.

Aussi, le Conseil d'administration a, lors du renouvellement du mandat de Monsieur Fauque intervenu en 2016 :

- fixé à 33% le niveau cible du taux de croissance annuelle du titre SQLI. En conséquence, si ce taux de croissance est atteint sur l'année 2017, Monsieur Fauque pourra se voir attribuer, au titre de 2017, un nombre maximum de N options. Cette attribution aurait lieu en 2018.
- précisé que si le taux de croissance du cours de bourse de SQLI sur l'année 2017 était supérieur à 15% mais inférieur à 33%, Monsieur Fauque se verrait attribuer, au titre de 2017, un nombre d'options fixé entre 1 et N options, par application d'une règle de calcul linéaire.
- indiqué que si le taux de croissance du cours de bourse de SQLI sur l'année 2017 était inférieur ou égal à 15%, Monsieur Fauque ne pourrait se voir attribuer aucune option au titre de 2017.

Le calcul du taux de croissance annuel du cours de bourse de l'action SQLI est réalisé en prenant pour point de départ la moyenne des 20 premiers jours de bourse de l'année considérée, sauf s'il y a eu recul du cours par rapport aux années précédentes (auquel cas, l'évolution sera calculée à partir du cours le plus élevé des années précédentes). Le cours de fin d'année est égal à la moyenne des cours des 20 dernières séances de bourse.

En conséquence, le Conseil d'administration étudiera en 2018, sur la base des dispositions rappelées ci-dessus, les conditions dans lesquelles Monsieur Didier Fauque se verra attribuer des options, au titre de l'année 2017. Dans le cadre de ces conditions figurera une condition de présence subordonnant l'exercice des options par son bénéficiaire.

Le Conseil d'administration fixera en outre soit la quantité d'actions issues de levées d'options que Monsieur Fauque est tenu de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions, soit le nombre d'options qui ne pourront être levées par Monsieur Fauque avant la cessation de ses fonctions.

### ***1.3.2. Attribution gratuite d'actions***

La politique d'attribution gratuite d'actions au Directeur Général définie par le Conseil après recommandation du Comité des rémunérations consiste à lui attribuer gratuitement chaque année un certain nombre d'action qui a été fixé comme suit par le Conseil : 20.000 euros / C, étant précisé que « C » correspond au cours de bourse de l'action SQLI au 30 décembre de l'année précédente

En conséquence, le Conseil d'administration étudiera en 2018, sur la base des dispositions rappelées ci-dessus, les conditions dans lesquelles Monsieur Didier Fauque se verra attribuer gratuitement des

actions, au titre de l'année 2017. Dans le cadre de ces conditions figurera une condition de présence subordonnant l'attribution définitive desdites actions par son bénéficiaire.

Le Conseil d'administration fixera en outre la quantité de ces actions que Monsieur Fauque sera tenu de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions, soit le nombre d'actions attribuées gratuitement ne pourront être cédées par l'intéressé avant la cessation de ses fonctions.

#### **1.4. Avantages en nature**

Les avantages en nature attribués à M. Didier Fauque comprennent :

- l'usage d'une voiture de fonction, ainsi que la prise en charge des frais afférents aux assurances obligatoires et facultatives, aux dépenses de carburant, de réparation et d'entretien et parking de ce véhicule, pour leur partie relative à l'utilisation personnelle de ce véhicule par M. Didier Fauque.

#### **1.5. Autres éléments de rémunération**

Le Conseil d'administration prend en compte, dans l'appréciation globale et la détermination de la rémunération du dirigeant, les autres éléments de la rémunération soumis à l'approbation de l'assemblée générale dans le cadre de la procédure des conventions et engagements réglementés.

Pour mémoire, s'agissant de M. Didier Fauque, ces éléments sont les suivants :

- M. Didier Fauque bénéficie de la couverture de régimes complémentaires de santé, de prévoyance et de retraite souscrites par la Société au bénéfice de ses cadres dirigeants :
- M. Didier Fauque pourrait percevoir, en cas d'activation par SQLI de la clause de non-concurrence, d'une durée de 24 mois, en cas de cessation de ses fonctions, pour quelque raison que ce soit, une indemnité d'un montant égal à 60% (i) de la partie fixe de sa rémunération et (ii) de la partie variable de sa rémunération, au titre de l'année précédant la cessation de ses fonctions. Cette indemnité serait à verser mensuellement pendant la durée de la période de non-concurrence.

La Société a par ailleurs souscrit au bénéfice de M. Didier Fauque une police d'assurance responsabilité civile couvrant les risques des dirigeants. M. Didier Fauque bénéficie, en qualité de mandataire social, de la garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise souscrite par la Société formule 70, pour une durée de 24 mois à compter du 7 mai 2016.

Le Directeur Général, également membre du Conseil d'administration a également vocation à percevoir des jetons de présence. Le montant et la répartition des jetons de présence entre les membres du Conseil d'administration sont appréciés en prenant en considération l'assiduité aux séances du Conseil et leur participation à un ou plusieurs comités.

## **2. M. Roland Fitoussi, Président du Conseil d'administration**

La politique de rémunération de M. Roland Fitoussi pour son mandat de Président du Conseil d'administration a été arrêtée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations.

Elle a été réexaminée et débattue par le Conseil d'administration, lors de sa séance du 13 mars 2017 après avis du Comité des rémunérations.

Par application des principes définis au I. ci-dessus, les critères de détermination, répartition et attribution de ces éléments fixes et variables composant la rémunération totale de M. Roland Fitoussi pour l'exercice 2017 sont les suivants :

### **2.1. Rémunération fixe annuelle**

La rémunération annuelle fixe est déterminée en prenant en compte le niveau et la difficulté des responsabilités, l'expérience dans la fonction, l'ancienneté dans le groupe et les pratiques relevées dans les groupes ou dans les entreprises de taille comparable / pratiques de marché. Elle n'est revue qu'à intervalle de temps relativement long.

Cette rémunération fixe, de M. Roland Fitoussi a été reconduite à l'identique au titre de l'exercice 2017. Cette rémunération annuelle fixe s'élève à 74.112 € bruts.

### **2.2. Rémunération variable annuelle**

Lors de sa séance du 16 mars 2017, le Conseil a confirmé l'attribution, au titre de 2017, d'une rémunération variable à Monsieur Roland Fitoussi en raison de son mandat de Président du Conseil d'administration.

La rémunération variable à percevoir par le Président du Conseil au titre de 2017 est formée des deux composantes suivantes :

- La première composante de la rémunération variable est fixée à hauteur de 25% du montant de la rémunération variable à percevoir au titre de 2017 par le Directeur Général (hors bonus annuel).
- La seconde composante, qui peut représenter une part majoritaire du montant de la rémunération variable à attribuer au Président du Conseil, est fonction de l'évolution du cours de bourse des titres SQLI en 2017.

Le montant maximal de la première composante de la rémunération variable du Président du Conseil d'administration pour 2017 est plafonné à 91% de sa rémunération fixe annuelle.

Conformément aux dispositions de l'article L.225-37-2 du Code de Commerce, le versement des éléments de rémunération variables au Président du Conseil d'administration est conditionné par l'approbation par l'Assemblée Générale 2018 des éléments de rémunération de la personne concernée dans les conditions visées à l'article L.225-100 du Code de Commerce.

### **2.3. Jetons de présence**

M. Roland Fitoussi a vocation à percevoir en 2017 des jetons de présence. Le montant et la répartition des jetons de présence sont appréciés en prenant en considération l'assiduité aux séances du Conseil et la participation à un ou plusieurs comités.

### **3. MM. Nicolas Rebours et Didier Chemla, Directeurs Généraux Délégués**

#### **3.1. M. Nicolas Rebours**

La rémunération de M. Nicolas Rebours pour son mandat de Directeur Général Délégué a été arrêtée par le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 29 juillet 2013 et a été confirmée lors du renouvellement de son mandat décidé par le Conseil du 25 juin 2014.

M. Nicolas Rebours perçoit une rémunération annuelle fixe au titre de son mandat de Directeur Général Délégué. Il ne bénéficie pas d'une rémunération variable et ne bénéficie d'aucun autre avantage au titre de son mandat.

Cette rémunération annuelle fixe est déterminée en prenant en compte le niveau et la difficulté des responsabilités, l'expérience dans la fonction, l'ancienneté dans le groupe et les pratiques relevées dans les groupes ou dans les entreprises de taille comparable. Elle n'est revue qu'à intervalle de temps relativement long.

La rémunération annuelle fixe de M. Nicolas Rebours, restée ainsi inchangée depuis le 29 juillet 2013, a été reconduite à l'identique au titre de l'exercice 2017. Cette rémunération annuelle fixe s'élève à 20.000€ bruts.

#### **3.2. M. Didier Chemla**

Le Conseil d'administration a décidé, le 14 janvier 2014, que Monsieur Thierry Chemla ne serait pas rémunéré au titre de ses fonctions de Directeur Général Délégué.