

ALPHA MOS

Société Anonyme au capital de 6.697.094,08 euros
Siège social : Immeuble Le Colombus, 4 rue Brindejonc des Moulinais,
ZAC de la Grande Plaine - 31500 Toulouse, France
389 274 846 RCS TOULOUSE
(la "Société")

RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LA POLITIQUE DE REMUNERATION DU DIRECTEUR GENERAL ET DU PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION D'ALPHA MOS

(Assemblée Générale Mixte du 29 septembre 2017)

Le présent rapport, établi conformément aux dispositions de l'article L.225-37-2 du Code de commerce, présente les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution de l'ensemble des éléments de rémunération du Directeur Général et du Président du Conseil d'administration de la Société approuvés par le Conseil d'administration lors de sa séance du 31 juillet 2017.

Les projets du texte des résolutions qui seront soumises à l'Assemblée Générale Mixte du 29 septembre 2017, conformément aux dispositions de l'article L.225-37-2 du Code de commerce, sont annexés au présent rapport (**Annexe 1**).

Il est demandé à l'assemblée générale des actionnaires, au titre des 5^{ème} et 6^{ème} résolutions d'approuver les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution de l'ensemble des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les autres avantages de toute nature attribuables, au titre de l'exercice 2017, aux Directeur Général et Président du Conseil d'administration de la Société.

Conformément aux dispositions de l'article L.225-37-2 du Code de commerce, il est précisé que le versement de la rémunération variable et exceptionnelle aux Directeur Général et Président du Conseil d'administration de la Société au titre de l'exercice 2017 est conditionné à leur approbation par l'Assemblée Générale réunie en 2018.

I. PRINCIPES DIRECTEURS DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION D'ALPHA MOS

La politique de rémunération d'Alpha MOS a pour objectif d'accompagner la stratégie à long terme de la Société et d'aligner les intérêts de ses dirigeants avec ceux des actionnaires et de l'ensemble des parties prenantes (i) en établissant un lien entre la performance et la rémunération à court, moyen et long terme, (ii) en garantissant une offre compétitive des rémunérations en adéquation avec les marchés sur lesquels Alpha MOS opère tout en évitant les potentiels conflits d'intérêts qui pourraient conduire à une prise de risque inconsidéré en vue d'un gain à court terme, et (iii) en s'assurant de la conformité des pratiques de la Société avec l'ensemble des contraintes réglementaires applicables.

II. POLITIQUE DE REMUNERATION DU DIRECTEUR GENERAL

- **Rémunération fixe annuelle du Directeur Général**

La détermination du montant de la rémunération fixe du Directeur Général s'appuie notamment sur une analyse des pratiques de marché ainsi que des réglementations susceptibles de s'appliquer. Elle tient également compte d'autres facteurs tels que l'expérience, les compétences techniques ainsi que leur rareté et leur caractère critique, les principes d'équité au sein du groupe ou encore l'historique de la rémunération individuelle.

Le Conseil d'administration a décidé de fixer pour l'exercice 2017 le montant de la rémunération fixe annuelle du Directeur Général à deux cent mille (200.000) euros, au prorata du temps écoulé entre la date de nomination du Directeur Général et la date de clôture de l'exercice ou la date d'expiration de ses fonctions, si celles-ci venaient à prendre fin avant le 31 décembre 2017.

- **Rémunération variable annuelle du Directeur Général**

La rémunération variable annuelle du Directeur Général est fondée sur des appréciations objectives déterminées par le Conseil d'administration.

La rémunération variable annuelle est accordée sous des conditions de performance qui sont définies par rapport à des critères financiers quantitatifs et à des critères opérationnels :

- la part financière, quantitative, est établie par rapport à la progression des indicateurs sur lesquels Alpha MOS communique habituellement avec le marché, à savoir, notamment le chiffre d'affaires, l'EBITDA et le résultat opérationnel ;
- la part opérationnelle est déterminée par rapport à des objectifs liés au développement de l'activité du groupe (conquête de parts de marché, développement de nouveaux territoires et de nouveaux domaines d'activités stratégiques).

Aucun montant minimum n'est garanti au Directeur Général.

Le montant total de la rémunération variable effective du Directeur Général ne peut pas dépasser 50 % de sa rémunération fixe annuelle, soit cent mille (100.000) euros.

- **Rémunération sous forme de titres attribuée au Directeur Général**

Le Conseil d'administration a décidé le principe d'une rémunération en titres au Directeur Général sous la forme de stock-options ou d'actions gratuites afin d'associer le Directeur Général à la création de valeur sur le long terme.

Les actions gratuites ou les options de souscription d'actions de la Société seront attribuées au Directeur Général par le Conseil d'administration à hauteur d'un nombre d'actions représentant 3% du capital de la Société à la date d'attribution par le Conseil d'administration, les actions gratuites ou options étant acquises progressivement à hauteur de 25% par an sur une période de quatre ans.

Dans l'hypothèse d'un octroi d'options, il est précisé que (i) le prix de souscription sera d'un (1) euro par action et, que (ii) lesdites options pourront être levées par anticipation et en totalité en cas de cession de l'intégralité du capital de la Société, sous réserves dans chaque cas des limitations légales et réglementaires.

Les actions gratuites ou options de souscription dont le Directeur Général est bénéficiaire seront obligatoirement soumises à des conditions de performance fixées par le Conseil d'administration.

- **Rémunération exceptionnelle du Directeur Général**

Le Conseil d'administration n'envisage pas l'attribution d'une rémunération exceptionnelle au bénéfice du Directeur Général.

- **Avantages en nature au profit du Directeur Général**

Le Directeur Général bénéficie d'une prise en charge de ses frais de déplacement et d'hébergement à Toulouse.

- **Éléments de rémunération liés à la retraite du Directeur Général**

Aucun engagement de retraite complémentaire ni aucun engagement de retraite supplémentaire à prestations définies n'a été mis en place au bénéfice du Directeur Général.

- **Examen de l'hypothèse d'une prise de fonction d'un nouveau Directeur Général postérieurement à l'Assemblée Générale du 29 septembre 2017**

Pour les seuls besoins du présent rapport, et conformément à la réglementation, le Conseil d'administration a également examiné l'hypothèse de la nomination d'un nouveau Directeur Général postérieurement à l'Assemblée Générale du 29 septembre 2017.

Dans de telles circonstances, la structure de rémunération d'un nouveau Directeur Général serait conforme à la présente politique et le Conseil d'administration mènerait une analyse globale de la situation du dirigeant concerné, étant précisé que :

- le montant et les critères de sa rémunération seraient fixés conformément aux pratiques existantes au sein de la Société et par référence aux pratiques de marché ; et
- l'expérience, l'expertise ainsi que l'historique de la rémunération individuelle du dirigeant concerné seraient également prises en considération.

Enfin, en cas de recrutement externe, le Conseil d'administration se réserve le droit d'attribuer au nouveau dirigeant nommé une indemnité de prise de fonctions. Le versement de cette indemnité serait destiné à compenser la perte des avantages dont bénéficiait le dirigeant avant de rejoindre la Société. Ce versement serait alors explicité et son montant serait rendu public au moment de sa fixation.

III. POLITIQUE DE REMUNERATION DU PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

- **Structure et critères de détermination de la rémunération du Président du Conseil d'administration**

Le Conseil d'administration a décidé que les fonctions de Président du Conseil d'administration ne donnerait lieu à aucune rémunération spécifique.

- **Prise de fonction d'un nouveau Président du Conseil d'administration postérieurement à l'assemblée générale du 29 septembre 2017**

Pour les seuls besoins du présent rapport, et conformément à la réglementation, le Conseil d'administration a également examiné l'hypothèse de la nomination d'un nouveau Président du Conseil d'administration postérieurement à l'Assemblée Générale du 29 septembre 2017.

Dans de telles circonstances, la structure de rémunération d'un nouveau Président du Conseil d'administration serait conforme à la présente politique.

ANNEXE 1

CINQUIÈME RESOLUTION

Approbation des principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunération du Directeur Général

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

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration établi en application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, approuve 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 Directeur Général, tels que présentés dans ce rapport.

SIXIÈME RESOLUTION

Approbation des principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunération du Président du Conseil d'administration

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

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration établi en application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, approuve 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, tels que présentés dans ce rapport.