

HAMON & CIE (INTERNATIONAL) SA
AXISPARC – 2 RUE EMILE FRANQUI
1435 MONT-SAINT-GUIBERT
N° ENTREPRISE 0402960467

RAPPORT DE REMUNERATION
EXERCICE SOCIAL 2019

Conformément à l'article 7 : 100 du Code des sociétés et des associations (526 quater du Code des sociétés), le Comité de rémunération a préparé un Rapport de rémunération conforme à l'article 3 :6 du Code des sociétés et des associations (anciennement article 96 du Code des sociétés).

PROCÉDURE

La politique de rémunération de Hamon a pour objectif d'assurer une rémunération du Comité exécutif et des autres membres du personnel en ligne avec leur contribution aux objectifs de développement à long terme de Hamon.

La structure de rémunération a été développée suivant les principes suivants :

- Compétitivité sur les marchés respectifs afin d'attirer, de garder et de motiver des talents nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie de croissance et de performance du Groupe
- Rémunération variable directement liée conjointement à la réalisation des objectifs stratégiques du Groupe et aux performances individuelles
- Cohérence et équilibre des rémunérations entre coûts et valeur ajoutée.

Le département des Ressources humaines reçoit régulièrement des études relatives au marché international établies par le bureau Willis Towers Watson, de réputation internationale en la matière. Hamon a pour objectif de se situer autour de la médiane du marché pour déterminer le montant des salaires et avantages octroyés à ses employés et cadres.

Le montant de ces rémunérations est donc en ligne avec les pratiques de marché pour des fonctions similaires.

Le Comité de rémunération et de nomination ne prévoit pas de changement majeur dans la politique de rémunération des employés du Groupe Hamon dans les deux années à venir.

i. RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES DES ORGANES D'ADMINISTRATION ET DE DIRECTION

1. RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Les mandats d'administrateur sont rémunérés. La rémunération des administrateurs non exécutifs est constituée, d'une part, d'une somme forfaitaire et, d'autre part, d'un jeton de présence par réunion à laquelle ils sont présents. Les administrateurs non exécutifs ne bénéficient ni d'options sur actions, ni de bonus lié aux résultats de l'entreprise.

Les émoluments revenant aux administrateurs non exécutifs ont été revus pour la dernière fois lors de l'Assemblée générale du 25 avril 2017 qui a décidé d'allouer, avec effet au 1^{er} janvier 2018, une rémunération (forfaitaire et jetons de présence) aux administrateurs pour l'exercice de leurs fonctions d'administrateur, d'un montant global maximal et total à charge de la société de 500.000 euros par an (à indexer annuellement sur la base du niveau de l'indice des prix à la consommation du mois de janvier de chaque année par rapport à son niveau de janvier 2017), à charge pour le Conseil d'administration de déterminer annuellement la répartition de ce montant global entre ses membres.

Le Président et du Conseil d'administration perçoit une somme forfaitaire annuelle supérieure au titre de rémunération pour ses conseils et son expérience. Une somme forfaitaire est également attribuée au Vice-Président du Conseil depuis 2018.

En 2019, les administrateurs ont perçu leur rémunération afférente à l'exercice en cours. Elle s'est élevée à un montant de EUR 206.000 couvrant leur participation au Conseil et aux Comités spécialisés, le cas échéant.

Rémunérations brutes et autres avantages accordés aux administrateurs

En EUR	A titre de membre du Conseil d'administration	A titre de membre des Comités spécialisés	Total
Philippe Bodson	50.000		50.000
Renaud Witmeur*	40 000		*40. 000
Laurent Levaux	17.500	3.000	20.500
Sogepa représentée par Valérie Potier*	20.500	6.000	*26.500
Alexandre Grosjean	22.000	1.500	23.500
Bernard Lambilliotte	22.000	1.500	23.500
Aline Lambilliotte **	16.500		**16.500
Philippe Vlerick ***	4.000	1.500	***5.500

* Forfait global annuel qui couvre également la participation aux Comités spécialisés. Ce montant est directement versé à la SA SOGEPA.

** depuis sa participation aux Conseils dès le 23 avril 2019

*** forfait correspondant au nombre de Conseils auxquels l'intéressé a participé avant le non renouvellement de son mandat en avril 2019

2. RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GENERAL

La rémunération de Monsieur Bernard Goblet, Directeur Général, démissionnaire au 1er mars 2020 était constituée d'une somme forfaitaire fixe de EUR 550.000/ an qui couvrait à la fois les composantes Pension et autres composantes de la rémunération (avantages en nature/assurance soins de santé/couverture décès, invalidité/revenu garanti/voiture de société), hors rémunération variable. La convention conclue avec le Directeur Général prévoit une indemnité de départ de 3 mois de salaire.

Dans le cadre d'une décision prise de commun accord, Monsieur Goblet n'a pas perçu d'indemnité de départ en raison de son caractère volontaire.

Il n'a pas davantage perçu de bonus au courant de l'année 2019.

La rémunération individuelle brute, sur une base annuelle de VOLENTES SRL, représentée par Fabrice Urban, le nouveau Directeur Général et délégué à la gestion journalière entré en fonction le 1er mars 2020, est fixée à un montant forfaitaire de EUR 372.000 pour les 3 prochaines années. Elle couvre les composantes Pension et autres composantes de la rémunération (avantages en nature/assurance soins de santé, couverture décès, invalidité..) hors frais de représentation professionnels. Un bonus de signature de EUR 60.000 a été octroyé à la date du 30 mars 2020.

Une rémunération variable est également prévue, basée sur des objectifs définis par le Conseil d'administration et limitée à 30% de la rémunération brute fixe.

L'indemnité de départ du Directeur Général (en cas de rupture du contrat sans motif par Hamon) s'élève à 3 mois de préavis (ou une indemnité compensatoire de préavis équivalente) en cas de rupture durant les 12 premiers mois et à 6 mois de préavis (ou une indemnité compensatoire de préavis équivalente) en cas de rupture après les 12 premiers mois, dans les deux cas augmentée d'un montant égal à un an de rémunération fixe.

3. RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF

La rémunération des membres du Comité exécutif est constituée d'une somme fixe et d'un montant variable.

La somme fixe correspond aux pratiques internationales de marché pour les différentes fonctions concernées comme expliqué ci-dessus. L'objectif de la rémunération variable est d'assurer aux membres du Comité exécutif qu'ils soient rétribués conjointement en fonction des performances du Groupe et de leur performance individuelle. La rémunération variable est donc liée à la fois aux résultats des Régions et du Groupe et à l'atteinte d'objectifs personnels; le pourcentage que représente le montant de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe dépend du degré d'importance que revêt la fonction dans sa contribution aux résultats des Régions et du Groupe.

Les performances individuelles des intéressés, quant à elles, font l'objet d'une appréciation annuelle par le Directeur Général qui prend en compte le degré de réalisation des objectifs définis de commun accord l'année précédente. Cette analyse des performances des membres du Comité exécutif et des cadres supérieurs est discutée en Comité de rémunération et de nomination.

La rémunération et les autres avantages accordés aux membres du Comité exécutif (hors le Directeur Général) en 2019 s'établissent dès lors comme suit (chiffres en EUR) :

Rémunération de base	955.366,13
Rémunération variable	0
Pension (contribution définie)	101.952,17
Autres composantes de la rémunération (avantages en nature/ assurance soins de santé, couverture décès/ invalidité/revenu garanti/voiture de société)	112 523,97

Note : Ces chiffres représentent les coûts totaux supportés par la Société (en ce compris les charges sociales). Ils prennent en compte deux mois pour Quentin Biart, le nouveau CFO, ainsi que le paiement des vacances annuelles 2020 de Christian Leclercq, ce qui explique partiellement leur augmentation par rapport à 2018.

Par ailleurs, aucune convention prévoyant une indemnité de départ ne doit être soumise à l'approbation de l'Assemblée générale du 28 avril 2020.

4. MONTANT TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

En 2019, le montant global des rémunérations et avantages en nature alloués au Directeur Général et aux membres du Comité Exécutif de la Société en raison de leurs fonctions dans celle-ci, dans ses filiales et dans ses sociétés associées, s'élevait à EUR 1.719.842,27. Pour plus de détails, voir la note 44 des comptes consolidés du Rapport annuel.

Le Président du Comité de nomination et de rémunération



Renaud Witmeur