



Politique de rémunération 2020

(Article R.225-29-1 du Code de commerce)

1. Rémunération des mandataires sociaux

1.1. Politique de rémunération 2020 des mandataires sociaux

Cette section prend en compte les dispositions de l'Ordonnance n°2019-1234 du 27 novembre 2019 complétée par le décret n°2019-1235 du même jour, et prise en application de l'article 198 de la loi n°2019-486 du 22 mai 2019 (loi « Pacte ») venue réformer le régime juridique encadrant la rémunération des mandataires sociaux de la société.

1.1.1. Aspects généraux

La politique de rémunération des mandataires sociaux est approuvée chaque année par l'Assemblée Générale des actionnaires.

En application de l'article L.225-37-2 du Code de commerce, l'Assemblée Générale du 30 juin 2020 est appelée à approuver la politique de rémunération des mandataires sociaux, les administrateurs d'IT LINK SA et de son Président-Directeur Général, telle qu'établie par le Conseil d'administration.

Cette politique décrit toutes les composantes de la rémunération des mandataires sociaux et explique le processus de décision suivi pour sa détermination, sa révision et sa mise en œuvre.

Conformément à l'article L 225-100 II du Code de commerce, les informations mentionnées à l'article L.225-37-3 I. du Code de commerce qui figurent dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise font l'objet d'un projet de résolution soumis à l'Assemblée Générale des actionnaires du 30 juin 2020. A défaut d'approbation, une politique révisée est soumise au vote des actionnaires lors de la prochaine Assemblée Générale et le versement de la rémunération allouée aux mandataires sociaux pour l'exercice 2020 est suspendu jusqu'à l'approbation de la politique révisée.

Conformément à l'article L.225-100 du Code de commerce, le versement en 2020 de la part de rémunération variable au titre de l'exercice 2019 du dirigeant mandataire social est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires du 30 juin 2020.

1.1.2. Politique de rémunération des administrateurs

L'administrateur reçoit une rémunération (anciennement dénommée jetons de présence) dont le montant maximum est voté par l'Assemblée Générale Ordinaire et dont la répartition est décidée par le Conseil d'administration.

La perception intégrale de la rémunération allouée est subordonnée à la présence effective des administrateurs aux séances du Conseil, sans distinction des présences en visioconférence. Seule l'absence ne donne pas lieu à rémunération.

Afin de prendre en compte l'arrivée de deux nouveaux administrateurs à la fin de l'exercice 2019¹, le Conseil propose de retenir pour l'exercice 2020 les règles suivantes :

En Euros	Enveloppe annuelle	Par séance du Conseil ²
Conseil d'administration	16.800 €	16.800 € / 7 = 2.400 €

1.1.3. Politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux

A ce jour, M. Éric Guillard, en sa qualité de Président-Directeur Général est le seul dirigeant mandataire social de la société IT LINK SA³.

1.1.4. Principes fondamentaux de détermination de la rémunération du dirigeant mandataire social

Le Conseil d'administration se réfère, notamment, aux recommandations du Code Middledenext⁴ pour la détermination de la rémunération et avantages consentis au dirigeant mandataire social.

Conformément à sa recommandation n°13, il veille à ce que la politique de rémunération respecte les principes d'exhaustivité, d'équilibre, de benchmark, de cohérence, de lisibilité, de mesure et de transparence, et prenne en compte les pratiques des sociétés intervenants dans le même secteur d'activité. Dans le même esprit, il s'assure que celle-ci est déterminée en cohérence avec :

- Le respect de l'intérêt social de la société ; à savoir qu'elle doit être proportionnée à la taille et la complexité de l'entreprise et ne pas représenter une ponction trop importante de son résultat courant ;
- Une contribution à la stratégie commerciale et à la pérennité de la société ; à savoir qu'elle doit comporter une part variable directement liée aux objectifs de performance financière de l'entreprise.

¹ Nomination de M. Michel Zribi et Mme Claire Zribi par l'Assemblée Générale Ordinaire du 17/12/2019.

² sur une base de 7 réunions par an.

³ Également seul dirigeant mandataire social de la société IT LINK France SA, contrôlée par IT LINK SA au sens de l'article L 223-16 du Code de commerce, il ne perçoit une rémunération qu'au titre de ses fonctions sur la filiale opérationnelle.

⁴ Recommandation n°13

1.1.5. Processus de décision, de révision et de mise en œuvre de la rémunération du dirigeant mandataire social

Le Conseil d'administration tient compte des performances du dirigeant mandataire social au regard des objectifs de moyen et long terme du Groupe IT LINK. Une attention particulière est apportée concernant :

- Les mesures prises pour la gestion des conflits d'intérêts ; à savoir qu'aucune convention ne doit intervenir entre le dirigeant mandataire social et la société pouvant revêtir l'aspect d'un complément de rémunération ou d'un enrichissement personnel,
- La prise en compte des conditions de rémunération et d'emploi des salariés ; à savoir qu'elles doivent être en cohérence avec celle du dirigeant mandataire social,
- La prise en compte des conditions de performance ; à savoir que celles-ci sont établies deux fois par ans sur la base d'indicateurs financiers précis et établis à partir de situations comptables arrêtées. En cas de modification significative affectant le calcul des paramètres du calcul (changement de norme comptable, opération approuvée par le Conseil d'Administration...), le Conseil d'Administration pourra calculer les paramètres hors éléments exogènes extraordinaires,
- Les critères de répartition de la somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée Générale ; à savoir qu'elle prend la forme de douze mensualités identiques afin de répartir la charge linéairement sur l'ensemble de l'exercice,
- Les conditions de dérogation à la politique de rémunération en cas de circonstances exceptionnelles ; à savoir que seules des circonstances très particulières peuvent donner lieu à une rémunération exceptionnelle (par exemple, en raison de leur importance pour la société, de l'implication qu'elles exigent et des difficultés qu'elles présentent). Le versement de cette rémunération doit être motivé et la réalisation de l'évènement doit être explicitée.

Conformément au deuxième alinéa du III de l'article L.225-37-2 du Code de commerce modifié par l'ordonnance 2019-1234 du 27 novembre 2019 relative à la rémunération des mandataires sociaux des sociétés cotées, le Conseil d'Administration se réserve le droit en cas de circonstances exceptionnelles de déroger à l'application de la politique votée à condition que la dérogation soit temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société et sans pour autant modifier la structure, la philosophie ou les critères votés par l'assemblée générale.

1.1.6. Politique en matière de rémunération fixe, variable annuelle et d'attribution d'actions de performance⁵

Les composantes de la rémunération annuelle du dirigeant mandataire social sont déterminées par le Conseil d'Administration et comprennent principalement :

- Une part fixe : Elle est fixée une fois par an par le Conseil d'Administration et est versée en douze mensualités identiques. Son niveau doit être en cohérence avec la rémunération attendue sur le marché pour un emploi sur un poste à responsabilités équivalentes et pour une société de taille comparable.
- Une part variable : Elle est définie une fois par an par le Conseil d'Administration en fonction des objectifs stratégiques de développement du Groupe. Son calcul dérivera d'une formule basée sur la réalisation de critères financiers de performance avec un niveau minimum d'atteinte en deçà duquel elle sera nulle. Elle sera calculée par semestre

⁵ Article R 225-29-II du décret n°2016-1235 du 27 novembre 2019.

sur la base des comptes consolidés du Groupe IT LINK arrêtés par le Conseil d'Administration. Au-delà des critères financiers, le Conseil d'Administration pourra aussi retenir pour sa définition et son calcul des critères extra-financiers de performance.

- Une rémunération exceptionnelle : Sous réserve d'une situation de performance significativement supérieure aux objectifs, une rémunération complémentaire pourra être octroyée. Elle ne pourra cependant pas dépasser 50% de la part fixe annuelle de la rémunération.
- Une attribution d'actions : Dans l'optique de fidéliser l'engagement du dirigeant mandataire social à l'intérêt social du Groupe, il pourra bénéficier de plans d'actions gratuites, de préférence, stock-options ou programmes équivalents. Il sera demandé au dirigeant mandataire social de conserver au moins 50% des actions reçues dans ce cadre au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions.
- Des avantages en nature ou accessoires à la rémunération : afin de rendre la rémunération du dirigeant mandataire social attractive et compétitive, des avantages pourront lui être octroyés, tel que : une assurance perte d'emploi du dirigeant (GSC), un véhicule de fonction, un téléphone de fonction, des tickets restaurant, une complémentaire santé et une complémentaire retraite, identiques à celles des autres salariés de l'entreprise...
- Défraiement et autres supports : dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, le dirigeant mandataire social pourra avoir à disposition une carte de paiement d'entreprise dont l'usage sera destiné à régler ses frais de déplacement et divers achats pour l'entreprise.

1.1.7. Détail des éléments de rémunération attribuables au titre de l'exercice 2020 au dirigeant mandataire social

Éric Guillard, Président-Directeur Général	Rémunération exercice 2020
Rémunération fixe	209.000 € versé en douze mensualités de 17.417 €
Rémunération variable	Prime d'intéressement égale à 5% de la tranche du résultat opérationnel semestriel du Groupe consolidé IT LINK dépassant 4% des ventes de prestation de services sera versée à M. Éric Guillard, en qualité de Directeur Général
Rémunération en qualité d'administrateur	3.100 € (2.100 € au titre d'administrateur IT LINK SA et 1.000 € au titre d'administrateur IT LINK France SA)
Rémunération exceptionnelle	Néant
Attribution d'actions	Néant
Avantage en nature	Cotisation annuelle d'assurance perte d'emploi dirigeant GSC à hauteur de 8.453 €
Valorisation de l'indemnité de départ	Non applicable

1.1.8. Engagement d'indemnité de départ

L'Assemblée Générale du 17 décembre 2019 a approuvé, dans sa 8^e résolution, l'engagement pris au bénéfice du dirigeant mandataire social, M. Éric Guillard, en application de l'article L 225-42-1 du Code de commerce.

Cet engagement est soumis aux critères suivants :

1. Fait générateur : cas de cessation contrainte (révocation, non-renouvellement, demande de démission).
2. Modalité de calcul et de plafond : en cas de cessation contrainte, M. Éric Guillard bénéficiera d'une indemnité forfaitaire globale égale à vingt-quatre (24) mois de rémunération brute. Par rémunération brute, il convient d'entendre le salaire fixe brut et le salaire variable, y compris les primes sur objectifs (à l'exclusion des avantages en nature, des remboursements de frais ou des systèmes d'actionnariat), versés à M. Éric Guillard au titre de ses fonctions de Directeur Général au cours des vingt-quatre (24) mois précédant la date de cessation de ses fonctions. L'indemnité sera exclue si M. Éric Guillard quitte à son initiative la société pour exercer de nouvelles fonctions, ou change de fonctions à l'intérieur du Groupe. Cette indemnité ne pourra pas être supérieure à deux (2) plafonds mensuels de la sécurité sociale par année d'ancienneté ni de soixante (60) plafonds mensuels de la sécurité sociale.
3. Critères de performance : le bénéfice de cette indemnité est subordonné au respect de la condition de performance suivante : la moyenne des résultats opérationnels de l'exercice courant et de l'exercice précédent du Groupe consolidé doit être supérieure ou égale à 3% des ventes de prestations de services.