

FONCIERE VOLTA POLITIQUE DE REMUNERATION



L'assemblée générale mixte de la société FONCIERE VOLTA en date du 18 septembre 2020 a approuvé dans ses 18^{ème}, 19^{ème}, 20^{ème} et 21^{ème} résolutions, à l'unanimité (6.109.393 voix sur un total de 6.109.393 voix), la présente politique de rémunération.

1. POLITIQUE DE REMUNERATION

1.1. Processus d'élaboration de la politique de rémunération

La politique de rémunération est établie, révisée et mise en œuvre par le conseil d'administration, sous réserve le cas échéant de l'intervention de l'assemblée générale, dans les conditions définies ci-après.

Etant donné la dimension de la Société, il a été fait le choix de ne pas se doter de comités spécifiques amenés à se prononcer sur ces questions de rémunérations.

Les dirigeants concernés ou ceux pour lesquels il existe un potentiel conflit d'intérêt, ne prennent pas part aux délibérations et au vote de l'élément ou l'engagement concerné.

Il appartient à chaque mandataire social concerné de faire part du risque de conflit d'intérêt dont il fait l'objet. A ce titre, il a été rappelé, à l'article 8 du Règlement Intérieur du conseil d'administration de la Société, que chaque administrateur doit agir en toute indépendance.

La Société comportant par ailleurs un nombre limité de salariés, les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société n'ont actuellement pas d'incidence sur le montant de la rémunération des mandataires sociaux. Dans l'hypothèse où la Société serait amenée à employer un nombre significatif de salariés, le conseil d'administration appréciera les conditions de prise en considération des conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société dans la fixation de la rémunération des mandataires sociaux et les présentera dans sa politique de rémunération.

Il est précisé que la rémunération actuelle des mandataires sociaux du fait de leur mandat ne prend pas en compte de rémunération variable ou de rémunération en actions. Dans l'hypothèse où la Société envisagerait de verser une rémunération variable ou en actions, le conseil d'administration présentera sa méthode d'évaluation pour déterminer dans quelle mesure les mandataires concernés satisfont aux critères de performance prévus pour la rémunération variable et la rémunération en actions.

1.2. Politique de rémunération de l'ensemble des mandataires sociaux

1.2.1. Politique de rémunération des administrateurs

L'Assemblée Générale Mixte en date du 29 juin 2018 a fixé à 30.000 € le montant de la rémunération allouée au conseil d'administration pour l'exercice clos les 31 décembre 2018 et les exercices ultérieurs et ce jusqu'à une nouvelle décision de l'assemblée générale.

Le Conseil d'administration a décidé, lors de sa séance du 19 juin 2020 de proposer à la prochaine assemblée générale de porter à la somme de 100.000 €, à répartir entre les membres du conseil d'administration, le montant de la rémunération des administrateurs pour l'exercice en cours et les exercices ultérieurs et ce jusqu'à une nouvelle décision de l'assemblée générale.

Le conseil d'administration a décidé, lors de cette même séance, que la répartition des sommes allouées aux administrateurs se fera, à compter de l'exercice ouvert du 1er janvier 2020 et jusqu'à nouvelle décision du conseil d'administration, sur proposition du Comité des Rémunérations ou à défaut du Président du Conseil d'administration. La répartition réalisée devra tenir compte des critères suivants :

- présence de chacun aux séances du conseil d'administration, du comité spécialisé visé à l'article L. 823-19 du Code de commerce et de toutes autres comités créés par le conseil d'administration ;
- travaux réalisés au sein desdits comités ;
- le conseil d'administration se réservant le droit de renoncer à tout ou partie de la somme allouée chaque année aux administrateurs par l'assemblée générale de la Société au vu de la situation financière de la Société et des travaux réalisés au cours de l'exercice.

Les administrateurs ont par ailleurs droit au remboursement des frais exposés par eux dans le cadre de l'exercice de leur mandat.

Les administrateurs peuvent également être amenés à réaliser, à la demande du conseil d'administration, des missions ou mandats qui ne rentrent pas dans le cadre normal des fonctions des administrateurs et qui ne revêtent pas un caractère permanent. L'article 2 du Règlement intérieur du conseil d'administration fixe les modalités de fixation de ces rémunérations exceptionnelles. Ainsi, le conseil d'administration arrête les principales caractéristiques de la mission. Lorsque le ou les titulaires de la mission sont membres du conseil d'administration, ils ne prennent pas part au vote.

Sur la base de cette délibération du conseil d'administration, il est établi à l'initiative du Président un projet de lettre de mission, qui :

- définit l'objet précis de la mission ;
- fixe la forme que devra prendre le rapport de mission ;
- arrête la durée de la mission ;
- détermine, le cas échéant, la rémunération due au titulaire de la mission ainsi que les modalités de paiement des sommes dues à l'intéressé ;
- prévoit, le cas échéant, un plafond de remboursement des frais de voyage et de déplacement ainsi que des dépenses engagées par l'intéressé et liées à la réalisation de la mission.

Le rapport de mission est communiqué par le Président aux administrateurs de la société.

Le conseil d'administration délibère sur les suites à donner au rapport de mission.

En contrepartie de ces missions ou mandats, lesdits administrateurs peuvent être amenés à percevoir une rémunération exceptionnelle fixée par le conseil d'administration. A ce jour, le conseil d'administration n'a pas fait usage de cette faculté prévue par l'article L. 225-46 du Code de commerce.

Ces rémunérations exceptionnelles devront, en tout état de cause, être mesurées, équilibrées et équitables. Les rémunérations seront appréciées dans le contexte du métier et du marché de référence, en cohérence avec les rémunérations de dirigeants occupant des responsabilités analogues dans des entreprises placées dans une situation similaire.

1.2.2. Politique de rémunération des autres dirigeants (Président, Directeur général et Directeurs Généraux Délégués)

La rémunération des mandataires sociaux tient actuellement aux seules rémunérations au titre des fonctions d'administrateur, dont le montant de la rémunération est fixé par l'assemblée générale.

En dehors de cette rémunération d'administrateur, les mandataires sociaux ne perçoivent pas de rémunération au titre de leurs mandats, à l'exception du remboursement des frais engagés pour l'exercice de leurs fonctions.

Le mandataire social, titulaire d'un contrat de travail avant sa nomination peut toutefois, après autorisation du conseil d'administration, continuer à exercer ses fonctions salariales et en percevoir le revenu dès lors que l'intéressé continue à réaliser ses prestations salariales. Conformément aux recommandations du Code Middlednext, le conseil d'administration, dans le respect de la réglementation, apprécie l'opportunité d'autoriser ou non le cumul du contrat de travail avec le mandat social.

1.2.3. Politique de rémunération des mandataires sociaux nouvellement nommés ou dont le mandat est renouvelé

Lors de la nomination de nouveaux mandataires sociaux administrateurs ou renouvellement de leurs mandats, les intéressés pourront bénéficier de la politique de rémunération précédemment exposées.

Les nouveaux administrateurs pourront ainsi bénéficier d'une rémunération dans les conditions exposées à l'article 11.3.2.1 et les mandataires sociaux pourront continuer à bénéficier de leurs éventuelles rémunérations salariales si le cumul est autorisé par le conseil d'administration.

Cette politique de rémunération prévoit en définitive une absence de rémunération des mandataires sociaux au titre de leur mandat autre que celui d'administrateur. Toutefois, afin d'assurer le bon fonctionnement de la Société en période de changement de dirigeant, le conseil d'administration pourra déroger, temporairement jusqu'à la prochaine assemblée, à l'application de la politique de rémunération définie aux présentes, conformément au deuxième alinéa du III de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce et dans les conditions visées au point 11.3.2.4.

1.2.4. Dérogations à l'application de la politique de rémunération

En cas de circonstances exceptionnelles, le conseil d'administration peut déroger à l'application de la politique de rémunération. Cette dérogation devra être temporaire, conforme à l'intérêt social et rechercher à garantir la pérennité et la viabilité de la Société. Dans cette hypothèse, la décision de déroger à la politique de rémunération relèvera de la compétence du conseil d'administration qui devra constater la circonstance exceptionnelle justifiant de cette dérogation.

Cette dérogation à la politique de rémunération pourra porter sur tous éléments de rémunération du Président, du Directeur Général, des Directeurs Généraux Délégués et des administrateurs.

A ce titre, constitue une circonstance exceptionnelle, la nomination d'un nouveau Président, Directeur Général ou Directeur Général Délégué en cours d'exercice social.

Dans cette hypothèse le conseil d'administration pourra fixer, jusqu'à la tenue de la prochaine assemblée générale, une rémunération du nouveau dirigeant en marge de la politique de rémunération présentée.

Cette rémunération devra toutefois prendre en compte l'intérêt social de la Société, rechercher sa pérennité et s'inscrire dans sa stratégie commerciale. Elle devra également être mesurée, équilibrée et équitable tout en permettant d'attirer, de retenir et de motiver le dirigeant contribuant à la réussite de la Société. La rémunération sera appréciée dans le contexte du métier et du marché de référence, en cohérence avec les rémunérations de dirigeants occupant des responsabilités analogues dans des entreprises placées dans une situation similaire.

1.2.5. Critères retenus pour la fixation des rémunérations des administrateurs et mandataires sociaux

Dans un souci de transparence et d'équilibre, le conseil d'administration veille à ce que la politique de rémunération des dirigeants prenne en considération l'ensemble des principes de bonne gouvernance en la matière, en particulier ceux visés par le Code de gouvernement d'entreprise Middenext auquel la Société se réfère.

L'équipe dirigeant actuelle a fait le choix de ne pas percevoir de rémunération au titre de leur mandat social, à l'exception de leur mandat d'administrateur.

Ce choix a pour conséquence de rendre les actionnaires décisionnaires dans la fixation de la rémunération de l'équipe dirigeante puisque c'est l'assemblée générale qui fixe le montant des rémunérations à distribuer aux administrateurs et donc à l'équipe dirigeante.

Ce rôle prédominant des actionnaires permet de s'assurer du respect de l'intérêt social de la Société dont ils en sont les garants. La place de l'actionnaire s'inscrit plus largement dans la stratégie commerciale de la Société qui recherche, par ce moyen, à préserver la confiance de ses actionnaires et ainsi contribuer tant à la pérennité de la société qu'à l'attractivité de la Société sur le marché boursier.

1.3. Politique de rémunération applicable à chacun des mandataires sociaux

- **M. Mehdi GUENNOUNI (Directeur Général)**

Monsieur Mehdi GUENNOUNI a été nommé, par décision du conseil d'administration en date du 13 novembre 2019 aux fonctions de Directeur Général de la Société pour une durée indéterminée.

Il n'est pas rémunéré au titre de son mandat de Directeur Général de la Société.

Le Directeur Général est révocable à tout moment par le conseil d'administration. Sa révocation est libre sous réserve de justifier d'un juste motif. Aucun délai de préavis n'est à respecter pour la fin de son mandat.

Monsieur Mehdi GUENNOUNI exerce également les fonctions salariales de Directeur de Développement de la société FONCIERE VOLTA depuis le 30 avril 2019. Il bénéficie à ce titre d'un contrat à durée indéterminée.

Aux termes de la réunion du conseil d'administration en date du 13 novembre 2019 décidant de sa nomination aux fonctions de Directeur Général de la Société, le conseil d'administration a autorisé le maintien du contrat de travail de Monsieur Mehdi GUENNOUNI.

Aux fins de retenir le maintien de son contrat de travail, le conseil d'administration a retenu que dans le cadre des projets en cours de la société FONCIERE VOLTA, il est nécessaire de conserver ce poste clé et de maintenir Monsieur Mehdi GUENNOUNI à ses fonctions au vu de sa parfaite connaissance des différents projets.

- **M. Jean-Daniel COHEN (Président du conseil d'administration)**

Monsieur Jean-Daniel COHEN a été nommé, par décision du conseil d'administration en date du 18 mars 2019 aux fonctions Président de la Société pour la durée de son mandat d'administrateur, soit jusqu'à l'assemblée générale ordinaire qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2019.

Le Président est révocable à tout moment par le conseil d'administration. Sa révocation est libre. Aucun délai de préavis n'est à respecter pour la fin de son mandat.

Il n'est pas rémunéré au titre de son mandat de Président de la Société

Il bénéficie cependant d'une rémunération au titre de ses fonctions d'administrateur dans les conditions visées à l'article 11.3.2.1.

L'assemblée générale mixte en date du 28 juin 2019 a approuvé dans sa 5^{ème} résolution les principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunération et avantages de toutes natures attribuables à M. Jean-Daniel COHEN.

- **M. Hervé GIAOUI (Directeur Général Délégué)**

Monsieur Hervé GIAOUI a été nommé, par décision du conseil d'administration en date du 29 décembre 2014 aux fonctions de Directeur Général Délégué de la Société pour la durée de son mandat d'administrateur, soit jusqu'à l'assemblée générale ordinaire qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2019.

Le Directeur Général Délégué est révocable à tout moment par le conseil d'administration sur proposition du Directeur Général. Sa révocation est libre sous réserve de justifier d'un juste motif. Aucun délai de préavis n'est à respecter pour la fin de son mandat.

Il n'est pas rémunéré au titre de son mandat de Directeur Général Délégué de la Société.

Il bénéficie cependant d'une rémunération au titre de ses fonctions d'administrateur dans les conditions visées à l'article 11.3.2.1.

L'assemblée générale mixte en date du 28 juin 2019 a approuvé dans sa 7^{ème} résolution les principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunération et avantages de toutes natures attribuables à M. Hervé GIAOUI.

- **M. André SAADA (Directeur Général Délégué)**

Monsieur André SAADA a été nommé, par décision du conseil d'administration en date du 29 décembre 2014 aux fonctions de Directeur Général Délégué de la Société pour la durée de son mandat d'administrateur, soit jusqu'à l'assemblée générale ordinaire qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2019.

Le Directeur Général Délégué est révocable à tout moment par le conseil d'administration sur proposition du Directeur Général. Sa révocation est libre sous réserve de justifier d'un juste motif. Aucun délai de préavis n'est à respecter pour la fin de son mandat.

Il n'est pas rémunéré au titre de son mandat de Directeur Général Délégué de la Société.

- **FONCIERE VINDI, Pierre-François VEIL, Charlotte ZWEIBAUM, Maya MEYER (administrateurs)**

La Société FONCIERE VINDI, M. Pierre-François VEIL, Mme Charlotte ZWEIBAUM et Mme Maya MEYER ont été nommés administrateurs dans les conditions suivantes :

- La société FONCIERE VINDI
Date de nomination : 31 mars 2008 renouvelée le 30 juin 2014
Date d'échéance du mandat : assemblée générale statuant sur les comptes clos au 31 décembre 2019
- M. Pierre-François VEIL
Date de nomination : 30 juin 2011 renouvelé le 30 juin 2017
Date d'échéance du mandat : AG statuant sur les comptes clos au 31 décembre 2022
- Mme Charlotte ZWEIBAUM
Date de nomination : 1er octobre 2018 (administrateur par cooptation)
Date d'échéance du mandat : assemblée générale statuant sur les comptes clos au 31 décembre 2022
- Mme Maya MEYER
Date de nomination : 1er octobre 2018 (administrateur par cooptation)
Date d'échéance du mandat : assemblée générale statuant sur les comptes clos au 31 décembre 2023

Chaque administrateur est révocable à tout moment par le conseil d'administration. Leur révocation est libre. Aucun délai de préavis n'est à respecter pour la fin de leur mandat.

Ils bénéficient d'une rémunération au titre de leurs fonctions d'administrateur dans les conditions visées à l'article 11.3.2.1.

2. RÉMUNÉRATION VERSÉE AU COURS DE L'EXERCICE 2019 OU ATTRIBUÉE AU TITRE DE CE MÊME EXERCICE AUX MANDATAIRES SOCIAUX

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-100 du Code de commerce, l'assemblée générale sera amenée à se prononcer sur la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice par des résolutions distinctes pour Monsieur Jean-Daniel COHEN, président du conseil d'administration, Monsieur Mehdi GUENNOUNI, Directeur Général, Monsieur Hervé GIAOUI, Directeur Général Délégué et Monsieur Raphaël ABOULKHEIR, ancien Président Directeur Général.

- **M. Mehdi GUENNOUNI (Directeur Général)**

Monsieur Mehdi GUENNOUNI ne perçoit aucune rémunération au titre de son mandat social.

Éléments de comparaison internes

Monsieur Mehdi GUENNOUNI ne perçoit aucune rémunération au titre de son mandat social, il n'y a donc pas lieu de comparer sa rémunération avec les indicateurs visés à l'article L. 225-37-3 du Code de commerce.

- **Monsieur Raphaël ABOULKHEIR (ancien Président Directeur Général)**

Monsieur Raphaël ABOULKHEIR a démissionné de ses fonctions de Président Directeur Général et d'administrateur de la société FONCIERE VOLTA avec effet au 18 mars 2019.

Rémunération fixe

Monsieur Raphaël ABOULKHEIR percevait en rémunération de son activité une rémunération annuelle brut forfaitaire de base de 108.000 €.

Frais

Les frais de représentation, de voyage, de séjour, de déplacements exposés par Monsieur Raphaël ABOULKHEIR dans l'exercice de ses fonctions lui ont été remboursés selon les pratiques et modalités en vigueur dans la Société.

Véhicule de fonction

Pour l'exercice de ses fonctions, la Société mettait à disposition un véhicule de fonction.

La Société prenait à sa charge les assurances obligatoires et facultatives et les réparations d'entretien.

Avantages sociaux

Monsieur Raphaël ABOULKHEIR bénéficiait des avantages sociaux applicables au sein de la Société.

Monsieur Raphaël ABOULKHEIR bénéficiait du régime de retraite applicable au sein de la Société.

Il bénéficie également du régime de prévoyance Humanis Prévoyance et de la mutuelle Malakoff Médéric (mutuelle générale et incapacités) : 5.457 € de cotisation totale en 2019.

Il a bénéficié également d'une rémunération au titre de ses fonctions d'administrateur dans les conditions visées à l'article 11.3.2.1.

A ce titre, il est prévu le versement de la rémunération suivante au profit de Monsieur Raphaël ABOULKHEIR :

Exercice clos le 31 décembre 2019 : 2.308 € brut

Éléments de comparaison internes

Conformément au sixième alinéa de l'article L. 225-37-3 du Code de commerce, il est précisé que le ratio entre le niveau de la rémunération totale du Directeur Général et :

- la rémunération moyenne sur une base équivalent temps-plein des salariés¹ de la société FONCIERE VOLTA autres que les mandataires sociaux (ratio A) s'élève pour 2019 à 1,89 ;
- la rémunération (3) médiane sur une base équivalent temps-plein des salariés² de la société FONCIERE VOLTA autres que les mandataires sociaux (ratio B) s'élève pour 2019 à 1,89.

Les indicateurs visés à l'article L. 225-37-3 du Code de commerce ont évolué comme suit³:

	exercice 2017	exercice 2018	exercice 2019
Évolution de la rémunération de l'ancien PDG par rapport à l'année précédente	N/A	40,87%	-24,31%
Évolution du résultat net part du Groupe par rapport à l'exercice précédent	13%	-18%	1811%
Évolution de la rémunération moyenne des salariés de la Société par rapport à l'exercice	N/A	N/A	N/A
Évolution du ratio A	N/A	7,92%	12,37%
Évolution du ratio B	N/A	7,92%	13,35%

- **Autres mandataires sociaux (Jean-Daniel COHEN, FONCIERE VINDI, Hervé GIAOUI, Pierre-François VEIL, Charlotte ZWEIBAUM et Maya MEYER)**

Les autres mandataires sociaux n'ont obtenu une rémunération qu'au titre de leur mandat d'administrateur.

La répartition de la rémunération des administrateurs pour l'exercice clos le 31 décembre 2019 est présentée dans le tableau qui suit :

Administrateurs	14/01/2019	16/01/2019	18/03/2019	25/04/2019	05/07/2019	09/09/2019	13/11/2019	total	% de participation	répartition rémunération
R. ABOULKHEIR	x	x	x					3	42,86%	2 307,69 €
H. GIAOUI	x			x	x	x	x	5	71,43%	3 846,15 €
FONCIERE VINDI	x	x	x	x	x	x	x	7	100,00%	5 384,62 €
P.F. VEIL	x	x	x	x	x	x	x	7	100,00%	5 384,62 €
J.D. COHEN	x	x	x	x	x	x	x	7	100,00%	5 384,62 €
C. ZWEIBAUM	x	x	x	x	x	x	x	7	100,00%	5 384,62 €
M. MEYER	x		x				x	3	42,86%	2 307,69 €
Total	100%	71,43%	85,71%	83,33%	83,33%	83,33%	100,00%			30 000,00 €

La rémunération totale versée à chacun des mandataires sociaux sus-visés respecte la politique de rémunération proposée qui correspond à la rémunération des dirigeants du fait de leur seule fonction d'administrateur dans les conditions exposées dans la politique de rémunération.

¹ Il a été retenu au titre des salariés que les « personnes continument présentes » au sens des Lignes Directrices sur les Multiples de Rémunération proposées par l'Afep.

² Il a été retenu au titre des salariés que les « personnes continument présentes » au sens des Lignes Directrices sur les Multiples de Rémunération proposées par l'Afep.

³ Les rémunérations versées aux salariés pour les exercices 2015 et 2016 sont indisponibles. Il n'a donc pu être présenté l'évolution sur les deux exercices en cause.

**Rémunérations budgétées au titre de l'exercice
2019 / attribuées en 2019**

Administrateurs	Budgétées	Attribuées
Raphaël Aboulkheir	2 308	2 308
Hervé Giaoui	3 846	0
Foncière Vindi	5 385	5 385
Pierre-François Veil	5 385	5 385
Jean-Daniel Cohen	5 385	5 385
Charlotte Zweibaum	5 385	5 385
Maya Meyer	2 308	0
TOTAL	30 000	23 846

Éléments de comparaison internes de la rémunération de M. Jean-Daniel COHEN (Président du conseil d'administration)

Conformément au sixième alinéa de l'article L. 225-37-3 du Code de commerce, il est précisé que le ratio entre le niveau de la rémunération totale du Président du conseil d'administration et

- la rémunération moyenne sur une base équivalent temps-plein des salariés⁴ de la société FONCIERE VOLTA autres que les mandataires sociaux (ratio A) s'élève pour 2019 à 0,12 ;
- la rémunération (3) médiane sur une base équivalent temps-plein des salariés⁵ de la société FONCIERE VOLTA autres que les mandataires sociaux (ratio B) s'élève pour 2019 à 0,12.

Monsieur Jean-Daniel COHEN ayant été nommé Président au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2019, il n'y a pas lieu à comparer l'évolution annuelle sur les cinq derniers exercices de sa rémunération, avec les indicateurs visés à l'article L. 225-37-3 du Code de commerce (performances de la société, rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés de la société, autres que les dirigeants, et ratios susvisés).

Éléments de comparaison internes de la rémunération de M. Hervé GIAOUI (Directeur Général Délégué)

Conformément au sixième alinéa de l'article L. 225-37-3 du Code de commerce, il est précisé que le ratio entre le niveau de la rémunération totale de M. Hervé GIAOUI, Directeur Général Délégué et

- la rémunération moyenne sur une base équivalent temps-plein des salariés⁶ de la société FONCIERE VOLTA autres que les mandataires sociaux (ratio A) s'élève pour 2019 à 0,08 ;

⁴ Il a été retenu au titre des salariés que les « personnes continument présentes » au sens des Lignes Directrices sur les Multiples de Rémunération proposées par l'Afep.

⁵ Il a été retenu au titre des salariés que les « personnes continument présentes » au sens des Lignes Directrices sur les Multiples de Rémunération proposées par l'Afep.

⁶ Il a été retenu au titre des salariés que les « personnes continument présentes » au sens des Lignes Directrices sur les Multiples de Rémunération proposées par l'Afep.

- la rémunération (3) médiane sur une base équivalent temps-plein des salariés⁷ de la société FONCIERE VOLTA autres que les mandataires sociaux (ratio B) s'élève pour 2019 à 0,08.

Les indicateurs visés à l'article L. 225-37-3 du Code de commerce ont évolué comme suit⁸ :

	exercice 2017	exercice 2018	exercice 2019
Évolution de la rémunération de l'ancien DGD par rapport à l'année précédente	NS	62,5%	2,6%
Évolution du résultat net part du Groupe par rapport à l'exercice précédent	13%	-18%	1811%
salariés de la Société par rapport à l'exercice précédent	N/A	N/A	N/A
Évolution du ratio A	N/A	7,92%	12,37%
Évolution du ratio B	N/A	7,92%	13,35%

Le Conseil d'administration

⁷ Il a été retenu au titre des salariés que les « personnes continument présentes » au sens des Lignes Directrices sur les Multiples de Rémunération proposées par l'Afep.

⁸ Les rémunérations versées aux salariés pour les exercices 2015 et 2016 sont indisponibles. Il n'a donc pu être présenté l'évolution sur les deux exercices en cause.



3, avenue Hoche
Hall 3 - 5° étage
75008 PARIS