

Rémunération des membres du Directoire au titre de l'exercice 2021

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, JCDecaux SA publie ci-après les éléments de rémunérations arrêtés par le Conseil de surveillance sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations

À titre liminaire, il convient de préciser que :

- M. Jean-Charles Decaux et M. Jean-François Decaux, en qualité respectivement de Président du Directoire et de Directeur Général, perçoivent une rémunération au titre de leur mandat ;
- les autres membres du Directoire à savoir M. Emmanuel Bastide, M. David Bourg et M. Daniel Hofer perçoivent les différents éléments de leur rémunération en leur qualité de salarié et au titre de leur fonction opérationnelle et spécifique, distincte de leur mandat social.

Monsieur Jean-Charles DECAUX, Président du Directoire

- Rémunération fixe :

Pour l'exercice 2021, le Conseil de surveillance du 3 décembre 2020, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire la rémunération fixe 2020 de M. Jean-Charles Decaux, soit 1 054 343 €.

- Rémunération variable :

Pour l'exercice 2021, le Conseil de surveillance du 3 décembre 2020, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de maintenir la possibilité pour M. Jean-Charles Decaux de percevoir une rémunération variable pouvant atteindre **150%** de sa rémunération fixe annuelle par atteinte d'objectifs répartis de la façon suivante :

- ▶ 100% de la rémunération fixe annuelle au titre de l'atteinte d'objectifs quantifiables,
- ▶ 40% de la rémunération fixe annuelle au titre de l'atteinte d'objectifs qualitatifs,
- ▶ 10% de la rémunération fixe annuelle au titre des objectifs RSE.

Par ailleurs, il convient de rappeler ici que Monsieur Jean-Charles DECAUX ne bénéficie d'aucun engagement correspondant à :

- ▶ des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de ses fonctions,
- ▶ un régime de retraite supplémentaire,
- ▶ une clause de non-concurrence.

Monsieur Jean-François DECAUX, Directeur Général

- Rémunération fixe :

Pour l'exercice 2021, le Conseil de surveillance du 3 décembre 2020, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire la rémunération fixe 2020 de M. Jean-François Decaux, soit 1 054 343 €.

- Rémunération variable :

Pour l'exercice 2021, le Conseil de surveillance du 3 décembre 2020, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de maintenir la possibilité pour M. Jean-François Decaux de percevoir une rémunération variable pouvant atteindre **150%** de sa rémunération fixe annuelle par atteinte d'objectifs répartis de la façon suivante :

- ▶ 100% de la rémunération fixe annuelle au titre de l'atteinte d'objectifs quantifiables,
- ▶ 40% de la rémunération fixe annuelle au titre de l'atteinte d'objectifs qualitatifs,
- ▶ 10% de la rémunération fixe annuelle au titre des objectifs RSE.

Par ailleurs, il convient de rappeler ici que Monsieur Jean-François DECAUX ne bénéficie d'aucun engagement correspondant à :

- ▶ des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de ses fonctions,
- ▶ un régime de retraite supplémentaire,
- ▶ une clause de non-concurrence.

Monsieur Emmanuel BASTIDE, membre du Directoire et Directeur Général Asie

- Rémunération fixe :

Pour l'exercice 2021, le Conseil de surveillance du 3 décembre 2020, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire la rémunération fixe 2020 de M. Emmanuel Bastide, soit 445 664,52 €.

- Rémunération variable :

Pour l'exercice 2021, le Conseil de surveillance du 3 décembre 2020, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de maintenir la possibilité pour M. Emmanuel Bastide de percevoir une rémunération variable pouvant atteindre **100%** de sa rémunération fixe annuelle par atteinte d'objectifs répartis de la façon suivante :

- ▶ 90 % de la rémunération fixe annuelle au titre de l'atteinte d'objectifs quantifiables,
- ▶ 10 % au titre des objectifs RSE.

Si le plafond de 90 % de sa rémunération fixe annuelle n'est pas atteint par application de ces critères, une rémunération variable complémentaire pourra lui être attribuée (dans la limite d'une rémunération variable totale maximale de 90 % de la rémunération fixe annuelle) au regard des principales réalisations stratégiques accomplies au cours de l'année.

Par ailleurs, Monsieur Emmanuel Bastide bénéficie, en contrepartie d'un engagement de non-concurrence de deux ans, d'une indemnité à verser pendant la même durée correspondant à 33 % de son salaire fixe et variable, calculée sur la moyenne des douze derniers mois précédant la date de cessation des relations contractuelles. Cet engagement a été autorisé par le Conseil de surveillance du 30 juillet 2014 et approuvé par l'Assemblée Générale le 13 mai 2015 (7^{ème} résolution).

Pour mémoire, conformément à l'article L. 225-88-1 du Code de Commerce, les conventions conclues et autorisées au cours d'exercices antérieurs dont l'exécution a été poursuivie au cours du dernier exercice sont examinées chaque année par le Conseil de surveillance.

Monsieur David BOURG, membre du Directoire et Directeur Général Finance et Administration Groupe

- Rémunération fixe :

Pour l'exercice 2021, le Conseil de surveillance du 3 décembre 2020, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire la rémunération fixe 2020 de M. David Bourg, soit 424 442,40€.

- Rémunération variable :

Pour l'exercice 2021, le Conseil de surveillance du 3 décembre 2020, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de maintenir la possibilité pour M. David Bourg de percevoir une rémunération variable pouvant atteindre **100%** de sa rémunération fixe annuelle par atteinte d'objectifs répartis de la façon suivante :

- ▶ 90 % de la rémunération fixe annuelle au titre de l'atteinte d'objectifs quantifiables,
- ▶ 10 % de la rémunération fixe annuelle au titre de l'atteinte d'objectifs RSE.

Si le plafond de 90 % de sa rémunération fixe annuelle n'est pas atteint par application de ces critères, une rémunération variable complémentaire pourra lui être attribuée (dans la limite d'une rémunération variable totale maximale de 90 % de la rémunération fixe annuelle) au regard des principales réalisations stratégiques accomplies au cours de l'année.

Par ailleurs, Monsieur David Bourg bénéficie, en contrepartie d'un engagement de non-concurrence de deux ans, d'une indemnité à verser pendant la même durée correspondant à 33 % de son salaire fixe et variable, calculée sur la moyenne des douze derniers mois précédant la date de cessation des relations contractuelles. Cet engagement a été autorisé par le Conseil de surveillance du 4 décembre 2014 et approuvé par l'Assemblée Générale le 13 mai 2015 (8^{ème} résolution).

Pour mémoire, conformément à l'article L. 225-88-1 du Code de Commerce, les conventions conclues et autorisées au cours d'exercices antérieurs dont l'exécution a été poursuivie au cours du dernier exercice sont examinées chaque année par le Conseil de surveillance.

Monsieur Daniel HOFER, membre du Directoire et Directeur Général Allemagne, Autriche, Europe centrale et orientale et Asie centrale

- Rémunération fixe :

Pour l'exercice 2021, le Conseil de surveillance du 3 décembre 2020, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire la rémunération fixe 2020 de M. Daniel Hofer, soit 646 942,53 CHF.

- Rémunération variable :

Pour l'exercice 2021, le Conseil de surveillance du 3 décembre 2020, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de maintenir la possibilité pour M. Daniel Hofer de percevoir une rémunération variable pouvant atteindre **130%** de sa rémunération fixe annuelle par atteinte d'objectifs répartis de la façon suivante :

- ▶ 117 % de la rémunération fixe annuelle au titre de l'atteinte d'objectifs quantifiables
- ▶ 13 % de la rémunération fixe annuelle au titre de l'atteinte d'objectifs RSE

Si le plafond de 117 % de sa rémunération fixe annuelle n'est pas atteint par application de ces critères, une rémunération variable complémentaire pourra lui être attribuée (dans la limite d'une rémunération variable totale maximale de 117 % de la rémunération fixe annuelle) au regard des principales réalisations stratégiques accomplies au cours de l'année.

Par ailleurs, Monsieur Daniel HOFER bénéficie d'un engagement annuel de cotisation par l'entreprise à des fonds de retraite égal à 16% d'une année de rémunération fixe augmentée de la rémunération variable, l'assiette de cotisation étant plafonnée en vertu de la réglementation suisse applicable. Cet engagement a été autorisé par le Conseil de surveillance du 5 décembre 2019 et approuvé par l'Assemblée Générale le 14 mai 2020 (4^{me} résolution).

Pour mémoire, conformément à l'article L. 225-88-1 du Code de Commerce, les conventions conclues et autorisées au cours d'exercices antérieurs dont l'exécution a été poursuivie au cours du dernier exercice sont examinées chaque année par le Conseil de surveillance.