

Rémunération des membres du Directoire au titre de l'exercice 2022

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-François Decaux et M. Jean-Charles 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-François DECAUX, Président du Directoire

- Rémunération fixe :

Pour l'exercice 2022, le Conseil de surveillance du 2 décembre 2021, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire la rémunération fixe 2021 de M. Jean-François Decaux, soit 1 054 343 €.

- Rémunération variable :

Pour l'exercice 2022, le Conseil de surveillance du 2 décembre 2021, 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 :

- ▶ 85% de la rémunération fixe annuelle au titre de l'atteinte des critères financiers,
- ▶ 22,5% de la rémunération fixe annuelle au titre de l'atteinte des critères RSE,
- ▶ 42,5% de la rémunération fixe annuelle au titre de l'atteinte des critères stratégiques.

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 Jean-Charles DECAUX, Directeur Général

- Rémunération fixe :

Pour l'exercice 2022, le Conseil de surveillance du 2 décembre 2021, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire la rémunération fixe 2021 de M. Jean-Charles Decaux, soit 1 054 343 €.

- Rémunération variable :

Pour l'exercice 2022, le Conseil de surveillance du 2 décembre 2021, 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 :

- ▶ 85% de la rémunération fixe annuelle au titre de l'atteinte de critères financiers,
- ▶ 22,5% de la rémunération fixe annuelle au titre de l'atteinte des critères RSE,
- ▶ 42,5% de la rémunération fixe annuelle au titre de l'atteinte des critères stratégiques.

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 Emmanuel BASTIDE, membre du Directoire et Directeur Général Asie

- Rémunération fixe :

Pour l'exercice 2022, le Conseil de surveillance du 2 décembre 2021, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire la rémunération fixe 2021 de M. Emmanuel Bastide, soit 445 665€.

- Rémunération variable :

Pour l'exercice 2022, le Conseil de surveillance du 2 décembre 2021, 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 :

- ▶ 85 % de la rémunération fixe annuelle au titre de l'atteinte des critères financiers,
- ▶ 15 % au titre de l'atteinte des critères RSE.

Si le plafond de 85% 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 85% 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 2022, le Conseil de surveillance du 2 décembre 2021, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire la rémunération fixe 2021 de M. David Bourg, soit 424 442€.

- Rémunération variable :

Pour l'exercice 2022, le Conseil de surveillance du 2 décembre 2021, 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 :

- ▶ 85 % de la rémunération fixe annuelle au titre de l'atteinte des critères financiers,
- ▶ 15 % de la rémunération fixe annuelle au titre de l'atteinte des critères RSE.

Si le plafond de 85% 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 85% 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 2022, le Conseil de surveillance du 2 décembre 2021, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire la rémunération fixe 2021 de M. Daniel Hofer, soit 646 943 CHF.

- Rémunération variable :

Pour l'exercice 2022, le Conseil de surveillance du 2 décembre 2021, 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 :

- ▶ 110,5 % de la rémunération fixe annuelle au titre de l'atteinte des critères financiers
- ▶ 19,5 % de la rémunération fixe annuelle au titre de l'atteinte des critères RSE

Si le plafond de 110,5 % 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 110,5 % de la rémunération fixe annuelle) au regard des principales réalisations stratégiques accomplies au cours de l'année.

Par ailleurs, Monsieur Daniel HOFER bénéficie au titre de l'article 7.1 son contrat de travail, d'une contribution de la Société à ses plans de retraite auprès de deux organismes de retraite, qui ne peut dépasser un montant déterminé (approx 110K CHF), à charge pour M. Daniel Hofer de compléter s'il le juge utile. La clause relative à la pension de retraite de M. Daniel Hofer modifiée avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019, a été approuvée par l'Assemblée Générale le 14 mai 2020 (4^{me} résolution) au titre de la procédure des conventions réglementées.

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.