

## **COMMUNIQUE**

**15 Juin 2010**

Lors de sa réunion du 10 juin 2010, le Conseil d'Administration a retenu, conformément aux recommandations du Comité des Nominations et Rémunérations et en cohérence avec les dispositions du code AFEP-MEDEF, des éléments de rémunérations suivants pour les mandataires sociaux

### **Rémunération de base brute annuelle 2010**

Le Conseil d'Administration a décidé que le niveau de la rémunération annuelle de base brute des mandataires sociaux est augmenté de 2% à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010. Cette augmentation correspond à la moyenne de la hausse des rémunérations des collaborateurs de la société Club Méditerranée S.A en 2010.

Pour rappel, la rémunération de base brute annuelle d'Henri Giscard d'Estaing Président Directeur Général n'avait pas été revue depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, et celle de Michel Wolfovski, Directeur Général Délégué n'avait pas été revue depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, date de l'élargissement de ses fonctions.

### **Taux de rémunération variable cible du Directeur Général Délégué**

Compte tenu du niveau de responsabilité du Directeur Général Délégué et des pratiques du marché de référence, le Conseil d'Administration a décidé de faire évoluer le pourcentage de rémunération variable cible, de Michel Wolfovski de 60% à 70% de sa rémunération annuelle de base brute à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2009. La répartition de la rémunération variable est alignée sur celle du Président Directeur Général et passe donc de 60% à 70% pour la part liée aux résultats de l'entreprise et de 40% à 30% pour la part liée à l'atteinte des objectifs individuels.

### **Rémunération long terme**

Le Conseil d'Administration considère indispensable d'associer les mandataires sociaux à la performance de l'entreprise dans le cadre de la réalisation du plan stratégique 2010-2012 ainsi qu'à la performance du cours de bourse.

Comme en 2009, les mandataires sociaux ont renoncé au bénéfice des Stock-options qui leurs avaient été attribuées, et que du fait de la loi de décembre 2008, ils n'ont pas bénéficié en 2010 du plan de Stock-options, le Conseil d'Administration a donc décidé de mettre en place un système transitoire de rémunération long terme soumis à critères de performance en fonction de deux critères :

- un premier critère, lié à la réalisation du plan stratégique 2010-2012, composé de 3 éléments :
  - une marge d'EBITDA Villages au minimum de 9.5%

# CLUB MÉDITERRANÉE

- une distribution directe au minimum de 59.%,
- un parc de villages en 4 & 5 Tridents au minimum de 64%,
- un deuxième critère lié au cours de bourse :
  - sur 3 ans, une performance de l'action Club Méditerranée par rapport à la performance du SBF 120 au minimum de 80%.

Dès lors que le premier critère serait atteint et en fonction du niveau d'atteinte du deuxième critère, et ce à la clôture de l'exercice 2012, le montant de la rémunération long terme qui serait versée aux mandataires sociaux pourrait varier entre 0.8 fois et 1.5 fois leur rémunération annuelle de base.

## Contacts

### Club Méditerranée

Presse : Thierry Orsoni : +33 1 53 35 31 29    thierry.orsoni@clubmed.com  
Analystes : Caroline Bruel : +33 1 53 35 30 75    caroline.brue1@clubmed.com