

## COMMUNIQUE

14 décembre 2012

### **REMUNERATION VARIABLE**

Lors de sa réunion du 6 décembre 2012, le Conseil d'Administration a décidé, conformément aux recommandations du Comité des Nominations et Rémunérations, et en cohérence avec les dispositions du code AFEP-MEDEF, les éléments de rémunération variable suivants pour les mandataires sociaux.

### **Rappel des règles**

La rémunération variable de l'ensemble des salariés éligibles est fonction de la performance Groupe et de la performance individuelle.

La performance Groupe est calculée à partir des 3 critères suivants : le Business Volume (BV) comptant pour 25%, le Résultat Net comptant pour 25% et l'EBITDA Villages comptant pour 50%.

La performance individuelle est évaluée en fonction du degré d'atteinte des objectifs individuels de chacun.

Le poids de la performance Groupe dans le calcul de la rémunération variable est croissant avec le niveau de responsabilité.

Pour ce qui concerne M. Henri Giscard d'Estaing, en sa qualité de Président Directeur Général, et M. Michel Wolfovski, Directeur Général Délégué, la performance Groupe représente 70% et la performance individuelle représente 30% de la rémunération variable cible.

### **Performance Groupe 2012**

Le Conseil d'Administration a examiné le pourcentage d'atteinte des différents critères prédéfinis sur la base des chiffres présentés par le Comité des Nominations et Rémunérations qui s'est tenu le 28 novembre 2012.

Le Business Volume est en progression par rapport à 2011 mais en dessous du budget 2012. L'Ebitda Villages et le Résultat Net sont au niveau du réalisé 2011 et inférieur au budget 2012.

Le Conseil d'Administration a donc retenu, et ce conformément aux règles de calcul applicables, comme performance Groupe 2012 pour le calcul de la rémunération variable un taux d'atteinte de 55%. Ce niveau de performance s'applique donc à l'ensemble des salariés du Groupe Club Méditerranée éligibles à une rémunération variable.

### **Rémunération variable 2012 des mandataires sociaux**

Les objectifs individuels des mandataires sociaux sont basés sur des éléments spécifiques et mesurables qui ont été déterminés, pour l'année 2012, par le Conseil d'Administration du 8 décembre 2011.

Le Conseil a examiné le niveau d'atteinte des objectifs individuels 2012 du Président Directeur Général. Sur cette base, le Conseil a décidé d'attribuer au Président Directeur Général, Monsieur Henri Giscard d'Estaing, une part individuelle de 115% et compte tenu d'une performance Groupe à 55%, de fixer le montant de sa rémunération variable au titre de l'exercice 2012 à 496 300 €.

Pour rappel le montant de la rémunération variable du Président Directeur Général, Monsieur Henri Giscard d'Estaing, était de 599 295 € au titre de l'exercice 2011.

Concernant le Directeur Général Délégué, Michel Wolfovski, compte tenu du niveau de réalisation des objectifs individuels, le Conseil a décidé de fixer le pourcentage d'atteinte de la part individuelle à 120% et compte tenu de la performance Groupe à 55%, de fixer le montant de sa rémunération variable à 208 081 € au titre de l'exercice 2012.

Pour mémoire le montant de la rémunération variable du Directeur Général Délégué, Monsieur Michel Wolfovski, était de 253 285 € au titre de l'exercice 2011.

## Rémunération long terme

Le Conseil d'Administration a pris acte du non versement, pour la période 2010-2012, de la rémunération long terme qui avait été mise en place par le Conseil d'Administration du 10 juin 2010 dans la mesure où l'un des quatre critères n'a pas été atteint.

Dans la mesure où les mandataires ne bénéficient d'aucun plan de stock-options ni d'actions gratuites depuis 2009, le Conseil d'Administration du 6 décembre 2012 a souhaité renouvelé cette rémunération long terme au profit des mandataires pour les associer à la performance de l'entreprise dans le cadre de la réalisation des objectifs stratégiques ainsi qu'à la performance du cours de bourse.

Les conditions et modalités d'application de cette rémunération long terme sont les suivantes :

- 3 critères liés aux objectifs stratégiques 2014 comptant chacun pour un tiers :
  - Ratio Villages 4 et 5 tridents supérieur ou égal à 70% au 31 octobre 2014 ;
  - Ratio du nombre de clients des pays à fort potentiel supérieur ou égal à 30% au 31 octobre 2014 ;
  - Ratio « Résultat Net hors impôts et non récurrents / Capitaux employés » supérieur ou égal à 7% au 31 octobre 2014.
- 1 critère lié au cours de bourse :
  - Performance de l'action Club Méditerranée par rapport au SBF 120 qui correspond à la moyenne (cours de clôture) des deux indices sur la période de référence, soit à compter du 1er novembre 2010 au 31 octobre 2014.
- Conditions de versement :
  - Si le niveau d'atteinte du critère boursier est inférieur à 80% : pas de versement de la rémunération long terme.
  - Si le niveau d'atteinte du critère boursier est compris entre 80% et 150% : application de ce coefficient multiplicateur à chaque critère stratégique atteint ; la progression du coefficient étant linéaire entre ces 2 bornes.

Le montant de la rémunération long terme qui serait versée aux mandataires sociaux si le niveau minimum d'atteinte du critère boursier est atteint pourrait donc varier entre 0.27 fois et 1.5 fois leur rémunération annuelle de base.

\*\*\*\*\*

# CLUB MÉDITERRANÉE

Les éléments concernant la rémunération fixe des mandataires sociaux ont fait l'objet d'un communiqué de presse en date du 11 juin 2012.

L'ensemble des éléments des rémunérations des mandataires sociaux sont détaillés dans le document de référence et disponibles sur le site internet [www.clubmed-corporate.com](http://www.clubmed-corporate.com)

## **Contacts**

Presse : Caroline Bruel tél : 01 53 35 31 29

[caroline.bruel@clubmed.com](mailto:caroline.bruel@clubmed.com)

Analystes : Pernelle Rivain tél : 01 53 35 30 75

[pernette.rivain@clubmed.com](mailto:pernette.rivain@clubmed.com)