



## **SIGNAUX GIROD**

**Société anonyme au capital de 14 807 806 €  
Siège social : 881, route des fontaines  
39400 BELLEFONTAINE  
646 050 476 R.C.S. LONS-LE-SAUNIER**

**Rapport du Conseil d'administration  
sur les principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution  
des éléments composant la rémunération totale  
et les avantages de toute nature  
attribuables aux mandataires sociaux**

**(Art L. 225-37-2 du Code de commerce)**

**Exercice 2016/2017  
(12 mois)**

Mesdames, Messieurs,

En conformité avec l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, nous vous rendons compte, aux termes du présent rapport des principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables au Président Directeur Général et à la Directrice Générale Déléguée.

## **I. Principe généraux applicables aux rémunérations des dirigeants mandataires sociaux**

La rémunération globale des dirigeants mandataires sociaux est déterminée conformément à la recommandation n°13 du Code Middlednext édition 2016.

Les principes suivants ont ainsi été pris en compte :

- Exhaustivité : la détermination d'une rémunération doit être exhaustive. Partie fixe, partie variable (bonus), options d'actions (stocks options), actions de performance, jetons de présence, conditions de retraite et avantages particuliers doivent être retenus dans l'appréciation globale de la rémunération.
- Equilibre entre les éléments de la rémunération : chaque élément de la rémunération doit être clairement motivé et correspondre à l'intérêt général de l'entreprise.
- Benchmark : la rémunération doit être appréciée, dans la mesure du possible, dans le contexte d'un métier et du marché de référence et proportionnée à la situation de la Société, tout en prêtant attention à son effet inflationniste.
- Cohérence : la rémunération du dirigeant mandataire social doit être déterminée en cohérence avec celle des autres dirigeants et des salariés de l'entreprise.
- Lisibilité des règles : les règles doivent être simples, stables et transparentes ; les critères de performance utilisés pour établir la partie variable de la rémunération, ou le cas échéant pour l'attribution d'options ou d'actions de performances, doivent correspondre aux objectifs de l'entreprise, être exigeants, explicables, et autant que possible pérennes.
- Mesure : la détermination de la rémunération et des attributions d'options ou d'actions de performance doit réaliser un juste équilibre et tenir compte à la fois de l'intérêt général de l'entreprise, des pratiques du marché et des performances des dirigeants.
- Transparence : l'information annuelle des actionnaires sur l'intégralité des rémunérations et des avantages perçus par les dirigeants est effectuée conformément à la réglementation applicable.

## **II. Rémunération du Président Directeur Général**

Les principes et critères de détermination de la rémunération du Président Directeur Général, qui sont fixés par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations, sont les suivants :

### **Rémunération fixe**

La rémunération fixe du Président Directeur Général a été fixée par le Conseil durant sa réunion du 24 avril 2012, et n'a fait l'objet d'aucune modification depuis cette date.

Son montant est de 130 020 euros brut par an, avantage en nature véhicule compris.

### **Rémunération variable annuelle**

Le Conseil, lors de sa réunion du 30 janvier 2018, a fixé la rémunération variable du Président Directeur Général pour l'exercice 2017/2018 à 2 % du résultat net part du Groupe.

### **Rémunération exceptionnelle**

Une fois par an, le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations, détermine les objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs liés à la rémunération exceptionnelle du Président Directeur Général.

Pour l'exercice 2017/2018, le Conseil a, en date du 30 janvier 2018 :

- alloué une enveloppe globale de 35 000 € au titre de la rémunération exceptionnelle du Président Directeur Général ;

- conditionné le versement de tout ou partie de cette prime à l'atteinte des objectifs suivants :

- 3 objectifs quantitatifs, pondérés chacun pour un tiers (30 000 € au total) : 1/ réduction des coûts du pôle Signalisation France 2/ amélioration de la productivité du pôle Signalisation France 3/ développement international ;
- 1 objectif qualitatif (5 000 €) : satisfaction clients et salariés.

### **Jetons de présence**

Néant.

### **Avantages de toute nature**

Le Président Directeur Général ne bénéficie d'aucun avantage autre que le véhicule compris dans sa rémunération fixe annuelle.

Le versement des éléments de rémunération variable et exceptionnel attribués au Président Directeur Général au titre de l'exercice 2017/2018 est conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale des Actionnaires appelée à statuer sur les comptes dudit exercice (vote ex-post).

## **III. Rémunération de la Directrice Générale Déléguée**

Les principes et critères de détermination de la rémunération de la Directrice Générale Déléguée sont fixés par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations.

Ces principes et critères sont les suivants :

### **Rémunération fixe**

La rémunération fixe de la Directrice Générale Déléguée a été arrêtée par le Conseil en date du 24 avril 2012. Elle n'a fait l'objet d'aucune modification depuis cette date.

Son montant est de 87 000 euros brut par an.

### **Rémunération variable annuelle**

Le Conseil, lors de sa réunion du 30 janvier 2018, a fixé la rémunération variable de la Directrice Générale Déléguée pour l'exercice 2017/2018 à 1 % du ROC consolidé du Groupe.

### **Rémunération exceptionnelle**

Néant.

### **Jetons de présence**

Néant.

## **Avantages de toute nature**

Néant.

Le versement de l'élément de rémunération variable attribué à la Directrice Générale Déléguée au titre de l'exercice 2017/2018 est conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale des Actionnaires appelée à statuer sur les comptes dudit exercice (vote ex-post).

## **IV. Projets de résolutions à l'Assemblée Générale**

**Neuvième résolution** (*Approbaton des principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables au Président Directeur Général*)

L'Assemblée Générale, consultée en application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, approuve les principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables au Président Directeur Général, tels que détaillés dans le rapport joint au rapport mentionné aux articles L. 225-100 et L. 225-102 du Code de commerce.

**Dixième résolution** (*Approbaton des principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables à la Directrice Générale Déléguée*)

L'Assemblée Générale, consultée en application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, approuve les principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables à la Directrice Générale Déléguée, tels que détaillés dans le rapport joint au rapport mentionné aux articles L. 225-100 et L. 225-102 du Code de commerce.

Fait à Bellefontaine,  
Le 30 janvier 2018

Le Conseil d'administration