

**Rémunération de M. Luis Martinez-Amago,
Directeur général de Vantiva depuis le 27 septembre 2022**

Publication en application du Code AFEP-MEDEF

Paris (France) – 25 octobre 2022 - Conformément au Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF et à ce qui a été indiqué aux actionnaires dans la documentation de l'Assemblée générale mixte du 6 septembre 2022, et plus précisément dans la section 4 de l'Addendum au rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise relative à la politique de rémunération du Directeur général, Vantiva (la Société) rend publics ci-après les critères de performance subordonnant la rémunération variable annuelle au titre de 2022 de M. Luis Martinez-Amago, Directeur général de la Société depuis le 27 septembre 2022.

La politique de rémunération de M. Luis Martinez-Amago, approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires du 6 septembre 2022 (9^{ème} résolution), prévoit, tel qu'indiqué dans cet Addendum et concernant la rémunération variable annuelle, ce qui suit :

« Le Directeur général a droit à une rémunération variable annuelle pour laquelle le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité Rémunérations, définit chaque année des objectifs de performance diversifiés et ambitieux, précis et préétablis, permettant une analyse complète de la performance et alignés avec les intérêts des actionnaires.

Cette rémunération variable annuelle sera assise sur des objectifs de nature financière et extra-financière, dont la réalisation sera évaluée par le Conseil d'administration postérieurement à l'exercice écoulé.

Pour les objectifs financiers, la rémunération variable est soumise à l'atteinte de niveaux cibles minimum que le Conseil fixe chaque année. Les objectifs financiers retenus sont des indicateurs de performance choisis par le Groupe dans sa communication financière. Il s'agit également de ceux retenus, avec les mêmes niveaux cibles, pour la détermination de la rémunération variable de l'ensemble des salariés du Groupe qui perçoivent une telle rémunération. Les objectifs comprendront ainsi des critères quantitatifs et qualitatifs relatifs aux objectifs financiers du groupe, aux questions de responsabilité sociale de l'entreprise et aux objectifs individuels.

Sous réserve de la réalisation des objectifs de performance, la rémunération variable annuelle s'élèvera à :

- *zéro dollar américain si les objectifs ne sont pas atteints ;*
- *un montant cible de 900 000 dollars américains en cas de réalisation à 100 % des objectifs (représentant 120 % de sa rémunération fixe) ;*
- *jusqu'à 167 % du montant cible en cas de dépassement des objectifs (soit 1 500 000 dollars américains, représentant 200 % de sa rémunération fixe).*

Les critères de performance applicables seront définis précisément une fois la Distribution¹ réalisée par le Conseil d'administration, sur les recommandations du Comité Rémunérations. Ils feront l'objet d'une communication au public."

¹ La « Distribution » s'entendant de la distribution en nature de 65% des actions de Technicolor Creative Studios, laquelle est effectivement intervenue le 27 septembre 2022



Dans sa séance du 25 octobre 2022, le Conseil d'administration, suivant les recommandations du Comité Rémunérations, a décidé qu'au titre du dernier trimestre restant à courir de l'exercice 2022, ces objectifs de performance seront les suivants :

- **Objectifs financiers**, représentant 60 % du montant de la rémunération cible :
 - un objectif lié à l'EBITA ajusté consolidé représentant 30 % du montant de la rémunération cible,
 - un objectif lié aux flux de trésorerie opérationnels consolidés représentant 30 % du montant de la rémunération cible.

Ces objectifs sont alignés sur la « *guidance* » communiquée au marché à l'occasion de la Journée Investisseurs du 14 juin 2022.

- **objectifs extra-financiers**, représentant ensemble 40 % du montant de la rémunération cible :
 - 20 % de la rémunération cible dépendra d'un objectif stratégique basé sur le bon achèvement de la Distribution comprenant la présentation approuvée par le Conseil d'administration de plans à trois ans,
 - 10 % de la rémunération cible dépendra d'un objectif relatif à la gestion des Talents comprenant la mise en place d'une structure de direction appropriée au nouveau périmètre de la Société, garantissant la mise en place d'équipes adéquates tant en termes de profils que d'expériences, et incluant, en cas de carence, les mesures de mitigation nécessaires,
 - 10 % de la rémunération cible dépendra d'un objectif RSE basé sur la présentation au Comité Gouvernance des plans d'actions par division opérationnelle issus de l'enquête employés (25%), un objectif « Diversité, Equité et Inclusion » tenant à l'équilibre du temps de formation hommes/femmes (pour 25%), et de la limitation de l'impact environnemental évaluée sur l'année complète (2022 versus 2021) avec la réduction d'une année sur l'autre des émissions de carbone sur les périmètres « Maison connectée » et « Supply Chain Solutions » et la sécurisation du pourcentage d'énergie renouvelable sur le périmètre « Supply Chain Solutions » (pour 50 %).

Le paiement de la rémunération variable du Directeur général sera soumis à l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée générale annuelle appelée à statuer sur les états financiers de l'exercice clos le 31 décembre 2022, conformément aux dispositions du Code de commerce.

La politique de rémunération applicable au Directeur général prévoit également l'éligibilité de ce dernier à un plan d'intéressement à long terme. Ce plan n'a pas encore été mis en œuvre par le Conseil d'administration et fera l'objet d'une communication ultérieure.

* * *

