



Société anonyme au capital de 24 959 384 euros
Siège social 30, avenue Charles de Gaulle 92200 Neuilly-sur-Seine
562 018 002 R.C.S. Nanterre - APE 5911C

Assemblée générale mixte du 5 mai 2022

REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

(Extrait du Document d'enregistrement universel 2021)

Selon les recommandations du code Middlednext n° R12, R16, R18, R19, R20 et R21 et les dispositions des articles L. 22-10-34, L. 22-10-8, L. 22-10-9 et R. 22-10-14 et suivants du Code de commerce.

Les mandataires sociaux de Gaumont sont le Président du Conseil d'administration, la Directrice Générale et les administrateurs.

Politique de rémunération 2022 pour les mandataires sociaux

Le Conseil d'administration du 10 mars 2022, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, a arrêté la politique de rémunération au titre de l'exercice 2022 de l'ensemble des mandataires sociaux, telle que décrite ci-après.

Principes généraux

La politique de rémunération de l'ensemble des mandataires sociaux est examinée annuellement par le Comité des nominations et des rémunérations, prenant en compte les recommandations du code Middlednext et notamment les critères d'exhaustivité, d'équilibre, de comparaison, de cohérence, de lisibilité, de mesure et de transparence qui y sont mentionnés. Elle est ensuite proposée au Conseil d'administration qui en arrête les termes et décide de la soumettre à l'approbation de l'Assemblée générale.

Le processus de décision suivi pour la détermination de la politique de rémunération est également applicable à sa révision et à sa mise en œuvre.

Afin d'éviter les conflits d'intérêts, le Président du Conseil d'administration ne prend pas part aux délibérations et au vote relatifs à sa personne lors des séances du Comité des nominations et des rémunérations. De la même manière, lors des séances du Conseil d'administration, ni le Président du Conseil d'administration ni la Directrice Générale ne prennent part aux délibérations et au vote sur les éléments de rémunération les concernant.

La politique ainsi déterminée respecte l'intérêt social et contribue à la stratégie commerciale ainsi qu'à la pérennité de la société. En effet, s'agissant de la Directrice Générale et du Président du Conseil d'administration, la part variable de leur rémunération est indexée sur les résultats annuels de Gaumont (3% du résultat annuel consolidé après impôts), permettant d'aligner les intérêts des dirigeants mandataires sociaux sur ceux de la société et constituant une incitation forte à contribuer pleinement à la stratégie commerciale de Gaumont et à assurer la pérennité de cette dernière. Pour ce qui concerne les administrateurs, la structure de leur rémunération est également incitative en ce qu'elle repose en partie sur leur assiduité, permettant d'assurer la qualité des travaux du Conseil d'administration, et notamment la détermination des orientations de l'activité de Gaumont conformément à son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité dans le cadre d'une vision stratégique à long terme. Il est également précisé que la rémunération des mandataires sociaux déterminée conformément à la politique de rémunération n'obère pas la rémunération des salariés du groupe, laquelle est effectuée selon des règles propres.

FONCTION	RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES	PRINCIPES ET CRITÈRES DE DÉTERMINATION, DE RÉPARTITION ET D'ATTRIBUTION
Président du Conseil d'administration	Rémunération fixe	Elle correspond à l'intérêt général de la société et résulte de l'expérience dans la fonction et le secteur d'activité. La rémunération fixe annuelle est de k€ 750.
Durée du mandat : un an	Rémunération variable	La rémunération variable dépend du résultat financier de la société. Elle est attribuée sous la forme d'un intéressement égal à 3 % du résultat consolidé après impôts de Gaumont, hors éléments exceptionnels, dont le montant est constaté par le Conseil d'administration. Aucune rémunération variable n'est attribuée si le résultat précité est négatif. Ainsi, l'importance respective des éléments fixes et variables de la rémunération du Président du Conseil d'administration pourra être déterminée à compter de la clôture de l'exercice 2022.
	Rémunération au titre d'un contrat de travail	Néant. Le non cumul d'un contrat de travail avec un mandat social de Président ou de Directeur général s'applique dans la société depuis 2008.
	Indemnités de départ dues à raison de la cessation de fonction	Les dirigeants mandataires sociaux ne bénéficient d'aucun régime de retraite supplémentaire ni d'aucune couverture particulière au titre de la cessation de leurs fonctions. Les mandataires sociaux ne bénéficient d'aucune indemnité d'arrivée ou de départ.
Directrice Générale	Rémunération fixe	Elle correspond à l'intérêt général de la société et résulte de la prise en compte des éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> • le niveau et la difficulté des responsabilités ; • l'expérience dans la fonction et le secteur d'activité ; • la capacité de direction et de développement de la société. La rémunération fixe annuelle est de k€ 750.
Durée du mandat : indéterminée	Rémunération variable	La rémunération variable dépend du résultat financier de la société. Elle est attribuée sous la forme d'un intéressement égal à 3 % du résultat consolidé après impôts de Gaumont, hors éléments exceptionnels, dont le montant est constaté par le Conseil d'administration. Aucune rémunération variable n'est attribuée si le résultat précité est négatif. Ainsi, l'importance respective des éléments fixes et variables de la rémunération de la Directrice Générale pourra être déterminée à compter de la clôture de l'exercice 2022.
	Rémunération au titre d'un contrat de travail	Néant. Le non-cumul d'un contrat de travail avec un mandat social de Président ou de Directeur général s'applique dans la Société depuis 2008.
	Indemnités de départ à raison de la cessation de fonction	Les dirigeants mandataires sociaux ne bénéficient d'aucun régime de retraite supplémentaire ni d'aucune couverture particulière au titre de la cessation de leurs fonctions. Les mandataires sociaux ne bénéficient d'aucune indemnité d'arrivée ou de départ.

FONCTION	RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES	PRINCIPES ET CRITÈRES DE DÉTERMINATION, DE RÉPARTITION ET D'ATTRIBUTION
<p>Membre du Conseil d'administration</p> <p>Durée du mandat : trois ans</p>		<p>La rémunération allouée aux membres du Conseil d'administration correspond à l'intérêt général de la société.</p> <p>Elle tient compte de l'expérience dans la fonction d'administrateur et le secteur d'activité, ainsi que de la responsabilité de chaque membre du Conseil d'administration.</p> <p>Elle est composée d'une part fixe, prépondérante, et d'une part variable. La part fixe de la rémunération est répartie également entre tous les administrateurs.</p> <p>La somme fixe annuelle allouée par l'AGM du 25 avril 2013 est, au maximum, de k€ 460 pour les exercices 2013 et suivants jusqu'à nouvelle décision.</p>
	Rémunération fixe	<p>Les critères et modalités de répartition de cette rémunération entre les administrateurs sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • aucune rémunération n'est versée, en leur qualité d'administrateur, au Président du Conseil d'administration et à la Directrice Générale compte tenu de leur fonction au sein de la société ; • k€ 240 répartis également entre tous les membres du Conseil, soit k€ 30 par administrateur (hors Président du Conseil d'administration et Directrice Générale) ; • k€ 20 pour chaque président de comité compte tenu de leur responsabilité, soit k€ 20 attribués au Président du Comité d'audit (étant précisé que le Président du Conseil d'administration n'est pas rémunéré pour sa mission de Président du Comité des nominations et des rémunérations) ; • k€ 40 répartis également entre les membres non-présidents du Comité des nominations et des rémunérations et les membres non-présidents du Comité d'audit, soit k€ 10 par membre non-président. <p>La rémunération est proratisée à la durée effective du mandat d'administrateur et le cas échéant à la durée effective de la fonction au sein des comités.</p>
	Rémunération variable	<p>La part variable de la rémunération est répartie entre les administrateurs en tenant compte de leur assiduité, correspondant à k€ 160 répartis entre les membres en fonction de leur présence effective aux réunions du Conseil,</p> <p>Les sommes attribuées du fait de l'absence d'un administrateur ne sont pas réallouées aux autres administrateurs.</p> <p>Aucune rémunération fixe ou variable n'est versée, en leur qualité d'administrateur, au Président du Conseil d'administration et à la Directrice Générale compte tenu de leur fonction au sein de la société</p>
	Visioconférence / téléconférence	<p>Les administrateurs participant aux réunions par des moyens de visioconférence / téléconférence sont rémunérés.</p>
	Frais de déplacement	<p>Les frais de déplacement pour assister aux réunions sont remboursés à la demande de l'administrateur sur présentation de justificatif. Aucune indemnité supplémentaire ni forfaitaire n'est prévue pour les déplacements des non-résidents.</p>

Il est précisé qu'aucune rémunération en actions n'est attribuée aux dirigeants mandataires sociaux de Gaumont.

Par ailleurs, il est rappelé que les conditions d'exercice et d'attribution définitive des options qui ont pu être attribuées au cours des exercices précédents n'intègrent pas de conditions de performance postérieures à la date d'attribution initiale et cela pour l'ensemble des bénéficiaires qu'ils soient dirigeants, mandataires sociaux ou autres salariés.