



Société ABC arbitrage
Société anonyme à conseil d'administration
Au capital de 953 742 euros
Siège social : 18, rue du Quatre Septembre, 75002 Paris
400 343 182 RCS Paris

**Rapport sur la politique de rémunération
des dirigeants mandataires sociaux de la
société ABC arbitrage
Assemblée générale mixte du 9 juin 2023
(article L22-10-8 du Code de commerce)**

Le présent rapport du conseil d'administration sur la politique de rémunération des mandataires sociaux dirigeants pour l'exercice 2023 sera soumis à l'approbation des actionnaires (vote *Ex ante*) en application de l'article L22-10-8 du Code de commerce.

La rémunération des mandataires sociaux dirigeants de la société ABC arbitrage est déterminée par référence aux principes énoncés par le Code MiddleNext sur le gouvernement d'entreprise (mis à jour en septembre 2021).

Principes directeurs de la politique de rémunération d'ABC arbitrage

Il est rappelé que les principes de la politique de rémunération sont appliqués de manière identique pour la direction et les collaborateurs : une rémunération fixe maîtrisée, une rémunération variable corrélée à des résultats financiers effectifs, un intéressement au capital lié à des conditions de performance sur la durée et sur la base d'une volonté individuelle d'implication actionnariale. Ainsi, le conseil d'administration s'applique à respecter les sept principes posés par la recommandation N°16 du code MiddleNext pour la détermination de la rémunération à savoir : exhaustivité, équilibre, benchmark, cohérence, lisibilité, mesure et transparence.

Les principes fondamentaux de rémunération des dirigeants du groupe ont été établis au début des années 2000 et restent les mêmes aujourd'hui : la rémunération est essentiellement conditionnée à la performance du groupe et est calculée sur la base du résultat net, intégrant ainsi toutes les charges supportées par les actionnaires, y compris la propre rémunération des dirigeants. En outre, les rémunérations sont fixées en fonction des responsabilités opérationnelles de chacun.

Enfin, en application de la recommandation N°21 du code MiddleNext, le conseil d'administration veille à ce que les plans d'attribution d'actions de performance et d'options de souscription ou d'achats d'actions ne soient pas concentrés à l'excès sur les mandataires sociaux du groupe ABC arbitrage. L'attribution définitive des actions est soumise à des conditions de performance qui traduisent l'intérêt à moyen/long terme du groupe.

Rémunération fixe

Conformément à la recommandation N°18 du code MiddleNext, le conseil d'administration a apprécié l'opportunité d'autoriser le cumul du contrat de travail avec un mandat social de président, président directeur général ou directeur général.

Dominique CEOLIN et David HOEY, respectivement président directeur général et directeur général délégué, ont démissionné de leurs fonctions salariées le 28 février 2018. Depuis cette date, il n'y a plus cumul d'une fonction salariée et d'une fonction mandataire. L'ensemble des avantages liés à la fonction salariée est donc caduque.

Le conseil d'administration propose, au titre de 2023, une rémunération fixe au titre du mandat social de 210 000 euros annuels pour Dominique CEOLIN et de 150 000 euros annuels pour David HOEY.

Rémunération variable

A. Président directeur général :

La rémunération de Dominique CEOLIN, président directeur général, est fondée sur la notion de prime variable récompensant la performance.

La détermination de cette rémunération variable (incluant celles résultant des accords collectifs d'entreprise) est proposée par le conseil d'administration sur la base des comptes arrêtés et audités.

1. Calcul quantitatif :

Le conseil d'administration propose une rémunération variable indexée sur le résultat net consolidé du groupe ("RNCG") calculé de la façon suivante :

- a. Si le RNCG est inférieur à 16 M¹€, aucune rémunération variable, autres que celles résultant des accords collectifs d'entreprise n'est déterminée ;
- b. Si le RNCG est compris entre 16 M€ et 23 M€ : une rémunération variable est calculée de manière linéaire afin que la somme de la rémunération totale jusqu'à un RNCG de 23 M€ soit au maximum de 360 000 euros ; et
- c. Si le RNCG est supérieur à 23 M€ : 2,2% du RNCG qui dépasse 23 M€ s'ajoute au montant précédemment cité.

Conformément aux engagements du groupe sur le partage de la valeur ajoutée entre les collaborateurs et les actionnaires, la rémunération variable proposée pour 2023 est en baisse sensible, en particulier sur la partie du RNCG supérieur à 23 M€. Le conseil d'administration souligne également la hausse des seuils de déclenchement de ces rémunérations variables passant de 15 M€ pour la borne basse et 22 M€ pour la borne supérieure à respectivement 16 M€ et 23 M€.

2. Critères qualitatifs :

Une fois le calcul mécanique réalisé, le conseil d'administration se propose de compléter sa réflexion sur quatre critères qualitatifs. Ces quatre critères font partie des objectifs décidés, inhérents au groupe depuis plusieurs années et à nouveau renouvelés avec le lancement du nouveau business plan *Springboard 2025*. Ces critères sont régulièrement débattus lors des séances du conseil d'administration.

La méthode d'évaluation

Le conseil d'administration souhaite s'appuyer sur des indicateurs clés de performance suivis par le groupe. Ces indicateurs sont chiffrés et font également l'objet de rapports d'évaluation réguliers, pour une évaluation la plus objective possible de l'atteinte de ces objectifs qualitatifs. Le conseil d'administration souhaite pouvoir débattre et prendre une décision sans appliquer un calcul mécanique sur le niveau des indicateurs clés performance. Chacun des critères aura donc une pondération de 25% dans le poids de la notation globale sur une base 100. Le conseil d'administration souhaite insister sur la non application mécanique d'un calcul sur ces critères qualitatifs mais d'une évaluation générale sur chacun des critères.

Les critères retenus

1. **Dimensions Sociale et Sociétale de la Responsabilité Sociale, Sociétale et Environnementale ("RSE")**. Évaluation qualitative en 2023 sur la base des indicateurs suivants :

¹ Lorsque la lettre « M » est précédée d'un nombre ou d'un chiffre, elle signifie que le nombre ou le chiffre est exprimé en millions d'euros.

- a. Turn-over non choisi de l'effectif du groupe ;
 - b. Implication dans la vie sociétale hors ABC arbitrage (Écosystème Mid Small, Gouvernance etc...);
 - c. Égalité Homme/Femme - situation actuelle et mesures mises en œuvre.
2. **Dimension Environnementale de la RSE** - Dimension environnement avec la mise en œuvre des mesures CO2 sur les activités du groupe ABC arbitrage et le suivi des mesures mises en œuvre.
 3. **Risk Management** - Évaluation du ratio suivi des incidents opérationnels et explications liées.
 4. **Scalabilité** - Suivi du ratio résultat brut / collaborateur pour garantir l'efficacité du groupe.

Les impacts des décisions du CA

Au delà du fait que l'intégralité des primes variables est soumise à une décision discrétionnaire du conseil d'administration, la décision du conseil d'administration basée sur l'évaluation de ces critères qualitatifs ne pourra impacter que la partie 1.c du calcul quantitatif des primes variables susmentionné. Cette partie sera impactée par un coefficient multiplicateur constitué de la somme des quatre critères évalués. Par essence ce coefficient ne peut être supérieur à 1, actant ainsi que ces critères qualitatifs ne peuvent que laisser intact ou diminuer le calcul initial effectué sur la base du seul RNCG.

B. Directeur général délégué :

David HOEY, directeur général délégué, ne percevra pas de rémunération variable autre que celles résultant des accords collectifs d'entreprise.

Prime de mandat

L'esprit des contrats signés avec les dirigeants mandataires sociaux est de permettre à la société de vivre un changement de direction, total ou partiel, dans des conditions qui ne menacent pas la stabilité de la société. Le conseil d'administration accorde donc une importance particulière à s'assurer qu'une divergence de point de vue avec un mandataire le laisse libre de modifier la composition de la direction de la société dans des conditions déterminées à l'avance, alors que les parties étaient dans une commune vision des intérêts de la société et vivaient une relation sereine.

La prime de mandat compense la responsabilité et la précarité de la fonction de mandataire, à compter de l'exercice 2022 via deux canaux de versement :

- un montant annuel à titre de prime de mandat de 10 000€ (dix mille euros), sera payé annuellement à l'issue de l'assemblée générale d'approbation des comptes à Dominique CEOLIN et David HOEY, respectivement président directeur général et directeur général délégué.
- en cas de non-renouvellement des mandats de président directeur général et directeur général délégué ou révocation à l'initiative de la société, le mandataire percevra un complément de prime de mandat calculé de telle sorte que la somme des primes de mandat perçues au titre de l'exercice de son mandat atteigne 140 000€ (cent quarante mille euros).

En contrepartie, le mandataire renonce expressément à réclamer toute indemnité de rupture en fin de mandat, quelle qu'en soit la cause, sauf cas de rupture dans des conditions vexatoires.

Aucun avantage ne sera accordé au président directeur général et au directeur général délégué à raison de la cessation ou du changement de leurs fonctions, conformément à la recommandation N°19 du code MiddleNext.

Approbation de la rémunération du directeur général et du directeur général délégué

L'assemblée générale, statuant en application de l'article L.22-10-34 du Code de commerce, approuve les éléments fixes, variables et exceptionnels attribués au titre de l'exercice écoulé composant la rémunération totale et les avantages de toute nature en raison de son mandat à Dominique CEOLIN, directeur général et David HOEY, directeur général délégué.

Conformément à la loi Sapin 2, à la loi PACTE et à l'ordonnance du 27 novembre 2019, la rémunération variable et exceptionnelle des mandataires sociaux est soumise au contrôle *a priori* et *a posteriori* de l'assemblée générale.

Clause de non concurrence et indemnité compensatrice

Compte tenu de la nature de leurs fonctions de président directeur général et directeur général délégué d'une ou plusieurs sociétés du groupe ABC arbitrage, les mettant en relation avec le savoir-faire, les informations confidentielles et stratégiques et les partenaires de l'activité dans le domaine des arbitrages boursiers et de la gestion alternative, il est interdit pour ces derniers, en cas de rupture de leur dernier mandat au sein du Groupe, quel qu'en soit la cause ou l'auteur, d'exercer à leur compte, par personne interposée ou au service d'une autre personne physique ou morale, toute fonction liée à la conception et/ou à la réalisation d'arbitrages boursiers et toute activité de gestion alternative tant pour compte propre que pour compte de tiers qui pourraient concurrencer des activités existantes dans une des sociétés du groupe ABC arbitrage à la date du départ.

Le président-directeur général et le directeur général délégué se sont engagés également à ne pas exploiter, au détriment de toute société du groupe ABC arbitrage, les procédés, méthodes et informations confidentiels qui lui sont propres, dont ils auraient eu connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de leurs fonctions.

Cette interdiction de concurrence s'appliquera pendant une durée de dix mois à compter de la cessation effective du dernier mandat du président directeur général ou du directeur général délégué, exercé au sein du groupe ABC arbitrage et portera sur l'ensemble des marchés financiers sur lesquels sont montées les stratégies d'arbitrage au jour de la fin du mandat et notamment, sans que ces exemples soient exhaustifs, l'Europe et l'Amérique du Nord. Elle portera également sur les portefeuilles et la clientèle que le dirigeant concerné serait amené à gérer.

En contrepartie de cette obligation de non concurrence, le dirigeant concerné (président directeur général ou directeur général délégué) percevra, de manière irrévocable à compter de la cessation effective de ses fonctions de mandataire, une indemnité compensatrice brute égale à 33% de la moyenne sur une base annuelle des rémunérations brutes reçues au cours des 24 derniers mois de mandat, plafonnée à la somme totale de 120 000 euros bruts. Cette indemnité de non concurrence de fin de contrat s'ajoute aux sommes perçues à ce titre au cours de l'exécution de son mandat telle qu'indiquées dans le présent rapport.

Cette indemnité compensatrice sera versée en dix mensualités, à la condition suspensive de la réception par tout moyen, chaque trimestre, d'un justificatif de situation démontrant le respect effectif de la présente clause (bulletin de paie, attestation d'employeur, attestation sur l'honneur, etc.).

Aucun engagement de retraite complémentaire ou supplémentaire à prestations définies

Conformément à la recommandation N°20 du code MiddleNext, aucun engagement de retraite complémentaire ni aucun engagement de retraite supplémentaire à prestations définies n'a été mis en place au bénéfice ni du président directeur général ni du directeur général délégué, le conseil d'administration ayant clairement exprimé son opposition à tout engagement de ce type.

Rémunération des fonctions d'administrateur du président directeur général

L'assemblée générale fixe un montant global annuel de la rémunération allouée aux membres du conseil d'administration de la Société.

Le conseil d'administration a décidé d'affecter un montant fixe à chaque type de réunion et vote annuellement l'attribution individuelle de la rémunération, en fonction de la présence effective et de la contribution effective de chaque administrateur aux travaux du conseil, conformément à la recommandation N°12 du code MiddleNext.

Le président directeur général accepte chaque année de limiter le versement de sa rémunération à ce titre à 2 000 euros.

Absence d'avantages en nature

Le président-directeur général et le directeur général délégué ne bénéficient d'aucun avantage en nature.

Attribution d'options ou d'actions de performance

Le président directeur général et le directeur général délégué sont éligibles aux plans d'actions gratuites et de stock-options mis en place par la Société au profit des salariés et des dirigeants du Groupe. Les actions gratuites ou options d'achat ou de souscription dont ils sont bénéficiaires sont obligatoirement soumises à des conditions de performance fixées par le conseil d'administration.

A titre d'information, la loi n'autorise plus l'attribution de stock option ni d'action de performance aux mandataires sociaux qui dépasse 10% du capital quel que soit l'endettement en face de cette détention, ni l'attribution de produits capitalistiques qui ferait dépasser ce seuil des 10%. Le président directeur général, Dominique CEOLIN, ne peut donc pas bénéficier en l'état de plans de stock option et/ou d'attributions d'actions de performances.