

ASSEMBLEE GENERALE DU 12 MAI 2022

POLITIQUE DE REMUNERATION SOUMISE AUX ACTIONNAIRES

Il est présenté ci-après, conformément aux dispositions des articles L. 22-10-8 et L. 22-10-34 du Code de commerce la politique de rémunération du Président et membre du Directoire et du Président et membres du Conseil de Surveillance telle que soumise à l'Assemblée Générale tenue le 12 mai 2022.

POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

La politique de rémunération d'Unibel présentée ci-après est arrêtée par le Conseil de surveillance, après consultation et sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, pris en sa forme de Comité des rémunérations (ci-après, le « Comité des rémunérations »).

Le Comité des rémunérations, pour émettre ses recommandations, s'appuie sur un examen régulier des pratiques de place adoptées par des sociétés comparables. La politique de rémunération s'inscrit dans le respect de l'intérêt social et de celui de ses actionnaires en ce qu'elle est assise sur les performances financières de la Société d'une part, et l'atteinte d'objectifs extra-financiers d'autre part. Ces deux piliers sont au cœur du modèle d'entreprise responsable et rentable de la Société.

Il prend en compte les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société au travers des éléments relatifs au ratio d'équité.

Le Comité des rémunérations émet ainsi des recommandations sur l'ensemble des éléments composant la rémunération des membres du Directoire et du Conseil de surveillance, en ce compris les dispositifs de retraite, les éléments variables de la rémunération et les éléments de rémunération liés au capital. Les éléments variables de la rémunération sont assis sur des objectifs de performance dont les critères, méthodes d'évaluation et taux d'atteinte sont proposés par le Comité.

En outre, le Président du Comité examine les situations de conflits d'intérêts potentiels et émet une recommandation au Conseil sur l'existence d'une situation de conflit d'intérêts lorsqu'elle survient. Il veille à ce que les autres membres du Conseil de surveillance, conformément au Règlement intérieur du Conseil, fassent part à ce dernier de toute situation de conflit d'intérêts.

En cas d'évolution de la gouvernance, la politique de rémunération telle que présentée s'appliquerait aux nouveaux mandataires sociaux avec les adaptations nécessaires.

La durée des mandats des membres du Directoire et du Conseil de surveillance est mentionnée dans le Chapitre 4 du document d'enregistrement universel 2021 qui fait partie intégrante du rapport sur le gouvernement d'entreprise.

Politique de rémunération du Président du Directoire et de ses membres

Les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables au Président du Directoire et à ses membres, à raison de leur mandat sont les suivants :

Bruno Schoch – Président du Directoire

La politique de rémunération est la suivante :

- une rémunération fixe mensuelle sur 13 mois ;
- une rémunération variable annuelle cible fixée au 2/3 de la rémunération fixe annuelle. Le taux d'atteinte est susceptible de varier de 0 à 150 % en fonction de la performance effectivement constatée. Les critères sont régulièrement revus et peuvent être ponctuellement modifiés. Pour l'exercice 2022, le Conseil de surveillance d'Unibel a, sur recommandation du Comité des rémunérations, fixé les conditions de performance de la manière suivante :
 - l'effet prix dans la croissance des ventes : cible 12,5 % et maximum 18,75 % en cas de dépassement exceptionnel,
 - le flux de trésorerie disponible : cible 12,5 % et maximum 18,75 % en cas de dépassement exceptionnel,
 - la gestion des actifs Unibel : cible 25 % et maximum 37,5 % en cas de dépassement exceptionnel,
 - des réalisations stratégiques : cible 50 % et maximum 75 % en cas de dépassement exceptionnel. Les critères qualitatifs évalués sont revus tous les ans en fonction des priorités stratégiques du Groupe. Pour des raisons de confidentialité quant à la stratégie du Groupe, le détail des objectifs qualitatifs ne peut être rendu public qu'a posteriori et après avoir été évalué par le Comité des rémunérations et le Conseil de surveillance.
- un véhicule de fonction ;
- une assurance chômage dirigeant.

Résolution 11 - Résultat des votes de l'Assemblée

Total des voix exprimées	Voix pour (en %)	Voix contre (en %)	Résultat du vote
4 127 986	90.34%	9.66%	Adoptée

Antoine Fiévet – membre du Directoire

La politique de rémunération d'Antoine Fiévet, en raison de son mandat de membre du Directoire, est la suivante :

- une rémunération fixe mensuelle sur 13 mois ;
 - un régime de retraite supplémentaire (conforme à l'article L. 137-11-2 du code de la sécurité sociale) avec des droits acquis plafonnés à 3 % de la rémunération de l'année considérée. L'acquisition de droit annuel est subordonnée au respect de conditions liées aux performances professionnelles du bénéficiaire qui sont appréciées annuellement :
 - l'effet prix dans la croissance des ventes : cible 50 % et maximum 75 % en cas de dépassement exceptionnel,
 - le flux de trésorerie disponible : cible 50 % et maximum 75 % en cas de dépassement exceptionnel,
- Le taux d'atteinte cumulé de ces deux critères devra être de 40% pour déclencher 50% de l'acquisition des droits annuels et de 80% pour déclencher la totalité de l'acquisition des droits annuels. Entre ces deux limites, l'acquisition de droits sera calculée linéairement.
- un véhicule de fonction.

En tant que Président du Conseil d'administration et Directeur Général de Bel SA, Antoine Fievet se voit attribuer la rémunération suivante :

- une rémunération variable annuelle cible fixée à 100 % de la rémunération fixe annuelle. Le taux d'atteinte est susceptible de varier de 0 à 150 % en fonction de la performance effectivement constatée. Les critères sont régulièrement revus et peuvent être ponctuellement modifiés. Pour l'exercice 2022, le Conseil de surveillance d'Unibel a souhaité, sur recommandation du Comité des rémunérations, fixer les conditions de performance de la manière suivante :
 - l'effet prix dans la croissance des ventes : cible 25 % et maximum 37,5 % en cas de dépassement exceptionnel,
 - le flux de trésorerie disponible : cible 25 % et maximum 37,5 % en cas de dépassement exceptionnel,
 - la sécurité au travail : cible 10 % et maximum 15 % en cas de dépassement exceptionnel,
 - l'empreinte carbone du groupe : cible 10 % et maximum 15 % en cas de dépassement exceptionnel,
 - des réalisations stratégiques : cible 30 % et maximum 45 % en cas de dépassement exceptionnel. Les critères qualitatifs évalués sont revus tous les ans en fonction des priorités stratégiques du Groupe. Pour des raisons de confidentialité quant à la stratégie du Groupe, le détail des objectifs qualitatifs ne peut être rendu public qu'a posteriori et après avoir été évalué par le Comité des rémunérations et le Conseil de surveillance.

La rémunération variable annuelle cible ne peut excéder 150 % de la rémunération fixe. Cette rémunération variable annuelle sera versée au prorata du temps passé en tant que PDG de Bel SA au cours de l'exercice 2022.

Par ailleurs, en tant que Président du Conseil d'administration de Bel SA, Antoine Fievet se verra attribuer la rémunération suivante :

- une rémunération variable pluriannuelle en numéraire ou en actions gratuites attribuée au titre d'un exercice, soumise à des conditions de performance appréciées sur trois ans selon des critères économiques quantifiables et un critère de responsabilité environnementale conformément aux objectifs de la politique de rémunération mentionnés ci-avant. La valorisation de cette rémunération variable pluriannuelle maximum est fixée à 100 % de la rémunération fixe annuelle lors de l'attribution et sera indexée sur l'évolution de la valorisation de la Société pour la partie éventuellement attribuée en numéraire. Les critères sont régulièrement revus et peuvent être ponctuellement modifiés. Pour l'exercice 2022, le Conseil d'administration de Bel, sur recommandation du Comité des rémunérations de Bel, fixe les conditions de performance de la manière suivante :
 - le CFROI : cible 33,33 % et maximum 50 % en cas de dépassement exceptionnel,
 - un indicateur de levier de croissance : cible 33,34 % et maximum 50 % en cas de dépassement exceptionnel,
 - l'empreinte carbone du Groupe : cible 33,33 % et maximum 50 % en cas de dépassement exceptionnel.

Le taux d'atteinte maximum est fixé à 100 % ;

Conditions générales

Ces conditions de rémunérations sont régulièrement comparées par le Conseil de surveillance d'Unibel aux conditions prévalant sur le marché avec l'aide de consultants spécialisés.

Les objectifs de performance chiffrés sont préétablis, mais ne sont pas publiés pour raison de confidentialité. Les taux d'atteinte des objectifs de performance attachés aux rémunérations variables annuelle et pluriannuelle sont arrêtés annuellement par le Conseil de surveillance d'Unibel et par le Conseil d'administration de Bel après examen par son Comité des nominations et des rémunérations.

Le Président du Directoire et ses membres ne se voient pas attribuer d'actions gratuites ni d'options de souscription ou d'achats d'actions de la Société Unibel. En tant que Président du Conseil d'Administration de Bel, Antoine Fiévet peut recevoir des attributions gratuites d'actions.

Le Conseil peut décider d'octroyer une rémunération exceptionnelle au Président du Directoire et à ses membres au regard de circonstances très particulières. Cette rémunération exceptionnelle ne pourrait excéder 50 % de la rémunération fixe annuelle du ou des mandataires concernés.

Résolution 12 - Résultat des votes de l'Assemblée

Total des voix exprimées	Voix pour (en %)	Voix contre (en %)	Résultat du vote
4 127 986	90.34%	9.66%	Adoptée

Politique de rémunération du Président et des membres du Conseil de Surveillance

Politique de rémunération des membres du Conseil de Surveillance

L'Assemblée générale du 12 mai 2011 a fixé la rémunération des membres du Conseil de surveillance à la somme annuelle de 400 000 euros. Ce montant n'a pas été modifié depuis. Une augmentation du montant de cette enveloppe à 500 000 euros a été soumise au vote de l'assemblée générale ordinaire annuelle le 12 mai 2022.

Le Comité émet des recommandations sur la fixation et la répartition de la rémunération allouée aux membres du Conseil de surveillance.

Cette rémunération comprend une composante forfaitaire par membre du Conseil de surveillance et une composante variable liée à une condition de présence.

Une rémunération additionnelle est attribuée à des membres du Conseil de surveillance pour rémunérer la participation au Comité d'audit, au Comité Unibel ou au Comité des nominations et des rémunérations.

Le Conseil de surveillance peut enfin allouer à ses membres des rémunérations exceptionnelles pour les missions spécifiques.

Résolution 13 - Résultat des votes de l'Assemblée

Total des voix exprimées	Voix pour (en %)	Voix contre (en %)	Résultat du vote
4 127 986	90.34%	9.66%	Adoptée

Politique de rémunération du Président du Conseil de Surveillance

Le Président du Conseil de surveillance bénéficie d'une rémunération fixe mensuelle spécifique, arrêtée par le Conseil de surveillance à raison notamment de son expertise, sur recommandation du Comité des rémunérations. Une voiture de fonction est mise à sa disposition (ou une rémunération équivalente).

Résolution 14 - Résultat des votes de l'Assemblée

Total des voix exprimées	Voix pour (en %)	Voix contre (en %)	Résultat du vote
4 127 986	90.34%	9.66%	Adoptée