

ASSEMBLEE GENERALE DU 16 MAI 2024 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 16 mai 2024.

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 tel que figurant au paragraphe 4.2.2 « Informations visées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce de chaque mandataire social de la Société » ci-après.

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 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 :

Éric de Poncins – Président du Directoire

La politique de rémunération est la suivante :

› une rémunération fixe mensuelle sur treize mois ;

• une rémunération variable annuelle cible fixée aux 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 2024, le Conseil de surveillance d'Unibel a, sur recommandation du Comité des rémunérations, fixé les conditions de performance de la manière suivante :

- la croissance des volumes : cible 10 % et maximum 15 % en cas de dépassement exceptionnel,
- le ROC : cible 10 % et maximum 15 % en cas de dépassement exceptionnel,
- le Free Cash-Flow avant dividendes : cible 15 % et maximum 22.5 % en cas de dépassement exceptionnel,
- des réalisations stratégiques : cible 65 % et maximum 97.5 % 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.

Résolution 9 - Résultat des votes de l'Assemblée

Total des voix exprimées	Voix pour (en %)	Voix abstention (en %)	Résultat du vote
3 933 530	90,26%	9,74%	Adoptée

Antoine Fiévet – membre du Directoire

› 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 :

- la croissance des volumes : cible 30 % et maximum 42 % en cas de dépassement exceptionnel,
- le ROC : cible 30 % et maximum 42 % en cas de dépassement exceptionnel,
- le Free Cash-Flow avant dividendes : cible 40 % et maximum 56 % en cas de dépassement exceptionnel,
- Le taux d'atteinte cumulé de ces deux critères devra être de 70 % 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.

Par ailleurs, en tant que Président du Conseil d'administration de Bel SA, Antoine Fiévet se voit 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 2024, le Conseil d'administration de Bel, sur recommandation du Comité des rémunérations de Bel, fixe les conditions de performance de la manière suivante :

- un indicateur financier, le CFROI : cible 33,33 % et maximum 50 % en cas de dépassement exceptionnel,
- un indicateur de levier de croissance, l'innovation : cible 33,34 % et maximum 50 % en cas de dépassement exceptionnel,
- un indicateur de performance environnementale, 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 de Bel SA.

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.

La politique de rémunération présentée ci-dessus sera soumise à l'approbation de l'Assemblée générale du 16 mai 2024.

Résolution 10 - Résultat des votes de l'Assemblée

Total des voix exprimées	Voix pour (en %)	Voix abstention (en %)	Résultat du vote
3 933 530	90,26%	9,74%	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 16 mai 2024 a fixé la rémunération des membres du Conseil de surveillance à la somme annuelle de 600 000 euros.

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, 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 11 - Résultat des votes de l'Assemblée

Total des voix exprimées	Voix pour (en %)	Voix abstention (en %)	Résultat du vote
3 933 530	90,26%	9,74%	Adoptée

Politique de rémunération du Président du Conseil de Surveillance

Par ailleurs, 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 12 - Résultat des votes de l'Assemblée

Total des voix exprimées	Voix pour (en %)	Voix abstention (en %)	Résultat du vote
3 933 530	90,26%	9,74%	Adoptée