



## ASSEMBLEE GENERALE DU 11 MAI 2021 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-directeur général et des administrateurs de la Société ;
- les informations visées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce concernant les mandataires sociaux de la Société ;
- et les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre de l'exercice écoulé au Président-directeur général, en application des principes et critères qui ont été approuvés par l'Assemblée générale du 14 mai 2020 dans sa neuvième résolution à caractère ordinaire.

Le mandataire social dirigeant est M. Antoine Fiévet, Président-Directeur Général. M. Antoine Fiévet est également membre du Directoire d'Unibel. M. Antoine Fiévet ne perçoit pas de rémunération de la part de la Société au titre de ses fonctions de Président-Directeur Général mais est rémunéré par Unibel, qui est la société holding animatrice du Groupe. M. Antoine Fiévet joue un rôle essentiel dans cette animation. Les prestations d'animation rendues par Unibel font l'objet d'une convention de prestation de services approuvée au titre des conventions réglementées.

La politique de rémunération du dirigeant mandataire social, à savoir le Président-Directeur Général, de Bel présentée ci-après restera valable en cas de modification de ces mandats.

### POLITIQUE DE REMUNERATION DU PRESIDENT-DIRECTEUR GENERAL ET DES ADMINISTRATEURS

La politique de rémunération des mandataires sociaux présentée ci-après est arrêtée après consultation et sur recommandation du Comité de Nomination et de Rémunération, pris en sa forme de comité de rémunération (ci-après, le « Comité de Rémunération »).

Le Comité de Rémunération, 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 2 piliers fondateurs de la stratégie commerciale de la société : 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 (voir Chapitre I « Présentation des activités »).

En outre, le Comité de Rémunération 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 ci-après.

Le Comité émet ainsi des recommandations sur l'ensemble des éléments composant la rémunération du Président-Directeur Général, 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.

Par ailleurs, 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'intérêt lorsqu'elle survient. Il veille à ce que les autres administrateurs, conformément au Règlement intérieur du Conseil, fassent part à ce dernier de toute situation de conflit d'intérêts. Il est précisé que le Président-Directeur Général ne participe pas aux délibérations et au vote sur ces questions.

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

La durée des mandats du Président-Directeur Général et des administrateurs est mentionnée dans le chapitre IV du Document d'enregistrement universel 2020 qui fait partie intégrante du rapport sur le gouvernement d'entreprise.

### Politique de rémunération des membres du Conseil d'administration

L'assemblée générale du 14 mai 2009 a fixé la rémunération des membres du conseil à la somme annuelle de 300 000 euros. Cette enveloppe dont le montant a été confirmé par l'assemblée générale du 14 mai 2020 n'a pas été modifiée depuis.



Le Comité de Rémunération émet des recommandations sur la fixation et la répartition de l'enveloppe de la rémunération allouée aux administrateurs.

Les critères de répartition de la somme fixe annuelle allouée par l'assemblée générale aux membres du conseil ont été fixés par le conseil et sont les suivants :

Cette rémunération comprend une composante forfaitaire par administrateur et une composante variable liée à une condition de présence, majorées en cas de présidence d'un Comité. Par ailleurs, l'administrateur référent bénéficie d'une majoration des composantes forfaitaire et variable.

Une rémunération additionnelle exceptionnelle peut être attribuée à l'administrateur référent et/ou aux administrateurs pour rémunérer certaines missions spécifiques.

Les administrateurs peuvent dans les conditions prévues par la réglementation être liés à la société ou à une société du groupe par un contrat de travail et recevoir à ce titre une rémunération. Il est précisé que le conseil d'administration comprend un administrateur représentant les salariés au conseil et bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée. Les conditions de résiliation de ce contrat de travail sont assises sur les dispositions légales en vigueur en matière du droit du travail et sont assorties d'un préavis de 2 mois.

### Résultat des votes de l'Assemblée

<u>Total des voix exprimées</u>	<u>Voix pour (en %)</u>	<u>Voix contre (en %)</u>	<u>Résultat du vote</u>
<u>13 120 275</u>	<u>99,85%</u>	<u>0,15%</u>	<u>Adoptée</u>

### Politique de rémunération du Président-directeur général

Le Président-Directeur Général ne perçoit pas de rémunération de la part de la Société pour ses fonctions mais est rémunéré par Unibel, qui est la société holding animatrice du Groupe. Les prestations d'animation rendues par Unibel font l'objet d'une convention de prestation de services approuvée au titre des conventions réglementées.

La politique de rémunération du Président-directeur général, en raison de son mandat, est la suivante :

- une rémunération fixe mensuelle sur 13 mois ;
- 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 2021, le Conseil de Surveillance d'Unibel a souhaité, sur recommandation du Comité des Rémunérations, fixer les conditions de performance de la manière suivante :
  - la croissance organique du chiffre d'affaires : cible 20 % et maximum 30 % en cas de dépassement exceptionnel,
  - la marge sur coûts variables : cible 15 % et maximum 22,5 % en cas de dépassement exceptionnel,
  - le flux de trésorerie disponible : cible 15 % et maximum 22,5 % en cas de dépassement exceptionnel,
  - la sécurité au travail : cible 10 % et maximum 15 % en cas de dépassement exceptionnel,
  - des réalisations stratégiques : cible 40 % et maximum 60 % 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 d'Unibel.
- La rémunération variable annuelle cible ne peut excéder 150 % de la rémunération fixe.

une rémunération variable pluriannuelle en numéraire 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. Cette rémunération variable pluriannuelle maximum est fixée à 100 % de la rémunération fixe annuelle et sera indexée sur l'évolution de la valorisation de la société. Les critères sont régulièrement revus et peuvent être ponctuellement modifiés. Pour l'exercice 2021, le Conseil de Surveillance d'Unibel a souhaité, sur recommandation du Comité des Rémunérations, fixer les conditions de performance de la manière suivante :

- le CFROI (Taux de rentabilité interne des investissements) : cible 33,33 % et maximum 50 % en cas de dépassement exceptionnel,
- le taux d'innovation et la rentabilité des innovations : cible 33,34 %,



- 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 %.

- un véhicule de fonction.

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 après examen par son Comité des nominations et des rémunérations.

Le dirigeant mandataire social ne se voit pas attribuer d'actions gratuites ni d'options de souscription ou d'achats d'actions et ne perçoit aucune rémunération au titre de sa fonction d'administrateur de la Société.

Le Conseil peut décider d'octroyer une rémunération exceptionnelle aux dirigeants mandataires sociaux 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 11 mai 2021.

### Résultat des votes de l'Assemblée

Total des voix exprimées	Voix pour (en %)	Voix contre (en %)	Résultat du vote
13 120 275	99,83%	0,17%	Adoptée



## INFORMATIONS VISEES AU I DE L'ARTICLE L. 22-10-9 DU CODE DE COMMERCE POUR CHAQUE MANDATAIRE SOCIAL DE LA SOCIETE

Il est précisé que la rémunération totale de chaque mandataire social respecte la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 14 mai 2020.

### Informations relatives au Président-directeur général, Antoine Fiévet

**Tableau 1**

(En euros)	Exercice 2020	
	Montants attribués	Montants versés
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)*	1 698 874	1 503 207
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice <sup>(Note 1)</sup>	749 796	464 742
<b>TOTAL</b>	<b>2 448 670</b>	<b>1 967 949</b>

\* Les montants figurant sur cette ligne sont la somme des éléments détaillés au tableau 2, hors rémunération variable pluriannuelle.

Note 1 : **Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice** - Exercice 2020, montant attribué : un plan pluriannuel en numéraire a été attribué en 2020 pour les exercices 2020-2022. En cas de pleine atteinte des conditions de performance, la rémunération de long terme s'établit à 100 % de la rémunération fixe et de la rémunération de gouvernance de référence à l'échéance du plan (31 décembre 2022). À titre indicatif, cette assiette s'élève à 749 796 euros au 31 décembre 2020.

Poids relatif de chaque indicateur de performance (tous quantitatifs)	Minimum	Objectifs	Maximum	Montant en numéraire (euros) correspondant à l'objectif**
Performance du Free Cash Flow	0 %	33,33 %	50 %	249 907
Taux d'innovation	0 %	33,34 %	33,34 %	249 982
Empreinte carbone	0 %	33,33 %	50 %	249 907
<b>TOTAL</b>	<b>0 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %*</b>	<b>749 796</b>

\* Le taux de réalisation maximum ne peut pas dépasser 100 % de la rémunération fixe et de la rémunération de gouvernance.

\*\* À titre indicatif, sur une assiette au 31 décembre 2020 de 749 796 euros.



**Tableau 2**

(En euros)	Exercice 2020	
	Montants attribués	Montants versés
Rémunération fixe (Note 1)	638 196	635 148
Rémunération de Gouvernance (Note 2)	111 600	219 800
Rémunération variable annuelle (Note 3)	943 243	642 519
Rémunération variable pluriannuelle (Note 4)	564 971	464 742
Avantages en nature (voiture de fonction)	5 835	5 740
<b>TOTAL</b>	<b>2 263 845</b>	<b>1 967 949</b>

Note 1 : **Rémunération fixe** - À compter du 1<sup>er</sup> avril 2020, la rémunération mensuelle fixe payée sur 13 mois a été augmentée à 638 196 euros. Les mois de janvier, février et mars 2020 ayant été payés sur la base de la rémunération fixe arrêtée en 2019, le montant versé est de 635 148 euros.

Note 2 : **Rémunération de Gouvernance** - Si les montants sont attribués au titre de l'exercice, les paiements peuvent être décalés sur des exercices suivants. Le montant versé en 2020 correspond au montant attribué au titre de l'exercice 2020 (111 600 euros) complété de montants attribués au titre d'exercice antérieurs mais non encore versés (108 200 euros).

Note 3 : **Rémunération variable annuelle** - Exercice 2020, montant attribué : rémunération variable annuelle cible fixée à 85 % de la rémunération fixe annuelle et de la rémunération de gouvernance de référence (soit 637 327 euros). Le montant dû au titre de l'exercice 2020 après application des conditions de performance et constatation d'un niveau de réalisation de 148 % est 943 243 euros qui sera versé en 2021 :

Poids relatif de chaque indicateur de performance (quantitatif et qualitatif)	Minimum	Objectifs	Maximum	Niveau de réalisation	Montant en numéraire (euros) correspondant au niveau de réalisation
Indicateur Quantitatif : Croissance organique du Chiffre d'affaires	0 %	30 %	45 %	45 %	286 797
Indicateur Quantitatif : Productivité sur les Coûts des produits vendus	0 %	15 %	22,5 %	22,5 %	143 398
Indicateur Quantitatif : Flux de trésorerie disponible	0 %	30 %	45 %	45 %	286 797
Indicateur Quantitatif : Sécurité (Taux de Fréquence Bel)	0 %	10 %	15 %	13 %	82 852
Indicateur Qualitatif : Réalisations stratégiques	0 %	15 %	22,5 %	22,5 %	143 398
Taux de réalisation global des objectifs 2020				148 %	943 243

Exercice 2020, montant versé : montant attribué au titre de l'exercice 2019 de 642 519 euros qui a été versé en 2020.

Note 4 : **Rémunération variable pluriannuelle** - Exercice 2020, montant attribué : montant attribué à la fin de l'exercice 2020, pour un plan pluriannuel en numéraire attribué en 2018 pour les exercices 2018-2020 de 564 971 euros qui sera versé en 2021. Les critères de performance étaient tous quantitatifs.

	Minimum	Objectifs	Maximum	Niveau de réalisation	Montant en numéraire (euros) correspondant au niveau de réalisation
ROCE et EBITDA	0 %	85,00 %	85,00 %	77,63 %	
Multiplicateur lié à l'Innovation et la Croissance	94,12 %	100,00 %	117,65 %	97,06 %	
<b>TOTAL</b>	<b>0 %</b>	<b>85,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>75,35 %</b>	<b>564 971</b>

Exercice 2020, montant versé : montant versé au titre d'un plan LTI 2018-2019 de 464 742 euros.



## Informations relatives au ratio d'équité entre le niveau de la rémunération du Président-Directeur Général, Antoine Fiévet et la rémunération moyenne et médiane des salariés de la Société

### Informations sur le périmètre de la société cotée

Le ratio d'équité est calculé sur la base des rémunérations versées au cours de l'exercice.

	2016	2017	2018	2019	2020
Évolution (en %) de la rémunération versée à Antoine Fiévet, Président Directeur Général	39 %	- 7 %	- 1 %	- 16 %	56 %
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	0 %	0 %	1 %	0 %	7 %
<b>Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés</b>	<b>23,25</b>	<b>21,60</b>	<b>21,24</b>	<b>17,91</b>	<b>26,09</b>
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	39 %	- 7 %	- 2 %	- 16 %	46 %
<b>Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés</b>	<b>31,56</b>	<b>29,45</b>	<b>28,59</b>	<b>25,92</b>	<b>38,52</b>
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	40 %	- 7 %	- 3 %	- 9 %	49 %

### Informations complémentaires sur le périmètre élargi

Le ratio d'équité a aussi été calculé sur la base des rémunérations versées sur le périmètre élargi des salariés autres que les mandataires sociaux des sociétés Bel SA, FBPF et société de la Fromagerie Boursin qui représentent 79 % des effectifs du périmètre consolidé en France.

	2016	2017	2018	2019	2020
Évolution (en %) de la rémunération versée à Antoine Fiévet, Président Directeur Général	39 %	- 7 %	- 1 %	- 16 %	56 %
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	1 %	2 %	1 %	0 %	6 %
<b>Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés</b>	<b>35,84</b>	<b>32,61</b>	<b>31,99</b>	<b>26,99</b>	<b>39,88</b>
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	37 %	- 9 %	- 2 %	- 16 %	48 %
<b>Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés</b>	<b>48,05</b>	<b>44,40</b>	<b>42,89</b>	<b>36,38</b>	<b>54,15</b>
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	39 %	- 8 %	- 3 %	- 15 %	49 %

Sont présentées ci-dessous les performances de la société et leur évolution au cours des cinq derniers exercices :

<b>Bel</b> (en millions d'euros)	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Chiffre d'affaires</b>	<b>2 936</b>	<b>3 346</b>	<b>3 312</b>	<b>3 403</b>	<b>3 456</b>
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	- 0,4 %	14,0 %	- 1,0 %	2,7 %	1,5 %
<b>Résultat opérationnel courant</b>	<b>327</b>	<b>226</b>	<b>204</b>	<b>239</b>	<b>263</b>
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	11,6 %	- 30,9 %	- 9,7 %	17,2 %	11,0 %
<b>Résultat net de l'ensemble consolidé</b>	<b>217</b>	<b>186</b>	<b>100</b>	<b>124</b>	<b>153</b>
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	15,4 %	- 14,3 %	- 46,2 %	24,0 %	18,4 %



## Informations relatives aux mandataires sociaux non dirigeants

Mandataires sociaux non dirigeants	Montants attribués au cours de l'exercice 2020	Montants versés au cours de l'exercice 2020	Montants versés au cours de l'exercice 2019	Montants versés au cours de l'exercice 2018
<b>M. Thierry Billot</b>				
Rémunération <sup>(b)</sup>	108 000 €	108 000 €	95 000 €	85 000 €
Autres rémunérations (prestations à Unibel) <sup>(c)</sup>	28 800 €	28 800 €	28 800 €	6 000 €
<b>Mme Fatine Layt</b>				
Rémunération <sup>(b)</sup>	29 800 €	29 800 €	28 800 €	28 800 €
Autres rémunérations (prestations à Unibel) <sup>(c)</sup>	21 600 €	21 600 €	21 600 €	6 000 €
<b>Mme Joëlle Pacteau</b>				
Rémunération <sup>(b)</sup>	2 700 €	2 700 €	-	-
Autre rémunération (Vice-Présidente du Conseil de surveillance d'Unibel)				
Autre rémunération (Présidente du Comité des nominations et des rémunérations d'Unibel) <sup>(b)</sup>				
<b>Mme Cécile Tandeau de Marsac</b>				
Rémunération <sup>(b)</sup>	8 100 €	8 100 €	-	-
<b>M. Luc Luyten</b>				
Rémunération <sup>(b) (d)</sup>	10 800 €	10 800 €	18 900 €	13 500 €
Autre rémunération (Président du Conseil de surveillance d'Unibel) <sup>(d)</sup>	39 000 €	39 000 €	75 000 €	75 000 €
<b>M. Ernst Pankert</b>				
Rémunération <sup>(b)</sup> (hors celle versée par Unibel)	21 600 €	21 600 €	16 200 €	5 400 €
<b>M. Philippe Perche</b>				
Rémunération <sup>(b)</sup>	45 600 €	45 600 €	31 500 €	16 400 €
Autres rémunérations (salarié de Fromageries Bel Production France)	41 436 €	41 436 €	41 436 €	-
<b>Mme Nathalie Roos</b>				
Rémunération <sup>(b)</sup>	22 000 €	22 000 €	14 000 €	18 000 €
<b>M. Florian Sauvin</b>				
Rémunération <sup>(b)</sup>	- €	- €	- €	
Autres rémunérations (membre du Directoire d'Unibel) <sup>(c)</sup>	54 403 €	124 018 €	193 896 €	194 971 €
<b>M. Bruno Schoch, représentant permanent d'Unibel</b>				
Rémunération <sup>(b)</sup>	- €	- €	- €	
Autres rémunérations (Président du Directoire d'Unibel) <sup>(c)</sup>	596 065 €	616 058 €	870 426 €	1 223 276 €
<b>Unibel <sup>(a)</sup></b>				
Jetons de présence	- €	- €	- €	- €

(a) Unibel, administrateur n'a pas perçu de rémunérations, telles que prévues par l'article L. 225-45 du Code de commerce.



(b) Rémunération brute telle que prévue par l'article L. 225-45 du Code de commerce.

(c) Rémunération liée à l'animation des instances de gouvernance d'Unibel.

(d) Les fonctions de M. Luc Luyten en qualité de membre du Comité des nominations et des rémunérations de Bel et de Vice-Président du Conseil de surveillance d'Unibel ont respectivement pris fin le 29 juillet 2020 et 14 mai 2020.

Depuis l'exercice 2012, la part fixe annuelle de la rémunération allouée aux administrateurs est fixée à 10 000 euros, et la part variable à 2 000 euros par séance du Conseil sous condition de présence effective. La rémunération attribuée à l'administrateur référent est fixée à 20 000 euros pour la part fixe et à 4 000 euros par séance pour ce qui concerne la part variable. La rémunération relative aux comités du Conseil est fixée ainsi : la présidence des comités perçoit 5 000 euros par séance et les membres des comités reçoivent 2 700 euros pour chaque participation aux séances.

## Résultat des votes de l'Assemblée

Total des voix exprimées	Voix pour (en %)	Voix contre (en %)	Résultat du vote
13 120 275	99,85%	0,15%	Adoptée

## ÉLÉMENTS COMPOSANT LA REMUNERATION TOTALE ET LES AVANTAGES DE TOUTE NATURE VERSES AU COURS DE L'EXERCICE ECOULE OU ATTRIBUES AU TITRE DE L'EXERCICE ECOULE AU PRESIDENT-DIRECTEUR GENERAL

En application des principes et critères de rémunération approuvés par l'Assemblée générale mixte du 14 mai 2020 dans sa neuvième résolution à caractère ordinaire, les éléments composant les rémunérations et avantages de toute nature versés au cours de 2020 ou attribués au titre de 2020 au Président-directeur général sont les suivants.

(En euros)	Exercice 2020	
	Montants attribués	Montants versés
Rémunération fixe <sup>(Note 1)</sup>	638 196	635 148
Rémunération de Gouvernance <sup>(Note 2)</sup>	111 600	219 800
Rémunération variable annuelle <sup>(Note 3)</sup>	943 243	642 519
Rémunération variable pluriannuelle <sup>(Note 4)</sup>	564 971	464 742
Avantages en nature (voiture de fonction)	5 835	5 740
<b>TOTAL</b>	<b>2 263 845</b>	<b>1 967 949</b>

Note 1 : **Rémunération fixe** - À compter du 1<sup>er</sup> avril 2020, la rémunération mensuelle fixe payée sur 13 mois a été augmentée à 638 196 euros. Les mois de janvier, février et mars 2020 ayant été payés sur la base de la rémunération fixe arrêtée en 2019, le montant versé est de 635 148 euros.

Note 2 : **Rémunération de Gouvernance** - Si les montants sont attribués au titre de l'exercice, les paiements peuvent être décalés sur des exercices suivants. Le montant versé en 2020 correspond au montant attribué au titre de l'exercice 2020 (111 600 euros) complété de montants attribués au titre d'exercice antérieurs mais non encore versés (108 200 euros).

Note 3 : **Rémunération variable annuelle** - Exercice 2020, montant attribué : rémunération variable annuelle cible fixée à 85 % de la rémunération fixe annuelle et de la rémunération de gouvernance de référence (soit 637 327 euros). Le montant dû au titre de l'exercice 2020 après application des conditions de performance et constatation d'un niveau de réalisation de 148 % est 943 243 euros qui sera versé en 2021 :



Poids relatif de chaque indicateur de performance (quantitatif et qualitatif)	Minimum	Objectifs	Maximum	Niveau de réalisation	Montant en numéraire (euros) correspondant au niveau de réalisation
Indicateur Quantitatif : Croissance organique du Chiffre d'affaires	0 %	30 %	45 %	45 %	286 797
Indicateur Quantitatif : Productivité sur les Coûts des produits vendus	0 %	15 %	22,5 %	22,5 %	143 398
Indicateur Quantitatif : Flux de trésorerie disponible	0 %	30 %	45 %	45 %	286 797
Indicateur Quantitatif : Sécurité (Taux de Fréquence Bel)	0 %	10 %	15 %	13 %	82 852
Indicateur Qualitatif : Réalisations stratégiques	0 %	15 %	22,5 %	22,5 %	143 398
Taux de réalisation global des objectifs 2020				148 %	943 243

Exercice 2020, montant versé : montant attribué au titre de l'exercice 2019 de 642 519 euros qui a été versé en 2020.

Note 4 : **Rémunération variable pluriannuelle** - Exercice 2020, montant attribué : montant attribué à la fin de l'exercice 2020, pour un plan pluriannuel en numéraire attribué en 2018 pour les exercices 2018-2020 de 564 971 euros qui sera versé en 2021. Les critères de performance étaient tous quantitatifs.



	Minimum	Objectifs	Maximum	Niveau de réalisation	Montant en numéraire (euros) correspondant au niveau de réalisation
ROCE et EBITDA	0 %	85,00 %	85,00 %	77,63 %	
Multiplicateur lié à l'Innovation et la Croissance	94,12 %	100,00 %	117,65 %	97,06 %	
<b>TOTAL</b>	<b>0 %</b>	<b>85,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>75,35 %</b>	<b>564 951</b>

*Exercice 2020, nouveau plan attribué : un plan pluriannuel en numéraire a été attribué en 2020 pour les exercices 2020-2022. En cas de pleine atteinte des conditions de performance, la rémunération de long terme s'établit à 100 % de la rémunération fixe et de la rémunération de gouvernance de référence à l'échéance du plan (31 décembre 2022). A titre indicatif, cette assiette s'élève à 749 796 euros au 31 décembre 2020.*

Poids relatif de chaque indicateur de performance (tous quantitatifs)	Minimum	Objectifs	Maximum	Montant en numéraire (euros) correspondant à l'objectif**
Performance du Free Cash Flow	0 %	33,33 %	50 %	249 907
Taux d'innovation	0 %	33,34 %	33,34 %	249 982
Empreinte carbone	0 %	33,33 %	50 %	249 907
<b>TOTAL</b>	<b>0 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %*</b>	<b>749 796</b>

\* Le taux de réalisation maximum ne peut pas dépasser 100 % de la rémunération fixe et de la rémunération de gouvernance.

\*\* À titre indicatif, sur une assiette au 31 décembre 2020 de 749 796 euros.

*Exercice 2020, montant versé : montant versé au titre d'un plan LTI 2018-2019 de 464 742 euros versés en 2020.*

## Résultat des votes de l'Assemblée

Total des voix exprimées	Voix pour (en %)	Voix contre (en %)	Résultat du vote
13 120 275	99,85%	0,15%	Adoptée

## SOMMES PROVISIONNEES OU CONSTATEES AUX FINS DE VERSEMENT DE PENSIONS, DE RETRAITE OU D'AUTRES AVANTAGES AUX MEMBRES DU COMITE EXECUTIF

Les mandataires sociaux dirigeants et les membres du Comité exécutif relèvent des mêmes régimes de retraite et prévoyance que les cadres supérieurs du Groupe. À l'exclusion de ce qui a été exposé au paragraphe précédent, il n'existe pas d'autre engagement de la Société ou du Groupe à leur encontre, aux fins de versement de pensions, de retraites ou d'autres avantages. Les membres du Comité exécutif peuvent bénéficier de l'allocation de fin de carrière telle qu'elle est prévue par la législation du travail, la convention collective et les accords d'entreprise. Ces indemnités de fin de carrière sont provisionnées dans les conditions détaillées à la Note 4.11 « Avantages au personnel » de l'annexe aux comptes consolidés qui figure *infra* au paragraphe 5.5.1 « États financiers consolidés ».