

Paris, Mars 2023

Décisions du Conseil de surveillance relatives aux éléments de rémunération du Directoire

Le 9 mars 2023, le Conseil de surveillance (CS), sur recommandation du Comité de la Gouvernance, des Nominations et des Rémunérations (CGNR), a approuvé les décisions suivantes relatives à la rémunération des Membres du Directoire pour 2023.

I. Structure de la politique de rémunération 2023

Une révision complète de la politique de rémunération du Directoire a été réalisée en 2021, et la nouvelle politique qui en résulte a été approuvée lors de l'Assemblée Générale 2022, le 11 mai 2022. La politique de rémunération 2023 reste en principe inchangée par rapport à celle de 2022.

La politique de rémunération proposée est résumée ci-dessous.

Éléments	Objectif et lien avec la stratégie	Opération	Président du Directoire	Directeur Général Finance	Directeur Général Investissements	Directrice Générale de la Stratégie Client	Dir. Général Fonctions Centrales et Développement Durable				
Rémunération Fixe (= RF =)	Attirer des professionnels talentueux et expérimentés grâce à un régime de rémunération compétitif pour la taille, la complexité et le dynamisme de l'activité.	Fixé au début de chaque mandat de 4 ans.	1 000 000 €	750 000 €	650 000 €	650 000 €	500 000 €				
Rémunération Variable Annuelle (= RVA =)	Piloter la stratégie à court terme et récompenser l'atteinte des objectifs financiers et opérationnels annuels.	5 composantes : - Résultat Net Récurrent Ajusté par Action (= RNRPA =) - Autres objectifs financiers à déterminer chaque année en fonction des priorités stratégiques - ESG - Diversité et Inclusion - Objectifs individuels	Plafond à 150 % de la RF Montant cible à 120 % de la RF								
Rémunération Variable Long Terme (= RVLTL =)	Fidéliser et aligner sur les objectifs de création de valeur à moyen/long termes du Groupe et de ses actionnaires.	Indicateurs Clés de Performance (= ICP =) <table><tr><td>80 % financier</td><td>35 % TSR relatif 10 % TSR absolu 35 % RNRPA</td></tr><tr><td>20 % ESG</td><td>10 % Parité femmes-hommes 10 % Réduction des émissions de gaz à effet de serre (= GES =)</td></tr></table>	80 % financier	35 % TSR relatif 10 % TSR absolu 35 % RNRPA	20 % ESG	10 % Parité femmes-hommes 10 % Réduction des émissions de gaz à effet de serre (= GES =)	- Fourchette d'attribution : 100 % à 150 % de la RF (en valeur IFRS) - Montant cible : 125 % de la RF (en valeur IFRS) - Période de performance de 3 ans - Période d'acquisition de 3 ans				
80 % financier	35 % TSR relatif 10 % TSR absolu 35 % RNRPA										
20 % ESG	10 % Parité femmes-hommes 10 % Réduction des émissions de gaz à effet de serre (= GES =)										
Obligation de d'investissement en actions	Aligner davantage les intérêts des membres du Directoire avec ceux des actionnaires.	Conserver 30 % des gains d'exercice (nets d'impôts) des Stock-Options de Performance (= SO =) et 30 % des Actions de Performance acquises jusqu'à ce que le % cible de la RF soit atteint.	300 % de la RF	200 % de la RF							
Régime de Contribution Supplémentaire	Permettre une épargne à long terme.	Contribution annuelle versée sur un compte d'épargne.	90 000 € +10 % de la RF+RVA	45 000 € +10 % de la RF+RVA							
Indemnité de perte de Fonction ⁽¹⁾	Protéger les intérêts de l'entreprise grâce à des conditions de départ prédéfinies, y compris avec une clause de non-concurrence discrétionnaire.	Indemnité pour perte de fonction en cas de départ forcé, soumise à une condition de performance, le Conseil de surveillance ayant la possibilité d'imposer une période de non-concurrence pouvant aller jusqu'à 12 mois.	Plafond global fixé à 24 mois de la RF+ RVA applicable aux indemnités de licenciement et de non-concurrence								
Autres avantages	Avantages en nature, assurance santé et prévoyance.	Prévoyance et frais de santé, assurance chômage, véhicule de fonction, indemnité de missions internationales (si nécessaire) et Plan d'Épargne Entreprise (sans abondement).									
Clawback/ Malus	Appliquer le Code de d'Éthique d'URW.	Dans la limite autorisée par la loi, en cas de faute lourde ou de fraude ayant un impact négatif significatif sur le Groupe et donnant lieu, en particulier, à un retraitement financier, le Conseil de surveillance se réserve le droit de réduire ou d'annuler les montants de RVLTL ou RVA non acquise (malus), de demander le remboursement des montants de RVLTL ou RVA versées ou d'obtenir des dommages et intérêts (clawback).									

(1) Non applicable aux membres du Directoire dont le contrat de travail est suspendu au moment de la perte du mandat.

De plus amples détails seront disponibles dans le document d'enregistrement universel 2022 (Section 3.3.1.1).

II. Rémunération Variable Annuelle 2022

Le Conseil de Surveillance a approuvé les évaluations de performance suivantes pour que la Rémunération Variable Annuelle 2022 soit payée aux membres du Directoire, sous réserve de l'approbation des actionnaires lors de l'assemblée générale 2023.

Un résumé de l'évaluation de la performance pour chaque composante de RVA est présenté dans le tableau ci-dessous :

	Performance Quantitative	Performance Qualitative	Paiement RVA
Jean-Marie Tritant Président du Directoire		111,25%	1 256 238 €
Olivier Bossard Directeur Général Investissements		102,50%	802 905 €
Sylvain Montcouquiol Directeur Général des Fonctions Centrales et du Développement Durable	103,05%	106,25%	497 695 €
Fabrice Mouchel Directeur Général Finance		103,75%	928 678 €
Caroline Puechoultres Directrice Générale de la Stratégie Client		103,75%	681 031 €

De plus amples détails seront disponibles dans le document d'enregistrement universel 2022 (Section 3.3.2.2).

III. Attribution de la Rémunération Variable Long Terme 2023

L'attribution du plan de RVL 2023 a été réalisée le 13 mars 2023. Cette attribution est soumise à des conditions de performance et de présence en application de la Politique de Rémunération 2023 qui sera soumise à l'approbation des actionnaires lors de l'assemblée générale 2023¹.

Les attributions reçues par les membres du Directoire sont détaillées ci-dessous :

	Actions de Performance attribuées	Stock-Options de Performance attribuées	Valeur attribuée en % de leur Rémunération Fixe
Jean-Marie Tritant Président du Directoire	46 658	70 000	
Olivier Bossard Directeur Général Investissements	30 328	45 500	
Sylvain Montcouquiol Directeur Général des Fonctions Centrales et du Développement Durable	23 329	35 000	150%
Fabrice Mouchel Directeur Général Finance	34 993	52 500	

Les mêmes proportions de SO et de PS sont appliquées aux attributions faites aux membres du Directoire et à celles des autres collaborateurs du Groupe.

¹ Si la politique de rémunération 2023 des membres du Directoire n'était pas approuvée, l'attribution serait maintenue mais elle serait modifiée pour se conformer à la dernière politique de rémunération approuvée par les actionnaires (i.e. politique de rémunération 2022 approuvée le 11 mai 2022).