

POLITIQUE DE REMUNERATION 2021 DU PRESIDENT-DIRECTEUR GENERAL

Le Conseil d'administration a décidé lors de sa réunion du 23 février 2021 que la rémunération du Président – Directeur Général de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 comprendra les éléments suivants :

- (i) une part fixe annuelle brute de 1.100.000 euros ;
- (ii) une part variable annuelle égale à 100% de la rémunération annuelle fixe, soit 1.100.000 euros, en cas d'atteinte des objectifs à 100%, et, dans l'hypothèse où les objectifs fixés seraient dépassés, à un montant maximum égal à 140% de la rémunération fixe annuelle, soit un montant maximum de 1.540.000 euros, étant précisé que la part variable de la rémunération sera calculée pour 80% de son montant à partir d'éléments quantitatifs, (affectés d'une pondération détaillée ci-après) et pour 20% à partir d'éléments qualitatifs (affectés d'une pondération détaillée ci-après). Ainsi, pour 2021 :
 - les critères quantitatifs représenteront 80% de la rémunération variable, dont 55% liés à l'atteinte d'un seuil d'EBITDA ajusté et 45% liés à l'atteinte d'un seuil de *cash flow opérationnels* au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021. Dans l'hypothèse où les seuils fixés pour ces critères de performance seraient dépassés, la rémunération variable annuelle basée sur lesdits critères (soit 880.000 euros brut sur la base de la rémunération fixe annuelle) sera augmentée de manière linéaire jusqu'à un montant maximum correspondant à 120% de la rémunération fixe annuelle (soit 1.320.000 euros brut) ; et
 - les critères qualitatifs seront limités à un montant maximum égal à 20% de la rémunération fixe annuelle (soit 220.000 euros brut) et représenteront 20% de la rémunération variable. Ils seront liés à des objectifs de sécurité et de développement durable, comprenant (A) à hauteur de 50%, un critère de sécurité, lié à l'amélioration d'un taux de fréquence d'accidents du travail avec ou sans arrêt (dit TF2) à un niveau inférieur ou égal à 2,3 (étant précisé qu'en cas de survenance d'un accident mortel, le taux d'atteinte de l'objectif lié au critère de sécurité sera réputé être de zéro) et (B) à hauteur de 50%, un critère de développement durable, lié à l'augmentation d'un taux d'utilisation du calcin à au moins 56,6% ;
- (iii) dans le cadre de la mise en place de deux nouveaux plans d'attribution d'actions de performance respectivement répartis sur une période de deux ans courant de 2021 à 2022 (le « **Plan 2021-2022** ») et sur une période de trois ans courant de 2021 à 2023 (le « **Plan 2021-2023** »), l'attribution gratuite (sans décote) :
 - d'un nombre maximum de 55.000 actions au titre du Plan 2021-2022, soumises à une période d'acquisition de deux ans et à une obligation de conservation de 30% des actions définitivement acquises pour la durée du mandat du Président – Directeur Général ; et
 - d'un nombre maximum de 55.000 actions au titre du Plan 2021-2023, soumises à une période d'acquisition de trois ans et à une obligation de conservation de 30% des actions définitivement acquises pour la durée du mandat du Président – Directeur Général,

Le total des actions attribuées au Président – Directeur Général au titre du Plan 2021-2022 et du Plan 2021-2023 étant ainsi inférieur à 20% des 3 698 184 actions attribuables,

sous réserve, dans les deux cas, de l'atteinte de critères de performance retenus et liés :

- à hauteur de 50%, à un objectif de création de valeur théorique (défini comme l'augmentation de l'agrégat suivant: 8 fois l'EBITDA ajusté moins la dette financière nette avant paiement de dividendes et/ou rachat d'actions), mesuré entre les années 2020 et 2022 en ce qui concerne le Plan 2021-2022 et mesuré entre les années 2020 et 2023 en ce qui concerne le Plan 2021-2023 ;
- à hauteur de 20%, à un objectif de *Total Shareholder Return* (TSR) de l'action de la Société par rapport à l'évolution du TSR des sociétés intégrées à l'indice SBF 120 sur Euronext Paris mesuré entre les années 2020 et 2022 en ce qui concerne le Plan 2021-2022 et mesuré entre les années 2020 et 2023 en ce qui concerne le Plan 2021-2023¹ ;
- à hauteur de 10%, à un objectif de ROCE (*Return On Capital Employed*)² ; et
- à hauteur de 20%, à des objectifs de développement durable, décomposés comme suit :
 - ✓ à hauteur de 10%, un objectif de réduction des émissions de CO₂³ ;
 - ✓ à hauteur de 10%, un objectif d'augmentation de l'indice d'égalité homme-femme⁴.

En cas de sur-performance de l'objectif de création de valeur théorique, l'attribution peut être majorée de 20% sur ce critère, portant l'attribution sur cet indicateur de 50% à 60% et pouvant amener à attribuer au total un maximum de 110% de l'allocation cible.

Le Plan 2021-2022 et le Plan 2021-2023 incluent également l'engagement pour le Président – Directeur Général bénéficiaire d'actions de performance de ne pas recourir à des opérations de couverture de son risque jusqu'à la fin de la période de conservation desdites actions ;

- (iv) les avantages suivants : (A) le régime de mutuelle et de prévoyance souscrit pour leurs mandataires sociaux et salariés par la Société et Verallia Packaging, (B) une assurance chômage mandataire social de 24 mois « F70%B » souscrite auprès de GSC et (C) une voiture de fonction utilisable à titre professionnel et à titre personnel ;
- (v) une indemnité en cas de départ d'un montant brut égal au maximum à 150% de la somme de sa rémunération fixe et variable relative aux douze derniers mois précédant la cessation effective de son mandat. Elle serait due en cas de révocation de son mandat de Président – Directeur Général de la Société, sauf en cas de révocation pour faute lourde ou faute grave. Les conditions de performance applicables à cette indemnité de départ sont fondées sur le taux moyen d'atteinte des objectifs relatifs aux critères quantitatifs et qualitatifs de la

¹ Le taux d'allocation d'actions de performance à attribuer au titre de ce critère est déterminé comme suit :

- 0% dans le cas où la performance du TSR de Verallia est inférieure à 100% du TSR SBF 120 ; et
- 100% dans le cas où la performance du TSR de Verallia est égale ou supérieure à 100% du TSR SBF 120.

² Egal ou supérieur à 21% en ce qui concerne le Plan 2021-2022 et égal ou supérieur à 22% en ce qui concerne le Plan 2021-2023.

³ Verallia ambitionnant de réduire de 27,5% ses émissions de CO₂ d'ici 2030 sur une base 2019, il s'agit de réduire les émissions de CO₂ du Groupe de 77KT par an en moyenne.

⁴ D'ici 2025, Verallia ambitionne l'augmentation de l'indice d'égalité hommes/femmes de 15 points dans tous les pays où le Groupe est présent pour atteindre 75 points.

rémunération variable du Président – Directeur Général au cours des deux dernières années précédant le terme de son mandat, ce taux moyen d'atteinte devant être supérieur ou égal à 70% pour que l'indemnité de départ soit intégralement payée. Si le taux moyen d'atteinte des objectifs est inférieur à 70% au cours des deux dernières années précédant le terme du mandat du Président – Directeur Général, aucune indemnité de départ ne sera due. Le versement d'indemnités de départ au Président – Directeur Général sera exclu s'il quitte à son initiative la Société pour exercer de nouvelles fonctions, ou change de fonctions au sein du Groupe, ou s'il a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite ou s'il a atteint l'âge de 65 ans ; et

- (vi) une indemnité forfaitaire mensuelle égale à 1/12e de 70% de la somme de sa rémunération fixe et variable relative aux douze derniers mois précédant la cessation effective de son mandat au titre de l'engagement de non-concurrence d'une durée de 12 mois. En cas de cumul de l'application de l'indemnité de départ ci-dessus et de l'indemnité de non-concurrence, le montant cumulé de ces deux indemnités ne pourra pas excéder un montant correspondant à la somme de la rémunération fixe et variable perçue par le Président – Directeur Général au cours des deux années précédant la cessation effective de son mandat. Le Conseil d'administration pourra renoncer à la mise en œuvre de l'engagement de non-concurrence lors du départ du Président – Directeur Général. Le versement de l'indemnité de non-concurrence sera exclu dès lors que le Président – Directeur Général fait valoir ses droits à la retraite ou qu'il atteint l'âge de 65 ans.

Les éléments de rémunération du Président – Directeur Général de la Société ne comprendront pas de régime de retraite supplémentaire.

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la politique de rémunération du Président – Directeur Général de la Société sera soumise au vote favorable de l'assemblée générale ordinaire des actionnaires de la Société qui se tiendra le 15 juin 2021.