

Information Réglementée

Paris, 27 février 2026

Publié à 18h00 CET

Information sur les éléments de rémunération potentiels ou acquis des dirigeants mandataires sociaux

(Recommandation 27.1 du Code AFEF-MEDEF)

Le Conseil d'administration de Verallia (la « **Société** »), lors de sa réunion du 24 février 2026, a, sur recommandation du Comité des Rémunérations arrêté les éléments de rémunération décrits ci-après.

Ces éléments seront soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale de la Société appelée à se tenir le 24 avril 2026, conformément aux dispositions de l'article L.22-10-8 du Code de commerce.

Politique de rémunération des mandataires sociaux

I. Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration

La politique de rémunération du Président du Conseil d'administration pour 2026, arrêtée par le Conseil d'administration comprend les éléments suivants :

- Une rémunération fixe annuelle brute d'un montant de 350 000 euros ;
- Un véhicule de fonction et un régime de mutuelle et de prévoyance.

II. Politique de rémunération du Directeur Général

La politique de rémunération du Directeur Général pour 2026, arrêtée par le Conseil d'administration, comprend les éléments suivants :

- Une rémunération fixe annuelle brute d'un montant de 800 000 euros ;
- Une rémunération variable annuelle sur la base de critères financiers et RSE fixée à un montant égal à 100% de la rémunération annuelle fixe, soit 800 000 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 135 % de la rémunération fixe annuelle, soit 1 080 000 euros.

La part variable de la rémunération est calculée pour :

- o 70 % de son montant à partir d'éléments financiers, (40 % liés à l'atteinte d'un seuil d'EBITDA ajusté et 30 % liés à l'atteinte d'un seuil de *cash flows* opérationnels au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2026) ; et
- o 30 % à partir d'éléments RSE, se décomposant à hauteur de 15 % à un critère de sécurité, relatif 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 1,8 selon une méthode de calcul linéaire et à hauteur de 15 % à un critère de développement durable, relatif à la diminution de l'intensité des émissions de CO₂ à au moins 0,425 tCO₂/t**vb**¹ selon une méthode de calcul linéaire.

¹ L'intensité de CO₂ est calculée en divisant la sommes des émissions sur une année pour les scopes 1 & 2 par la TVB (tonnes de verre bon) produites durant l'année.

- Une attribution d'actions de performance :

Agissant en vertu de l'autorisation conférée par la 25^e résolution de l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires de la Société du 25 avril 2025, le Conseil d'administration a procédé lors de sa réunion du 24 février 2026, à l'attribution d'un nombre maximum de 553 368 actions² (correspondant à une attribution initiale de 461 140 actions) au bénéfice d'environ 246 membres du personnel salarié de la Société et de ses filiales (dont un nombre maximum de 84 000 actions³ (correspondant à une attribution initiale de 70 000 actions) pour le Directeur Général), le total des actions attribuées au Directeur Général étant inférieur à 20 % des 553 368 des actions attribuables (correspondant à 461 140 actions initialement attribuables), sous réserve notamment de l'atteinte des conditions de performance décrites ci-après (le « **Plan 2026-2028** »).

L'attribution définitive des actions attribuées chaque année dans le cadre du Plan 2026-2028 se fera sans décote, sous condition de présence du salarié ou du dirigeant concerné. Le Plan 2026-2028 est aligné avec l'évolution des pratiques de marché, notamment en termes de critères de performance retenus et liés :

- à hauteur de 25 %, à un critère d'EBITDA ajusté⁴. En cas de surperformance l'allocation sur ce critère peut être majorée et portée à un niveau maximum de 35 %.
- à hauteur de 25 %, à un critère de Free Cash-flow⁵. En cas de surperformance l'allocation sur ce critère peut être majorée et portée à un niveau maximum de 35 %.
- à hauteur de 20 %, à un critère de Total Shareholder Return (TSR) de l'action de la Société par rapport à l'évolution du TSR d'un panier de valeurs composé de sociétés verrières concurrentes, de sociétés d'emballage et des sociétés composant l'indice SBF 120 sur Euronext Paris. La performance est mesurée entre le 31 décembre 2025 et le 31 décembre 2028⁶ à hauteur de 30 %, à des objectifs de développement durable, en ligne avec les objectifs définis dans le chapitre 2 du document d'enregistrement universel 2025 de la Société et décomposés comme suit :
 - à hauteur de 15%, sur un critère de réduction d'intensité de CO₂⁷; et
 - à hauteur de 15%, sur un critère de taux de femmes cadres⁸.

En cas de surperformance de l'ensemble de objectifs l'attribution totale peut atteindre un maximum de 120 % de l'allocation cible.

Le Plan 2026-2028 inclut également l'engagement pour les dirigeants mandataires sociaux bénéficiaires d'actions de performance de ne pas recourir à des opérations de couverture de leur risque jusqu'à la fin de la période de conservation desdites actions.

Le Directeur Général est soumis à une obligation de conservation de 30 % des actions définitivement acquises, pour la durée de son mandat.

² En cas de surperformance des objectifs d'EBITDA et de Free Cash-flow et d'atteinte à 100 % des objectifs de TSR, de CO₂ et de femmes cadres.

³ En cas de surperformance des objectifs d'EBITDA et de Free Cash-flow et d'atteinte à 100 % des objectifs de TSR, de CO₂ et de femmes cadres.

⁴ Le niveau cible d'EBITDA ajusté n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité. Concernant ce critère, l'évaluation de la performance est calculée d'une part sur chacun des trois exercices pour une allocation cible de 4% par exercice et d'autre part sur la période globale de 3 ans pour une allocation cible de 13%, soit une allocation cible totale sur ce critère de 25% et une allocation maximum sur ce critère de 35%.

⁵ Le niveau cible de Free Cash-flow ajusté n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité. Concernant ce critère, l'évaluation de la performance est calculée d'une part sur chacun des trois exercices pour une allocation cible de 4% par exercice et d'autre part sur la période globale de 3 ans pour une allocation cible de 13%, soit une allocation cible totale sur ce critère de 25% et une allocation maximum sur ce critère de 35%.

⁶ Le TSR du panier de comparaison est pondéré comme suit : 50% d'un panier de 4 sociétés d'emballage en verre, 25% d'un panier de 6 sociétés d'emballage non-verrier et 25% l'indice SBF120. 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 du panier de valeurs

- 100 % dans le cas où la performance du TSR de Verallia est égale ou supérieure à 100 % du panier de valeurs

⁷ Objectif d'intensité de CO₂ de 0,380 tCO₂/tvtb en 2028, selon une méthode de calcul linéaire

⁸ Objectif de taux de femmes cadres de 35% en 2028, selon une méthode de calcul linéaire

En outre, cette année, suite à l'Offre publique d'achat réalisée en 2025, un plan de performance renforcée est mis en place sur la période des deux exercices 2026 et 2027.

À ce titre, sous réserve d'adoption de la 28^e résolution par l'Assemblée Générale des actionnaires de la Société du 24 avril 2026, il est prévu que le Conseil d'administration, dont la réunion se tiendra le 24 avril 2026, décide la mise en place d'un nouveau plan d'attribution d'actions de performance réparti sur une période de deux ans courant de 2026 à 2027 (le « Plan 2026-2027 »). Ce plan, dont le principe a été arrêté par le Conseil d'administration du 24 février 2026, sur recommandation du Comité des rémunérations, présentera les caractéristiques suivantes (sous réserve d'adoption de la 28^e résolution susvisée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 24 avril 2026).

Le Plan 2026-2027 bénéficiera au Directeur Général de la Société.

L'attribution définitive des actions attribuées dans le cadre du Plan 2026-2027 se fera sans décote et sous condition de présence. Le Plan 2026-2027 est aligné avec l'évolution des pratiques de marché, notamment en termes de critères de performance retenus et liés (sans compensation entre ces critères) :

- à hauteur de 50 %, à un critère d'EBITDA ajusté⁹;
- à hauteur de 50 %, à un critère de Free Cash-flow¹⁰.

Pour chacun de ces critères, un objectif est fixé pour l'exercice 2026 et pour l'exercice 2027, avec une pondération identique pour chaque exercice de 25 %.

Pour chaque critère et au titre de chacun des exercices 2026 et 2027 est fixé, un objectif minimum, un objectif cible et un objectif supérieur.

Les objectifs cibles de ces deux critères correspondent à ceux définis dans le plan à moyen terme approuvé par le Conseil d'Administration du 21 janvier 2026.

L'atteinte des deux objectifs cible (EBITDA et Free Cash-flow) ne donne lieu qu'à attribution finale de 60 % des actions initialement attribuées.

En cas de surperformance (atteinte de l'objectif supérieur) des deux objectifs (EBITDA et Free Cash-flow), l'attribution totale finale peut atteindre un maximum de 120 % de l'allocation d'actions initialement attribuée.

Le Plan 2026-2027 inclut également l'engagement pour les dirigeants mandataires sociaux bénéficiaires d'actions de performance de ne pas recourir à des opérations de couverture de leur risque jusqu'à la fin de la période de conservation desdites actions.

Sous réserve d'adoption de la 28^e résolution par l'Assemblée Générale des actionnaires de la Société du 24 avril 2026, il est prévu que le Conseil d'administration qui se réunira le 24 avril 2026 procède à l'attribution d'un nombre maximum de 359 400 actions¹¹ (correspondant à une attribution initiale de 299 500 actions) au bénéfice d'environ 63 membres du personnel salarié de la Société et de ses filiales (dont un nombre maximum de 84 000 actions¹² (correspondant à une attribution initiale de 70 000 actions) pour le Directeur Général (le total des actions attribuées au Directeur Général étant inférieur à 20 % du nombre d'actions pouvant être attribuées au titre de l'autorisation octroyée par l'assemblée générale des actionnaires), sous réserve notamment de l'atteinte des conditions de performance susvisées.

Les actions attribuées dans le cadre du Plan 2026-2027 seraient soumises à une période d'acquisition de deux ans, suivi d'une période de conservation d'un an. Le Directeur Général est soumis à une obligation de conservation de 30 % des actions définitivement acquises, pour la durée de son mandat, et les membres du Comité exécutif du Groupe sont soumis à une obligation de conservation de 20 % des actions définitivement acquises, tant qu'ils sont membres du Comité exécutif.

- Un véhicule de fonction, une assurance chômage mandataire social (GSC) et un régime de mutuelle et de prévoyance

⁹ Le montant d'EBITDA ajusté n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité. Concernant ce critère, le calcul de la performance est réalisé sur chacun des deux exercices.

¹⁰ Le montant Free Cash-flow n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité. Concernant ce critère, le calcul de la performance est réalisé sur chacun des deux exercices.

¹¹ En cas de surperformance des objectifs d'EBITDA et de Free Cash-flow.

¹² En cas de surperformance des objectifs d'EBITDA et de Free Cash-flow.

- Une indemnité 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 Directeur Général, 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 financiers et RSE de la rémunération variable du 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 de Directeur Général, aucune indemnité de départ ne sera due. Le versement de l'indemnité de départ au 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.
- Une Indemnité relative à une clause de non-concurrence. Le Directeur Général est par ailleurs soumis à un engagement de non-concurrence d'une durée de 12 mois et percevrait à ce titre une indemnité forfaitaire mensuelle égale à 1/12^e de 70 % de la somme de sa rémunération fixe et variable relative aux douze derniers mois précédant la cessation effective de son mandat. En cas de cumul de l'application de l'indemnité de départ décrite 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 Directeur Général au cours des deux années précédant la cessation effective de son mandat.

III. Éléments composant la rémunération des administrateurs

Les critères de répartition de la somme fixe annuelle allouée aux administrateurs n'ont pas été modifiés par le Conseil d'administration.

Ainsi, seuls les administrateurs indépendants perçoivent une rémunération au titre de leur mandat.

Par ailleurs, une rémunération fixe de 15 000 euros annuels est attribuée au Président du Comité d'audit, du Comité Développement Durable et du Comité stratégique, une rémunération fixe de 10 000 euros annuels est attribuée au Président du Comité des nominations et une rémunération fixe de 5 000 euros annuels est attribuée au Président du Comité des rémunérations, en rémunération de fonctions.

À ces rémunérations de base, s'ajoute un montant variable de 4 500 euros dû pour chaque réunion du Conseil et de Comité du Conseil à laquelle assiste l'administrateur indépendant concerné.