

1.11. Déclarations relatives aux mandataires sociaux

1.11.1. CONFLITS D'INTÉRÊTS

À la connaissance de la société et à la date du présent document, il n'existe aucun conflit d'intérêts potentiel entre les devoirs des administrateurs à l'égard de la société et leurs intérêts privés et/ou d'autres devoirs.

1.11.2. INFORMATIONS SUR LES CONTRATS DE SERVICE LIANT LES MEMBRES DES ORGANES D'ADMINISTRATION ET DE DIRECTION À L'ÉMETTEUR OU À L'UNE QUELCONQUE DE SES FILIALES ET PRÉVOYANT L'OCTROI D'AVANTAGES AU TERME D'UN TEL CONTRAT

Il n'existe aucun contrat de service entre les personnes susvisées.

1.11.3. LES CONVENTIONS INTERVENUES, DIRECTEMENT OU PAR PERSONNE INTERPOSÉE, ENTRE, D'UNE PART, L'UN DES MANDATAIRES SOCIAUX OU L'UN DES ACTIONNAIRES DISPOSANT D'UNE FRACTION DES DROITS DE VOTE SUPÉRIEURE À 10 % D'UNE SOCIÉTÉ ET, D'AUTRE PART, UNE AUTRE SOCIÉTÉ CONTRÔLÉE PAR LA PREMIÈRE AU SENS DE L'ARTICLE L. 233-3 DU CODE DE COMMERCE. À L'EXCEPTION DES CONVENTIONS PORTANT SUR DES OPÉRATIONS COURANTES ET CONCLUES À DES CONDITIONS NORMALES (ARTICLE L. 225-37-4, 2° DU CODE DE COMMERCE)

Aucune convention relevant de cette information spécifique n'a été conclue au cours de l'exercice écoulé par une société contrôlée par notre société au sens de l'article L. 233-3 avec l'un de ses mandataires sociaux ou l'un des actionnaires disposant d'une fraction des droits de vote supérieure à 10 %.

2. Rémunérations et avantages

2.1. Présentation de la politique de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2024, établie en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce

En application des dispositions de l'article L. 22-10-8, I du Code de commerce, la politique de rémunération des mandataires sociaux doit être conforme à l'intérêt social de la société, contribuer à sa pérennité et s'inscrire dans sa stratégie commerciale.

La politique de rémunération des mandataires sociaux est établie par le Conseil d'administration sur la base des recommandations du Comité des nominations et des rémunérations.

Lors de leurs délibérations, le Conseil d'administration et le Comité des nominations et des rémunérations prennent en compte et appliquent avec rigueur, à l'ensemble des éléments des rémunérations des mandataires, les principes d'exhaustivité, d'équilibre entre les éléments de rémunération, de comparabilité, de cohérence, de transparence et de mesure.

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8, II du Code de commerce, la politique de rémunération doit faire l'objet d'un projet de résolution soumis à l'Assemblée générale ordinaire. Ce vote doit intervenir chaque année et lors de chaque modification importante dans la politique de rémunération.

Lorsque l'Assemblée générale ordinaire n'approuve pas le projet de résolution qui lui est présenté et qu'elle a précédemment approuvé une politique de rémunération, celle-ci continue à s'appliquer et le Conseil d'administration doit soumettre à la prochaine Assemblée générale ordinaire un projet de résolution présentant une politique de rémunération révisée et indiquant de quelle manière ont été pris en compte le vote des actionnaires et, le cas échéant, les avis exprimés lors de l'Assemblée générale.

En cas de rejet de la résolution présentée et si aucune politique de rémunération n'a été précédemment approuvée, la rémunération est déterminée conformément à celle attribuée au titre de l'exercice précédent ou, en l'absence de rémunération attribuée au titre de l'exercice précédent, conformément aux pratiques existant au sein de la société. Le Conseil d'administration doit soumettre à la prochaine Assemblée générale ordinaire un projet de résolution présentant une politique de rémunération révisée.

2.1.1. EN CE QUI CONCERNE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

En vertu de l'article L. 225-45 du Code de commerce, l'Assemblée générale peut allouer aux administrateurs en rémunération de leur activité une somme fixe annuelle que cette Assemblée détermine sans être liée par des dispositions statutaires ou des décisions antérieures. Sa répartition entre les administrateurs est déterminée par le Conseil d'administration.

Le montant global maximal de la rémunération que le Conseil d'administration peut allouer à ses membres au titre d'un exercice social a été fixé par l'Assemblée générale ordinaire du 1^{er} juin 2017 à un montant d'un million deux cent mille euros (1 200 000 euros).

Le montant brut (avant impôt et prélèvement à la source) versé aux administrateurs au titre de l'exercice 2023 s'est élevé à 468 100 euros.

Le Conseil d'administration a, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, décidé en séance du 14 mars 2024, de revoir le montant attribué à chaque administrateur tout en maintenant les modalités de répartition de cette rémunération afin qu'une partie de celle-ci soit corrélée à la participation aux séances du Conseil et ainsi de retenir la règle de répartition suivante.

- Versement d'une part liée à l'appartenance au Conseil (le cas échéant, au prorata de la durée de ses fonctions sur l'année considérée) équivalente à la moitié de la rémunération.
Au titre de l'exercice 2024 et des exercices suivants jusqu'à nouvelle décision du Conseil, cette part a été fixée à 20 000 euros par exercice.
- Et, une part liée à la participation effective de l'administrateur aux réunions du Conseil.
Au titre de l'exercice 2024 et des exercices suivants jusqu'à nouvelle décision du Conseil, cette part a été fixée à 5 000 euros par séance.
- Les parts liées à l'appartenance au Conseil et à la participation effective aux réunions sont plafonnées à un montant brut maximum par administrateur et par année civile.
Au titre de l'exercice 2024 et des exercices suivants jusqu'à nouvelle décision du Conseil, le plafond est fixé à 40 000 euros par administrateur.

Par ailleurs, le Conseil d'administration a décidé que chaque membre du Comité d'audit continuera à percevoir une rémunération annuelle spécifique d'un montant de 10 000 euros prélevée sur le montant global de la rémunération allouée aux administrateurs.

En dehors de cette rémunération, le Conseil d'administration a la faculté, dans le respect des dispositions des articles L. 225-46 et L. 22-10-5 du Code de commerce, d'allouer aux administrateurs des rémunérations exceptionnelles pour les missions ou mandats qu'il leur confie.

Les membres du Conseil d'administration exerçant un mandat social exécutif au sein d'une société liée au sens de l'article L. 225-97-2 du Code de commerce ou titulaires d'un contrat de travail avec la société peuvent bénéficier, le cas échéant, d'une attribution d'actions gratuites, dans les conditions prévues à l'article L. 22-10-59 du Code de commerce.

Le projet de résolution relatif à la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration sera soumis au vote des actionnaires lors de l'Assemblée générale mixte du mercredi 22 mai 2024.

« DOUZIÈME RÉOLUTION

(Approbation de la politique de rémunération des administrateurs établie par le Conseil d'administration – Procédure de vote ex ante)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport sur le gouvernement d'entreprise visé à l'article L. 225-37 du Code de commerce décrivant les éléments de la politique de rémunération des mandataires sociaux approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération des administrateurs telle que présentée dans le document d'enregistrement universel. »

2.1.2. EN CE QUI CONCERNE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

Les principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables à Cyrille Bolloré en sa qualité de Président-directeur général ont été approuvés lors de l'Assemblée générale mixte du 24 mai 2023.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION AU TITRE DE 2024

Le Conseil d'administration du 14 mars 2024, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, s'est prononcé sur la politique de rémunération de son dirigeant mandataire social.

Cette politique s'appuie sur les travaux du Comité des nominations et des rémunérations qui sont notamment menés en tenant compte des études portant sur les rémunérations de fonctions comparables.

Pour déterminer la politique de rémunération de son mandataire social, le Conseil d'administration, dans le respect des recommandations du Code Afep-Medef, veille au respect de l'intérêt social et à l'équilibre des composantes de la rémunération dans des perspectives de court, moyen ou plus long terme.

Les éléments de la politique de rémunération sont repris ci-après :

UNE PART FIXE

La rémunération fixe du dirigeant mandataire social est déterminée sur la base des responsabilités et missions attachées au mandat, de son expérience et de son parcours.

Le Conseil d'administration, en séance du 14 mars 2024, a décidé au regard des responsabilités exercées par le Président-directeur général et des études

portant sur les rémunérations de fonctions comparables, de réviser cette rémunération fixe annuelle pour la porter à un montant de 4,4 millions d'euros brut à compter du 1^{er} janvier 2024.

UNE RÉMUNÉRATION LIÉE À SA PARTICIPATION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Président-directeur général perçoit, à l'instar des administrateurs, une rémunération liée à sa participation au Conseil d'administration.

Les modalités de répartition de cette rémunération pour le dirigeant mandataire social sont identiques à celles retenues pour les administrateurs.

UNE RÉMUNÉRATION EXCEPTIONNELLE

Conformément aux recommandations du Code Afep-Medef, le Conseil d'administration a considéré que des primes exceptionnelles peuvent être attribuées dans des circonstances particulières qui doivent être motivées et explicitées et a décidé d'inscrire cette composante dans la politique de rémunération du dirigeant mandataire social.

Considérant que la cession des titres Bolloré Logistics constituait une opération majeure et stratégique pour la société, le Conseil d'administration du 28 juillet 2023 s'était prononcé sur une modification de la structure de la rémunération de Cyrille Bolloré afin de permettre l'attribution d'une rémunération exceptionnelle, dans l'hypothèse d'une réalisation de cette opération. Compte tenu de l'implication déterminante du Président-directeur général dans le processus de négociation et de mise en œuvre de cette opération de cession qui est intervenue le 29 février 2024, le Conseil d'administration du 14 mars 2024 a confirmé les modalités de cette rémunération exceptionnelle et rappelé que le versement de celle-ci serait subordonné à l'approbation de l'Assemblée générale appelée à statuer en 2025 sur les comptes de l'exercice 2024.

i) En ce qui concerne la part qualitative, le Conseil d'administration du 28 juillet 2023 avait décidé que l'attribution d'une rémunération exceptionnelle d'un montant de 7 millions d'euros serait conditionnée à la réalisation de la cession de l'intégralité du capital social et des droits de vote de la société Bolloré Logistics, étant précisé que la réalisation de cette cession était subordonnée à l'obtention d'autorisations réglementaires et des autorités de la concurrence compétentes.

Le Conseil d'administration du 14 mars 2024 a pris acte de l'atteinte de l'objectif qualitatif.

ii) En ce qui concerne la part quantifiable, le Conseil d'administration du 28 juillet 2023 avait décidé qu'un montant supplémentaire de rémunération exceptionnelle serait déterminé selon la valeur de la moyenne des cours cotés du titre Bolloré SE lors des vingt dernières séances de bourse de l'année civile 2024 (valeur du cours 2024) et le cas échéant, de l'année civile 2025 (valeur du cours 2025).

Pour l'année 2024, ce montant supplémentaire serait calculé de la manière suivante :

- si la valeur du cours 2024 est comprise entre 5,25 euros (inclus) et 5,75 euros (exclu), le montant de rémunération exceptionnelle lié à ce critère serait de 1,5 million d'euros ;
- si la valeur du cours 2024 est comprise entre 5,75 euros (inclus) et 6,25 euros (exclu), le montant de rémunération exceptionnelle lié à ce critère serait de 3 millions d'euros ;
- si la valeur du cours 2024 est supérieure ou égale à 6,25 euros, le montant de rémunération exceptionnelle lié à ce critère serait de 5 millions d'euros.

Modalités de détermination du montant de la rémunération exceptionnelle

Le versement de la rémunération exceptionnelle pourrait être total ou partiel en fonction de l'atteinte i) d'un objectif qualitatif d'une part et ii) d'objectifs quantifiables d'autre part.

Pour l'année 2025, si l'attribution maximum de 5 millions d'euros sur la part quantifiable n'a pas été atteinte pour l'année 2024, alors un complément d'attribution serait calculé de la manière suivante :

- si la valeur du cours de l'action 2025 est comprise entre 5,25 euros (inclus) et 5,75 euros (exclu) et qu'aucune attribution n'a été réalisée au titre du critère quantifiable de l'année 2024, le montant de rémunération exceptionnelle lié à ce critère serait de 1,5 million d'euros ;

- si la valeur du cours de l'action 2025 est comprise entre 5,75 euros (inclus) et 6,25 euros (exclu), le montant de rémunération exceptionnelle lié à ce critère serait de 3 millions d'euros, moins le montant de l'attribution réalisée le cas échéant sur le critère quantifiable réalisé en 2024 ;
- si la valeur du cours de l'action 2025 est supérieure ou égale à 6,25 euros, le montant de rémunération exceptionnelle lié à ce critère serait de 5 millions d'euros, moins le montant de l'attribution réalisée le cas échéant sur le critère quantifiable réalisé en 2024.

UNE RÉMUNÉRATION SOUS LA FORME D'UNE ATTRIBUTION D' ACTIONS DE PERFORMANCE

Objectif de la politique d'attribution d'actions gratuites

Le Conseil d'administration entend privilégier, dans la politique de rémunération du dirigeant mandataire social, une composante de long terme sous la forme d'attribution d'actions de performance. En effet, le Conseil tient à inscrire l'action des dirigeants dans une perspective de long terme favorable aux intérêts de l'ensemble des parties prenantes, en ce compris les actionnaires de la société.

Ce mécanisme de rémunération est particulièrement adapté aux fonctions des dirigeants, étant donné l'implication et le niveau de responsabilité qui y est attaché.

Dispositif mis en place

Dans le cadre de l'autorisation qui lui a été consentie par l'Assemblée générale extraordinaire du 25 mai 2022, le Conseil d'administration dispose à ce jour de la faculté de mettre en œuvre des plans d'attribution d'actions gratuites à hauteur de 5 % du capital, les attributions aux dirigeants mandataires sociaux ne pouvant excéder un sous-plafond égal à 2 %.

Le Conseil d'administration en séance du 14 mars 2024, faisant usage de l'autorisation consentie par l'Assemblée générale mixte du 25 mai 2022 a décidé une attribution d'actions gratuites à hauteur de 698 450 actions dont 115 000 actions réservées à l'attribution d'actions de performance au mandataire social. Le nombre d'actions de performance attribuées rapporté au nombre d'actions composant le capital social de la société s'élève à 0,00403 %.

Conditions de performance

Les actions gratuites attribuées au dirigeant mandataire par le Conseil d'administration du 14 mars 2024, seront soumises dans leur intégralité à des conditions de performance appréciées sur une période d'acquisition de trois exercices.

En cohérence avec l'engagement du Groupe en matière de RSE, les plans d'actions de performance intègrent, outre l'atteinte d'objectifs financiers, des critères extra-financiers définis en lien avec la stratégie de la société. Ainsi, le nombre d'actions de performance qui pourra être acquis par le dirigeant mandataire social dans le cadre du plan octroyé le 14 mars 2024 sera soumis aux conditions ci-après exposées :

1) Critère financier

L'acquisition des actions gratuites devant intervenir au cours de l'année 2027, les conditions de performance seront appréciées en fonction du niveau d'atteinte du résultat opérationnel ajusté (EBITA) cumulé sur la période couvrant les années 2024 à 2026 incluses du Groupe Bolloré par rapport à un objectif estimé de ce même agrégat, d'un montant d'un milliard six cent cinquante millions d'euros à périmètre constant (le résultat opérationnel ajusté cible).

Ainsi, l'acquisition des actions attribuées pourra être totale ou partielle en fonction des seuils de performance suivants :

- s'il ressort, sur la période considérée un résultat opérationnel ajusté cumulé de 1,65 milliard d'euros à périmètre constant, l'acquisition sera définitive pour la totalité des actions attribuées au mandataire ;
- s'il ressort, sur la période considérée un résultat opérationnel ajusté cumulé inférieur à 1,65 milliard d'euros à périmètre constant, les acquisitions définitives de titres se feront par tranches réduites d'un cinquième par séquence de 100 millions en dessous du seuil de 1,65 milliard d'euros de résultat opérationnel ajusté, aucun titre ne pouvant être acquis si le résultat opérationnel ajusté sur la période de référence n'atteint pas à périmètre constant le seuil de 1,25 milliard d'euros.

Toute sortie du périmètre de consolidation selon la méthode d'intégration globale du Groupe Bolloré résultant d'opérations de cession d'une entité ou d'un groupe d'entités dont le chiffre d'affaires (consolidé en cas de groupe) excède 100 millions d'euros, conduira à impacter le niveau de résultat opérationnel ajusté cible.

Le résultat opérationnel ajusté cible sera alors diminué d'un montant égal à celui du résultat opérationnel ajusté de l'entité sortante au titre de l'année

précédant la radiation dans le périmètre de consolidation affecté d'un coefficient multiplicateur correspondant au nombre d'années restant à courir de l'année de sortie du périmètre de consolidation à l'année 2026 incluse.

Le Conseil d'administration du 14 mars 2024 a décidé que le critère financier pèsera pour 75 % dans la détermination du nombre des actions de performance pouvant être acquises au terme de la période d'acquisition de trois ans.

2) Critères extra-financiers

Les critères extra-financiers au nombre de trois, pèsent pour 25 % dans la détermination du nombre des actions pouvant être acquises.

• Politique de mixité au sein du Comex

Le nombre d'actions de performance attribuées définitivement sera déterminé en fonction de l'atteinte, au sein du Comité exécutif de Bolloré, d'un taux de féminisation défini ci-après.

Le niveau d'atteinte de ce taux sera mesuré à la date du 31 décembre 2026.

- Un taux de féminisation supérieur ou égal à 50 % donnera droit à 100 % du nombre d'actions lié à cette condition.
- Un taux de féminisation compris entre 49 % et 41 % inclus donnera droit à 80 % du nombre d'actions lié à cette condition.
- Un taux de féminisation compris entre 40 % et 33 % inclus donnera droit à 50 % du nombre d'actions lié à cette condition.

En dessous de ce seuil, aucune des actions de performance liée à ce critère ne sera acquise.

Ce critère pèse pour 7,5 % dans la détermination du nombre des actions pouvant être acquises.

• Déploiement du dispositif de formation en matière de lutte contre la corruption

Le nombre d'actions de performance attribuées définitivement sera déterminé en fonction d'un taux de suivi des formations Compliance des salariés de Bolloré et des sociétés du Groupe (contrôlées au sens de l'article L. 233-3, I du Code de commerce),

Le niveau d'atteinte de ce taux sera mesuré à la date du 31 décembre 2026.

- Un taux de formation couvrant 90 % des collaborateurs du périmètre susvisé disposant d'une adresse e-mail professionnelle donnera droit à 100 % du nombre d'actions lié à cette condition.
- Un taux de formation entre 89 % et 85 % inclus des collaborateurs donnera droit à 80 % du nombre d'actions lié à cette condition.
- Un taux de formation entre 84 % et 80 % inclus donnera droit à 50 % du nombre d'actions lié à cette condition.

En dessous de ce seuil, aucune des actions de performance liée à ce critère ne sera acquise.

Ce critère pèse pour 10 % dans la détermination du nombre des actions pouvant être acquises.

• Déploiement du dispositif de sensibilisation sur les enjeux environnementaux et climatiques

Le nombre d'actions de performance attribuées définitivement sera déterminé en fonction d'un taux de suivi des formations de sensibilisation des salariés de l'ensemble des entités françaises du Groupe Bolloré SE, soit la société Bolloré SE et les sociétés françaises dont elle a le contrôle exclusif au sens de l'article L. 233-16 II du Code de commerce.

Le niveau d'atteinte de ce taux sera mesuré à la date du 31 décembre 2026.

- Un taux de formation couvrant 90 % des collaborateurs du périmètre susvisé disposant d'une adresse e-mail professionnelle donnera droit à 100 % du nombre d'actions lié à cette condition.
- Un taux de formation entre 89 % et 85 % inclus des collaborateurs donnera droit à 80 % du nombre d'actions lié à cette condition.
- Un taux de formation entre 84 % et 80 % inclus donnera droit à 50 % du nombre d'actions lié à cette condition.

En dessous de ce seuil, aucune des actions de performance liée à ce critère ne sera acquise.

L'acquisition totale ou partielle des actions attribuées ne sera définitive qu'après constatation par le Conseil d'administration et par le Comité des nominations et des rémunérations de la réalisation des niveaux de performance.

Ce critère pèse pour 7,5 % dans la détermination du nombre des actions pouvant être acquises.

Conditions de présence

L'acquisition des actions de performance est subordonnée à la condition de la présence du mandataire dans le Groupe à la date d'acquisition des actions. Cette condition est appliquée à l'ensemble des bénéficiaires d'actions gratuites sauf exceptions prévues par le règlement du plan.

Le Conseil d'administration ou le Président agissant sur délégation et avec faculté de subdéléguer, peut, à titre exceptionnel et au vu de circonstances particulières, décider de la conservation partielle ou intégrale du bénéfice des droits à l'attribution des actions. Le Comité des nominations et des rémunérations en est informé au moins une fois par an.

Obligation de conservation

En application des dispositions de l'article L. 225-197-1 du Code de commerce, le mandataire social doit conserver au nominatif, jusqu'à la cessation de ses fonctions, une partie des actions ainsi attribuées, quotité que le Conseil fixe à 5 % du volume des actions de performance qui seront définitivement acquises.

Engagement du mandataire couverture

En application du Code de gouvernance de l'Afep-Medef auquel la société se réfère expressément, les opérations de couverture par achat/vente à découvert d'actions ou par utilisation de tout autre mécanisme optionnel sont interdites.

Autres avantages

Le dirigeant mandataire social bénéficie d'un véhicule de fonction ainsi que des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé en vigueur au sein de la société dans les mêmes conditions que celles applicables à la catégorie des salariés cadres.

Régime de retraite (article 82 CGI)

Le Conseil d'administration du 14 mars 2024 a décidé la mise en place d'un régime de retraite (article 82) pour le dirigeant mandataire social.

En complément des régimes de retraite de base et complémentaires obligatoires (Agirc-Arrco) auxquels le dirigeant mandataire est affilié, un contrat d'assurance-vie dans les conditions prévues à l'article 82 du Code général des impôts sera mis en place en 2024 ce qui permettra de constituer une épargne disponible à tout moment. Le contrat d'assurance prévoira que les bénéficiaires peuvent demander le versement d'un capital unique ou la conversion de capital en rente viagère.

Le montant annuel brut du versement s'élèvera à 30 % de la rémunération brute (pour la période du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024) hors actions de performance.

« TREIZIÈME RÉOLUTION

(Approbation de la politique de rémunération du Président-directeur général établie par le Conseil d'administration – Procédure de vote ex ante)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport sur le gouvernement d'entreprise visé à l'article L. 225-37 du Code de commerce décrivant les éléments de la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II la politique de rémunération du Président-directeur général telle que présentée dans le Document d'enregistrement universel. »

Dans le cadre de ce dispositif, le montant versé par la société est réparti entre un versement à l'organisme assureur et un versement au dirigeant mandataire social destiné à couvrir les charges sociales et la fiscalité liées aux versements effectués à l'assureur, compte tenu de la fiscalisation immédiate à l'entrée de ce dispositif. Ce montant est versé à terme échu chaque année pour la période courant jusqu'à la fin du mandat exécutif. Ces montants sont soumis à cotisations de sécurité sociale.

Les modalités de calcul et les objectifs liés à cette allocation seront fixés chaque année par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations.

Pour l'année 2024, les critères alternatifs de déclenchement portent sur la valeur du titre coté de Bolloré SE, d'une part, au regard de sa performance par rapport à l'évolution de l'indice SBF 120 et, d'autre part, à la valeur du cours de l'action Bolloré SE.

Les conditions de performance seront atteintes si la performance globale de l'action Bolloré SE est supérieure à 75 % de la performance du SBF 120 au titre de l'exercice considéré ou si la valeur du cours de l'action 2024 (la valeur de la moyenne des cours cotés de l'action Bolloré SE lors des vingt dernières séances de bourse de l'année civile 2024) est supérieure à 4,00 euros.

Indemnité de départ en cas de cessation de son mandat social

Le Président-directeur général pourra bénéficier d'une indemnité, en cas de départ contraint, octroyée en conformité avec la législation en vigueur et les recommandations du Code Afep-Medef.

L'indemnité ne sera due qu'en cas de départ contraint, soit notamment du fait (i) d'une fusion ou scission affectant la société, (ii) d'un changement de contrôle (au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce) de la société ou (iii) d'un changement significatif de stratégie de la société ou d'un désaccord fondamental avec le Conseil d'administration ou l'actionnaire majoritaire de la société.

Cette indemnité de départ ne sera pas due si le Président-directeur général quitte la société de sa propre initiative (en dehors des cas contraints), ou encore s'il a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite ou s'il est âgé de 65 ans lors de la cessation de son mandat, ou en cas cessation de mandat consécutive à des faits constitutifs d'une faute grave ou lourde.

En outre, le versement de cette indemnité serait soumis à des conditions de performance.

Les critères de performance qui s'appliquent sont ceux prévus dans le cadre du régime de retraite (article 82 CGI), appréciés sur les deux derniers exercices clos précédant le départ du dirigeant mandataire social.

Pour une mise en œuvre éventuelle de cette composante de rémunération prenant en compte les critères de déclenchement au titre des exercices 2022 et/ou 2023, la valeur du cours de l'action Bolloré (la valeur de la moyenne des cours cotés de l'action Bolloré SE lors des 20 dernières séances de Bourse de l'année civile considérée) reste fixée à 4,00 euros.

Ainsi, le montant de l'indemnité plafonné à un montant brut égal à vingt-quatre mois de rémunération brute (sur la base de la dernière rémunération fixe perçue sur une année entière) sera déterminé en fonction du niveau de réalisation des conditions de performance susvisées.

Le projet de résolution relatif à la politique de rémunération du dirigeant mandataire social sera soumis au vote des actionnaires lors de l'Assemblée générale mixte du mercredi 22 mai 2024.

2.2. Présentation, dans le cadre des dispositions de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, des rémunérations versées ou attribuées aux mandataires sociaux au cours de l'exercice 2023

Aux termes des dispositions de l'article L. 22-10-9, I du Code de commerce, doivent être présentées, pour chaque mandataire social, y compris les mandataires sociaux dont le mandat a pris fin et ceux nouvellement nommés au cours de l'exercice, les informations suivantes :

- «1° la rémunération totale et les avantages de toute nature, en distinguant les éléments fixes, variables et exceptionnels, y compris sous forme de titres de capital, de titres de créance ou de titres donnant accès au capital ou donnant droit à l'attribution de titres de créance de la société ou des sociétés mentionnées aux articles L. 228-13 et L. 228-93, versés à raison du mandat au cours de l'exercice écoulé, ou attribués à raison du mandat au titre du même exercice, en indiquant les principales conditions d'exercice des droits, notamment le prix et la date d'exercice et toute modification de ces conditions ;
- 2° la proportion relative de la rémunération fixe et variable ;
- 3° l'utilisation de la possibilité de demander la restitution d'une rémunération variable ;
- 4° les engagements de toute nature pris par la société et correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise, de la cessation ou du changement des fonctions ou postérieurement à l'exercice de celles-ci, notamment les engagements de retraite et autres avantages viagers, en mentionnant, dans des conditions et selon des modalités fixées par décret, les modalités précises de détermination de ces engagements et l'estimation du montant des sommes susceptibles d'être versées à ce titre ;
- 5° toute rémunération versée ou attribuée par une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation au sens de l'article L. 233-16 ;
- 6° pour le Président du Conseil d'administration, le Directeur général et chaque Directeur général délégué, les ratios entre le niveau de la rémunération de chacun de ces dirigeants et, d'une part, la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés de la société autres que les mandataires sociaux, d'autre part, la rémunération médiane sur une base équivalent temps plein des salariés de la société autres que les mandataires sociaux ;
- 7° l'évolution annuelle de la rémunération, des performances de la société, de la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés de la société, autres que les dirigeants, et des ratios mentionnés au 6°, au cours des cinq exercices les plus récents au moins, présentés ensemble et d'une manière qui permette la comparaison ;
- 8° une explication de la manière dont la rémunération totale respecte la politique de rémunération adoptée, y compris la manière dont elle contribue aux performances à long terme de la société, et de la manière dont les critères de performance ont été appliqués ;
- 9° la manière dont le vote de la dernière Assemblée générale ordinaire prévu au I de l'article L. 22-10-34 a été pris en compte ;

10° tout écart par rapport à la procédure de mise en œuvre de la politique de rémunération et toute dérogation appliquée conformément au deuxième alinéa du III de l'article L. 22-10-8, y compris l'explication de la nature des circonstances exceptionnelles et l'indication des éléments spécifiques auxquels il est dérogé ;

11° l'application des dispositions du second alinéa de l'article L. 225-45. »

Les informations sur les rémunérations des mandataires sociaux sont présentées selon les modalités précisées dans le Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées révisé en décembre 2022.

Les tableaux reproduits intègrent les éléments de rémunération pour chaque mandataire au titre de l'exercice concerné et de l'exercice précédent.

Conformément au dispositif d'encadrement des rémunérations des dirigeants les informations sur les rémunérations perçues par les mandataires au cours de l'exercice 2023 présentées dans les tableaux ci-après, couvrent celles versées ou attribuées par l'émetteur et par les entreprises comprises dans le périmètre de consolidation au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce.

Les informations relatives aux rémunérations versées ou attribuées aux mandataires sociaux au cours de l'exercice 2023 seront soumises au vote ex post des actionnaires qui s'articule, conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, autour de deux types de résolutions.

Le premier type de résolution(s) (vote ex post global) présentée(s) en application des dispositions de l'article L. 22-10-34 I du Code de commerce porte sur les informations mentionnées à l'article L. 22-10-9 I du Code de commerce et concerne l'ensemble des mandataires sociaux.

Lorsque l'Assemblée générale ordinaire n'approuve pas ce projet de résolution, le Conseil d'administration soumet une politique de rémunération révisée, tenant compte du vote des actionnaires, à l'approbation de la prochaine Assemblée générale.

Le versement de la somme allouée aux administrateurs pour l'exercice en cours est suspendu jusqu'à l'approbation de la politique de rémunération révisée. Lorsqu'il est rétabli, il inclut l'arriéré depuis la dernière Assemblée générale.

Lorsque l'Assemblée générale émet à nouveau un vote négatif sur la politique de rémunération révisée, la somme suspendue ne peut être versée.

Le second type de résolution(s) (vote ex post individuel) présentée(s) en application des dispositions de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce porte sur la rémunération et les avantages versés ou attribués au cours de l'exercice écoulé aux dirigeants mandataires sociaux et doit faire l'objet de résolutions distinctes pour chaque mandataire concerné.

Les éléments de rémunération variables ou exceptionnels attribués au titre de l'exercice écoulé au Président du Conseil d'administration, au Directeur général, aux Directeurs généraux délégués, ne peuvent être versés qu'après approbation par une Assemblée générale des éléments de rémunération de la personne concernée.

2.2.1. TABLEAU DE SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS ET DES OPTIONS ET ACTIONS ATTRIBUÉES À CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

(en euros)	Exercice 2022	Exercice 2023
Cyrille Bolloré, Président-directeur général		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice	4 803 466	5 057 967
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	7 662 360	674 820
TOTAL	12 465 826	5 732 787

2.3. Rémunérations et autres avantages

2.3.1. TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS DE CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

(en euros)	Exercice 2022		Exercice 2023	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
Cyrille Bolloré, Président-directeur général				
Rémunération fixe ⁽¹⁾	2 900 000	2 900 000	3 150 001	3 150 001
Dont rémunérations au titre du mandat	1 400 000	1 400 000	1 900 000	1 900 000
Rémunération autre ⁽²⁾	600 000	600 000	600 000	600 000
Rémunération variable annuelle ⁽³⁾	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Rémunération allouée à raison des mandats d'administrateur ⁽⁴⁾	46 650	46 650	51 150	51 150
Dont rémunération au titre du mandat	33 700	33 700	33 700	33 700
Avantages en nature ⁽⁵⁾	6 816	6 816	6 816	6 816
TOTAL	4 803 466	4 803 466	5 057 967	5 057 967

- (1) En 2023, Cyrille Bolloré a perçu une rémunération fixe de 3 150 001 euros, dont 1 250 001 euros en tant que salarié de Bolloré Transport & Logistics Corporate et 1 900 000 euros au titre de son mandat de Président-directeur général de Bolloré SE. L'évolution de la rémunération fixe annuelle perçue entre 2022 et 2023 est liée à ses fonctions de Président-directeur général de Bolloré SE.
- (2) En 2023, Cyrille Bolloré a perçu des sociétés Financière du Champ de Mars SA, Nord-Sumatra Investissements SA et Plantations des Terres Rouges SA, sociétés étrangères contrôlées par Bolloré SE, une rémunération sous forme de tantièmes. Les tantièmes représentent une proportion des bénéfices attribuée à titre de rémunération aux administrateurs. Ce mode de rémunération, conforme à la législation du pays concerné, est lié au versement des dividendes effectué au profit du Groupe.
- (3) En 2023, Cyrille Bolloré a perçu de la société Bolloré Transport & Logistics Corporate une rémunération variable de 1 250 000 euros, représentant 83 % de sa rémunération fixe de Bolloré Transport & Logistics Corporate en 2022. Celle-ci a été appréciée pour 50 % sur les performances des activités de la division Transport et logistique et 50 % sur l'accroissement des volumes de cette même activité (cessions, acquisitions, partenariat ou tout nouveau développement...). Le niveau de réalisation de ces critères n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité. En 2024, il est éligible à une rémunération variable d'un montant cible de 125 % pouvant représenter jusqu'à 150 % de sa rémunération fixe.
- (4) En 2023, Cyrille Bolloré a perçu une rémunération allouée au titre de ses mandats d'administrateur auprès de Bolloré SE et des sociétés contrôlées, dont 33 700 euros versés par Bolloré SE.
- (5) Cyrille Bolloré bénéficie d'une voiture de fonction.

2.3.2. TABLEAU SUR LES RÉMUNÉRATIONS PERÇUES PAR LES MANDATAIRES SOCIAUX NON DIRIGEANTS

(en euros)	Exercice 2022		Exercice 2023	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
Cédric de Baillencourt, Vice-Président				
Rémunération (fixe + variable) ⁽¹⁾	987 610	987 610	2 194 358	2 194 358
Autres rémunérations (rémunération des administrateurs, tantièmes, avantages en nature) ⁽²⁾	113 971	113 971	115 481	115 481
Dont rémunération au titre du mandat	33 700	33 700	33 700	33 700
Yannick Bolloré, Vice-Président				
Rémunération (fixe + variable) ⁽³⁾	626 360	626 360	626 360	626 360
Autres rémunérations (rémunération des administrateurs, tantièmes, avantages en nature) ⁽⁴⁾	33 700	33 700	33 700	33 700
Dont rémunération au titre du mandat	33 700	33 700	33 700	33 700
Sébastien Bolloré				
Rémunération (fixe + variable) ⁽⁵⁾	717 314	717 314	171 360	171 360
Autres rémunérations (rémunération des administrateurs, tantièmes, avantages en nature) ⁽⁶⁾	47 024	47 024	47 024	47 024
Dont rémunération au titre du mandat	33 700	33 700	33 700	33 700
Marie Bolloré				
Rémunération (fixe + variable) ⁽⁷⁾	446 667	446 667	480 000	480 000
Autres rémunérations (rémunération des administrateurs, tantièmes, avantages en nature) ⁽⁸⁾	50 968	50 968	50 968	50 968
Dont rémunération au titre du mandat	33 700	33 700	33 700	33 700
Bolloré Participations SE, représentée par Céline Merle-Béral				
Autres rémunérations (rémunération des administrateurs, tantièmes, avantages en nature)	451 876	451 876	451 876	451 876
Dont rémunération au titre du mandat	33 700	33 700	33 700	33 700
Chantal Bolloré				
Autres rémunérations (rémunération des administrateurs, tantièmes, avantages en nature)	48 700	48 700	48 700	48 700
Dont rémunération au titre du mandat	33 700	33 700	33 700	33 700
François Thomazeau				
Autres rémunérations (rémunération des administrateurs, tantièmes, avantages en nature)	43 700	43 700	43 700	43 700
Dont rémunération au titre du mandat	43 700	43 700	43 700	43 700
Alexandre Picciotto				
Autres rémunérations (rémunération des administrateurs, tantièmes, avantages en nature)	33 700	33 700	33 700	33 700
Dont rémunération au titre du mandat	33 700	33 700	33 700	33 700
Virginie Courtin				
Autres rémunérations (rémunération des administrateurs, tantièmes, avantages en nature)	43 700	43 700	43 700	43 700
Dont rémunération au titre du mandat	43 700	43 700	43 700	43 700
Céline Merle-Béral				
Autres rémunérations (rémunération des administrateurs, tantièmes, avantages en nature) ⁽⁹⁾	15 000	15 000	15 000	15 000
Dont rémunération au titre du mandat	–	–	–	–
Nicolas Alteirac⁽¹⁰⁾				
Autres rémunérations (rémunération des administrateurs, tantièmes, avantages en nature)	33 700	33 700	31 899	31 899
Dont rémunération au titre du mandat	33 700	33 700	31 899	31 899

(en euros)	Exercice 2022		Exercice 2023	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
David Macmillan ⁽¹¹⁾				
Autres rémunérations (rémunération des administrateurs, tantièmes, avantages en nature)	33 700	33 700	31 899	31 899
Dont rémunération au titre du mandat	33 700	33 700	31 899	31 899
Gildas Hémerly ⁽¹²⁾				
Autres rémunérations (rémunération des administrateurs, tantièmes, avantages en nature)	–	–	1 801	1 801
Dont rémunération au titre du mandat	–	–	1 801	1 801
Jean-Christophe Mandelli ⁽¹³⁾				
Autres rémunérations (rémunération des administrateurs, tantièmes, avantages en nature)	–	–	1 801	1 801
Dont rémunération au titre du mandat	–	–	1 801	1 801
Sophie Johanna Kloosterman ⁽¹⁴⁾				
Autres rémunérations (rémunération des administrateurs, tantièmes, avantages en nature)	43 700	43 700	43 700	43 700
Dont rémunération au titre du mandat	43 700	43 700	43 700	43 700
TOTAL	3 771 390	3 771 390	4 467 027	4 467 027

- (1) En 2023, Cédric de Bailliencourt a perçu une rémunération de 2 194 358 euros en tant que salarié de Bolloré SE, dont 794 358 euros en partie fixe et 1 400 000 euros en partie variable.
- (2) En 2023, Cédric de Bailliencourt a perçu une rémunération allouée au titre de ses mandats d'administrateur auprès de Bolloré SE et des sociétés contrôlées, dont 33 700 euros versés par Bolloré SE.
- (3) En 2023, Yannick Bolloré a perçu une rémunération de 626 360 euros en tant que salarié de Bolloré SE, dont 301 360 euros en partie fixe et 325 000 euros en partie variable.
- (4) En 2023, Yannick Bolloré a perçu une rémunération allouée au titre de ses mandats d'administrateur auprès de Bolloré SE et des sociétés contrôlées par Bolloré SE, dont 33 700 euros versés par Bolloré SE.
- (5) En 2023, Sébastien Bolloré a perçu une rémunération de 171 360 euros en tant que salarié de Bolloré SE.
- (6) En 2023, Sébastien Bolloré a perçu une rémunération allouée au titre de ses mandats d'administrateur auprès de Bolloré SE et des sociétés contrôlées par Bolloré SE, dont 33 700 euros versés par Bolloré SE.
- (7) En 2023, Marie Bolloré a perçu une rémunération de 480 000 euros en tant que salariée de IER SAS, incluant 330 000 euros en partie fixe et 150 000 euros en partie variable.
- (8) En 2023, Marie Bolloré a perçu une rémunération allouée au titre de ses mandats d'administrateur auprès de Bolloré SE et des sociétés contrôlées par Bolloré SE, dont 33 700 euros versés par Bolloré SE.
- (9) En 2023, Céline Merle-Béral a perçu une rémunération allouée au titre de ses mandats d'administrateur auprès des sociétés contrôlées.
- (10) En sa qualité d'administrateur représentant les salariés, les rémunérations ne sont pas déclarées ; le mandat d'administrateur représentant les salariés, de Nicolas Alteirac, a pris fin le 22 novembre 2023.
- (11) En sa qualité d'administrateur représentant les salariés, les rémunérations ne sont pas déclarées ; le mandat d'administrateur représentant les salariés, de David Macmillan, a pris fin le 22 novembre 2023.
- (12) En sa qualité d'administrateur représentant les salariés, les rémunérations ne sont pas déclarées ; Gildas Hémerly a été élu administrateur représentant les salariés par le Comité de Groupe du 12 octobre 2023, à effet du 23 novembre 2023.
- (13) En sa qualité d'administrateur représentant les salariés, les rémunérations ne sont pas déclarées ; Jean-Christophe Mandelli a été désigné par le Comité commun des sociétés européennes du 13 septembre 2023, administrateur représentant les salariés, à effet du 23 novembre 2023.
- (14) Cooptation en qualité d'administrateur par le Conseil d'administration du 30 juillet 2021.

2.3.3. ACTIONS DE PERFORMANCE ATTRIBUÉES DURANT L'EXERCICE À CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

Nom du mandataire social	N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Valorisation des actions selon la méthode retenue pour les comptes consolidés (en euros)	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
Cyrille Bolloré	Plan Bolloré 14 mars 2023	138 000	674 820	14 mars 2026	14 mars 2026	<p>Le résultat opérationnel ajusté (EBITA) cumulé sur les années 2023 à 2025 incluses de 1,8 milliard d'euros à périmètre constant est fixé comme seuil à atteindre afin de permettre l'acquisition de la totalité des actions attribuées.</p> <p>Au cas où le résultat opérationnel cumulé sur la période serait inférieur à 1,8 milliard d'euros à périmètre constant, les acquisitions définitives de titres se feront par tranches réduites d'un cinquième par séquence de 100 millions d'euros en dessous du seuil de 1,8 milliard d'euros de résultat opérationnel. Si le résultat opérationnel sur la période de référence n'atteint pas à périmètre constant le seuil de 1,4 milliard d'euros, aucun titre ne pourra être acquis.</p> <p>L'acquisition des actions de performance sera soumise à l'atteinte, au sein du Comex, d'un taux de féminisation défini ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le maintien du taux de féminisation à 50 % donnera droit à 100 % du nombre d'actions lié à cette condition ; • un taux de féminisation compris entre 49 % et 41 % inclus donnera droit à 80 % du nombre d'actions lié à cette condition ; • un taux de féminisation compris entre 40 % et 33 % inclus donnera droit à 50 % du nombre d'actions lié à cette condition. <p>En dessous de ce seuil, aucune des actions de performance liées à ce critère ne sera acquise.</p> <p>L'attribution définitive des actions de performance sera soumise à un taux de suivi des formations Compliance des salariés de Bolloré et des sociétés du Groupe tel que défini ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un taux de formation couvrant 90 % des collaborateurs du périmètre susvisé donnera droit à 100 % du nombre d'actions lié à cette condition ; • un taux de formation entre 89 % et 85 % inclus des collaborateurs du périmètre susvisé donnera droit à 80 % du nombre d'actions lié à cette condition ; • un taux de formation entre 84 % et 80 % inclus des collaborateurs du périmètre susvisé donnera droit à 50 % du nombre d'actions lié à cette condition. <p>En dessous de ce seuil, aucune des actions de performance liées à ce critère ne sera acquise.</p> <p>Ces trois critères pèsent respectivement pour 80 %, 10 % et 10 % dans la détermination du nombre des actions de performance pouvant être acquises au terme de la période d'acquisition de trois ans.</p>
TOTAL		138 000	674 820			

Juste valeur de l'action fixée à **4,89 euros** ⁽¹⁾

(1) Valorisation correspondant à la juste valeur de l'action à la date d'attribution en application du Code Afep-Medef.

2.3.4. ACTIONS GRATUITES ATTRIBUÉES DURANT L'EXERCICE AUX MANDATAIRES SOCIAUX NON DIRIGEANTS

Nom du mandataire social	N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Valorisation des actions selon la méthode retenue pour les comptes consolidés (en euros)	Date d'acquisition	Date de disponibilité
Yannick Bolloré	Plan Bolloré 14 mars 2023	68 000	332 520	14 mars 2026	14 mars 2026
Marie Bolloré	Plan Bolloré 14 mars 2023	30 000	146 700	14 mars 2026	14 mars 2026
Cédric de Bailliencourt	Plan Bolloré 14 mars 2023	120 000	586 800	14 mars 2026	14 mars 2026
Sébastien Bolloré	Plan Bolloré 14 mars 2023	30 000	146 700	14 mars 2026	14 mars 2026
Juste valeur de l'action fixée à 4,89 euros					
TOTAL		248 000	1 212 720		

2.3.5. ACTIONS DE PERFORMANCE DEVENUES DISPONIBLES DURANT L'EXERCICE POUR CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

Nom du mandataire social	N° et date du plan	Nombre d'actions acquises définitivement durant l'exercice	Conditions d'acquisition
Cyrille Bolloré	Plan Bolloré 12 mars 2020	138 000	Le résultat opérationnel cumulé sur les années 2020 à 2022 incluses de 2,5 milliards d'euros à périmètre constant est fixé comme seuil à atteindre afin de permettre l'acquisition de la totalité des actions attribuées. Au cas où le résultat opérationnel cumulé sur la période serait inférieur à 2,5 milliards d'euros à périmètre constant, les acquisitions définitives de titres se feront par tranches réduites d'un cinquième par séquence de 100 millions d'euros en dessous du seuil de 2,5 milliards d'euros de résultat opérationnel. Si le résultat opérationnel sur la période de référence n'atteint pas à périmètre constant le seuil de 2,1 milliards d'euros, aucun titre ne pourra être acquis.
TOTAL		138 000	

2.3.6. ACTIONS GRATUITES DEVENUES DISPONIBLES DURANT L'EXERCICE POUR LES MANDATAIRES SOCIAUX NON DIRIGEANTS

Nom du mandataire social	N° et date du plan	Nombre d'actions acquises définitivement durant l'exercice	Conditions d'acquisition
Marie Bolloré	Plan Bolloré 12 mars 2020	30 000	Conditions de présence
Yannick Bolloré	Plan Bolloré 12 mars 2020	68 000	Conditions de présence
Cédric de Bailliencourt	Plan Bolloré 12 mars 2020	57 000	Conditions de présence
TOTAL		155 000	

2.3.7. HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS D' ACTIONS GRATUITES

Exercice 2023	Bolloré 2019			Bolloré 2022		
Date d'Assemblée	29 mai 2019	29 mai 2019	29 mai 2019	25 mai 2022	25 mai 2022	25 mai 2022
Date du Conseil d'administration	12 mars 2020	4 mars 2021	10 mars 2022	25 mai 2022	14 mars 2023	28 juillet 2023
Nombre total d'actions pouvant être attribuées	765 000	2 563 500	606 000	3 652 500	631 000	80 000
Nombre total d'actions gratuites attribuées à des mandataires sociaux	155 000	188 000	188 000	0	248 000	0
– Cédric de Baillencourt	57 000	60 000	60 000	0	120 000	0
– Yannick Bolloré	68 000	68 000	68 000	0	68 000	0
– Sébastien Bolloré	0	30 000	30 000	0	30 000	0
– Marie Bolloré	30 000	30 000	30 000	0	30 000	0
– Cyrille Bolloré ⁽¹⁾	138 000	138 000	138 000	1 500 000	138 000	0
Date d'attribution des actions	12 mars 2020	4 mars 2021	10 mars 2022	25 mai 2022	14 mars 2023	28 juillet 2023
Date d'acquisition des actions	15 mars 2023	15 mars 2024	10 mars 2025	25 mai 2025	14 mars 2026	28 juillet 2026
Date de fin de période de conservation	15 mars 2023	15 mars 2024	10 mars 2025	25 mai 2025	14 mars 2026	28 juillet 2026
Prix de souscription (en euros)	2,32	3,88	4,22	4,72	4,89	5,78
Modalités d'exercice	immédiate	immédiate	immédiate	immédiate	immédiate	immédiate
Nombre d'actions gratuites attribuées	765 000	2 563 500	606 000	3 652 500	631 000	80 000
Nombre d'actions gratuites annulées	0	50 000	0	20 000	0	0
Nombre d'actions gratuites acquises	765 000	20 000	0	0	0	0
Nombre d'actions gratuites restantes au 31 décembre 2023	0	2 493 500	606 000	3 632 500	631 000	80 000

(1) Les actions comptabilisées pour Cyrille Bolloré renvoient aux actions de performance telles que définies dans le tableau 2.3.8.

2.3.8. HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS D' ACTIONS DE PERFORMANCE

Exercice 2023	Bolloré 2019			Bolloré 2022	
Date d'Assemblée	29 mai 2019	29 mai 2019	29 mai 2019	25 mai 2022	25 mai 2022
Date du Conseil d'administration	12 mars 2020	4 mars 2021	10 mars 2022	25 mai 2022	14 mars 2023
Nombre total d'actions pouvant être attribuées	138 000	138 000	138 000	1 500 000	138 000
Nombre total d'actions de performance attribuées à des mandataires sociaux	138 000	138 000	138 000	1 500 000	138 000
– Cyrille Bolloré	138 000	138 000	138 000	1 500 000	138 000
Date d'attribution	12 mars 2020	4 mars 2021	10 mars 2022	25 mai 2022	14 mars 2023
Date d'acquisition	15 mars 2023	15 mars 2024	10 mars 2025	25 mai 2025	14 mars 2026
Date de fin de période de conservation	15 mars 2023	15 mars 2024	10 mars 2025	25 mai 2025	14 mars 2026
Prix de souscription (en euros)	2,32	3,88	4,22	4,72	4,89
Conditions de performance	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Modalités d'exercice	immédiate	immédiate	immédiate	immédiate	immédiate
Nombre d'actions de performance attribuées	138 000	138 000	138 000	1 500 000	138 000
Nombre d'actions de performance annulées	0	0	0	0	0
Nombre d'actions de performance acquises	138 000	0	0	0	0
Nombre d'actions de performance restantes au 31 décembre 2023	0	138 000	138 000	1 500 000	138 000

(1) Les conditions de performance sont détaillées dans le tableau « 2.3.5. Actions de performance devenues disponibles durant l'exercice pour chaque dirigeant mandataire social ».

(2) Le résultat opérationnel cumulé sur les années 2021 à 2023 incluses de 2,5 milliards d'euros à périmètre constant est fixé comme seuil à atteindre afin de permettre l'acquisition de la totalité des actions attribuées.

Au cas où le résultat opérationnel cumulé sur la période serait inférieur à 2,5 milliards d'euros à périmètre constant, les acquisitions définitives de titres se feront par tranches réduites d'un cinquième par séquence de 100 millions d'euros en dessous du seuil de 2,5 milliards d'euros de résultat opérationnel, aucun titre ne pouvant être acquis si le résultat opérationnel sur la période de référence n'atteint pas à périmètre constant le seuil de 2,1 milliards d'euros.

(3) Le résultat opérationnel cumulé sur les années 2022 à 2024 incluses de 2,5 milliards d'euros à périmètre constant est fixé comme seuil à atteindre afin de permettre l'acquisition de la totalité des actions attribuées.

Au cas où le résultat opérationnel cumulé sur la période serait inférieur à 2,5 milliards d'euros à périmètre constant, les acquisitions définitives de titres se feront par tranches réduites d'un cinquième par séquence de 100 millions d'euros en dessous du seuil de 2,5 milliards d'euros de résultat opérationnel. Si le résultat opérationnel sur la période de référence n'atteint pas à périmètre constant le seuil de 2,1 milliards d'euros, aucun titre ne pourra être acquis.

(4) L'acquisition des actions de performance sera conditionnée à la réalisation de la cession au groupe MSC de la totalité du capital de la société Bolloré Africa Logistics. La condition de performance sur le résultat opérationnel est identique au plan du 10 mars 2022.

(5) Les conditions de performance sont détaillées dans le tableau « 2.3.3. Actions de performance attribuées durant l'exercice à chaque dirigeant mandataire social ».

2.3.9. ACTIONS GRATUITES CONSENTIES AUX DIX PREMIERS SALARIÉS NON MANDATAIRES SOCIAUX ET DEVENUES DISPONIBLES POUR CES DERNIERS

	Nombre total d'actions gratuites	Prix moyen pondéré	Plan Bollore 2023
Actions gratuites attribuées, durant l'exercice, par l'émetteur et toute société comprise dans le périmètre d'attribution, aux dix salariés de l'émetteur, dont le nombre d'actions ainsi consenties est le plus élevé (information globale).	Attribuées : 463 000	NA	463 000
Plan Bollore 2020			
Actions gratuites attribuées par l'émetteur et les sociétés visées précédemment, devenues disponibles durant l'exercice, pour les dix salariés de l'émetteur, dont le nombre d'actions ainsi devenues disponibles est le plus élevé (information globale).	Acquises : 265 000	NA	265 000

NA : non applicable

2.3.10. ACTIONS DE PERFORMANCE CONSENTIES AUX DIX PREMIERS SALARIÉS NON MANDATAIRES SOCIAUX ET DEVENUES DISPONIBLES POUR CES DERNIERS

	Nombre total d'actions de performance	Prix moyen pondéré	Plan Bollore 2023
Actions attribuées, durant l'exercice, par l'émetteur et toute société comprise dans le périmètre d'attribution, aux dix salariés de l'émetteur, dont le nombre d'actions ainsi consenties est le plus élevé (information globale).	Attribuées : 0	NA	0
Plan Bollore 2020			
Actions attribuées par l'émetteur et les sociétés visées précédemment, devenues disponibles durant l'exercice, par les dix salariés de l'émetteur, dont le nombre d'actions ainsi devenues disponibles est le plus élevé (information globale).	Acquises : 0	NA	0

NA : non applicable

2.3.11. CONTRAT DE TRAVAIL, RETRAITES SPÉCIFIQUES, INDEMNITÉS DE DÉPART ET CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

	Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Exercice 2023								
Cyrille Bollore Président-directeur général Date de début de mandat : 14 mars 2019 Date de fin de mandat : AG 2025 (statuant sur les comptes 2024)								

2.4. Ratio d'équité

2.4.1. RATIOS DE RÉMUNÉRATION – ÉVOLUTION ANNUELLE DES RÉMUNÉRATIONS, DES PERFORMANCES ET DES RATIOS

Les informations ci-après sont communiquées en application des dispositions de l'article L. 22-10-9 alinéas 6 et 7 du Code du commerce. Les lignes directrices sur les multiples de rémunération publiées par l'Afep-Medef en février 2021 ont été prises en compte lors de la définition de la méthode de calcul des ratios.

En application des dispositions de l'article L. 22-10-9 alinéas 6 et 7 du Code du commerce, les ratios seront également présentés sur le périmètre de la société. Le tableau ci-après présente les ratios entre le niveau de rémunération du Président-directeur général et les rémunérations moyenne et médiane des salariés ainsi que leur évolution annuelle et celle des performances de la société au cours des cinq exercices les plus récents.

TABLEAU DES RATIOS AU TITRE DU I. 6° ET 7° DE L'ARTICLE L. 22-10-9 DU CODE DE COMMERCE

	Exercice 2019	Exercice 2020	Exercice 2021	Exercice 2022	Exercice 2023
Rémunération du Président-directeur général	3 162 706	3 504 207	4 321 926	12 465 826	5 732 787
<i>Évolution de la rémunération du Président-directeur général</i>	- 18,9 %	10,8 %	23,3 %	188,4 %	- 54,0 %
Ratios calculés sur la base des salariés de Bolloré SE					
Rémunération moyenne des salariés	83 104	79 056	76 712	77 156	87 888
<i>Évolution de la rémunération moyenne des salariés</i>	3,6 %	- 4,9 %	- 3,0 %	0,6 %	13,9 %
Rémunération médiane des salariés	42 522	43 110	43 528	44 087	47 678
<i>Évolution de la rémunération médiane des salariés</i>	3,5 %	1,4 %	1,0 %	1,3 %	8,1 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	38,1	44,3	56,3	161,6	65,2
<i>Évolution du ratio par rapport à l'exercice précédent</i>	- 21,7 %	16,5 %	27,1 %	186,8 %	- 59,6 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	74,38	81,29	99,29	282,76	120,24
<i>Évolution du ratio par rapport à l'exercice précédent</i>	- 21,7 %	9,3 %	22,2 %	184,8 %	- 57,5 %
Performance de l'entreprise					
Résultat opérationnel (en milliers d'euros)	1 259 228	1 649 892	939 150 ⁽³⁾	1 230 556 ⁽⁵⁾	767 954 ⁽⁷⁾
<i>Évolution par rapport à l'exercice précédent</i>	- 3,2 %	31,0 %	- 43,1 % ⁽³⁾	31,0 % ⁽⁵⁾	- 37,6 %
EBITA ⁽²⁾ (en milliers d'euros)	1 634 032	2 043 000	1 338 875 ⁽⁴⁾	1 501 724 ⁽⁶⁾	994 438 ⁽⁸⁾
<i>Évolution par rapport à l'exercice précédent</i>	0,2 %	25,0 %	- 34,5 % ⁽⁴⁾	12,2 % ⁽⁶⁾	- 33,8 %

	Exercice 2019	Exercice 2020	Exercice 2021	Exercice 2022	Exercice 2023
Rémunération du Président-directeur général	3 162 706	3 504 207	4 321 926	12 465 826	5 732 787
<i>Évolution de la rémunération du Président-directeur général</i>	- 18,9 %	10,8 %	23,3 %	188,4 %	- 54,0 %
Ratios calculés sur la base des salariés de l'ensemble des entités françaises du Groupe Bolloré SE ⁽¹⁾					
Rémunération moyenne des salariés	52 288	52 410	53 682	54 719	58 593
<i>Évolution de la rémunération moyenne des salariés</i>	4,7 %	0,2 %	2,4 %	1,9 %	7,1 %
Rémunération médiane des salariés	38 664	39 336	40 135	41 278	45 334
<i>Évolution de la rémunération médiane des salariés</i>	2,1 %	1,7 %	2,0 %	2,8 %	9,8 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	60,5	66,9	80,5	227,8	97,8
<i>Évolution du ratio par rapport à l'exercice précédent</i>	- 22,5 %	10,5 %	20,4 %	183,0 %	- 57,1 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	81,80	89,08	107,68	302,00	126,46
<i>Évolution du ratio par rapport à l'exercice précédent</i>	- 20,6 %	8,9 %	20,9 %	180,4 %	- 58,1 %
Performance de l'entreprise					
Résultat opérationnel (en milliers d'euros)	1 259 228	1 649 892	939 150 ⁽³⁾	1 230 556 ⁽⁵⁾	767 954 ⁽⁷⁾
<i>Évolution par rapport à l'exercice précédent</i>	- 3,2 %	31,0 %	- 43,1 % ⁽³⁾	31,0 % ⁽⁵⁾	- 37,6 %
EBITA ⁽²⁾ (en milliers d'euros)	1 634 032	2 043 000	1 338 875 ⁽⁴⁾	1 501 724 ⁽⁶⁾	994 438 ⁽⁸⁾
<i>Évolution par rapport à l'exercice précédent</i>	0,2 %	25,0 %	- 34,5 % ⁽⁴⁾	12,2 % ⁽⁶⁾	- 33,8 %

(1) Société Bolloré SE.

(2) Voir glossaire.

(3) Le résultat opérationnel 2020 correspond à ce qui a été publié dans le document d'enregistrement universel 2020. Parallèlement, du fait de la cession d'Universal Music Group en 2021, sa performance ne figure plus dans le résultat opérationnel publié à compter de 2021. Le résultat opérationnel 2020 retraité hors Universal Music Group s'établit à 570 192 euros, soit une progression à périmètre équivalent de + 65 %.

(4) L'EBITA 2020 correspond à ce qui a été publié dans le document d'enregistrement universel 2020. Parallèlement, du fait de la cession d'Universal Music Group en 2021, sa performance ne figure plus dans l'EBITA publié à compter de 2021. L'EBITA 2020 retraité hors Universal Music Group s'établit à 714 096 euros soit une progression à périmètre équivalent de + 87 %.

(5) Le résultat opérationnel 2021 correspond à ce qui a été publié dans le document d'enregistrement universel 2021. Parallèlement, du fait de la cession de Bolloré Africa Logistics en 2022, sa performance ne figure plus dans le résultat opérationnel publié à compter de 2022. Le résultat opérationnel 2021 retraité hors Bolloré Africa Logistics s'établit à 447 458 euros, soit une progression à périmètre équivalent de + 175 %.

(6) L'EBITA 2021 correspond à ce qui a été publié dans le document d'enregistrement universel 2021. Parallèlement, du fait de la cession Bolloré Africa Logistics en 2022, sa performance ne figure plus dans l'EBITA publié à compter de 2022. L'EBITA 2021 retraité hors Bolloré Africa Logistics s'établit à 843 383 euros, soit une progression à périmètre équivalent de + 78 %.

(7) Le résultat opérationnel 2022 correspond à ce qui a été publié dans le document d'enregistrement universel 2022. Parallèlement, du fait de la cession de Bolloré Logistics en 2023, sa performance ne figure plus dans le résultat opérationnel publié à compter de 2023. Le résultat opérationnel 2022 retraité hors Bolloré Logistics s'établit à 816 238 soit une évolution à périmètre équivalent de - 6 %.

(8) L'EBITA 2022 correspond à ce qui a été publié dans le document d'enregistrement universel 2022. Parallèlement, du fait de la cession de Bolloré Logistics en 2023, sa performance ne figure plus dans l'EBITA publié à compter de 2023. L'EBITA 2022 retraité hors Bolloré Logistics s'établit à 1 087 406 soit une évolution à périmètre équivalent de - 9 %.

La rémunération prise en compte pour le calcul de la moyenne et de la médiane des salariés est la rémunération totale en équivalent temps plein des salariés continûment présents pendant au moins deux années civiles au 31 décembre de chaque exercice pour lequel le ratio est calculé. La rémunération calculée au titre de l'exercice N se compose des éléments fixes au titre de l'exercice N et des éléments de rémunération variable au titre de l'exercice N-1 versés au cours de l'exercice N, les actions gratuites attribuées au cours de l'exercice N, les primes de participation et d'intéressement ainsi que les avantages en nature versés au cours de l'année N.

Les actions gratuites attribuées au cours d'un exercice donné sont valorisées à la date de leur attribution conformément aux normes IFRS.

La rémunération totale des dirigeants mandataires sociaux est composée des éléments fixes, variables, des plans de rémunération à long terme, des rémunérations pour les mandats d'administrateur ainsi que des avantages en nature versés.

La fonction de Président-directeur général a été exercée par Vincent Bolloré au cours d'une partie de l'exercice 2019, Cyrille Bolloré lui ayant succédé dans l'exercice de cette fonction le 14 mars 2019.

Pour l'exercice 2019, la rémunération du Président-directeur général correspond à la rémunération totale de Cyrille Bolloré reconstituée en équivalent temps plein annuel sur la base des éléments de rémunération perçus du 1^{er} avril au 31 décembre 2019.

Pour les exercices 2020, 2021, 2022 et 2023, la rémunération du Président-directeur général correspond à la rémunération totale perçue par Cyrille Bolloré pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

La performance de la société est mesurée au travers des indicateurs consolidés du Groupe Bolloré SE : le résultat opérationnel et l'EBITA.