

## **POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX NON-EXÉCUTIFS APPROUVÉES PAR LES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES DU 30 JUIN 2021**

Conformément aux dispositions des articles R. 22-10-14 IV et R. 22-10-40 V du Code de commerce, figurent ci-après les politiques de rémunération des mandataires sociaux non-exécutifs ayant recueilli l'accord unanime des associés commandités et l'approbation de l'Assemblée Générale mixte ordinaire annuelle et extraordinaire des actionnaires commanditaires en date du 30 juin 2021 (l'« Assemblée Générale »).

La transformation de la société Lagardère SCA (la « Société ») en société anonyme à conseil d'administration approuvée lors de cette même Assemblée Générale et les modifications corrélatives de sa structure de gouvernance conduisent à distinguer, pour l'exercice 2021 :

- (i)** la politique de rémunération applicable, durant le premier semestre 2021, aux membres du Conseil de Surveillance de la Société, sous sa forme de société en commandite par actions ; et,
- (ii)** la politique de rémunération applicable, durant le second semestre 2021, soit à l'issue de la transformation de la Société en société anonyme à conseil d'administration, aux membres du Conseil d'Administration.

Il est rappelé que le montant global annuel de la rémunération des membres du Conseil d'Administration approuvé par l'Assemblée Générale à hauteur de 99,76 % dans le cadre de la 29<sup>e</sup> résolution, et s'élevant à 700 000 euros, est identique à celui qui s'appliquait jusqu'alors aux membres du Conseil de Surveillance de la Société. Pour 2021, ce montant global annuel sera proratisé pour la période durant laquelle l'un et l'autre des deux organes susvisés auront exercé leurs missions.

## I. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE (AVANT TRANSFORMATION DE LA SOCIÉTÉ)

La politique de rémunération des membres du Conseil de Surveillance de la Société a été approuvée par l'Assemblée Générale dans le cadre de la quatorzième résolution, qui a recueilli un taux d'approbation de 99,78 %.

Conformément aux dispositions légales, la politique de rémunération des membres du Conseil de Surveillance a été établie par le Conseil de Surveillance lors de sa réunion du 28 février 2020, sur la base des propositions formulées par le Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE lors de sa réunion du 25 février 2020. Le Conseil de Surveillance a décidé, lors de sa réunion du 26 avril 2021, sur proposition du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE réuni le 30 mars 2021, de reconduire cette politique pour l'exercice 2021.

Les éléments de rémunération des membres du Conseil de Surveillance pour 2021 sont déterminés, attribués, ou pris dans ce cadre.

La procédure suivie sera identique pour toute révision de la politique de rémunération.

Il est alloué au Conseil de Surveillance une rémunération fixe annuelle (anciennement « jetons de présence ») dont le montant est déterminé par l'Assemblée Générale des actionnaires.

Depuis une résolution de l'Assemblée Générale mixte des actionnaires du 10 mai 2011 adoptée à 98,25 % des voix, ce montant global de rémunération annuelle s'élève à 700 000 euros.

Les critères de répartition de cette rémunération sont les suivants. Ces règles s'appliquent à tous les membres du Conseil de Surveillance, y compris les membres représentant les salariés du Groupe :

- ▶ chaque membre du Conseil de Surveillance a droit à une part de base ;
- ▶ chaque membre du Comité d'Audit a droit à 2 parts supplémentaires ;
- ▶ chaque membre du Comité Stratégique a droit à 1,5 part supplémentaire ;
- ▶ chaque membre du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE a droit à 1,5 part supplémentaire ;
- ▶ les Présidences tant du Conseil que des Comités donnent droit à une part supplémentaire.

La valeur de la part de base est égale au quotient du montant global divisé par le nombre de parts.

Par ailleurs, 60 % de cette rémunération est versée en fonction de l'assiduité personnelle de chaque membre aux réunions du Conseil de Surveillance et des Comités dont il est le cas échéant membre.

Le règlement de la rémunération est effectué par Lagardère SCA, sur une base annuelle en début d'année pour la rémunération due au titre de l'exercice écoulé.

Conformément aux recommandations du Code Afep-Medef, les membres du Conseil de Surveillance, en ce inclus son Président, ne bénéficient d'aucun autre élément de rémunération variable, d'attribution d'options d'actions ou d'actions de performance, ni d'aucun autre avantage.

Toutefois, conformément aux dispositions légales applicables, les membres du Conseil de Surveillance représentant les salariés du Groupe sont titulaires d'un contrat de travail avec la Société ou l'une de ses filiales et, à ce titre, perçoivent une rémunération correspondant à la fonction qu'ils occupent (salaire et, le cas échéant, intéressement, participation, rémunération variable et/ou actions gratuites).

Les éléments de rémunération des membres du Conseil de Surveillance sont régulièrement analysés afin, d'une part, de les comparer aux pratiques des autres émetteurs ou pairs du secteur sur la base notamment d'études publiques ou privées et, d'autre part, de vérifier leur alignement avec les dernières évolutions des meilleures pratiques de gouvernance (Recommandations du Code Afep-Medef, Rapports AMF et HCGE, etc.).

La politique ainsi mise en œuvre, qui se traduit par une rémunération dont le montant global, fixé par les actionnaires en Assemblée Générale, n'a pas évolué depuis 2011 et prend en compte la présence effective des membres aux réunions des Conseil et Comités pour la détermination d'une part variable prépondérante, permet d'aboutir à une rémunération mesurée, équilibrée et équitable qui respecte parfaitement l'intérêt social et contribue à la pérennité de la Société.

Conformément au deuxième alinéa de l'article L. 22-10-76 III. du Code de commerce, le Conseil de Surveillance pourrait décider de déroger à l'application de la politique de rémunération en modifiant les critères de répartition de la rémunération globale ou en attribuant une rémunération supplémentaire à un ou plusieurs membres en contrepartie de la réalisation de missions spécifiques ponctuelles. Une telle dérogation temporaire serait rendue publique et motivée, en particulier au regard de l'intérêt social du Groupe et de sa pérennité.

## **II. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (APRÈS TRANSFORMATION DE LA SOCIÉTÉ)**

La politique de rémunération des membres du Conseil d'Administration de la Société a été approuvée par l'Assemblée Générale dans le cadre de la vingt-huitième résolution, qui a recueilli un taux d'approbation de 99,76 %.

Conformément aux articles L. 225-45, L. 22-10-8 et L. 22-10-14 du Code de commerce, il est alloué au Conseil d'Administration une rémunération fixe annuelle (anciennement « jetons de présence ») dont le montant est déterminé par l'Assemblée Générale des actionnaires. Le Conseil d'Administration fixe ensuite, dans la limite déterminée par l'Assemblée Générale, le montant de la rémunération à verser aux Administrateurs au titre de leur participation aux séances du Conseil d'Administration.

Sous réserve de la transformation de la Société en société anonyme à conseil d'administration, il vous est proposé de fixer à 700 000 euros le montant global annuel de l'enveloppe allouée aux membres du Conseil d'Administration pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 (proratisé pour la période postérieure à la transformation) et pour les exercices suivants jusqu'à nouvelle décision de l'Assemblée Générale.

Les critères de répartition de cette rémunération sont les suivants. Ces règles s'appliquent à tous les membres du Conseil d'Administration, y compris les membres représentant les salariés du Groupe :

- ▶ chaque membre du Conseil d'Administration a droit à une part de base ;
- ▶ chaque membre du Comité d'Audit a droit à 2 parts supplémentaires ;
- ▶ chaque membre du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE a droit à 1,5 part supplémentaire ;
- ▶ les Présidences tant du Conseil que des Comités donnent droit à une part supplémentaire ;
- ▶ le Conseil d'Administration peut décider de reverser une partie de la rémunération que l'Assemblée Générale ordinaire des actionnaires a allouée aux membres du Conseil d'Administration au censeur.

La valeur de la part de base est égale au quotient du montant global divisé par le nombre de parts.

Par ailleurs, 60 % de cette rémunération est versée en fonction de l'assiduité personnelle de chaque membre aux réunions du Conseil d'Administration et des Comités dont il est le cas échéant membre.

Le règlement de la rémunération est effectué par Lagardère SA, sur une base annuelle en début d'année pour la rémunération due au titre de l'exercice écoulé.

Conformément aux recommandations du Code Afep-Medef, les membres du Conseil d'Administration ne bénéficient d'aucun autre élément de rémunération variable, d'attribution d'options d'actions ou d'actions de performance, ni d'aucun autre avantage au titre de leurs fonctions de membres du Conseil d'Administration.

Toutefois, conformément aux dispositions légales applicables, les membres du Conseil d'Administration représentant les salariés du Groupe sont titulaires d'un contrat de travail avec la Société ou l'une de ses filiales et, à ce titre, perçoivent une rémunération correspondant à la fonction qu'ils occupent (salaire et, le cas échéant, intéressement, participation, rémunération variable et/ou actions gratuites).

Les éléments de rémunération des membres du Conseil d'Administration sont régulièrement analysés afin, d'une part, de les comparer aux pratiques des autres émetteurs ou pairs du secteur sur la base notamment d'études publiques ou privées et, d'autre part, de vérifier leur alignement avec les dernières évolutions des meilleures pratiques de gouvernance (Recommandations du Code Afep-Medef, Rapports AMF et HCGE, etc.).

La politique ainsi mise en œuvre qui se traduit par une rémunération dont le montant global, fixé par les actionnaires en Assemblée Générale, n'a pas évolué depuis 2011 et prend en compte la présence effective des membres aux réunions des Conseil et Comités pour la détermination d'une part variable prépondérante, permet d'aboutir à une rémunération mesurée, équilibrée et équitable qui respecte parfaitement l'intérêt social et contribue à la pérennité de la Société.

Conformément au deuxième alinéa de l'article L. 22-10-8 III. du Code de commerce, le Conseil d'Administration pourrait décider de déroger à l'application de la politique de rémunération en modifiant les critères de répartition de la rémunération globale ou en attribuant une rémunération supplémentaire à un ou plusieurs membres en contrepartie de la réalisation de missions spécifiques ponctuelles. Une telle dérogation temporaire serait rendue publique et motivée, en particulier au regard de l'intérêt social du Groupe et de sa pérennité.