

Compagnie de l'Odet
Société européenne au capital de 105 375 840 euros
Siège social : Odet, 29500 ERGUE-GABERIC
056 801 046 RCS QUIMPER

En application des dispositions de l'article R. 22-10-14 IV du Code de commerce, nous vous communiquons, i) la politique de rémunération des mandataires sociaux soumise à l'Assemblée générale mixte du 25 mai 2022, et ii) le résultat du vote de l'Assemblée sur les résolutions correspondantes qui lui ont été présentées.

EXTRAIT DU RAPPORT DU CONSEIL SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE (pages 173 à 176 du Rapport annuel)

... / ...

2 Rémunérations et avantages

2.1 Présentation de la politique de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2022, 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 28 mai 2020 à un montant de cinq cent mille euros (500 000 euros).

Le montant brut (avant impôt et prélèvement à la source) versé aux administrateurs au titre de l'exercice 2021 s'est élevé à 463 000 euros.

Le Conseil d'administration en séance du 10 mars 2022 a, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, décidé de reconduire 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 2022 et des exercices suivants jusqu'à nouvelle décision du Conseil, cette part a été fixée à 15 300 euros par exercice ;

- Et, une part liée à la participation effective de l'administrateur aux réunions du Conseil.

Au titre de l'exercice 2022 et des exercices suivants jusqu'à nouvelle décision du Conseil, cette part a été fixée à 3 825 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 2022 et des exercices suivants jusqu'à nouvelle décision du Conseil, le plafond est fixé à 30 600 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. 225-4 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 ou titulaire d'un contrat de travail avec la société pourront bénéficier, le cas échéant, d'une attribution d'actions gratuites dans les conditions prévues à l'article L. 225-197-1 du Code de commerce ou d'options de souscription ou d'achat d'actions, conformément aux articles L. 277-177 et suivants du Code de commerce.

2.1.2. EN CE QUI CONCERNE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Compte tenu des nouveaux développements au sein de la société, le Conseil d'administration du 10 mars 2022, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a décidé d'instaurer une politique de rémunération comprenant une composante variable de nature à favoriser la mise en œuvre des orientations stratégiques et la création de valeur à long terme conforme aux intérêts de l'ensemble des parties prenantes.

Par ailleurs, compte tenu de la nomination de Sébastien Bolloré en qualité de Directeur général délégué à compter du 30 juin 2022, le Conseil d'administration a décidé d'aligner les structures de rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs et, de ce fait, de prononcer la résiliation de la convention de prestations de Présidence conclue avec Bolloré Participations SE, à effet du 29 juin 2022.

2.1.3. EN CE QUI CONCERNE LA RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

La rémunération du Président-directeur général se compose des éléments décrits ci-après :

UNE RÉMUNÉRATION FIXE

L'activité de Vincent Bolloré dans Compagnie de l'Odet est actuellement rémunérée dans le cadre d'une convention de prestations de Présidence conclue avec Bolloré Participations SE.

Le Conseil, en séance du 20 décembre 2021, a autorisé la conclusion d'un avenant à la convention de prestations de Présidence portant la facturation de Bolloré Participations SE à la somme annuelle de 927 352 euros à compter du 1^{er} janvier 2022.

Le Conseil d'administration du 10 mars 2022 a décidé que la rémunération fixe versée à Vincent Bolloré à compter du 30 juin 2022, s'élèvera à un montant annuel de 800 000 euros brut pour l'exercice en cours et pour les exercices ultérieurs, jusqu'à nouvelle délibération du Conseil, la résiliation de la convention de prestations de Présidence prenant effet le 29 juin 2022.

Le Conseil d'administration a confirmé que la rémunération fixe a été déterminée sur la base des responsabilités et missions attachées au mandat social et que les frais de représentation, de déplacement, de réception et de sécurité liés à l'exécution de ses fonctions pourront être remboursés sur justificatifs ou être pris en charge directement sur factures.

UNE RÉMUNÉRATION VARIABLE

Le Conseil d'administration du 10 mars 2022 a décidé que la rémunération variable annuelle reposera sur des critères quantifiables et qualitatifs.

La rémunération variable annuelle du Président-directeur général pourra représenter 100 % de la composante fixe si les objectifs sont atteints à cent pour cent.

La rémunération variable annuelle repose sur l'atteinte d'objectifs quantifiables d'une part et d'objectifs qualitatifs d'autre part. Ces deux objectifs fixés en début de chaque période considérée sont communiqués au Président-directeur général et pèsent pour respectivement deux tiers et un tiers dans la détermination de la rémunération variable.

EN CE QUI CONCERNE LES CRITÈRES DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE (PART QUANTIFIABLE)

Les critères quantifiables de nature financière portent i) sur la valeur du portefeuille de Compagnie de l'Odet, au regard tant de sa performance en propre, qu'à celle induite par l'évolution de l'indice SBF 120 et ii) sur le résultat net consolidé part du Groupe récurrent, chacun de ces critères comptant pour un tiers de la rémunération variable « cible ».

EN CE QUI CONCERNE LES CRITÈRES DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE (PART QUALITATIVE)

Les critères qualitatifs relèvent de la mise en œuvre de la politique de responsabilité sociétale de la société, en particulier par la gestion et le suivi des politiques de solidarité et des initiatives caritatives déployées dans le Groupe. Ces critères extra-financiers représentent un tiers de la rémunération variable « cible ».

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 Président-directeur général sont identiques à celles retenues pour les administrateurs.

AUTRES AVANTAGES OU RÉMUNÉRATIONS

Dans le cadre de l'exercice de sa fonction, le dirigeant mandataire social dispose d'une voiture de fonction. Les frais d'assurance, de maintenance et de carburant sont pris en charge par la société.

RÉMUNÉRATION À LONG TERME

OBJECTIFS DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION À LONG TERME

En séance du 4 mars 2021, le Conseil d'administration avait décidé, compte tenu des orientations stratégiques et organisationnelles, de renforcer la politique de rémunération au sein de la société pour intégrer des dispositifs de rémunération à long terme permettant l'implication et la fidélisation des managers. Ce mécanisme de rémunération étant particulièrement adapté aux fonctions des dirigeants, eu égard à leur implication et au niveau de responsabilité

attaché à leurs fonctions, le Conseil avait souhaité intégrer dans la rémunération globale de son dirigeant une composante de long terme favorable aux intérêts de l'ensemble des parties prenantes, en ce compris les actionnaires et avait considéré qu'il serait opportun de disposer de plusieurs mécanismes de rémunération à long terme afin de les panacher ou de choisir le plus approprié en fonction des circonstances, le cas échéant.

DISPOSITIFS MIS EN PLACE

Afin de pouvoir mettre en œuvre cette politique, le Conseil dispose de la faculté, dans le cadre des autorisations qui ont été délivrées par l'Assemblée générale mixte du 26 mai 2021 d'octroyer des actions gratuites et des options de souscription (actions nouvelles de la société à émettre par voie d'augmentation de capital) ou d'achat d'actions (actions existantes de la société) aux salariés et mandataires sociaux de la société et des sociétés qui lui sont liées.

Ainsi, le Conseil d'administration dispose de la faculté d'accorder au dirigeant mandataire social :

i) des actions de performance

Le nombre total d'actions à attribuer ne peut représenter plus de 2 % du capital incluant un sous-plafond d'attribution pour les dirigeants mandataires sociaux n'excédant pas 1 %.

L'attribution des actions à leurs bénéficiaires sera définitive au terme d'une période d'acquisition d'une durée de deux ans, ceux-ci n'étant alors soumis à aucune période de conservation.

ii) des options de souscription ou d'achat d'actions

Le nombre maximum d'options pouvant être consenties par le Conseil d'administration ne peut donner droit à souscrire ou à acquérir un nombre

d'actions représentant plus de 2 % du capital social, incluant un sous-plafond pour les dirigeants mandataires sociaux n'excédant pas 1 %.

Le prix de souscription ou le prix d'acquisition par les bénéficiaires sera fixé par le Conseil d'administration de la façon suivante, étant précisé qu'aucune décote ne sera appliquée lors de l'attribution des options d'actions :

- s'agissant des options de souscription, le prix de souscription des actions sera déterminé le jour où les options seront consenties, sans que le prix de souscription puisse être inférieur à la moyenne des premiers cours cotés de l'action de la société sur le marché réglementé d'Euronext Paris ou sur tout autre marché qui s'y substituerait lors des 20 séances de Bourse précédant la date d'attribution ;
- s'agissant des options d'achat, le prix d'achat des actions existantes sera déterminé le jour où les options seront consenties, sans que le prix d'achat puisse être inférieur ni à la valeur indiquée ci-dessus, ni au cours moyen d'achat des actions détenues par la société au titre des articles L. 225-208 et L. 225-10-2 du Code de commerce.

La durée de la période d'exercice des options consenties, tel qu'arrêté par le Conseil ne pourra excéder quatre (4) ans à compter de leur date d'attribution.

CONDITIONS DE PERFORMANCE

Les actions gratuites et les options de souscription ou d'achat d'actions attribuées au dirigeant mandataire social seront soumises dans leur intégralité à des conditions de performance déterminées par le Conseil

d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations.

CONDITION DE PRÉSENCE

L'acquisition des actions de performance et l'exercice des options de souscription ou d'achat d'actions seront subordonnés à la présence du

mandataire dans le Groupe à la date d'acquisition des actions et de l'exercice des options.

OBLIGATION DE CONSERVATION

Le mandataire sera soumis à une obligation de conservation au nominatif d'une partie des actions ainsi attribuées ou acquises jusqu'à la cessation de ses fonctions.

La quotité sera fixée par le Conseil d'administration lors de la mise en œuvre de la délégation.

2.1.4. EN CE QUI CONCERNE LA RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ

La politique de rémunération du Directeur général délégué se décline comme suit :

UNE RÉMUNÉRATION FIXE

Le Conseil d'administration du 10 mars 2022 a décidé que la rémunération fixe allouée à Sébastien Bolloré, en sa qualité de Directeur général délégué à compter du 30 juin 2022 s'élèvera à un montant annuel de 800 000 euros brut pour l'exercice en cours et pour les exercices ultérieurs, jusqu'à nouvelle décision du Conseil d'administration.

En outre, les frais de représentation, de déplacement, de réception et de sécurité liés à l'exécution de ses fonctions pourront être remboursés sur justificatifs ou être pris en charge directement sur factures.

UNE RÉMUNÉRATION VARIABLE

La rémunération variable annuelle du Directeur général délégué représente 100 % de la composante fixe si les objectifs sont atteints à cent pour cent.

La rémunération variable annuelle repose sur l'atteinte d'objectifs quantifiables, d'une part, et d'objectifs qualitatifs, d'autre part. Ces deux objectifs fixés en début de chaque période considérée sont communiqués au Directeur général délégué et pèsent pour respectivement deux tiers et un tiers dans la détermination de la rémunération variable.

EN CE QUI CONCERNE LES CRITÈRES DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE (PART QUANTIFIABLE)

Les critères quantifiables de nature financière portent i) sur la valeur du portefeuille de Compagnie de l'Odet, au regard tant de sa performance en propre, qu'à celle induite par l'évolution de l'indice SBF 120 et ii) sur le résultat net consolidé part du Groupe récurrent, chacun de ces critères comptant pour un tiers de la rémunération variable « cible ».

EN CE QUI CONCERNE LES CRITÈRES DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE (PART QUALITATIVE)

Les critères qualitatifs relèvent de la mise en œuvre de la politique de responsabilité sociétale de la société, en particulier par la gestion et le suivi des politiques de solidarité et des initiatives caritatives déployées dans le Groupe.

Ces critères extra-financiers représentent un tiers de la rémunération variable « cible ».

UNE RÉMUNÉRATION LIÉE À SA PARTICIPATION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Directeur général délégué 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 Directeur général délégué sont identiques à celles retenues pour les administrateurs.

AUTRES AVANTAGES

Le Conseil d'administration du 10 mars 2022 a décidé que le Directeur général délégué pourra percevoir des avantages en nature liés à la mise à disposition d'un logement de fonction.

RÉMUNÉRATION À LONG TERME

Le Directeur général délégué est éligible aux plans d'actions de performance ou d'options de souscription ou d'achat d'actions mis en place par la société.

À l'instar des conditions applicables au Président-directeur général, ne pourraient être attribuées au Directeur général délégué que des options ou des actions gratuites soumises à des conditions de présence et de performance.

En outre, le Directeur général délégué devrait conserver au nominatif une partie des actions attribuées ou acquises jusqu'à la cessation de ses fonctions, selon un quotient déterminé par le Conseil lors de la mise en œuvre de la délégation.

RESULTAT DES VOTES DE L'ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 25 MAI 2022
--

< VINGT-SIXIÈME 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 rapport annuel. >

Voix pour : 7 618 921 (100 %*)

Voix contre : 124

Abstentions : 63

*pourcentage arrondi au millième supérieur

< VINGT-SEPTIÈME 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 rapport annuel. >

Voix pour : 7 531 494 (98,85 %)

Voix contre : 87 539 (1,15 %)

Abstentions : 75

< VINGT-HUITIÈME RÉOLUTION

(Approbation de la politique de rémunération du Directeur général délégué 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 Directeur général délégué telle que présentée dans le rapport annuel. >

Voix pour : 7 531 497 (98,85 %)

Voix contre : 87 536 (1,15 %)

Abstentions : 75