

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 17 juin 2026 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 180 à 183 du Rapport annuel)

... / ...

2. Rémunérations et avantages

2.1. Présentation de la politique de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2026, 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, d'intelligibilité des règles 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 14 juin 2024 à un montant de huit cent mille euros (800 000 euros).

Le montant brut (avant impôt et prélèvement à la source) versé aux administrateurs au titre de l'exercice 2025 s'est élevé à 573 000 euros. Le Conseil d'administration en séance du 17 mars 2026 a, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, décidé de fixer 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) de la rémunération.

Au titre de l'exercice 2026 et des exercices suivants jusqu'à nouvelle décision du Conseil, cette part a été fixée à 17 000 euros par exercice ;

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

Au titre de l'exercice 2026 et des exercices suivants jusqu'à nouvelle décision du Conseil, cette part a été fixée à 4 250 euros par séance ;

- et, un plafond global d'un montant brut par administrateur porté à 40 000 euros.

Par ailleurs, le Conseil d'administration du 17 mars 2026 a décidé qu'une rémunération spécifique d'un montant de 10 000 euros prélevée sur le montant global de la rémunération sera versée à chaque membre du Comité d'audit ainsi qu'à chaque membre du Comité des nominations et des rémunérations.

En dehors de cette rémunération, le Conseil d'administration a la faculté, dans le respect des dispositions des articles L. 225-46 et L. 22-10-15 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

Le Conseil d'administration du 17 mars 2026, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a décidé de poursuivre la 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.

Le Conseil d'administration du 17 mars 2026 a en outre décidé de maintenir l'alignement des structures de rémunération des dirigeants mandataires sociaux, le Président-directeur général et le Directeur général délégué.

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

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

UNE RÉMUNÉRATION FIXE

La rémunération fixe est déterminée sur la base des responsabilités et missions attachées au mandat social. Elle sert de base pour déterminer le pourcentage maximum de la rémunération variable annuelle cible.

Le Conseil d'administration du 17 mars 2026 a décidé, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations et sur la base d'études portant sur des rémunérations de fonctions comparables, de reconduire la rémunération fixe versée à Vincent Bolloré à un montant annuel de 950 000 euros brut pour l'exercice en cours et pour les exercices ultérieurs, jusqu'à nouvelle délibération du Conseil.

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 annuelle variable vise à rémunérer la performance du mandataire au cours de l'exercice.

Le Conseil d'administration du 17 mars 2026 a décidé que la rémunération variable annuelle reposera sur des critères quantifiables et qualitatifs.

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

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, que de celle induite par l'évolution de l'indice SBF 120 et ii) sur le résultat opérationnel ajusté (EBITA Groupe), 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 qui représentent un tiers de la rémunération variable « cible » relèvent de quatre thèmes majeurs. Les indicateurs sont les suivants :

- le soutien à la continuité de l'histoire de Bolloré SE, notamment par la diffusion de sa culture et la promotion de ses valeurs ;
- l'engagement de la société dans une politique sociale promouvant l'égalité femmes-hommes au sein de Compagnie de l'Odet ;
- le développement de la politique de responsabilité sociétale de la société, notamment par le soutien apporté à l'association Mayday dans le cadre de la poursuite du développement de ses activités ;
- l'engagement de la société en matière climatique en poursuivant les formations et sensibilisation à la lutte contre le réchauffement climatique et à la réduction de l'empreinte carbone.

Chacune de ces thématiques étant affectée d'un coefficient identique pour déterminer le niveau de réalisation de la part qualitative de la rémunération variable.

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

Compte tenu des orientations stratégiques et organisationnelles, la politique de rémunération au sein de la société intègre 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 ses dirigeants 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 oeuvre cette politique, le Conseil dispose de la faculté, dans le cadre des autorisations qui ont été délivrées par l'Assemblée générale mixte du 14 juin 2024 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 :

1) 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.

2) 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. 22-10-62 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 subordonnées 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 oeuvre 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 17 mars 2026 a décidé de fixer la rémunération fixe allouée à Sébastien Bolloré, en sa qualité de Directeur général délégué à un montant annuel de 950 000 euros brut pour l'exercice en cours et pour les exercices ultérieurs, jusqu'à nouvelle délibération du Conseil.

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. Par ailleurs, le Conseil d'administration du 17 mars 2026 a décidé que deux fois par an, les frais de voyage de sa femme qui l'accompagne et de ses enfants seront pris en charge par Compagnie de l'Odéon.

UNE RÉMUNÉRATION VARIABLE

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

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.

Le Conseil d'administration du 17 mars 2026, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, a décidé que la structure de la rémunération variable du Directeur général délégué continuera à être alignée sur celle arrêtée pour le Président-directeur général. Ainsi, les critères de performance de la part variable de la rémunération du Directeur général délégué sont les suivants :

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 opérationnel ajusté (EBITA Groupe), 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 qui représentent un tiers de la rémunération variable « cible » relèvent de quatre indicateurs qui se déclinent autour des thématiques suivantes :

- le soutien à la continuité de l'histoire de la société Bolloré SE, notamment par la diffusion de sa culture et la promotion de ses valeurs ;
- l'engagement de la société dans une politique sociale promouvant l'égalité femmes-hommes au sein de Compagnie de l'Odet ;
- le développement de la politique de responsabilité sociétale de la société, notamment par le soutien apporté à l'association Mayday dans le cadre de la poursuite du développement de ses activités ;
- l'engagement de la société en matière climatique en poursuivant les formations et sensibilisation à la lutte contre le réchauffement climatique et à la réduction de l'empreinte carbone.

Chacune de ces thématiques étant affectée d'un coefficient identique pour déterminer le niveau de réalisation de la part qualitative de la rémunération variable.

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 17 mars 2026 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 une quotité déterminée par le Conseil lors de la mise en oeuvre de la délégation.

ONZIÈME RÉOLUTION

(Approbation de la politique de rémunération des administrateurs établie par le Conseil d'administration - Say on pay « 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 : 7 237 796 (99,99%)

Voix contre : 566 (0,01%)

Abstentions : 52 212

DOUZIÈME RÉOLUTION

(Approbation de la politique de rémunération du Président-directeur général établie par le Conseil d'administration - Say on pay « 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 du Président-directeur général telle que présentée dans le rapport annuel.

Voix pour : 7 227 079 (99,84%)

Voix contre : 11 317 (0,16%)

Abstentions : 52 178

TREIZIÈME RÉOLUTION

(Approbation de la politique de rémunération du Directeur général délégué établie par le Conseil d'administration - Say on pay « 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 du Directeur général délégué telle que présentée dans le rapport annuel.

Voix pour : 7 227 179 (99,85%)

Voix contre : 11 217 (0,15%)

Abstentions : 52 178