

Information Réglementée

Paris, 19 février 2025

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

(Recommandation 27.1 du Code AFEP-MEDEF)

Le Conseil d'administration de Verallia (la « Société »), lors de sa réunion du 19 février 2025, a, sur recommandation du Comité des Rémunérations arrêté les éléments de rémunération décrits ci-après.

Ces éléments seront soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale de la Société appelée à se tenir le 25 avril 2025, conformément aux dispositions de l'article L.22-10-8 du Code de commerce.

Politique de rémunération des mandataires sociaux

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

La politique de rémunération du Président du Conseil d'administration pour 2025, arrêtée par le Conseil d'administration comprend les éléments suivants :

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

II. Politique de rémunération du Directeur Général

La politique de rémunération du Directeur Général pour 2025, arrêtée par le Conseil d'administration, comprend les éléments suivants :

- Une rémunération fixe annuelle brute d'un montant de 800 000 euros ;
- Une rémunération variable annuelle sur la base de critères financiers et RSE fixée à un montant égal à 100% de la rémunération annuelle fixe, soit 800 000 euros, en cas d'atteinte des objectifs à 100% et, dans l'hypothèse où les objectifs fixés seraient dépassés, à un montant maximum égal à 135 % de la rémunération fixe annuelle, soit 1 080 000 euros.

La part variable de la rémunération est calculée pour :

- o 70 % de son montant à partir d'éléments financiers, (40 % liés à l'atteinte d'un seuil d'EBITDA ajusté et 30% liés à l'atteinte d'un seuil de cash flows opérationnels au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2025) ; et
- o 30 % à partir d'éléments RSE, se décomposant à hauteur de 15% à un critère de sécurité, relatif à l'amélioration d'un taux de fréquence d'accidents du travail avec ou sans arrêt (dit TF2) à un niveau inférieur ou égal à 1,5 selon une méthode de calcul linéaire et à hauteur de 15 % à un critère de développement durable, relatif à l'augmentation d'un taux d'utilisation du calcin externe à au moins 59 % selon une méthode de calcul linéaire.

- Une attribution d'actions de performance :

Agissant en vertu de l'autorisation conférée par la 27^e résolution de l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires de la Société du 26 avril 2024, le Conseil d'administration a procédé lors de sa réunion du 19 février 2025, à l'attribution d'un nombre maximum de 410 287

actions¹ (correspondant à une attribution initiale de 379 795 actions) au bénéfice d'environ 245 membres du personnel salarié de la Société et de ses filiales (dont un nombre maximum de 62 203 actions² (correspondant à une attribution initiale de 57 595 actions) pour le Directeur Général), le total des actions attribuées au Directeur Général étant inférieur à 20 % des 410.287 des actions attribuables (correspondant à 379 795 actions initialement attribuables), sous réserve notamment de l'atteinte des conditions de performance décrites ci-après (le « **Plan 2025-2027** »).

L'attribution définitive des actions attribuées chaque année dans le cadre du Plan 2025-2027 se fera sans décote, sous condition de présence du salarié ou du dirigeant concerné. Le Plan 2025-2027 est aligné avec l'évolution des pratiques de marché, notamment en termes de critères de performance retenus et liés :

- à hauteur de 40 %, à un objectif de création de valeur théorique par rapport au Plan d'affaires à moyen terme 2025-2027 (défini comme l'augmentation de l'agrégat suivant : 8 fois l'EBITDA ajusté moins la dette financière nette corrigée des paiements de dividendes et/ou rachat d'actions), mesuré entre le 31 décembre 2024 et le 31 décembre 2027 ;
- à hauteur de 15 %, à un objectif de Total Shareholder Return (TSR) de l'action de la Société par rapport à l'évolution du TSR des sociétés intégrées à l'indice SBF 120 sur Euronext Paris mesuré entre les 20 derniers jours de bourse de l'année 2024 et les 20 derniers jours de bourse de l'année 2027³;
- à hauteur de 15 %, à un objectif de Total Shareholder Return (TSR) de l'action de la Société par rapport à l'évolution du TSR de 3 ou 4 sociétés cotées concurrentes d'emballage en verre, mesuré entre les 20 derniers jours de bourse de l'année 2024 et les 20 derniers jours de bourse de l'année 2027;
- à hauteur de 30 %, à des objectifs de développement durable, en ligne avec les objectifs définis dans le chapitre 2 du document d'enregistrement universel 2024 de la Société et décomposés comme suit :
 - à hauteur de 15%, un objectif de réduction des émissions de CO₂; et
 - à hauteur de 15%, un objectif d'augmentation du pourcentage de femmes cadres, selon une méthode de calcul linéaire⁴.

En cas de surperformance de l'objectif de création de valeur théorique, l'attribution peut être majorée de 20 % sur ce critère, portant l'attribution sur cet indicateur de 40 % à 48 % et pouvant amener à attribuer au total un maximum de 108 % de l'allocation cible.

Le Plan 2025-2027 inclut également l'engagement pour les dirigeants mandataires sociaux bénéficiaires d'actions de performance de ne pas recourir à des opérations de couverture de leur risque jusqu'à la fin de la période de conservation desdites actions.

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

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

¹ En cas de sur-performance de l'objectif de création de valeur théorique, l'attribution peut être majorée de 20% sur ce critère, portant l'attribution de cet indicateur de 40% à 48% et pouvant amener à attribuer au total un maximum de 108% de l'allocation cible de 379.795 actions.

² En cas de sur-performance de l'objectif de création de valeur théorique, l'attribution peut être majorée de 20% sur ce critère, portant l'attribution de cet indicateur de 40% à 48% et pouvant amener à attribuer au total un maximum de 108% de l'allocation cible de 57.595 actions.

³Le taux d'allocation d'actions de performance à attribuer au titre de ce critère est déterminé comme suit :

- 0% dans le cas où la performance du TSR de Verallia est inférieure à 100% du TSR SBF 120 ; et
- 100% dans le cas où la performance du TSR de Verallia est égale ou supérieure à 100% du TSR SBF 120.

⁴ Le taux d'allocation d'Actions de Performance à attribuer au titre du critère de pourcentage de femmes cadres est déterminé comme suit :

- 0% si le pourcentage de femmes cadres au 31 décembre 2027 est inférieur à 33,3% (correspondant au pourcentage de femme cadres à l'effectif au 31 décembre 2024, y compris Verallia UK et Corsico) ;
- entre 0% et 100% selon une progression linéaire si le pourcentage de femmes cadres au 31 décembre 2027 est compris entre 33,3% et 35% (correspondant à l'objectif au 31 décembre 2027) ;
- 100% si le pourcentage de femmes cadres au 31 décembre 2027 est supérieur ou égal à 35%

- Une indemnité de départ d'un montant brut égal au maximum à 150 % de la somme de sa rémunération fixe et variable relative aux douze derniers mois précédant la cessation effective de son mandat. Elle serait due en cas de révocation de son mandat de Directeur Général, sauf en cas de révocation pour faute lourde ou faute grave. Les conditions de performance applicables à cette indemnité de départ sont fondées sur le taux moyen d'atteinte des objectifs relatifs aux critères financiers et RSE de la rémunération variable du Directeur Général au cours des deux dernières années précédant le terme de son mandat, ce taux moyen d'atteinte devant être supérieur ou égal à 70 % pour que l'indemnité de départ soit intégralement payée. Si le taux moyen d'atteinte des objectifs est inférieur à 70 % au cours des deux dernières années précédant le terme du mandat de Directeur Général, aucune indemnité de départ ne sera due. Le versement de l'indemnité de départ au Directeur Général sera exclu s'il quitte à son initiative la Société pour exercer de nouvelles fonctions, ou change de fonctions au sein du Groupe, ou s'il a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite ou s'il a atteint l'âge de 65 ans.
- Une Indemnité relative à une clause de non-concurrence. Le Directeur Général est par ailleurs soumis à un engagement de non-concurrence d'une durée de 12 mois et percevrait à ce titre une indemnité forfaitaire mensuelle égale à 1/12^e de 70 % de la somme de sa rémunération fixe et variable relative aux douze derniers mois précédant la cessation effective de son mandat. En cas de cumul de l'application de l'indemnité de départ décrite ci-dessus et de l'indemnité de non-concurrence, le montant cumulé de ces deux indemnités ne pourra pas excéder un montant correspondant à la somme de la rémunération fixe et variable perçue par le Directeur Général au cours des deux années précédant la cessation effective de son mandat.

III. Éléments composant la rémunération des administrateurs

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

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

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

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

En outre, une rémunération fixe de 25 000 euros annuels est attribuée au Président du Comité ad hoc et une rémunération fixe de 15 000 euros annuels est attribuée aux membres du comité.