



Paris, Mars 2022

Décisions du Conseil de Surveillance du 3 mars 2022 relatives aux éléments de rémunération du Directoire.

Le 3 mars 2022, le Conseil de Surveillance (CS), sur recommandation du Comité de la Gouvernance, des Nominations et des Rémunérations (CGNR), a approuvé les décisions suivantes relatives à la rémunération des Membres du Directoire pour 2022.

I. Structure de la politique de rémunération 2022

Eu égard aux changements mis en place au niveau de la gouvernance du Groupe au début de l'année 2021, des ajustements immédiats ont été établis pour définir la structure de rémunération des nouveaux membres du Directoire. La révision de la politique de rémunération s'est achevée au cours de l'année 2021.

La politique de rémunération proposée qui en résulte est résumée ci-dessous. Les changements introduits en 2022 sont surlignés ci-dessous.

Éléments	Objectif et lien avec la stratégie	Opération	Président du Directoire	Directeur Général Finance	Directeur Général Investissement	Directrice Générale de la Stratégie Client	Dir. Général Fonctions Centrales et Développement Durable	
Rémunération Fixe (RF)	Attirer des professionnels talentueux et expérimentés grâce à un niveau de rémunération compétitif pour la taille, la complexité et le dynamisme de l'activité.	Fixé au début de chaque mandat de 4 ans.	1 000 000 €	750 000 €	650 000 €	650 000 € ¹	500 000 € ²	
Rémunération Variable Annuelle (RVA)	Piloter la stratégie à court terme et récompenser l'atteinte des objectifs financiers et opérationnels annuels.	5 composantes : <ul style="list-style-type: none"> Résultat Net Récurrent Par Action Ajusté (RNRPAA) Autres objectifs financiers à déterminer chaque année en fonction des priorités stratégiques Responsabilité Sociale des Entreprises Diversité et Inclusion Objectifs individuels 	Plafond à 150 % de la RF Montant cible à 120 % de la RF					
Rémunération Variable Long Terme (RVLT)	Fidéliser et aligner sur les objectifs de création de valeur à moyen/long termes du Groupe et de ses actionnaires.	ICP <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">80 % financier</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">35 % TSR relatif 10 % TSR absolu 35 % RNRPAA</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">20 % RSE</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">10 % Parité femmes-hommes 10 % Réduction des émissions de gaz à effet de serre</div> </div>	<ul style="list-style-type: none"> Fourchette d'attribution : 100 % à 150 % de la RF (en valeur IFRS) Montant cible : 125 % de la RF (en valeur IFRS) Période de performance de 3 ans Période d'acquisition de 3 ans 					
Obligation de d'investissement en actions	Aligner davantage les intérêts des membres du Directoire avec ceux des actionnaires.	Conserver 30 % des gains d'exercice (nets d'impôts) des Stock-Options de Performance (SO) et 30 % des Actions de Performance acquises jusqu'à ce que le % cible de la RF soit atteint.	300 % de la RF	200 % de la RF				
Régime de Contribution Supplémentaire	Permettre une épargne à long terme	Contribution annuelle versée sur un compte d'épargne.	90 000 € +10 % de la RF+RVA	45 000 € +10 % de la RF+RVA				
Indemnité de perte de fonction³	Protéger les intérêts de l'entreprise grâce à des conditions de départ prédéfinies, y compris avec une clause de non-concurrence discrétionnaire	Indemnité pour perte de fonction en cas de départ forcé, soumise à une condition de performance, le Conseil de surveillance ayant la possibilité d'imposer une période de non-concurrence pouvant aller jusqu'à 12 mois.	Plafond global fixé à 24 mois de la RF + RVA applicable aux indemnités de licenciement et de non-concurrence					
Autres avantages	Avantages en nature, assurance santé et prévoyance	Prévoyance et frais de santé, assurance chômage, véhicule de fonction, indemnité de missions internationales (si nécessaire) et Plan d'Épargne Entreprise (sans abondement).						
Clawback/malus	Appliquer le Code de d'Ethique d'URW	Dans la limite autorisée par la loi, en cas de faute lourde ou de fraude ayant un impact négatif significatif sur le Groupe et donnant lieu, en particulier, à un retraitement financier, le Conseil de surveillance se réserve le droit de réduire ou d'annuler les montants de RVLT ou RVA non acquise (malus), de demander le remboursement des montants de RVLT ou RVA versées ou d'obtenir des dommages et intérêts (clawback).						

¹ La Rémunération Fixe de Mme Puechoultres a été fixée à 650 000 €. Elle a été temporairement fixée à 550 000 € jusqu'au 31 décembre 2022.

² La Rémunération Fixe de M. Montcouquiol a été fixée à 500 000 €. Elle a été temporairement fixée à 400 000 € jusqu'au 31 décembre 2022.

³ Le Président du Directoire et le Directeur Général Finance ne disposent pas de contrat de travail. Cette règle s'appliquera à tout futur membre du Directoire, une fois cette politique approuvée lors de l'Assemblée Générale de 2022. Les membres actuels du Directoire dont le contrat de travail est suspendu à la date de l'Assemblée Générale de 2022 ainsi que les futurs nouveaux membres du Directoire qui étaient salariés d'URW avant leur nomination auront la possibilité d'opter pour la nouvelle politique d'indemnité de départ des membres du Directoire, respectivement après l'Assemblée Générale de 2022 ou lors de leur nomination. Dans les deux cas, cela impliquera la rupture de leur contrat de travail sans indemnité. Les nouveaux membres du Directoire qui n'étaient pas salariés d'URW avant leur nomination ne seront pas éligibles à cette option et seront immédiatement soumis à la politique de d'indemnité de départ du Directoire.

De plus amples détails seront disponibles dans le document d'enregistrement universel 2021.

II. Rémunération Variable Annuelle 2021

Le Conseil de Surveillance a approuvé les évaluations de performance suivantes pour que la Rémunération Variable Annuelle 2021 soit payée aux membres du Directoire, sous réserve de l'approbation des actionnaires lors de l'assemblée générale 2022.

Un résumé de l'évaluation de la performance pour chaque composante de RVA est présenté dans le tableau ci-dessous :

	Performance Quantitative	Performance Qualitative	Paiement RVA
Jean-Marie Tritant Président du Directoire		82,50%	1 282 470 €
Olivier Bossard Directeur Général Investissements		82,50%	833 606 €
Fabrice Mouchel Directeur Général Finance	86,25%	80,00%	956 228 €
Astrid Panosyan Directrice Générale des Fonctions Centrales		80,00%	828 731 €
Caroline Puechoultres⁴ Directrice Générale de la Stratégie Client		80,00%	321 399 €

De plus amples détails sont disponibles dans le document d'enregistrement universel 2021.

III. Attribution de la Rémunération Variable Long Terme 2022

L'attribution du plan de RVL 2022 a été réalisée le 8 mars 2022. Cette attribution est soumise à des conditions de performance et de présence en application de la Politique de Rémunération 2022 qui sera soumise à l'approbation des actionnaires lors de l'assemblée générale 2022⁵.

Les attributions reçues par les membres du Directoire sont détaillées ci-dessous :

	Actions de Performance attribuées	Stock-Options de Performance attribuées	Valeur attribuée en % de leur Rémunération Fixe
Jean-Marie Tritant Président du Directoire	46 510	70 000	
Olivier Bossard Directeur Général Investissement	30 232	45 500	
Sylvain Montcouquiol Directeur Général des Fonctions Centrales et du Développement Durable	18 604	28 000	115%
Fabrice Mouchel Directeur Général Finance	34 883	52 500	
Caroline Puelchoultres Directrice Générale de la Stratégie Client	25 581	38 500	

Les mêmes proportions de SO et de PS sont appliquées aux attributions faites aux membres du Directoire et à celles des autres collaborateurs du Groupe.

⁴ La Directrice de la Stratégie Client a rejoint le Groupe le 15 juillet 2021. La RVA 2021 a donc été proratisée en conséquence.

⁵ Si la politique de rémunération 2022 des membres du Directoire n'était pas approuvée, l'attribution serait maintenue mais elle serait modifiée pour se conformer à la dernière politique de rémunération approuvée par les actionnaires (i.e. politique de rémunération 2021 approuvée le 12 mai 2021).