

## 2.3 Rapport de rémunération

*Lettre de la Présidente du Comité des nominations et des rémunérations*

Chers actionnaires,

Au nom du Conseil d'administration, j'ai le plaisir de vous présenter le rapport de rémunération de la Société pour l'exercice clos le 31 janvier 2022.

Quadiant est entré cette année dans la seconde phase de la stratégie « Back to Growth » pour la période 2021-2023 après avoir démontré la résilience de son activité au cours de la crise de la COVID-19, tout en accomplissant notre plan stratégique pendant la première phase. Notre activité demeure bien positionnée et est financièrement stable ce qui nous permettra de relever les défis que nous anticipons du fait du conflit en Ukraine et des perturbations rencontrées en termes logistiques, mais également sur le marché des talents. Malgré ces turbulences en 2021, les résultats de cette année sont solides, avec une croissance organique de 4,3 % par rapport à 2020 et une croissance de l'EBIT de 6,0 %, sur une base organique, grâce à la poursuite de la refonte du portefeuille d'activités et à la croissance soutenue du chiffre d'affaires généré par les abonnements annuels. Le recentrage de la Société sur ses opérations clés va de pair avec l'unification de l'entreprise, permettant à Quadiant de tirer parti de ses principales activités sur l'ensemble des solutions pour mieux servir ses clients.

Alors que je prends le poste de Présidente du Comité des nominations et des rémunérations, je suis enchantée par les réalisations de nos collaborateurs et par nos perspectives. Nos coéquipiers compétents, enthousiastes, courageux et déterminés sont la promesse que les années à venir seront remarquables et à la hauteur de nos ambitions EPIC. Je souhaite que nous ayons des programmes de rémunération rigoureux, étroitement liés avec la performance et les succès de chacun et ainsi que ceux de la Société tout en restant étroitement connectés avec le rendement pour nos actionnaires et notre responsabilité inconditionnelle envers nos communautés et notre environnement.

C'est dans ce contexte qu'en 2021, le Comité des nominations et des rémunérations a décidé de réévaluer l'enveloppe de rémunération proposée à notre directeur général et a poursuivi ses efforts pour moderniser et améliorer les programmes de rémunération de Quadiant.

Le Comité, en collaboration avec le Conseil d'administration, a décidé de proposer plusieurs modifications à la politique de rémunération pour 2022 de Geoffrey Godet, qui n'avait pas été révisée depuis sa nomination au titre de directeur général, il y a quatre ans. Le Comité a également revu les plans d'intéressement à long-terme de la Société afin de les rendre plus attractifs pour nos employés. Les modifications proposées seront soumises à votre approbation lors de la prochaine Assemblée Générale.

Ces propositions comprennent l'augmentation du salaire de base annuel du directeur général, pour le maintenir à un niveau compétitif avec le marché. Elles comprennent également l'augmentation du poids relatif de l'intéressement à long-terme au sein de son enveloppe totale de rémunération. De plus, le Comité a proposé l'introduction de critères RSE pour déterminer en partie la rémunération variable à court et à long-terme du directeur général, car nous estimons que cela favorisera une culture d'entreprise qui améliorera la diversité et l'inclusion, qui participera à la réduction de notre empreinte environnementale, à l'élaboration de solutions innovantes, fiables et durables, et accompagnera les communautés avec lesquelles la Société opère. Enfin, en accord avec le Conseil d'administration, le Comité propose d'augmenter l'enveloppe d'intéressement à long-terme afin de mieux équiper l'équipe dirigeante dans sa réponse à la vive concurrence que nous rencontrons sur le marché des talents.

Notre rapport de rémunération est clair, juste et équilibré. J'ai le privilège de servir en votre nom, en tant que Présidente du Comité des nominations et des rémunérations, et je me réjouis de travailler aux côtés du Conseil d'administration dans l'exercice conjoint de notre responsabilité envers la Société, ses salariés, nos partenaires et nos actionnaires. Le Comité des nominations et des rémunérations est confiant que la politique de rémunération 2022 du directeur général et les modifications des plans d'intéressement à long-terme qui seront soumises à l'approbation de l'Assemblée Générale annuelle du 16 juin 2022, sont justes et équitables pour toutes les parties prenantes et qu'elles créeront de la valeur à long-terme pour Quadiant.

Je vous prie d'agréer, chers actionnaires, l'expression de mes salutations distinguées,

Martha Bejar

Présidente du Comité des nominations et des rémunérations

### 2.3.1 RÉMUNÉRATIONS VERSÉES AUX ADMINISTRATEURS ET MANDATAIRES SOCIAUX EN 2021

La rémunération totale et les avantages en nature versés par Quadient S.A. et les sociétés qu'elle contrôle aux administrateurs, à Didier Lamouche, Président et à Geoffrey Godet, directeur général, au cours de l'exercice 2021, clos le 31 janvier 2022, ont été attribués sur la base des résolutions votées par l'Assemblée Générale du 1<sup>er</sup> juillet 2021. Ces résolutions ont approuvé les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments composant ces rémunérations.

La politique de rémunération du dirigeant mandataire social est, chez Quadient, déterminée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations.

Le Conseil d'administration et le Comité des nominations et des rémunérations se réfèrent aux recommandations du Code Afep-Medef pour la détermination des rémunérations et avantages consentis à ses dirigeants mandataires sociaux. Conformément à ces recommandations, ils veillent à ce que la politique de rémunération respecte les principes d'exhaustivité, d'équilibre, de comparabilité, de cohérence, de transparence et de mesure et prennent également en compte les pratiques de marché et plus généralement les intérêts de Quadient.

#### 2.3.1.1 Rémunérations versées aux administrateurs en 2021

##### ■ TABLEAU N° 3 DU CODE AFEP-MEDEF : TABLEAU SUR LES RÉMUNÉRATIONS PERÇUES PAR LES ADMINISTRATEURS NON EXÉCUTIFS

| (En euros)  | 31 janvier 2022 | 31 janvier 2021 |
|---|-----------------|-----------------|
| <b>Rémunération de l'activité en tant qu'administrateur</b>                                       |                 |                 |
| Martha Bejar  | 58 500          | 41 500          |
| Hélène Boulet-Supau   | 51 500          | 51 500          |
| Éric Courteille   | 53 500          | 51 500          |
| Virginie Fauvel   | 10 333          | 41 500          |
| William Hoover Jr.  | 16 460          | 41 500          |
| Christophe Liaudon, administrateur salarié  | 31 500          | 31 500          |
| Nathalie Labia, administrateur salarié  | 31 500          | 11 454          |
| Vincent Mercier   | 73 500          | 61 500          |
| Richard Troksa  | 63 500          | 51 500          |
| Nathalie Wright   | 41 500          | 38 636          |
| Sébastien Marotte   | 10 500          | -               |
| Paula Felstead  | 8 584           | -               |
| <b>TOTAL RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS NON DIRIGEANTS</b>                                      | <b>450 877</b>  | <b>422 090</b>  |
| <b>Autres rémunérations</b>   | -               | -               |
| <b>Rémunération du Président en qualité d'administrateur</b>                                      | <b>30 000</b>   | <b>30 000</b>   |
| <b>Rémunération d'administrateur du directeur général</b>   | <b>30 000</b>   | <b>30 000</b>   |
| <b>TOTAL RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS NON EXÉCUTIFS, DU PRÉSIDENT ET DU DIRECTEUR GÉNÉRAL</b> | <b>510 877</b>  | <b>482 090</b>  |
| Montant maximal autorisé par l'Assemblée Générale   | 560 000         | 495 000         |

Le Président du Conseil d'administration et le directeur général reçoivent au titre de leur mandat d'administrateur respectif un montant fixe de 30 000 euros par an pour un taux de présence à 100 %. Dans le cadre de leur mandat, le

Président du Conseil d'administration et le directeur général assistent régulièrement aux comités usuels et ad hoc, chacun d'entre eux a refusé une rémunération supplémentaire pour leur présence aux comités ad hoc.

### 2.3.1.2 Rémunérations versées en 2021 au Président du Conseil d'administration et au directeur général

#### APERÇU

La rémunération totale et les avantages en nature versés et dus par Quadient S.A. et les sociétés qu'elle contrôle au cours de l'exercice 2021, clos le 31 janvier 2022, à Didier Lamouche, se décomposent ainsi :

| Synthèse des éléments de la rémunération de Monsieur Didier Lamouche au titre de son mandat<br>- Président (En milliers d'euros) | Versés ou attribués au<br>31 janvier 2022 |
|--|---|
| Rémunération fixe  | 120,0                                     |
| Rémunération variable annuelle   | -   |
| Rémunération variable pluriannuelle  | -   |
| Rémunération de l'activité en tant qu'administrateur   | 30,0                                      |
| Avantages en nature (voiture de fonction, garantie sociale des dirigeants d'entreprise)  | -   |
| Rémunération exceptionnelle  | -   |
| Rémunération liée à la prise ou à la cessation des fonctions   | -   |
| Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice  | -   |

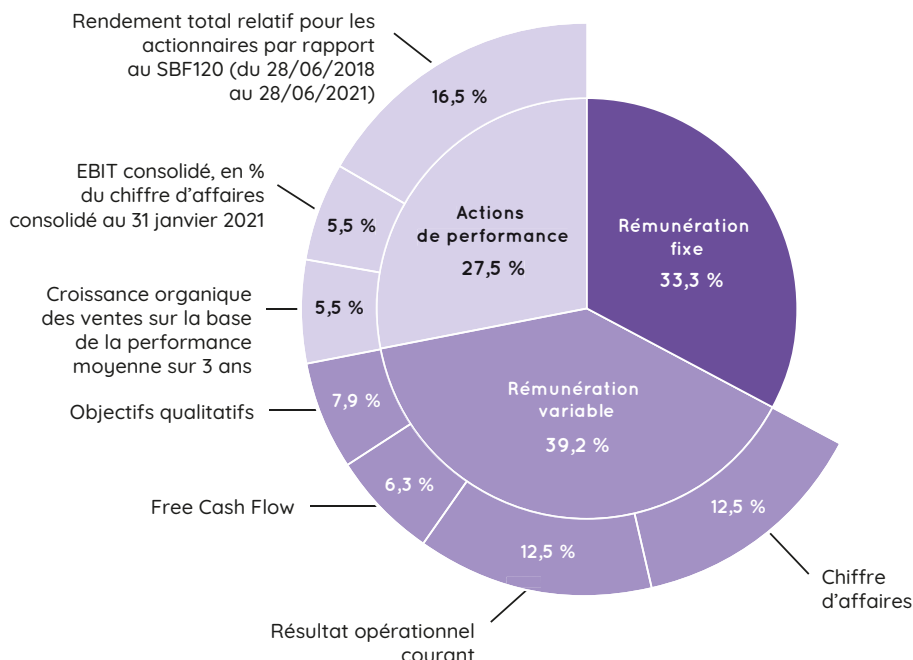
La rémunération totale et les avantages en nature versés et dus par Quadient et les sociétés qu'elle contrôle au cours de l'exercice 2021, clos le 3 janvier 2022, à Geoffrey Godet, se décomposent ainsi :

| Synthèse des éléments de la rémunération de Geoffrey Godet au titre de son mandat de directeur général<br>(En milliers d'euros) | Versé ou attribué au<br>31 janvier 2022 |
|---|---|
| Rémunération annuelle fixe <sup>(a)</sup>   | versé : 590,9<br>attribué : 596,3       |
| Rémunération variable annuelle  | versé : -<br>attribué : 701,8           |
| Rémunération variable pluriannuelle   | -                                       |
| Jetons de présence  | 30,0                                    |
| Avantages en nature (voiture de fonction, garantie sociale des dirigeants d'entreprise, retraite supplémentaire en numéraire)   | versé : 16,6<br>attribué : 195,5        |
| Rémunération exceptionnelle <sup>(b)</sup>  | versé : 240,1<br>attribué : -           |
| Indemnités liées à la prise ou à la cessation des fonctions   | -                                       |
| Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice   | 492,2                                   |

**(a)** La rémunération fixe se compose de deux parties : 455 212,50 euros versés en France et 175 000 dollars américains versés aux États-Unis. Le taux de change EUR/USD utilisé dans ce tableau est le taux de change budget 1,24 pour l'exercice 2021.

**(b)** La rémunération exceptionnelle se compose de deux parties : 204 000 euros versés en France et 44 800 dollars américains versés aux États-Unis. Le taux de change utilisé dans ce tableau est le taux de change du budget, soit 1,24 pour l'exercice 2021.

■ RÉMUNÉRATION TOTALE RÉELLE POUR L'EXERCICE 2021 DU DIRECTEUR GÉNÉRAL <sup>(A)</sup>



<sup>(a)</sup> Hors régime de retraite supplémentaire et avantages en nature qui s'élevaient à 195 493 euros pour l'exercice 2021

Il est précisé, en application de l'article L.22-10-8 du Code de commerce que le versement des éléments variables de Geoffrey Godet, au titre de l'exercice 2021 sera conditionné à leur approbation par l'Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes clos au 31 janvier 2022.

RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE 2021 DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

La rémunération variable annuelle du directeur général pour l'exercice 2021 est fonction des résultats du Groupe, ainsi que de sa performance individuelle. Le poids des objectifs quantitatifs financiers représente 80 % du bonus cible, ils sont complétés par des objectifs qualitatifs spécifiques de performance individuelle pour 20 %.

Comme illustré ci-dessous, le taux d'atteinte du bonus du directeur général au titre de l'année fiscale 2021 s'élève à 117,68% soit 535 693 euros versés en France et 205 940 dollars aux Etats-Unis d'Amérique, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale du 16 juin 2022.

Les critères quantitatifs de la rémunération variable du directeur général pour 2021, au taux de change 2020, étaient les suivants :

| Poids | Critère                                      | Seuil (0,0 %) | Cible (100 %) | Maximum (150 %) |
|-------|--|---------------|---------------|-----------------|
| 40 %  | Chiffre d'affaires                           | 980,4         | 1 021,2       | 1 041,6         |
| 40 %  | Résultat opérationnel courant <sup>(a)</sup> | 142,8         | 151,9         | 158,40          |
| 20 %  | Free Cash Flow <sup>(b)</sup>                | 73,6          | 81,8          | 98,2            |

<sup>(a)</sup> Hors charges liées aux acquisitions et efforts d'innovation et à périmètre constant.

<sup>(b)</sup> Flux de trésorerie après investissements.

Les objectifs de chiffre d'affaires et de résultat opérationnel ont été ajustés pour tenir compte de la cession de nos activités de systèmes d'emballage automatique et de notre site de production basé à Drachten, aux Pays-Bas intervenue au cours du second semestre de l'exercice 2021.

Les résultats, pour l'exercice 2021, des critères quantitatifs du bonus du directeur général, aux taux de change 2020, sont les suivantes :

| Poids        | Critère                                      | Performance <sup>(a)</sup> | Réalisation en termes de bonus |
|--------------|--|----------------------------|--------------------------------|
| 40 %         | Chiffre d'affaires                           | 1 032,4                    | 127,5 %                        |
| 40 %         | Résultat opérationnel courant <sup>(a)</sup> | 152,2                      | 102,3 %                        |
| 20 %         | Free Cash Flow <sup>(b)</sup>                | 104,3                      | 150,0 %                        |
| <b>TOTAL</b> |  |                            | <b>122,1%</b>                  |

(a) Hors charges liées aux acquisitions et efforts d'innovation et à périmètre constant.

(b) Flux de trésorerie après investissements.

Par ailleurs, le Comité des nominations et des rémunérations a estimé que le taux de réalisation des objectifs de performance individuelle (qualitative) était de 100 % contre un maximum de 150 %.

Pour l'exercice 2021, la performance relative aux objectifs qualitatifs assignés à Geoffrey Godet a été la suivante :

- 20 % : Intelligent Communication Automation : maintien d'une forte croissance du chiffre d'affaires des solutions logicielles et renforcement de la rentabilité des logiciels une fois la transition vers l'abonnement terminée. La performance a été évaluée à 100 % ;
- 20 % : Mail-Related Solutions : monétisation de la base installée en renouvelant la gamme de produits et en augmentant la part de marché, concentration sur les zones géographiques clés de l'activité MRS, préservation/limitation de l'érosion du chiffre d'affaires MRS, développement des ventes croisées au niveau des produits MRS avec les logiciels et les Parcel Locker Solutions. La performance a été évaluée à 110 % ;

- 20 % : Parcel Locker Solutions : accélération de la croissance des zones géographiques et des marchés verticaux et augmentation de la rentabilité grâce à la mise à l'échelle et à la monétisation. La performance a été évaluée à 97,5 % ;
- 10 % : collaboration efficace et interactive avec le Conseil d'administration et participation active à l'évolution du Conseil d'administration ; La performance a été évaluée à 110 % ;
- 10 % : évolution des compétences du comité exécutif et des cadres dirigeants pour soutenir la mise en œuvre de la stratégie de Quadient ; La performance a été évaluée à 100 % ;
- 10 % : progrès dans la mise en œuvre de la stratégie en matière de diversité et d'égalité des sexes, changement culturel (valeurs, leadership) et processus de digitalisation ; La performance a été évaluée à 90 % ;
- 10 % : gestion de la communauté financière. La performance a été évaluée à 85 %.

#### RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE 2021 DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Outre le régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts), le Conseil d'administration, sur recommandation du comité des Rémunérations et des nominations et conformément aux résolutions adoptées par l'Assemblée Générale du 1er juillet 2021, a approuvé le principe d'octroyer au Directeur Général un versement annuel supplémentaire en numéraire égal à un certain pourcentage de sa rémunération annuelle totale de l'année considérée (fixe et variable) afin de lui permettre de constituer directement sa retraite complémentaire, année après années. Ces versements sont soumis à des objectifs de performance identiques à ceux afférents à sa rémunération variable annuelle et représenteront un maximum de 15 % de la rémunération annuelle totale dans l'hypothèse d'une réalisation des objectifs à hauteur de 100 %, étant précisé que ces versements seront dégressifs proportionnellement

à l'atteinte des objectifs de performance. Le pourcentage de réalisation afférent à la rémunération annuelle variable du directeur général s'applique donc à ces versements, mais serait plafonné à 100 % des objectifs atteints.

Sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil d'administration, qui a déterminé la rémunération variable du directeur général en fonction des performances 2021, a approuvé le paiement de 136 564 euros à verser en France et 52 500 dollars américains à verser aux États-Unis, au titre de ce régime de retraite supplémentaire dans le cadre de l'exercice 2021. En application de l'article L.225-37-2, il est précisé que ce versement sera soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 janvier 2022.

## ■ TABLEAU N° 1 CODE AFEP-MEDEF : TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS DE CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

| (En milliers euros)   | 31 janvier 2022 | 31 janvier 2021 |
|---|-----------------|-----------------|
| <b>Didier Lamouche - Président</b>  |                 |                 |
| Rémunérations dues au titre de l'exercice   | 150,0           | 150,0           |
| Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice | -               | -               |
| Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice                                | -               | -               |
| Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice                 | -               | -               |
| <b>TOTAL</b>  | <b>150,0</b>    | <b>150,0</b>    |

| (En milliers euros)   | 31 janvier 2022 | 31 janvier 2021 |
|---|-----------------|-----------------|
| <b>Geoffrey Godet - directeur général</b>   |                 |                 |
| Rémunérations dues au titre de l'exercice   | 1 523,6         | 896,9           |
| Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice | -               | -               |
| Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice                                | -               | -               |
| Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice                 | 492,2           | 335,2           |
| <b>TOTAL</b>  | <b>2 015,8</b>  | <b>1 232,1</b>  |

## ■ TABLEAU N° 2 CODE AFEP-MEDEF : TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS DE CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

| (En milliers euros)                                  | 31 janvier 2022 |                 | 31 janvier 2021 |                 |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|  | Montants dus    | Montants versés | Montants dus    | Montants versés |
| <b>Didier Lamouche - Président</b>                   |                 |                 |                 |                 |
| Rémunération annuelle fixe                           | 120,0           | 120,0           | 120,0           | 120,0           |
| Rémunération variable annuelle                       | -               | -               | -               | -               |
| Rémunération variable pluriannuelle                  | -               | -               | -               | -               |
| Rémunération de l'activité en tant qu'administrateur | 30,0            | 30,0            | 30,0            | 30,0            |
| Avantages en nature                                  | -               | -               | -               | -               |
| <b>TOTAL</b>   | <b>150,0</b>    | <b>150,0</b>    | <b>150,0</b>    | <b>150,0</b>    |
| <b>Geoffrey Godet - directeur général</b>            |                 |                 |                 |                 |
| Rémunération annuelle fixe <sup>(a)</sup>            | 596,3           | 590,9           | 607,4           | 607,4           |
| Rémunération variable annuelle <sup>(b)</sup>        | 701,8           | -               | -               | 705,1           |
| Rémunération variable pluriannuelle                  | -               | -               | -               | -               |
| Rémunération de l'activité en tant qu'administrateur | 30,0            | 30,0            | 30,0            | 30,0            |
| Avantages en nature                                  | 195,5           | 16,6            | 16,6            | 198,8           |
| Rémunération exceptionnelle <sup>(c)</sup>           | -               | 240,1           | 243,0           | -               |
| <b>TOTAL</b>   | <b>1 523,6</b>  | <b>877,6</b>    | <b>896,9</b>    | <b>1 541,3</b>  |

(a) La rémunération fixe se compose de deux parties : 455 212,50 euros versés en France et 175 000 dollars américains versés aux États-Unis. Le taux de change utilisé dans ce tableau est le taux de change du budget, soit 1,24 pour l'exercice 2021 et 1,15 pour l'exercice 2020.

(b) La rémunération fixe se compose de deux parties : 535 693 euros versés en France et 205 940 dollars américains versés aux États-Unis. Le taux de change utilisé dans ce tableau est le taux de change du budget, soit 1,24 pour l'exercice 2021.

(c) La rémunération exceptionnelle se compose de deux parties : 204 000 euros versés en France et 44 800 dollars américains versés aux États-Unis. Le taux de change utilisé dans ce tableau est le taux de change du budget, soit 1,24 pour l'exercice 2021.

#### TABLEAU N° 4 DU CODE AFEP-MEDEF : OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT ATTRIBUÉES DURANT L'EXERCICE À CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL PAR L'ÉMETTEUR ET PAR TOUTE SOCIÉTÉ DU GROUPE

| (En euros)                         | Nombre et date du plan | Type d'options | Valorisation des options <sup>(a)</sup> | Nombre d'options attribuées durant l'exercice | Prix d'exercice | Période d'exercice |
|------------------------------------|------------------------|----------------|---|---|-----------------|--------------------|
| Didier Lamouche - Président        | -                      | -              | -                                       | -   | -               | -                  |
| Geoffrey Godet - directeur général | -                      | -              | -                                       | -   | -               | -                  |

(a) Valorisation selon les normes IFRS.

#### TABLEAU N° 5 DU CODE AFEP-MEDEF : OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT LEVÉES DURANT L'EXERCICE PAR CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

| (En euros)                         | Nombre et date du plan | Nombre d'options levées durant l'exercice | Prix d'exercice |
|------------------------------------|------------------------|---|-----------------|
| Didier Lamouche - Président        | -                      | -   | -               |
| Geoffrey Godet - directeur général | -                      | -   | -               |

#### TABLEAU N° 6 DU CODE AFEP-MEDEF : ACTIONS DE PERFORMANCE ATTRIBUÉES DURANT L'EXERCICE À CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL PAR L'ÉMETTEUR ET PAR TOUTE SOCIÉTÉ DU GROUPE

| (En milliers euros)                | Nombre et date du plan | Nombre d'actions attribuées au cours de l'exercice | Valorisation des actions <sup>(a)</sup> | Date d'acquisition | Date de disponibilité | Conditions de performance  |
|------------------------------------|------------------------|--|---|--------------------|-----------------------|--|
| Didier Lamouche - Président        | -                      | -  | -                                       | -                  | -                     | -  |
| Geoffrey Godet - directeur général | 24/09/2021             | 40 000 <sup>(b)</sup>                              | 492,2                                   | 25/09/2024         | 25/09/2024            | ROCE <sup>(c)</sup><br>RTSR <sup>(d)</sup><br>Croissance organique des ventes <sup>(e)</sup> |

(a) Valorisation selon les normes IFRS.

(b) Soit 0,12 % du capital social.

(c) Retour sur capitaux employés.

(d) Rendement total relatif de l'actionnaire par rapport au SBF120 entre 2021 et 2023 : cours de l'action à la date d'acquisition, moins le cours d'ouverture de l'action Quadient à la date d'attribution, plus tout dividende versé pendant la période concernée, divisé par le cours d'ouverture de l'action Quadient à la date d'attribution et comparé au ratio moyen du rendement total de l'actionnaire (calculé de la même manière) des sociétés de l'indice SBF 120 ; La performance est mesurée à la fin des 3 années sur la base du TSR moyen du mois de février 2021 et (ii) du mois de janvier 2024 afin de déterminer le percentile de Quadient au sein de l'indice SBF 120 durant cette période d'un an.

(e) Moyenne des résultats des années fiscales 2021, 2022 et 2023 (à taux de change et périmètre constant).

#### TABLEAU N° 7 DU CODE AFEP-MEDEF : ACTIONS DE PERFORMANCE DEVENUES DISPONIBLES AU COURS DE L'EXERCICE POUR CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

|                                    | Date du plan | Nombre d'actions attribuées initialement | Nombre d'actions ayant rempli les conditions d'acquisition |
|------------------------------------|--------------|--|--|
| Didier Lamouche - Président        | -            | -  | -  |
| Geoffrey Godet - directeur général | 28/06/2018   | 40 000                                   | 5 332  |

### 2.3.1.3 Comparaison des niveaux de rémunération entre les mandataires sociaux et les salariés en 2021

#### MEMBRES DE L'ÉQUIPE DE DIRECTION

L'équipe de direction a essentiellement pour mission de participer à la mise en œuvre des choix stratégiques de la Société et d'en coordonner la mise en œuvre à l'échelle mondiale. Au 1<sup>er</sup> février 2021, le directeur général et les personnes sous sa responsabilité directe étaient les suivantes :

|                                      |                                |
|--------------------------------------|--------------------------------|
| Geoffrey Godet                       | Directeur général              |
| Stéphanie Auchabie                   | Directrice ressources humaines |
| Brandon Batt                         | Directeur de la transformation |
| Jean-François Labadie <sup>(a)</sup> | Directeur des opérations       |
| Steve Rakoczy                        | Directeur digital              |
| Tamir Sigal                          | Directeur marketing            |
| Christelle Villadary <sup>(b)</sup>  | Directrice financière          |

**(a)** Jean-François Labadie a quitté Quadient le 3 mars 2021. Geoffrey Godet a été nommé directeur des opérations par intérim.

**(b)** Christelle Villadary a quitté Quadient le 31 mars 2021. Laurent du Passage a été nommé directeur financier de Quadient à compter du 1<sup>er</sup> mars 2021.

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2022, le directeur général et les personnes sous sa responsabilité directe sont les suivantes :

|                    |                                |
|--------------------|--------------------------------|
| Geoffrey Godet     | Directeur général              |
| Stéphanie Auchabie | Directrice ressources humaines |
| Brandon Batt       | Directeur de la transformation |
| Steve Rakoczy      | Directeur digital              |
| Tamir Sigal        | Directeur marketing            |
| Laurent du Passage | Directeur financier            |

#### ÉQUIPE DE DIRECTION 2021 - RÉMUNÉRATIONS VERSÉES AUX ADMINISTRATEURS

La rémunération brute de l'équipe de direction au 31 janvier 2021, y compris le directeur général, Geoffrey Godet, est la suivante :

| (En milliers euros)   | 31 janvier 2022 | 31 janvier 2021 |
|---|-----------------|-----------------|
| Rémunération fixe   | 1 759,8         | 2 170,7         |
| Rémunération variable annuelle <sup>(a)</sup>   | 437,4           | 1 431,1         |
| Rémunération variable pluriannuelle   | -               | -               |
| Avantages en nature (voiture de fonction, garantie sociale des dirigeants d'entreprise, régime de retraite supplémentaire versé en numéraire) | 121,5           | 350,3           |
| Rémunération de l'activité en tant qu'administrateur  | 30,0            | 30,0            |
| Valorisation de <i>stock-options</i> <sup>(b)</sup>   | -               | -               |
| Valorisation d'attribution de titres donnant accès au capital <sup>(b)</sup>  | 947,5           | 611,7           |
| <b>TOTAL</b>  | <b>3 296,2</b>  | <b>4 593,8</b>  |
| <b>Nombre de membres</b>  | <b>6</b>        | <b>8</b>        |

**(a)** Rémunération variable payée durant l'année N au titre de N-1.

**(b)** Le montant indiqué correspond au coût total de l'attribution de l'exercice.



Afin d'atteindre les objectifs que la Société s'est fixés, Quadient a investi et continue de s'investir dans la diversité et l'amélioration de la parité, en s'attaquant à la problématique de la présence des femmes au sein du Conseil d'administration, des cadres dirigeants et du Comité exécutif et en créant un environnement accueillant pour ses collaboratrices, mais aussi pour des personnes issues de la diversité.

La rémunération annuelle variable du directeur général et des membres de l'équipe de direction de Quadient est, entre autres, conditionnée par des objectifs qualitatifs de diversité et d'inclusion.

Concrètement, Quadient a lancé sa politique d'inclusion et de diversité le 23 octobre 2020. Plus d'informations sont disponibles à l'adresse suivante :

(<https://careers.quadient.com/fr/fr/diversity-and-inclusion>).

Les engagements de Quadient en la matière sont les suivants :

1. créer un environnement ouvert permettant à tous les employés de s'épanouir pleinement au travail et d'avoir un sentiment d'appartenance. Quadient refuse toute forme de discrimination basée sur l'âge, l'identité ou le changement de sexe, l'état civil, la grossesse, la paternité ou la maternité, le statut parental ou familial, la race ou l'origine ethnique, la nationalité ou l'origine, la couleur de peau, la religion, le handicap, le sexe ou l'orientation sexuelle, le statut d'ancien combattant, l'appartenance politique, la langue, les informations génétiques (y compris les antécédents médicaux familiaux) ou toute autre aspect de la diversité. La Société accepte et encourage les différences de ses employés et ces derniers seront tous traités équitablement et avec respect ;
2. développer des talents et des équipes diversifiées en attirant, recrutant et embauchant à partir de viviers de talents diversifiés pour enrichir l'entreprise ;
3. intégrer les volets inclusion et diversité dans toutes les pratiques de la Société relatives à la gestion des talents afin de disposer de collaborateurs qualifiés pour développer son vivier de leaders potentiels ;
4. créer des communautés autonomes pour soutenir une culture inclusive et susciter un sentiment d'appartenance et de lien entre les employés et soutenir les initiatives en matière de diversité au sein de sa communauté externe par le biais du programme de philanthropie de Quadient ;
5. promouvoir la sensibilisation et la compréhension parmi les collaborateurs afin de les aider à intégrer les notions d'inclusion et de diversité ; et
6. fixer des objectifs mesurables en matière de diversité et d'inclusion, qui seront contrôlés et révisés en fonction de l'efficacité de cette politique et des procédures associées.

Les initiatives mises en place en 2021 sont les suivantes :

- gestion de la diversité des genres dans le leadership : mise en œuvre d'un programme de leadership féminin. Baptisé « Empower », ce programme est parrainé par Geoffrey Godet et l'équipe de direction de Quadient. Il est conçu pour fournir des idées, l'opportunité de développer un réseau et des compétences pratiques

axées à la fois sur les défis et les opportunités pour les femmes occupant des postes de direction. C'est une occasion de réfléchir et de mettre en perspective ces sujets afin de pouvoir accéder à des postes plus élevés dans l'entreprise. Ces femmes vont construire un réseau et se développer et à leur tour, faire partager à d'autres femmes leur succès et aider celles-ci à se développer. Il s'agira également de créer une communauté de femmes afin de partager expériences et connaissances, se donner mutuellement confiance pour travailler dans un environnement à dominante masculine. Cette visibilité des femmes dans des fonctions élevées facilite grandement l'embauche de femmes. Le recrutement promeut également la diversité et la volonté de Quadient d'intégrer plus de personnes LGBTQ+ et issues des minorités dans son pool de talents ;

- création d'un environnement inclusif : Quadient a lancé un programme intitulé « Empowered Communities ». Dirigé par les employés, ce programme promeut le partage d'idées communes au sein de l'entreprise, autour de quatre grands axes : les femmes, les LGBTQ+, les personnes en situation de handicap, l'ethnicité et le contexte culturel ;
- Quadient a aussi décidé de participer activement à des événements consacrés aux droits des femmes, qui contribuent à développer la sensibilité des collaborateurs à ce sujet. Des formations pour les managers et les collaborateurs sont disponibles et mises en avant pour les aider à lutter contre les biais inconscients ;
- accélération du recrutement de talents issus de la diversité : Quadient a lancé des campagnes de recrutement spécifiques pour diversifier les profils recrutés par la Société.

#### RATIO D'ÉQUITÉ

Cette présentation a été réalisée conformément aux termes de l'article L.22-10-9 du Code de commerce.

Les ratios ci-dessous ont été calculés sur la base des rémunérations fixes, variables, de l'intéressement, de la participation et des avantages en nature versés au cours des années considérées, à savoir les exercices 2018, 2019, 2020 et 2021, ainsi que des actions gratuites attribuées au cours des mêmes périodes et valorisées à leur juste valeur. La présentation des éléments financiers a varié marginalement par rapport au document présenté l'année dernière pour les années 2019 et 2020. Ces évolutions sont dues à un changement méthodologique permettant de présenter les évolutions réelles et non retraitées alors que les précédentes publications présentaient les changements organiques.

Le calcul des moyennes et médianes prend en compte 1115 collaborateurs au titre de l'exercice 2021, hors dirigeants mandataires sociaux. Ce périmètre comprend les salariés des entités françaises, rémunérés de façon continue et présents sur la totalité de l'année considérée.

En raison de la réorganisation de Quadient et de ses filiales, mise en œuvre en 2018, Quadient n'est matériellement en mesure de communiquer ces informations que sur quatre ans et ne dispose pas des moyens techniques de fournir des données antérieures à l'exercice 2018.

|   | 31 janvier<br>2022 | 31 janvier<br>2021 | 31 janvier<br>2020 | 31 janvier<br>2019 |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| <b>Président du Conseil d'administration</b>                              |                    |                    |                    |                    |
| Ratio rémunération du Président/rémunération moyenne des salariés         | 2,4                | 2,4                | 2,4                | 2,8                |
| Ratio rémunération du Président/rémunération médiane des salariés         | 3,1                | 3,1                | 3,0                | 2,8                |
| <b>Directeur général</b>  |                    |                    |                    |                    |
| Ratio rémunération du directeur général/rémunération moyenne des salariés | 22,1               | 30,5               | 29,7               | 16,7               |
| Ratio rémunération du directeur général/rémunération médiane des salariés | 28,1               | 38,2               | 37,4               | 21,0               |
| <b>Salariés de Quadient</b>   |                    |                    |                    |                    |
| Évolution de la rémunération moyenne                                      | +0,7 %             | (2,8) %            | +6,3 %             | S/O                |
| <b>Performance financière de Quadient</b>                                 |                    |                    |                    |                    |
| Évolution du chiffre d'affaires   | (0,5) %            | (9,9) %            | +4,7 %             | (1,8) %            |
| Évolution du résultat opérationnel courant                                | +2,3 %             | (17,1) %           | (7,1) %            | (1,5) %            |

La baisse des ratios relatifs à la rémunération du directeur général entre 2020 et 2021 s'explique par la renonciation de Geoffrey Godet à sa rémunération variable et à son régime supplémentaire pour l'exercice 2020. Par conséquent, comme le tableau présente les rémunérations versées pendant l'année, aucune rémunération variable

n'entre en compte dans le calcul. Selon les prévisions, le ratio devrait augmenter lors du prochain exercice comme des mesures ont été prises pour réévaluer la rémunération des salariés et du directeur général en 2022 pour compenser les taux d'inflation.

### 2.3.2 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2022 DES ADMINISTRATEURS ET MANDATAIRES SOCIAUX

La politique de rémunération de l'ensemble des mandataires sociaux est, chez Quadient, déterminée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations.

Les travaux du Comité des nominations et des rémunérations relatifs à la politique globale de rémunération des dirigeants sont organisés autour de réunions préparatoires entre le Président du Comité, la directrice des ressources humaines et le cas échéant, le directeur général.

Les membres du Conseil d'administration et du Comité des nominations et des rémunérations sont tenus, dans le cadre de l'élaboration de la politique de rémunération des mandataires sociaux, de respecter des règles relatives à la gestion des conflits d'intérêts figurant à l'article 3.b du règlement intérieur du Conseil et des comités et les principes énoncés à l'article 5 de la charte de l'administrateur. Le Président et le directeur général peuvent participer aux travaux du comité statuant en matière de rémunérations. Toutefois, lorsque les questions portent sur leur propre rémunération, ou sur tout autre sujet les concernant, ces derniers n'y prennent pas part.

Le Conseil d'administration et le Comité des nominations et des rémunérations évaluent chaque année - et révisent le cas échéant - la politique de rémunération globale de Quadient dans le cadre des travaux de ces deux organes. Le Conseil d'administration et le Comité des nominations et des rémunérations se réfèrent, notamment dans le cadre de la détermination de la politique de rémunération,

aux recommandations du Code Afep-Medef. Conformément à ces recommandations et à la réglementation applicable, ils veillent à ce que la politique de rémunération :

- respecte les principes d'exhaustivité, d'équilibre, de comparabilité, de cohérence, de transparence et de mesure ;
- respecte l'intérêt social, contribue à la stratégie commerciale et à la pérennité de la société, notamment en retenant des critères permettant d'apprécier la mise en œuvre de la nouvelle stratégie « *Back to Growth* » et le développement de la société à long terme ;
- prenne en compte le vote des actionnaires ainsi que, le cas échéant, les avis exprimés lors de l'Assemblée Générale ;
- tienne compte des conditions de rémunération et d'emploi des salariés, l'examen de la politique salariale du Groupe faisant partie des attributions du Comité des nominations et des rémunérations ; et
- tienne compte des pratiques de marché.

Les politiques de rémunération et leur structure décrites ci-dessous s'appliqueront également aux mandataires sociaux dont le mandat serait renouvelé, ou (le cas échéant de manière proratisée) à tout nouveau mandataire social qui serait nommé, durant la période d'application de cette politique.

### 2.3.2.1 Politique de rémunération des administrateurs 2022

Le montant maximal de la rémunération des administrateurs autorisé par l'Assemblée Générale sera porté de 560 000 euros à 555 000 euros. Le comité *ad hoc* mis en place par le Conseil d'administration en 2020 se poursuit avec une réduction du nombre maximum de réunions par an arrêté à dix et une enveloppe globale de 50 000 euros. La politique de rémunération des administrateurs n'a subi aucune modification par rapport à l'exercice précédent.

Les modalités de calcul des rémunérations des administrateurs non dirigeants sont les suivantes :

- rémunération de base : 15 500 euros par an ;
- rémunérations d'assiduité I : maximum 13 000 euros/an, pour les réunions (périodique) programmées à l'avance ; montant réductible en fonction de l'assiduité personnelle à chaque séance (rémunération d'assiduité I par séance = 13 000 euros divisés par le nombre de réunions périodique multiplié par le taux de présence à ces conseils programmés) ;
- rémunérations d'assiduité II : maximum 3 000 euros/an, quel que soit le nombre de réunions exceptionnelles convoqués en cours d'année ; montant réductible en fonction de l'assiduité personnelle à chacune de ces séances (rémunérations d'assiduité II par séance = 3 000 euros divisés par le nombre de réunions exceptionnelles multiplié par le taux de présence à ces conseils non programmés) ;
- dans le cas où aucune réunion extraordinaire ne serait convoquée, les 3 000 euros seraient attribués à chaque administrateur au prorata de sa présence effective aux réunions (ordinaires) programmées ;
- le total des rémunérations d'assiduité (part variable) est donc au maximum de 16 000 euros par an et le montant total annuel des rémunérations de base et d'assiduité est au maximum de 31 500 euros.

Les rémunérations des membres de comités sont calculées selon la méthode suivante :

- membres de comités : 10 000 euros par an ;
- Président d'un comité : 20 000 euros par an.
- membres du comité *ad hoc* : 1 000 euros par réunion avec un maximum de 10 000 euros par an.

Le Conseil d'administration pourra également proposer, en supplément du montant maximal autorisé par l'Assemblée Générale pour la rémunération des administrateurs, d'allouer, après recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, à un ou plusieurs administrateurs une rémunération exceptionnelle pour une mission spécifique confiée conformément à l'article L.22-10-15 du Code de commerce, en prenant en compte, notamment, l'importance de la mission, sa durée et l'implication requise. L'attribution d'une telle rémunération sera soumise à la procédure des conventions réglementées.

### 2.3.2.2 Politique de rémunération 2022 du Président du Conseil d'administration et du directeur général

En application de l'article L.22-10-8 du Code de commerce le présent rapport expose ci-après les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables au Président du Conseil d'administration et au directeur général en raison de leur mandat social, lesquels feront l'objet d'une résolution soumise au vote de l'Assemblée Générale du 16 juin 2022.

En 2021, le Comité des nominations et des rémunérations a décidé de mettre à jour l'enveloppe de rémunération du directeur général qui n'avait pas été revue depuis sa nomination, il y a quatre ans. La politique de rémunération 2022 a été déterminée conformément aux principes du Code Afep-Medef et mise à jour en tenant compte des meilleures pratiques de rémunération et des tendances observées sur le marché. La révision de la politique de rémunération est directement liée à la stratégie « *Back to Growth* », s'appuyant sur nos trois métiers afin de répondre aux besoins de nos clients et de créer de la valeur durable pour nos actionnaires. Après avoir réussi à simplifier et recentrer l'entreprise au cours des deux premières années, nous exécutons désormais la deuxième phase de notre stratégie en générant une valeur durable grâce à une trajectoire financière ambitieuse et disciplinée axée sur la croissance organique, l'augmentation de la rentabilité et le désendettement de l'entreprise. Nous nous concentrons à présent sur la finalisation de l'intégration de nos acquisitions, l'accélération de la croissance et de la mise à l'échelle de chacune de nos trois solutions majeures tout en simplifiant l'organisation pour renforcer les synergies.

#### POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2022 DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

En application de l'article L.22-10-8 du Code de commerce le présent rapport expose ci-après les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables au Président du Conseil d'administration en raison de son mandat social, lesquels feront l'objet d'une résolution soumise au vote de l'Assemblée Générale du 16 juin 2022.

Si l'Assemblée Générale du 16 juin 2022 n'approuve pas cette résolution, la rémunération sera déterminée conformément aux pratiques existant au sein de la Société.

La politique de rémunération du Président est déterminée conformément à la politique générale de rémunération de Quadient, en tenant compte de ses fonctions, son expérience, son ancienneté, ses performances, ainsi que des pratiques de marché.

La rémunération du Président est composée d'une rémunération relative à son mandat d'administrateur, d'une rémunération fixe annuelle au titre de son mandat social, ainsi que d'avantages en nature.

### 1° Rémunération d'administrateur (anciennement jetons de présence)

Le Conseil d'administration peut décider de verser une rémunération au titre de l'activité d'administrateur au Président du Conseil d'administration. Le principe est l'allocation d'une somme forfaitaire.

Le Président devrait percevoir 30 000 euros maximum en 2022 sur une base annuelle au titre de son mandat d'administrateur de Quadient. Il s'agit du même montant que l'année dernière.

Cet élément de rémunération représente 20 % de la rémunération cible totale prévue par la politique de rémunération du Président.

### 2° La rémunération fixe annuelle

La rémunération fixe annuelle est déterminée par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations en application des principes du Code Afep-Medef. Ainsi, la rémunération fixe du Président a été déterminée par rapport au périmètre de la fonction et aux pratiques observées dans les groupes français et internationaux dont les activités, le chiffre d'affaires, la capitalisation boursière, le nombre d'employés et les enjeux se rapprochent de ceux de Quadient.

Le Comité des nominations et des rémunérations utilise des études produites par le cabinet de conseil externe Mercer pour obtenir des référentiels en matière de rémunération pour l'ensemble des membres du Conseil d'administration. En ce qui concerne la rémunération du Président, le comité se réfère à un panel constitué d'environ trente sociétés et opère, avec l'aide dudit cabinet, une vérification sur le positionnement de la rémunération du Président, laquelle apparaît en ligne avec les pratiques de ce panel, que ce soit dans sa structure ou son montant.

Concernant l'exercice 2022, la rémunération fixe annuelle du Président serait de 120 000 euros, inchangée par rapport à l'année dernière.

Cet élément de rémunération représente 80 % de la rémunération cible totale prévue par la politique de rémunération du Président.

### 3° Les actions de performance

Le Président n'est pas éligible aux plans de rémunération à long-terme de la Société.

### 4° Les avantages de toute nature

Le Président pourrait bénéficier du remboursement des frais professionnels raisonnables engagés dans le cadre de l'exécution de ses fonctions, sur présentation de tout justificatif approprié selon la politique de la Société.

Le Président ne perçoit aucune autre rémunération au titre de son mandat social. Ainsi, il ne perçoit aucune rémunération variable pluriannuelle, aucune rémunération exceptionnelle ni aucune attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions. Il n'a droit à aucune indemnité de départ ou de non-concurrence.

Ces éléments de rémunération feront l'objet d'une résolution soumise par le Conseil d'administration à l'Assemblée Générale des Actionnaires. Elle sera ainsi rédigée : « Connaissance prise du rapport sur le Gouvernement d'Entreprise prévu à l'article L.225-37 et

conformément à l'article L.22-10-8 II du Code de commerce, l'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Générales Ordinaires, approuve la politique de rémunération comprenant les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature présentés dans le rapport précité et attribuables, en raison du mandat social de Président, établie en application de l'article L.22-10-8 I du Code de commerce. Cette information est décrite à la rubrique 2.3.2.2 « Le Président – Rémunération 2022 » du document d'enregistrement universel 2021.

### POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2022 DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Les éléments de rémunération du directeur général sont déterminés conformément à la politique générale de rémunération de Quadient en tenant compte de ses fonctions au sein de Quadient, son expérience, son ancienneté, ses performances ainsi que sur les pratiques de marché. Les éventuelles augmentations et modifications de rémunérations tiendraient compte des performances de Quadient et des pratiques de marché.

En application de l'article L.22-10-8 du Code de commerce, le présent rapport expose ci-après les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables au directeur général, Geoffrey Godet, en raison de son mandat social, qui seront soumis au vote de l'Assemblée Générale du 16 juin 2022.

Si l'Assemblée Générale du 16 juin 2022 n'approuve pas cette résolution, la rémunération sera déterminée conformément aux pratiques existant au sein de la Société.

Pour 2022, le Comité des nominations et des rémunérations s'est appuyé sur les analyses réalisées par le cabinet de conseil externe indépendant, Mercer, pour établir des références de rémunération pour l'ensemble des postes de l'équipe de direction. S'agissant de la rémunération du directeur général, le comité a sélectionné un panel de sociétés et s'est assuré que le chiffre d'affaires médian des sociétés des panels de référence était aligné sur le chiffre d'affaires de Quadient. Trois panels de comparaison distincts ont été déterminés :

- le panel français, composé de 19 sociétés, comme référence principale utilisée par le Comité afin de déterminer le niveau de rémunération du directeur général. Il a été établi pour s'assurer que le niveau de rémunération offert est conforme aux pratiques actuelles du marché local.
- un panel international, composé de 19 sociétés, et un panel européen, composé de 18 sociétés, comme sources supplémentaires pour assurer la compétitivité et évaluer les éléments de la rémunération en conséquence.

Pour rester compétitif, le Comité des nominations et des rémunérations a recommandé au Conseil d'administration d'augmenter le salaire de base du directeur général à la médiane du panel de comparaison français et d'augmenter la pondération de l'intéressement à long-terme dans la rémunération directe afin d'être mieux en ligne avec les normes internationales ;

En conservant une rémunération fractionnée de 75 % en euros et 25 % en dollars pour 2022, la rémunération fixe annuelle du directeur général serait la suivante :

- une rémunération fixe annuelle brute, au titre de ses fonctions de directeur général de la Société, de 487 500 euros versée en France ;
- une rémunération fixe annuelle brute de 193 375 dollars américains versée aux États-Unis au titre de son mandat, et du temps passé, en tant que directeur de la filiale Quadiant Holding Inc. et en tant que président-directeur général de la filiale Quadiant Inc.

La répartition de la rémunération annuelle fixe brute entre les diverses fonctions de directeur général de la Société et ses rôles de directeur des filiales américaines peuvent faire l'objet d'un examen par le Conseil d'administration au cours de l'année, d'un commun accord, avec le directeur général, afin de refléter le temps et les ressources consacrées à chacune de ces fonctions.

Enfin, Geoffrey Godet ne bénéficie d'aucun contrat de travail au sein de la Société ou d'une autre société du Groupe. Il est toutefois à noter qu'un accord exécutif a été mis en place en 2021 pour supporter son rôle et le temps qu'il a passé aux États-Unis au titre ses rôles de directeur

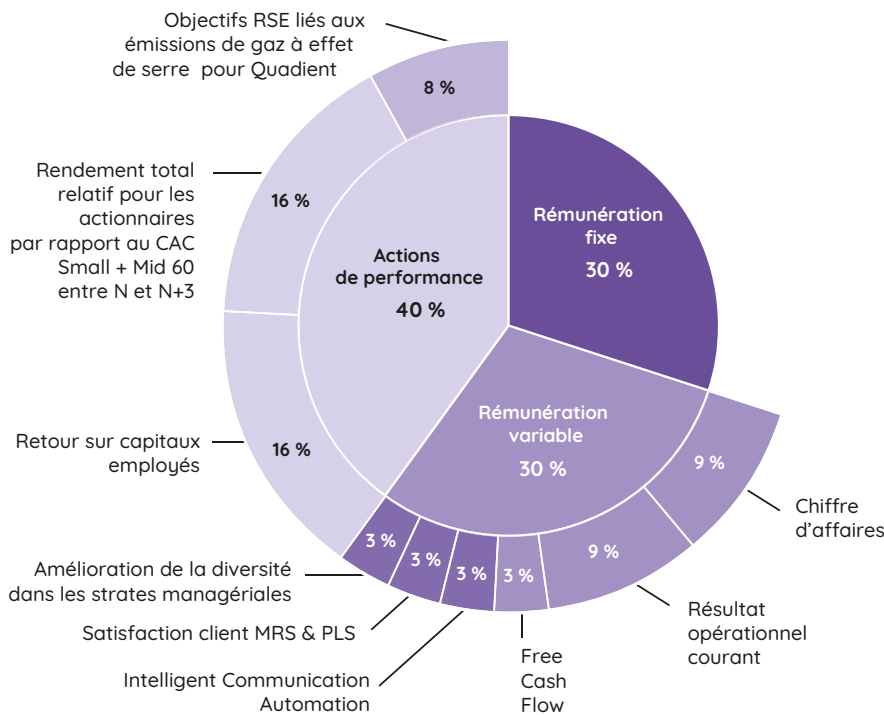
des filiales américaines. Le présent accord exécutif n'offre aucune protection en matière d'emploi à Geoffrey Godet.

Par ailleurs, les études réalisées par Mercer ont démontré que la part des critères qualitatifs utilisés pour mesurer la rémunération variable à court terme est plus élevée sur le marché que le précédent dispositif en place chez Quadiant. Par conséquent, le Comité des nominations et des rémunérations a conseillé d'augmenter la part liée aux objectifs qualitatifs et de définir un nombre réduit de critères pour améliorer leur importance.

Enfin, le Comité des nominations et des rémunérations a proposé d'introduire un critère ESG pour le calcul de la rémunération variable à court terme et à long terme du directeur général. Un critère de diversité a été intégré pour la rémunération variable annuelle et il a été conseillé d'inclure un critère lié aux émissions de gaz à effet de serre de Quadiant dans le plan d'intéressement à long terme.

La détermination de la rémunération du directeur général relève de la responsabilité du Conseil d'administration et se fonde sur les propositions du Comité des nominations et des rémunérations.

■ RÉMUNÉRATION TOTALE CIBLE POUR L'EXERCICE 2022 DU DIRECTEUR GÉNÉRAL <sup>(A)</sup>



(a) Hors régime de retraite supplémentaire qui est entièrement variable et pourrait représenter un maximum de 15 % du salaire de base + rémunération variable cible.

La rémunération du directeur général se compose des éléments suivant :

### 1° Rémunération d'administrateur

Le Directeur Général pourrait percevoir 30 000 euros maximum en 2022 sur une base annuelle au titre de son mandat d'administrateur de Quadient. Il s'agit du même montant que l'année dernière.

Cet élément de rémunération représente 1 % de la rémunération cible totale prévue par la politique de rémunération du Directeur Général.

### 2° La rémunération fixe annuelle

La rémunération fixe annuelle est déterminée par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations en application des principes du Code Afep-Medef. Ainsi, la rémunération fixe du directeur général a été déterminée par rapport au périmètre de la fonction et aux pratiques observées dans les groupes français et internationaux dont les activités, le chiffre d'affaires, la capitalisation boursière, le nombre d'employés et les enjeux se rapprochent de ceux de Quadient.

Cette comparaison de la rémunération du directeur général avec la médiane des rémunérations du panel français de référence et l'assistance du cabinet de conseil précité, permettent d'évaluer le positionnement de la rémunération du directeur général. Sur la base de ces références et considérant que l'enveloppe de rémunération n'avait pas été révisée depuis sa nomination au poste de directeur général, il y a quatre ans, le Comité des nominations et des rémunérations recommande d'augmenter son salaire de base annuel de 607 000 euros à 650 000 euros (+7 %).

L'examen de l'enveloppe de rémunération du directeur général est censé survenir à chaque renouvellement de mandat, mais, compte tenu de la situation économique causée par la crise COVID-19 à ce moment-là, il avait été décidé de reporter tout ajustement. De plus, depuis sa nomination au poste de directeur général, Quadient a évolué vers une société au profil plus technologique, se

déplaçant ainsi vers un marché de la rémunération plus concurrentiel.

### 3° La rémunération variable annuelle

La rémunération variable annuelle du directeur général dépend des résultats du groupe ainsi que de sa performance individuelle. Au titre de l'exercice 2022, la part variable de la rémunération du directeur général représenterait 100 % de la part fixe à objectifs quantitatifs et qualitatifs atteints. Elle pourrait monter jusqu'à 150 % maximum en cas d'objectifs dépassés. Cette part variable de la rémunération serait répartie selon les proportions de la rémunération fixe entre la Société et la société Quadient Holding Inc.

La rémunération variable dépend des résultats du Groupe ainsi que de sa performance individuelle et était auparavant assise sur des critères financiers à hauteur de 80 % du bonus cible, complétés par des objectifs spécifiques qualitatifs de performance individuelle à hauteur de 20 %. Pour 2022, les objectifs quantitatifs seront ramenés à 70 % de la rémunération variable et les objectifs qualitatifs portés à 30 %.

Les critères financiers utilisés pour la rémunération variable du Groupe pour 2022 sont les suivants :

- chiffre d'affaires : ce critère a été sélectionné pour démontrer la reprise de la croissance dans le cadre du plan « Back to Growth » ;
- résultat opérationnel courant, hors efforts d'innovation et à périmètre constant : la mesure du résultat opérationnel a été choisie pour s'assurer que la croissance soit profitable ;
- Free Cash Flow : ce critère constitue le principal critère indicateur de la création de valeur dans le temps.

Les cibles numériques liées aux objectifs de chiffre d'affaires et de résultat opérationnel courant ne sont pas communiquées en raison de la nature sensible de ces renseignements confidentiels mais elles seront publiées a posteriori pour présenter le calcul du taux d'atteinte du bonus

| Critère                                      | Poids | Seuil (0,0 %)         | Cible (100 %)   | Maximum (150 %)        |
|--|-------|-----------------------|---|------------------------|
| Chiffre d'affaires <sup>(a)</sup>            | 30 %  | 96 % du montant cible | En ligne avec les prévisions pour l'exercice 2022 d'une croissance organique des ventes supérieure à 2 % <sup>(b)</sup>                         | 102 % du montant cible |
| Résultat opérationnel courant <sup>(a)</sup> | 30 %  | 94 % du montant cible | En ligne avec les prévisions pour l'exercice 2022 d'une croissance organique de l'EBIT courant faible ou inférieure à un chiffre <sup>(c)</sup> | 104 % du montant cible |
| Free Cash Flow <sup>(a)</sup>                | 10 %  | 79,0                  | 87,8  | 105,3                  |

(a) Non communiqués en raison de la nature sensible de ces renseignements confidentiels.

(b) Hors activités CVP cédées au premier semestre 2021 et représentant 13,8 M€.

(c) Hors charges liées aux acquisitions.

(d) Flux de trésorerie après investissements.

La part qualitative est assise sur la réalisation d'objectifs individuels formalisés. Le nombre de critères a été allégé pour renforcer leur importance. Pour accompagner les communautés dans lesquelles nous opérons et promouvoir la mixité à tous les niveaux, des critères ESG ont été mis en place.

Pour 2022, les objectifs qualitatifs de Geoffrey Godet sont les suivants :

- 10 % liés à Intelligent Communication Automation : créer et développer une organisation ICA mature qui englobe la transformation de l'organisation R&D en une équipe mondiale intégrée avec des synergies opérationnelles et un ensemble standard de KPI mis en place, une vision de l'ensemble du portefeuille de solutions et une intégration réussie des acquisitions.
- 10 % liés aux solutions Mail-Related Solutions et Parcel Locker Solutions : maintien de la satisfaction client MRS à 97 %. Le seuil est fixé à 95 % et le maximum serait déclenché à 98 %. Maintien de la satisfaction client PLS à 77 %. Le seuil est fixé à 75 % et le maximum serait déclenché à 80 % ;
- 10 % liés à une amélioration de la présence de la diversité pour les strates managériales : la proportion de femmes dans la population des cadres supérieurs et du comité exécutif devrait être portée à 24 %. Le seuil est fixé à 23 % et le maximum serait déclenché à 26 %. Le calcul ne sera déclenché que s'il y a un minimum de 28 % de femmes parmi les administrateurs et les cadres intermédiaires à la fin de l'exercice 2022.

Il est toutefois précisé que, nonobstant l'atteinte desdits objectifs, aucune rémunération variable n'interviendra en cas de démission, révocation pour faute lourde ou grave au sens du droit du travail intervenant avant sa date de paiement.

#### 4° L'intéressement à long-terme

La partie à long-terme de la rémunération du directeur général se compose d'un plan d'attribution d'actions gratuites de performance ouvert à une variété de cadres et de talents clés au sein du Groupe, sur décision du Conseil d'administration statuant sur recommandations du Comité des nominations et des rémunérations.

L'attribution accordée au directeur général est plafonnée à 10 % de l'enveloppe totale d'actions gratuites à attribuer annuellement, ce qui représente un maximum de 0,13 % du capital social de Quadient.

En 2022, il a été décidé de fixer la part de rémunération que représente l'intéressement à long-terme à 135 % du salaire de base du directeur général. La valeur nominale du cours de l'action sera déterminée sur la base de la valeur moyenne mensuelle du cours de l'action avant la date d'attribution.

Le nombre d'actions de performance attribuées ne peut varier de plus de 30 % (à la hausse ou à la baisse) d'une année sur l'autre afin de prévenir les effets d'aubaine qui pourraient résulter de la volatilité du cours de l'action. Les actions de performance seront soumises à une période d'acquisition de trois ans.

Dans l'hypothèse où le cours de l'action de la société ne serait pas suffisamment élevé pour garantir une attribution de 135 % du salaire de base du directeur général, tout en restant dans la limite de variation de 30 % du titre mentionnée ci-dessus, l'excédent sera attribué sous forme d'unités d'actions fantômes qui suivrait l'évolution du cours de l'action et seraient soumises aux mêmes conditions de performance que le plan 2022

d'actions gratuites. Elles seront donc réglées en numéraire à la fin de la période d'acquisition, avec une obligation pour le directeur général d'investir 50 % de ces unités d'actions fantômes en actions de la société.

L'acquisition des actions gratuites est subordonnée à l'existence d'un mandat social ou d'un contrat de travail au sein du groupe Quadient. Par conséquent, aucune livraison ne peut avoir lieu après la cessation de tout mandat social ou contrat de travail, sauf en cas de décès, d'invalidité ou de retraite. En outre, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, et conformément à la réglementation relative aux plans d'actions gratuites, peut décider d'accorder au directeur général une acquisition post-mandat sur une base proratisée en fonction du temps passé et de la performance.

L'acquisition définitive des attributions gratuites d'actions est soumise à des conditions de présence et de performance qui sont constatées par le Conseil d'administration au terme d'une période d'acquisition de trois ans à compter de la date d'attribution.

Comme expliqué dans la lettre de la Présidente du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil d'administration a décidé de mettre à jour partiellement les critères de performance rattachés au plan d'attribution d'actions 2022. La croissance organique a été supprimée, car elle est déjà utilisée pour mesurer la performance de la rémunération variable annuelle. Sur recommandation de certains de nos actionnaires, des critères ESG ont été mis en place, en lien avec plusieurs évolutions d'entreprise observées sur le marché au cours des dernières années.

Le plan RSE a été enrichi en 2021 afin de permettre un élargissement et la mise en place de cibles à atteindre pour nos programmes liés à l'économie circulaire et à la stratégie bas carbone de la Société.

Depuis le 8 mars 2021, Quadient est signataire du Pacte mondial des Nations Unies et a annoncé publiquement son soutien et son orientation afin de réduire ses émissions en deçà de deux degrés d'ici 2030. La société s'est fixé un objectif ambitieux de réduction de ses émissions de CO<sub>2</sub> liées à la consommation d'énergie et aux véhicules de fonction, les émissions provenant de sources détenues ou contrôlées et les émissions provenant de la production d'énergie achetée, de 28 % d'ici 2030 par rapport au niveau de référence de 2018. Cet objectif a été fixé conformément à la méthodologie SBTi et en considérant la trajectoire « bien en deçà de 2 °C ».

L'année 2021 a été marquée par une réduction significative de nos émissions par rapport au niveau de référence de 2018. Pour conserver le bénéfice des améliorations apportées et maintenir l'objectif de réduction des GES au plus haut niveau, la Société a revu à la hausse son ambition avec des objectifs plus élevés selon une trajectoire de limitation à 1,5 °C au lieu de 2 °C. Ainsi, en suivant ce nouveau scénario, l'entreprise s'engage-t-elle à réduire les émissions de CO<sub>2</sub> du périmètre précité de 50,4 % d'ici 2030 par rapport au niveau de référence de 2018 au lieu de 28 %. Cela se traduira par une réduction attendue de 25,2 % d'ici fin 2024.

En outre, le groupe de référence utilisé pour analyser le rendement total pour l'actionnaire a été modifié et devient désormais le CAC Small + Mid 60. Ce changement a été proposé pour retenir un indice plus pertinent pour Quadient, puisque la société en fait partie et que le cours de l'action est plus étroitement lié à ces indices que le SBF 120 utilisé en 2021. Le grand nombre de sociétés composant ces indices apportera une stabilité dans les analyses d'une année sur l'autre.

| Critère  | Poids | Seuil (0 %)                | Maximum (100 %)                               |
|--|-------|----------------------------|---|
| ESG – Objectif(s) lié(s) aux émissions de gaz à effet de serre pour Quadient                               | 20 %  | Baisse de 23,1 %           | Baisse de 25,2 %                              |
| Rendement total relatif pour l'actionnaire par rapport au CAC Small + Mid 60 entre N et N+3 <sup>(a)</sup> | 40 %  | 33 <sup>e</sup> percentile | 70 <sup>e</sup> percentile                    |
| ROCE   | 40 %  | 7,5 %                      | 9,3 %   |
| Nombre maximum d'actions gratuites pouvant être attribuées au directeur général                            | Total | 0                          | 135 % du salaire de base (en valeur nominale) |

(a) Par rapport au niveau de référence de 2018.

(b) Le cours de l'action correspond au taux moyen des cours du mois précédant la date d'attribution. Le prix de sortie correspond au taux moyen des cours du mois précédant la date d'acquisition des droits. Le prix inclut les dividendes et les rachats d'actions.

(c) NOPAT/Capitaux employés, NOPAT étant le résultat opérationnel courant (y compris les frais liés aux opérations de fusions et acquisitions), déduction faite de l'impôt.

(d) Hors effet de périmètre.

Il est précisé que 50 % du montant des actions gratuites définitivement acquises par Geoffrey Godet ne pourra être cédé avant la fin de ses mandats sociaux. Il en sera ainsi jusqu'à ce qu'il détienne une quantité de 50 000 actions gratuites définitivement acquises, qu'il sera alors tenu de conserver jusqu'à la cessation desdits mandats sociaux.

Geoffrey Godet s'est engagé à ne pas recourir à des opérations de couverture de son risque concernant les actions de performance attribuées, conformément aux recommandations du Code Afep-Medef.

#### 5° Régime de retraite supplémentaire

Le directeur général bénéficie d'un régime de retraite supplémentaire au même titre que les salariés de Quadient S.A.

Ce régime de retraite supplémentaire du directeur général reste cohérent par rapport à 2021 et est composé d'un plan de retraite à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts) à hauteur de 5 % de sa rémunération dans la limite de cinq fois le plafond de la Sécurité Sociale.

Pour bénéficier de ce versement, le directeur général doit liquider ses droits à la retraite au titre du régime de retraite de la Sécurité sociale et des régimes complémentaires.

En outre, le directeur général peut également bénéficier d'un versement annuel supplémentaire en numéraire égal à un certain pourcentage de sa rémunération annuelle totale de l'année considérée (fixe et variable) afin de lui permettre de constituer directement sa retraite complémentaire, année après années. Ces versements sont soumis à des objectifs de performance identiques à ceux afférents à sa rémunération variable annuelle et représenteront un maximum de 15 % de la rémunération annuelle totale dans l'hypothèse d'une réalisation des objectifs à hauteur de 100 %, étant précisé que ces versements seront dégressifs proportionnellement à l'atteinte des objectifs de performance. Le pourcentage de réalisation afférent à la rémunération annuelle variable du directeur général s'applique donc à ces versements, mais serait plafonné à 100 % des objectifs atteints.

Enfin, en tant que salarié de Quadient, Inc., Geoffrey Godet bénéficie du régime de retraite américain à cotisations définies 401 (k) (Neopost USA INC.401 (K) PLAN, tel que

modifié et mis à jour à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010), en vertu duquel les employés qui ont choisi de cotiser au régime peuvent bénéficier d'un abondement d'entreprise, jusqu'à 7 000 \$ par an.

#### 6° Indemnité de cessation de fonctions

Conformément à la recommandation 25.5 du Code Afep-Medef, en cas de (i) révocation (sauf pour faute lourde ou grave au sens du droit du travail) ou (ii) départ contraint (par exemple, une démission dans les douze mois suivant (a) un changement de contrôle de la Société, (b) un changement majeur et imposé des fonctions de directeur général approuvé par les organes sociaux de la Société, ou (c) un changement significatif de la stratégie de Quadient dûment approuvé par les organes sociaux de la Société et entraînant une réorientation des activités de la Société), le directeur général percevrait une indemnité de cessation de fonctions dont le montant brut dépendra du niveau d'accomplissement d'objectifs de performance annuels.

Conformément aux pratiques de marché en vigueur, l'indemnité de cessation de fonctions du directeur général s'appliquerait du 1<sup>er</sup> février 2022 jusqu'à l'Assemblée Générale statuant sur les comptes clos au 31 janvier 2023.

Les conditions de cette indemnité, pour chacun des exercices au cours de cette période, seraient les suivantes : en cas de cas de cessation de fonction tel que défini ci-dessus, le montant brut de cette indemnité s'élèverait à 18 mois de rémunération sur la base de sa rémunération fixe et variable annuelle à objectifs atteints, si la moyenne des rémunérations variables perçues au cours des trois derniers exercices est supérieure ou égale à 50 % de sa rémunération variable annuelle cible adossée à des objectifs atteints, et ce tel que constaté par le Conseil d'administration au regard des critères déterminés. Les exercices au cours desquels aucune rémunération variable n'est prévue dans la politique de rémunération du directeur général seraient neutralisés pour les besoins de ce calcul.

Cette indemnité est conditionnée, pendant sa durée, à son approbation par l'Assemblée Générale conformément aux règles légales applicables. Cet engagement se poursuivrait selon ces modalités sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale.



### 7° Les avantages de toute nature

Le directeur général bénéficie des régimes de prévoyance et de mutuelle en vigueur, de la garantie sociale des dirigeants d'entreprise, d'une voiture de fonction, d'une assistance pour l'établissement annuel de ses déclarations fiscales françaises et américaines, et du remboursement des frais professionnels raisonnables engagés dans le cadre de ses fonctions, sur présentation de tout justificatif approprié selon la politique de la Société.

Le directeur général ne perçoit aucune autre rémunération au titre de son mandat social. Ainsi, il ne perçoit aucune rémunération variable pluriannuelle ou exceptionnelle, ni aucune attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions. Le directeur général n'a conclu aucune clause de non-concurrence mais doit respecter un préavis de six mois en cas de démission.

Ces éléments de rémunération feront l'objet d'une résolution soumise par le Conseil d'administration à l'Assemblée Générale des Actionnaires. Elle sera ainsi rédigée : « Connaissance prise du rapport sur le Gouvernement d'Entreprise prévu à l'article L.225-37, et conformément à l'article L.22-10-8 II du Code de commerce, l'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Générales Ordinaires, approuve la politique de rémunération comprenant les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels (dont les actions de performance) composant la rémunération totale, les engagements mentionnés au quatrième alinéa de l'article L.22-10-9 du Code de commerce, et les avantages de toute nature présentés dans le rapport précité et attribuables, en raison du mandat social de directeur général, établie en application de l'article L.22-10-8 I du Code de commerce. Cette information est décrite à la rubrique 2.3.2.2 « Le directeur général - Rémunération 2022 » du document d'enregistrement universel 2021.

## TABLEAU N° 11 CODE AFEP-MEDEF

| Dirigeants mandataires sociaux<br>(au 31 janvier 2022)   | Contrat de travail | Régime de retraite<br>supplémentaire | Indemnités ou<br>avantages dus<br>ou susceptibles<br>d'être dus à<br>raison de<br>cessation ou du<br>changement de<br>fonction | Rémunération en<br>vue d'une clause<br>de<br>non-concurrence |
|--|--------------------|--------------------------------------|--|--|
| <b>Didier Lamouche</b>   | Non                | Non                                  | Non  | Non  |
| Début de mandat : le 28 juin 2019  |                    |                                      |  |  |
| Fin de mandat : à l'issue de l'Assemblée Générale statuant sur les comptes de l'exercice clos au 31 janvier 2022 |                    |                                      |  |  |
| <b>Geoffrey Godet</b>  | Oui <sup>(a)</sup> | Oui <sup>(b)</sup>                   | Oui <sup>(b)</sup>   | Non  |
| Début de mandat : le 29 juin 2018  |                    |                                      |  |  |
| Fin de mandat : à l'issue de l'Assemblée Générale statuant sur les comptes de l'exercice clos au 31 janvier 2024 |                    |                                      |  |  |

**(a)** Accord exécutif pour supporter son rôle et le temps qu'il passe aux États-Unis au titre de ses rôles de directeur des filiales américaines. Le présent accord exécutif n'offre aucune protection en matière d'emploi à Geoffrey Godet.

**(b)** Cf. 2.3.2 du présent document d'enregistrement universel - les engagements mentionnés au quatrième alinéa de l'article L.22-10-9.

## 2.3.3 RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS : PLANS D'OPTIONS DE SOUSCRIPTION D' ACTIONS ET ATTRIBUTIONS D' ACTIONS DE PERFORMANCE

### 2.3.3.1 Plan d'actions de performance 2018 - Détail de l'acquisition survenue en 2021

Sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil a considéré le 6 mai 2021, dans le contexte exceptionnel induit par la crise COVID-19, que les éléments relatifs à l'exercice 2020 n'étaient pas représentatifs de la performance globale de Quadient sur la période de référence des plans d'actions de performance en cours et auraient ainsi un impact disproportionné en entraînant une perte démotivante d'actions de performance pour l'ensemble des bénéficiaires qui ont contribué au redressement et au

rebond de la performance de Quadient. Les actionnaires ont approuvé l'ajustement des plans d'actions de performance au regard de la politique de rémunération du directeur général lors de l'Assemblée Générale du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

Par conséquent, les indicateurs ont été recalculés comme décrit ci-dessous et l'acquisition globale du plan représente **13,3 %** du total.

| Période d'acquisition (sur la base de l'exercice 2020) | Indicateurs de performance  | Poids | Objectifs |         | Valeur  | Niveau de réalisation | Niveau d'acquisition |
|--|---|-------|-----------|---------|---------|-----------------------|----------------------|
|  |   |       | Seuil     | Maximum |         |                       |                      |
|  |   |       | 0 %       | 100 %   |         |                       |                      |
|  | Croissance organique des ventes sur la base de la performance moyenne sur trois ans               | 20 %  | (1,0) %   | 0,0 %   | 0,9 %   | 192 %                 | 100 %                |
|  | EBIT consolidé, en % du chiffre d'affaires consolidé au 31 janvier 2021                           | 20 %  | 17,5 %    | 18,5 %  | 16,2 %  | (130) %               | 0 %                  |
|  | Rendement total relatif pour les actionnaires par rapport au SBF120 (du 28/06/2018 au 28/06/2021) | 60 %  | 0,0 %     | 2,0 %   | (2,9) % | (143) %               | 0 %                  |
| <b>TOTAL</b>   |   |       |           |         |         |                       | <b>13,3 %</b>        |

2

### 2.3.3.2 Historique des attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions et d'actions de performance

#### OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D' ACTIONS CONSENTIES AUX DIX PREMIERS SALARIÉS NON-MANDATAIRES SOCIAUX ATTRIBUTAIRES ET OPTIONS LEVÉES PAR CES DERNIERS

Depuis 2012, il n'existe plus de plan de souscription ou d'achat d'actions. Pour les plans précédents encore en cours, aucune option n'a été levée par les dix premiers salariés non-mandataires sociaux.

| Options de souscription ou d'achat d'actions consenties aux dix premiers salariés non-mandataires sociaux attributaires et options levées par ces derniers  | Nombre total d'options attribuées/d'actions souscrites ou achetées | Prix moyen pondéré |
|---|--|--------------------|
| Options consenties, durant l'exercice, par l'émetteur et toute société comprise dans le périmètre d'attribution des options, aux dix salariés de l'émetteur et de toute société comprise dans ce périmètre, dont le nombre d'options ainsi consenties est le plus élevé (information globale) | -  | -                  |
| Options détenues sur l'émetteur et les sociétés visées précédemment, levées, durant l'exercice, par les dix salariés de l'émetteur et de ces sociétés, dont le nombre d'options ainsi achetées ou souscrites est le plus élevé (information globale)  | -  | -                  |

#### ACTIONS DE PERFORMANCES

| Date de l'Assemblée          | Nombre d'actions attribuables | Durée de l'autorisation |
|------------------------------|-------------------------------|-------------------------|
| 6 juin 2020                  | 400 000                       | 14 mois                 |
| 1 <sup>er</sup> juillet 2021 | 400 000                       | 14 mois                 |

Les attributions réalisées sont décrites dans le tableau n° 9 des recommandations Afep-Medef du présent chapitre.

#### PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE

Un plan d'épargne entreprise (PEE) de Groupe a été mis en place par Quadient S.A. en septembre 1998. Peuvent adhérer au PEE groupe Quadient, les salariés de Quadient S.A. ou des sociétés françaises qui lui sont liées au sens de l'article L.225-180 du Code de commerce, à condition de bénéficier d'une ancienneté d'au moins six mois.

Un plan d'épargne retraite collectif (PERCO) a été mis en place chez Quadient S.A., ainsi que dans les sociétés françaises de Quadient, ouvert aux salariés à condition de bénéficier d'une ancienneté d'au moins trois mois. Un

fonds commun d'actionnariat salarié (FCPE) a été créé et approuvé par la Commission des marchés financiers, devenue l'AMF, le 19 janvier 1999. Ce fonds est destiné à gérer les sommes perçues dans le cadre du plan d'épargne entreprise du groupe Quadient. Le FCPE Quadient investit les sommes ainsi recueillies principalement en actions Quadient et les avoirs sont bloqués pendant une période de cinq ans, sauf cas légaux de disponibilité anticipée.

Quadient S.A. Générale des actionnaires de Quadient S.A. réunie le 1<sup>er</sup> juillet 2021 a délégué au Conseil d'administration les pouvoirs nécessaires à l'effet d'émettre, en une ou plusieurs fois, pendant une période de 26 mois, des actions réservées aux salariés adhérents notamment au PEE de Quadient, dans la limite d'un montant nominal maximum de 1 200 000 euros.

## TABLEAU N° 8 DU CODE AFEP-MEDEF : ATTRIBUTIONS ANTÉRIEURES D'OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT

| Options de souscriptions ou options d'achats  |            |
|---|------------|
| Date de l'Assemblée   | 07/07/2009 |
| Date du Conseil (point de départ d'exercice des options)  | 12/01/2012 |
| Date d'expiration   | 12/01/2022 |
| Conditions de performance   | Oui        |
| Nombre initial d'options pouvant être souscrites ou achetées  | 260 800    |
| <i>dont attribuées sous conditions de performance</i>   | 75 000     |
| Nombre d'options ajusté <sup>(a)</sup> pouvant être souscrites ou achetées                              | 225 618    |
| <i>dont le nombre pouvant être souscrit ou acheté par le Président Didier Lamouche</i>                  | -          |
| <i>dont le nombre pouvant être souscrit ou acheté par le directeur général Geoffrey Godet</i>           | -          |
| Prix initial de souscription ou d'achat (en euros)  | 52,3       |
|   | 53,5       |
| Prix ajustés <sup>(a)</sup> de souscription ou d'achat (en euros)                                       | 47,76      |
|   | 48,85      |
| NOMBRE TOTAL D'OPTIONS SOUSCRITES   | (9 000)    |
| Nombre ajusté <sup>(a)</sup> cumulé d'options de souscription ou d'achat d'actions annulées ou caduques | (216 618)  |
| NOMBRE TOTAL D'OPTIONS DE SOUSCRIPTIONS OU D'ACHAT D'ACTION RESTANTES AU 31 JANVIER 2022                | -          |

(a) Ajusté suite aux paiements de dividendes prélevés partiellement sur les réserves du capital.

## TABLEAU N° 9 DU CODE AFEP-MEDEF : ATTRIBUTIONS ANTÉRIEURES D'ACTION DE PERFORMANCE

| Attribution gratuite d'actions                                  |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |  |
|---|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|--|
| Date de l'Assemblée   | 30/06/2017                      | 30/06/2017                      | 28/06/2019                      | 28/06/2019                      | 06/06/2020                      | 06/06/2020                      | 06/06/2020                      | 01/07/2021                      | 01/07/2021   |
| Date du Conseil   | 28/06/2018                      | 26/04/2019                      | 23/09/2019                      | 06/01/2020                      | 25/09/2020                      | 25/09/2020                      | 25/09/2020                      | 24/09/2021                      | 24/09/2021   |
| Date d'Attribution  | 28/06/2018                      | 26/04/2019                      | 23/09/2019                      | 06/01/2020                      | 15/01/2021                      | 08/02/2021                      | 15/02/2021                      | 24/09/2021                      | 01/12/2021   |
| Conditions de performance                                       | Oui, pour l'intégralité du plan | Oui, pour l'intégralité du plan | Oui, pour l'intégralité du plan | Oui, pour l'intégralité du plan | Oui, pour l'intégralité du plan | Oui, pour l'intégralité du plan | Oui, pour l'intégralité du plan | Oui, pour l'intégralité du plan | Oui, pour l'intégralité des 40 000 actions attribuées au directeur général 1 450 actions |
| Nombre total d'actions attribué dont le nombre attribué :       | 226 600                         | 12 000                          | 391 030                         | 5 000                           | 383 500                         | 2 500                           | 4 000                           | 385 500                         | 3 800  |
| au Président Didier Lamouche                                    | -                               | -                               | -                               | -                               | -                               | -                               | -                               | -                               | -  |
| <i>en pourcentage du capital social</i>                         | -                               | -                               | -                               | -                               | -                               | -                               | -                               | -                               | -  |
| au directeur général Geoffrey Godet                             | 40 000                          | -                               | 40 000                          | -                               | 40 000                          | -                               | -                               | 40 000                          | -  |
| <i>en pourcentage du capital social</i>                         | 0,12 %                          | -                               | 0,12 %                          | -                               | 0,12 %                          | -                               | -                               | 0,12 %                          | -  |
| Date d'acquisition des actions                                  | 29/06/2021                      | 27/04/2022                      | 24/09/2022                      | 07/01/2023                      | 16/01/2024                      | 09/02/2024                      | 16/02/2024                      | 25/09/2024                      | 02/12/2024   |
| Date de fin de période de conservation                          | 29/06/2021                      | 27/04/2022                      | 24/09/2022                      | 07/01/2023                      | 16/01/2024                      | 09/02/2024                      | 16/02/2024                      | 25/09/2024                      | 02/12/2024   |
| Nombre d'actions définitivement attribuées au 31 janvier 2022   | -                               | -                               | -                               | -                               | -                               | -                               | -                               | -                               | -  |
| Nombre cumulé d'actions annulées ou caduques au 31 janvier 2022 | 202 900                         | 11 000                          | 45 880                          | 5 000                           | 8 500                           | -                               | -                               | -                               | -  |
| NOMBRE D'ACTION RESTANT À ACQUÉRIR AU 31 JANVIER 2022           | 23 700                          | 1 000                           | 345 150                         | 0                               | 375 000                         | 2 500                           | 4 000                           | 385 500                         | 3 800  |

### 2.3.3.3 Politique d'attribution 2022 des plans actions gratuites

Quadient S.A. a mis en place une politique d'intéressement à long-terme pour associer les talents clés et les cadres dirigeants à la performance future du Groupe. Il s'agit d'attribuer, chaque année, des actions gratuites avec ou sans conditions de performance à un grand nombre de salariés. À titre de référence, en 2021, des actions gratuites ont été attribuées à 171 salariés de Quadient. Le Conseil d'administration approuve les plans d'actions gratuites sur la base des travaux et recommandations du Comité des nominations et des rémunérations. Ce comité examine les propositions d'attribution, conformément au schéma général fixé par l'Assemblée Générale, et examine la liste des bénéficiaires afin de s'assurer qu'elle s'inscrit dans la politique définie par la direction (c'est-à-dire, la représentation hommes-femmes, la représentation des postes liés aux activités commerciales, la garantie qu'une proportion significative de salariés non cadres bénéficie d'attributions, la concentration sur les talents clés et les employés les plus performants tout en maintenant une rotation des bénéficiaires chaque année).

L'objectif de l'attribution des actions de performance est d'associer l'équipe de direction globale et les talents clés de Quadient au développement de la valeur du groupe en leur permettant de partager la propriété de l'entreprise et de développer des intérêts communs avec les actionnaires de l'entreprise. Les conditions de performance visent à inciter les bénéficiaires à se concentrer sur des objectifs communs et porteurs de sens pour l'entreprise. Le plan prévoit également l'identification des dirigeants dont

l'impact sur la génération du chiffre d'affaires, l'efficacité et la productivité, le leadership et les valeurs professionnelles a contribué au succès de Quadient. Enfin, il contribue à fidéliser les cadres particulièrement précieux pour l'entreprise. L'attribution d'actions gratuites renforce leur engagement et leur motivation à assurer la croissance de Quadient. Des actions gratuites sans condition de performance ont été mises en place en 2021.

Pour 2022, le Conseil d'administration a proposé de porter l'enveloppe totale d'actions à 460 000 et d'augmenter le nombre d'actions gratuites sans condition de performance à 230 000. Les actions supplémentaires seront utilisées pour répondre à la concurrence féroce sur le marché des talents. Quadient sera ainsi en mesure de proposer des mesures incitatives pour attirer et conserver les nouveaux arrivants et accorder à nos talents clés des attributions plus importantes afin de les retenir. Comme l'an passé, la partie de l'enveloppe d'actions sans condition de performance sera utilisée pour sécuriser les postes clés.

L'acquisition d'actions gratuites dans le cadre de plans d'intéressement à long-terme ne devient définitive qu'au terme d'une période d'acquisition de trois ans. Une partie des plans d'actions gratuites est soumise à la réalisation de conditions de performance. Ces conditions de performance sont alignées sur les conditions de performance retenues par le Conseil d'administration pour le plan d'intéressement à long-terme 2022 du directeur général. À l'issue de la période d'acquisition, et sous réserve que les conditions décrites soient remplies, les actions Quadient sont définitivement acquises par les bénéficiaires.