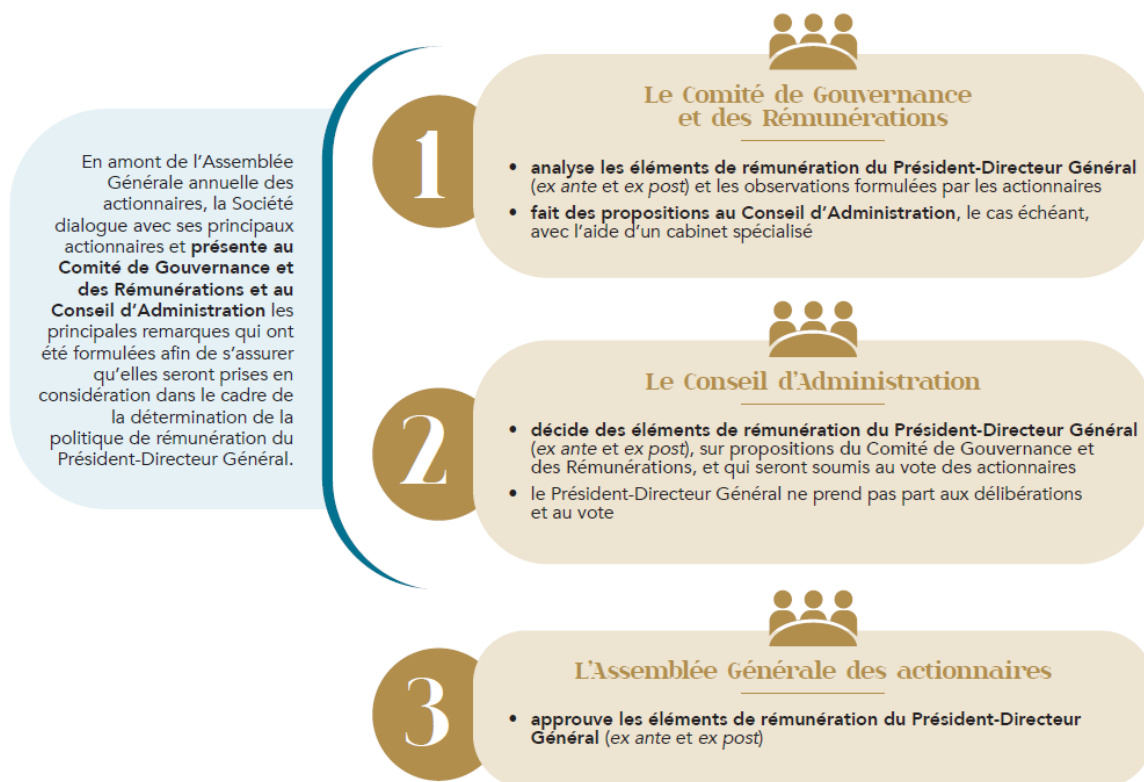


Politique de rémunération de la Présidence-Direction Générale de Chargeurs

Rémunération et avantages de la Présidence-Direction Générale en 2024

À la date du présent document, le Président-Directeur Général est le seul dirigeant mandataire social de la Société. La politique de rémunération du Président-Directeur Général s'inscrit dans le cadre d'un processus d'échanges et de décisions rigoureux qui implique plusieurs intervenants :



Principes généraux

La politique de rémunération du Président-Directeur Général se base en particulier sur deux principes directeurs : **équilibre** et **cohérence**. Celle-ci est donc arrêtée en tenant compte de l'intérêt général de la Société et en recherchant une cohérence avec la rémunération des autres dirigeants et des collaborateurs de l'entreprise, notamment au travers des ratios d'équité visés à la section 4.4.1.1 du Document d'Enregistrement Universel.

Par ailleurs, le Conseil d'Administration a tout particulièrement veillé à ce que la politique de rémunération pour l'exercice 2024 soit simple et compréhensible, notamment afin de tenir compte des observations formulées par les principaux actionnaires de la Société. À ce titre, le Comité de Gouvernance et des Rémunérations a été spécifiquement chargé en 2023 d'émettre des propositions dans ce sens, lesquelles

ont abouti à des ajustements majeurs qui sont exposés ci-après et proposés au vote de l'Assemblée Générale des actionnaires du 30 avril 2024.

Pour l'élaboration de cette nouvelle politique de rémunération, le Conseil d'Administration s'est appuyé sur une étude approfondie des pratiques du marché en matière de rémunérations pour des sociétés françaises et étrangères comparables du secteur, et s'est assuré à ce que celle-ci soit alignée avec les priorités stratégiques du Groupe, ses performances économiques, mais aussi les performances personnelles du Président-Directeur Général.

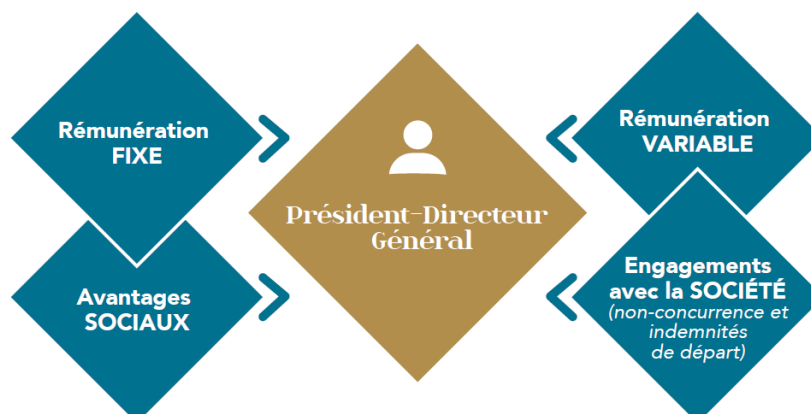
Le Conseil d'Administration a également pris en compte l'expérience et les responsabilités du Président-Directeur Général, ainsi que la dimension et le profil sectoriel du Groupe. Ainsi, depuis le changement de gouvernance de 2015, le Groupe a profondément évolué, avec notamment 15 acquisitions ciblées en sept ans et la création de deux pôles stratégiques d'activités – Technologies industrielles et Luxe – et ce, en dépit d'un environnement macroéconomique complexe et volatil et d'une succession de crises inédites depuis 2020 (crise sanitaire liée au Covid-19, géopolitique, inflationniste, énergétique, etc.). Ainsi, malgré un contexte difficile persistant depuis ces dernières années qui nécessite une mobilisation du Président-Directeur Général pour gérer de nombreux facteurs de perturbation, le Groupe a maintenu sa mue stratégique et sa politique de croissance dynamique.

Il est également souligné le fort engagement financier du Président-Directeur Général et sa confiance renouvelée dans l'expansion du Groupe, comme en témoigne l'offre publique d'achat volontaire (OPA) sur les actions de la Société déposée, le 5 janvier 2024, par Columbus Holding S.A.S. et Columbus Holding 2 S.A.S., contrôlées au plus haut niveau par le Président-Directeur Général, avec une intention affichée et confirmée des initiateurs de poursuivre les principales orientations stratégiques mises en œuvre par la Société.

À la suite du règlement-livraison de l'OPA, le 9 avril 2024, Columbus Holding S.A.S. et Columbus Holding 2 S.A.S. détiennent de concert 67,58 % du capital et 68,46 % des droits de vote de la Société (en ce compris les 824 460 actions Chargeurs détenues en propre par la Société et assimilées aux actions détenues par les Initiateurs).

L'exposition financière du Président-Directeur Général dans le Groupe crée ainsi les conditions d'un parfait alignement d'intérêts avec les autres actionnaires de Chargeurs.

La rémunération du Président-Directeur Général se compose de quatre éléments, à l'exclusion de toutes autres composantes :



Ces différents éléments sont décrits ci-après dans le détail.

La rémunération du Président-Directeur Général n'intègre pas de rémunération exceptionnelle ou encore de dispositif de retraite d'entreprise différé ou tout autre dispositif d'effet équivalent. Par ailleurs, Monsieur Michaël Fribourg ne dispose d'aucun contrat de travail.

Changements proposés pour la politique de rémunération 2024

Au cours de l'exercice 2023, à la lumière du dialogue entretenu avec les différentes parties prenantes et tenant compte des points de vue des actionnaires, le Conseil d'Administration a chargé le Comité de Gouvernance et des Rémunérations d'examiner la politique de rémunération du Président-Directeur Général dans son ensemble et de faire des propositions visant à la simplifier et la rendre plus lisible, sa compréhension ayant été rendue plus complexe au fur et à mesure des années par l'ajout de strates successives. Dans le cadre de la réalisation de sa mission, le Comité de Gouvernance et des Rémunérations a suivi un processus rigoureux :

- réalisation d'un benchmark dédié par un consultant externe en vue d'établir un panel d'entreprises comparables à Chargeurs, tout en tenant compte des spécificités du modèle d'entreprise de Chargeurs : plusieurs critères ont été retenus pour sélectionner les comparables, dont la capitalisation boursière, le secteur d'activité (y compris des sociétés d'investissements et holdings), l'implantation internationale, la gouvernance (unicité des fonctions) ou encore la structure capitalistique (avec actionnariat de référence ou de contrôle) ;
- analyse des pratiques de marché et des recommandations applicables en matière de rémunération ;
- échanges constructifs entre les membres du Conseil d'Administration sur les propositions émises par le Comité de Gouvernance et des Rémunérations.

Aux termes de ce processus, la politique de rémunération du Président-Directeur Général a été revue en profondeur.

Les principaux ajustements sont résumés dans le tableau ci-dessous :

Principaux ajustements concernant la politique de rémunération 2024 du Président-Directeur

Suppression de plusieurs composantes de la rémunération variable et simplification de sa structure afin d'éviter tout effet possible de compensation entre les différents critères	<ul style="list-style-type: none"> • Suppression des primes liées au <i>Shareholder Return</i>. • Suppression des primes exceptionnelles liées aux opérations de type levée de capitaux/dettes, cession ou acquisitions, cours de Bourse. • Mise en place d'un barème d'attribution pour chaque critère financier et non financier empêchant toute compensation entre ces critères.
Ajout d'un nouveau critère financier et redéfinition des critères non financiers en lien avec les priorités stratégiques du Groupe	<ul style="list-style-type: none"> • Introduction d'un nouveau critère financier de performance : MBA des métiers opérationnels (marge brute d'autofinancement), en plus du critère du ROPA Groupe (résultat opérationnel des activités Groupe). • Redéfinition des critères non financiers autour de trois grands axes stratégiques : <ul style="list-style-type: none"> – Développement de la gestion des talents et des organisations ; – Performance individuelle ; – Développement durable.
Nouvelle pondération des critères financiers et non-financiers	<ul style="list-style-type: none"> • Critères financiers : 70 % • Critères non-financiers : 30 %
Renforcement du niveau de lisibilité et de transparence	En complément de la pondération des critères, publication du poids cible et du poids maximum par critère, ainsi que du taux de réalisation pour chaque critère.

SYNTHÈSE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL POUR 2024

Rémunération fixe	750 000 € bruts
Rémunération variable	<ul style="list-style-type: none"> • Bonus cible : 120 % de la rémunération fixe annuelle / Bonus maximum : 180 % de la rémunération fixe annuelle (critères financiers : cible 84 %/max 126 % – critères non financiers : cible 36 %/max 54 %). • Pondération des critères financiers (70 %) : ROPA Groupe (35 %) et MBA des métiers opérationnels (35 %). • Pondération des critères non financiers (30 %) : développement de la gestion des talents et des organisations (10 %), performance individuelle (10 %) et développement durable (10 %). • Pas de clause de restitution (<i>clawback</i>).

SYNTHÈSE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL POUR 2024

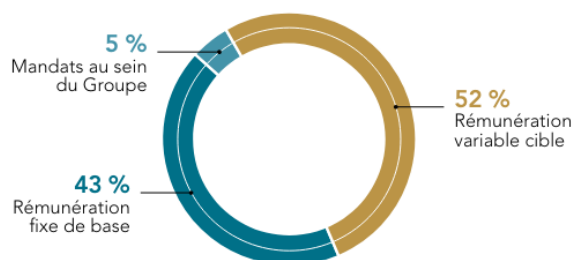
Rémunération fixe	750 000 € bruts
Rémunération variable	<ul style="list-style-type: none"> • Bonus cible : 120 % de la rémunération fixe annuelle / Bonus maximum : 180 % de la rémunération fixe annuelle (critères financiers : cible 84 %/max 126 % – critères non financiers : cible 36 %/max 54 %). • Pondération des critères financiers (70 %) : ROPA Groupe (35 %) et MBA des métiers opérationnels (35 %). • Pondération des critères non financiers (30 %) : développement de la gestion des talents et des organisations (10 %), performance individuelle (10 %) et développement durable (10 %). • Pas de clause de restitution (<i>clawback</i>).
Rémunération exceptionnelle	Non
Rémunération long terme : actions de performance	Non
Jetons de présence	<ul style="list-style-type: none"> • 96 000 € au titre des mandats dans les filiales étrangères du Groupe. • Pas de rémunération au titre du mandat de Président du Conseil d'Administration et d'Administrateur de Chargeurs.
Régime de retraite supplémentaire	Non
Contrat de travail	Non
Assurance chômage complémentaire	Non
Engagements différés	<ul style="list-style-type: none"> • Engagement lié à la cessation de fonctions : indemnité égale à la rémunération brute globale perçue au titre du dernier exercice social révolu. • Engagement de non-concurrence : indemnité égale à la rémunération brute globale perçue au titre du dernier exercice social révolu.
Autres avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Utilisation des moyens de transport du Groupe : dans la limite d'un montant annuel de 22 000 €. • Prise en charge partielle des coûts de résidence internationale de Monsieur Michaël Fribourg dans la limite d'un montant annuel de 120 000 €.

La rémunération du Président-Directeur Général comporte une composante fixe et une composante variable. La répartition entre les différentes composantes de la rémunération traduit le choix du Conseil d'Administration de maintenir une part prépondérante de la rémunération variable soutenant les objectifs stratégiques.

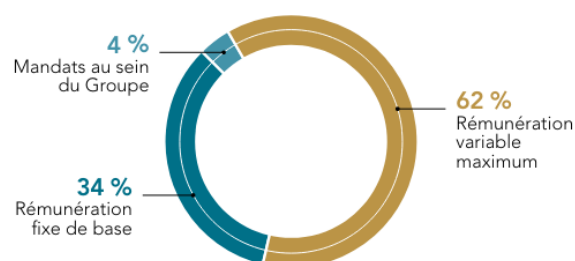
RÉPARTITION ANNUELLE THÉORIQUE

La répartition annuelle théorique entre les différentes composantes de la rémunération de la Présidence-Direction Générale reflète la prédominance des conditions de performance par rapport à rémunération fixe :

RÉMUNÉRATION TOTALE CIBLE



RÉMUNÉRATION TOTALE MAXIMALE



(a) Rémunération fixe annuelle

Au cours de chaque exercice, sur propositions du Comité de Gouvernance et des Rémunérations, le Conseil d'Administration détermine la rémunération fixe annuelle du Président-Directeur Général pour la période, pour autant qu'elle n'ait pas été figée sur plusieurs exercices. La rémunération fixe annuelle du Président-Directeur Général a été modifiée pour la dernière fois en 2023 et s'élève à 750 000 euros bruts. Ce montant a été établi sur la base de plusieurs principes et facteurs déterminants retenus pertinents par le Conseil d'Administration :

- niveau d'expérience et complexité des responsabilités du Président-Directeur Général ;
- cohérence par rapport à la rémunération fixe des autres dirigeants et collaborateurs du Groupe ;
- compétitivité par rapport aux rémunérations d'entreprises internationales du même profil, étant rappelé que le Président-Directeur Général, premier actionnaire du Groupe, renonce expressément, depuis sa prise de fonctions, à toutes rémunérations en actions (AGA, stock-options) et toute rémunération semblable différée en numéraire, contrairement à la grande majorité des sociétés du panel de comparaison. La réalisation d'un benchmark dédié avec un consultant externe fin 2023, à partir d'un panel d'entreprises comparables à Chargeurs, a pu confirmer que la rémunération fixe

annuelle du Président-Directeur Général était en ligne avec le salaire fixe médian des dirigeants du panel analysé ;

- dernière étape de mise à niveau avec la rémunération de base annualisée de la précédente gouvernance du Groupe, alors même que celui-ci a depuis changé d'échelle et s'est fortement internationalisé et diversifié dans ses activités ;
- succès réalisés dans le cadre du programme opérationnel *Leap Forward 2025* et de la transformation sectorielle du Groupe.

À ce titre, il est souligné qu'autrefois exclusivement industriel et BtoB, Chargeurs est désormais un Groupe mixte conjuguant d'une part, à la fois des activités industrielles et des activités de services, et d'autre part, à la fois des activités BtoB et des activités BtoC. Ces évolutions mettent à la charge du dirigeant des défis, problématiques, responsabilités et sujétions encore plus sophistiquées et exigeantes qu'auparavant, d'autant plus exacerbés par le contexte macroéconomique difficile de ces dernières années qui a été marqué par une succession de crises inédites (sanitaire, énergétique ou encore inflationnistes). Par ailleurs, Chargeurs confirme son emprise dans le secteur des produits et services haut de gamme, dont les talents et managers sont particulièrement recherchés, avec des référentiels de rémunération généralement supérieurs à ceux retenus pour la Présidence-Direction Générale.

La rémunération fixe de base est donc en cohérence avec les engagements ambitieux du Groupe dans le secteur du luxe, lesquels se sont concrétisés notamment par le biais de pas moins de cinq acquisitions stratégiques et diversifiantes – Fournival Altesse (2021), Swaine Adeney, Brigg (2021), Event Communications Ltd (2021), Skira Editore S.p.A. (2022), et The Cambridge Satchel Company (2022) – mais aussi de succès emblématiques, tels que le partenariat mondial entre Gucci et NATIVA, l'ouverture de magasins Swaine à Londres, ou encore la création de Chargeurs Museum Studio.

Pour l'exercice 2024, la rémunération fixe annuelle du Président-Directeur Général est maintenue au même niveau.

(b) Rémunération variable annuelle

L'objet de la rémunération variable annuelle est de rémunérer la performance réalisée par le Président-Directeur Général durant l'exercice. Celle-ci est déterminée en fonction de la réalisation d'objectifs annuels précis, exigeants et cohérents avec ceux des autres dirigeants du Groupe visant à refléter au mieux la stratégie et les ambitions du Groupe. Ces objectifs sont fixés par le Conseil d'Administration sur propositions du Comité de Gouvernance et des Rémunérations. Pour 2024, les critères de performance utilisés sont les suivants :

- critères financiers assis sur la performance économique du Groupe et appréciés au niveau consolidé :
 - le Résultat Opérationnel des Activités Groupe (ROPA Groupe),
 - la Marge Brute d'Autofinancement des métiers opérationnels ;
- critères non financiers valorisant la mise en œuvre d'initiatives et d'actions stratégiques clés et reposant sur trois axes :
 - le développement de la gestion des talents et des organisations,

- la performance individuelle, et
- le développement durable

Le poids respectif de chacun des critères traduit une prédominance de la composante quantitative et reflète le choix du Conseil d'Administration de maintenir un programme de rémunération variable exigeant. Ainsi, au titre de l'exercice 2024, les critères utilisés pour déterminer la rémunération variable cible sont constitués à 70 % de critères financiers et à 30 % de critères non financiers :

Critères de rémunération variable :	Pondération 2024 ⁽¹⁾
OBJECTIFS FINANCIERS	
Résultat opérationnel par activité	35 %
Marge brute d'auto-financement	35 %
Sous-total	70 %
OBJECTIFS NON-FINANCIERS	
Développement de la gestion des talents et des organisations	10 %
Performance individuelle	10 %
Développement durable	10 %
Sous-total	30 %
TOTAL	100 %

(1) Pondération sur la base de la rémunération variable cible fixée à 120 % de la rémunération fixe annuelle.

Les critères non financiers seront évalués par le Comité de Gouvernance et des Rémunérations et validés par le Conseil d'Administration sur la base d'actions concrètes réalisées au cours de l'exercice 2024 :

Axes	Critères	Pondération
Développement de la gestion des talents et des organisations	Accroissement de la population d'entreprise couverte par la politique de formation.	10 %
	Internationalisation des Comités Exécutifs des Métiers.	
Performance individuelle	Élaboration d'un nouveau plan stratégique pour soutenir le développement et la valorisation du Groupe.	10 %
Développement durable	<u>Environnement</u> :	10 %
	Accélérer l'innovation pour l'accroissement des produits vertueux.	
	<u>Social</u> :	
	Favoriser la diversité et l'égalité des chances au sein des Métiers.	
	<u>Gouvernance</u> :	
	Formation des administrateurs sur les thématiques RSE.	

La rémunération variable annuelle s'exprime en pourcentage de la rémunération fixe annuelle. Elle peut varier de 0 % à 120 % (poids cible) si les objectifs sont atteints et atteindre jusqu'à 180 % au maximum en cas de surperformance par rapport aux objectifs. En début d'année fiscale, le Comité de Gouvernance et des Rémunérations revoit en détail le poids de chaque critère financier et non-financier, et les présente au Conseil d'Administration pour approbation. La teneur des objectifs, c'est-à-dire le niveau de performance requis pour chaque critère, est fixée en cohérence avec la stratégie de développement et les trajectoires budgétaires du Groupe :

- Pour chaque critère financier, le Conseil d'Administration, sur recommandations du Comité de Gouvernance et des Rémunérations, a fixé un objectif préétabli cible et une fourchette de seuils de performance. Le poids cible global des critères financiers s'établit à 84 % et peut atteindre un

maximum de 126 % de la rémunération fixe dont pour chacun des deux critères – niveau de ROPA Groupe et niveau de MBA des métiers opérationnels – un poids cible à 42 % et pouvant atteindre un maximum de 63 % de la rémunération fixe.

- Pour chaque critère non financier, des initiatives et actions précises ont été déterminées afin de pouvoir en apprécier la réalisation à la fin de l'exercice. Le poids cible global des critères non financiers s'établit à 36 % et peut atteindre un maximum de 54 % de la rémunération fixe dont pour chacun des trois axes – développement de la gestion des talents et des organisations, performance individuelle, et développement durable – un poids cible à 12 % et pouvant atteindre un maximum de 18 % de la rémunération fixe.

Les montants finaux correspondants sont fonction du niveau de performance des objectifs préétablis, sans qu'aucune compensation entre les critères ne soit possible. Il est précisé que pour des raisons de confidentialité liées aux affaires, les objectifs préétablis chaque année par le Conseil d'Administration, sur recommandations du Comité de Gouvernance, ne sont pas publiés. Toutefois, le niveau d'atteinte de chacun des critères sera communiqué chaque année une fois l'appréciation de la performance établie et constatée.

(c) Rémunération au titre de mandats dans d'autres sociétés du Groupe

Dans le cadre de la politique de développement international et de croissance organique et externe du Groupe, le Président-Directeur Général est appelé à exercer à l'étranger, un suivi particulier de certaines filiales jouant un rôle stratégique, notamment aux États-Unis, où son rôle a été renforcé, et percevra à ce titre une rémunération d'un montant de 96 000 euros brut au titre de l'exercice 2024 liée à ses fonctions de mandataire social. En revanche, le Président du Conseil d'Administration ne perçoit, à sa demande, aucune rémunération au titre de son rôle et de sa responsabilité en matière d'organisation des travaux et de fonctionnement du Conseil telles que ces tâches lui sont dévolues par les statuts de Chargeurs S.A..

(d) Règlement de la rémunération variable

En application des dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, le versement de la rémunération variable 2024 sera conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale statuant sur les comptes de l'exercice 2024 des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2024.

(e) Rémunération des Administrateurs

Comme indiqué précédemment, le Président du Conseil d'Administration ne perçoit, à sa demande, aucune rémunération au titre de son rôle et de sa responsabilité en matière d'organisation des travaux et de fonctionnement du Conseil telles que ces tâches lui sont dévolues par les statuts de la Société. Au titre de l'exercice 2024, il ne percevra, comme pour les exercices antérieurs, à sa demande, aucune rémunération au titre de sa participation au Conseil d'Administration de Chargeurs S.A..

(f) Avantages en nature

En 2024, le Président-Directeur Général pourra continuer à bénéficier d'une utilisation de moyens de transport du Groupe pour faciliter certains déplacements. Cette utilisation mesurée au coût variable horaire sera comptabilisée comme un avantage en nature et se limitera à un montant annuel de 22 000 euros.

Par ailleurs, compte tenu des sujétions résultant de l'emprise internationale du Groupe, les coûts de résidence internationale de Monsieur Michaël Fribourg seront partiellement pris en charge dans la limite d'un montant annuel de 120 000 euros.

À sa demande, le Président-Directeur Général ne bénéficiera d'aucun plan de stock-options ou d'actions gratuites, d'aucun régime supplémentaire de retraite, ni d'aucun avantage en nature de type voiture de fonction.

(g) Engagements avec la Présidence-Direction Générale

Le Conseil d'Administration du 8 mars 2017 a entériné un engagement de non-concurrence entre Monsieur Michaël Fribourg et la Société reprenant les usages internes à l'entreprise et les pratiques ordinaires du Groupe. Cet engagement a été validé par l'Assemblée Générale du 20 avril 2017, conformément aux règles en vigueur.

À cet égard, compte tenu des responsabilités qui lui sont confiées, Monsieur Michaël Fribourg a quotidiennement accès à des informations confidentielles concernant la Société et les autres sociétés du groupe Chargeurs et leurs clients, dont la divulgation à des entreprises concurrentes serait de nature à nuire gravement aux intérêts de la Société.

C'est pourquoi, en cas de cessation du mandat de Directeur Général ou du mandat de Président-Directeur Général de Monsieur Michaël Fribourg, pour quelque cause que ce soit et quelle qu'en soit la forme, ce dernier aura l'interdiction, pendant deux ans, d'entrer, sous quelque forme que ce soit, au service d'une entreprise, de s'intéresser directement ou indirectement et sous quelque forme que ce soit à une entreprise ayant une activité concurrente avec les activités du groupe Chargeurs sur les segments (i) protection temporaire de surface et (ii) entoilage pour l'habillement. Cette interdiction s'applique aux principaux pays dans lesquels le Groupe est implanté ou exerce des activités.

En conséquence de cette interdiction, la Société versera à Monsieur Michaël Fribourg, à la survenue de l'événement de cessation ou dissociation, une indemnité compensatrice égale à la rémunération brute globale perçue au titre du dernier exercice social révolu. La rémunération brute globale s'entend de la somme du salaire fixe – en ce compris les rémunérations perçues au titre des mandats exercés dans les sociétés du Groupe –, et de l'ensemble des rémunérations variables perçues au cours du dernier exercice social révolu.

Le Conseil d'Administration a également entériné, le 8 mars 2017, le régime des indemnités qui seraient dues à Monsieur Michaël Fribourg par la Société en cas de non-renouvellement, révocation, dissociation de ses fonctions, changement de stratégie ou changement de contrôle, soumis au régime des conventions réglementées. Ces éléments, qui reprennent les usages internes à l'entreprise et pratiques ordinaires du Groupe ont été approuvés par l'Assemblée Générale du 20 avril 2017, conformément aux règles en vigueur.

Ainsi, en cas de révocation ou de non-renouvellement, pour quelque cause que ce soit (y compris en cas de transformation, en cas de changement de mode de gouvernance, en cas de dissociation des fonctions, ou

en cas de fusion), à l'exception d'une révocation ou d'un non-renouvellement pour faute grave ou lourde (au sens de la jurisprudence sociale) ou d'une démission, du mandat de Président-Directeur Général exercé par Monsieur Michaël Fribourg au sein de la Société, Monsieur Michaël Fribourg percevra une indemnité compensatrice égale à la rémunération brute globale perçue au cours du dernier exercice social révolu.

La rémunération brute globale s'entend de la somme du salaire fixe – en ce compris les rémunérations perçues au titre des mandats exercés dans les sociétés du Groupe –, et de l'ensemble des rémunérations variables perçues au cours du dernier exercice social révolu.

Le critère de performance conditionnant le versement de cette indemnité est l'atteinte au cours du dernier exercice révolu du seuil de résultat opérationnel courant consolidé déclenchant le versement de la part quantitative variable de Monsieur Michaël Fribourg

(h) Circonstances exceptionnelles

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-26 III alinéa 2 du Code de commerce, et uniquement en cas de circonstances exceptionnelles extérieures au Groupe qui n'auraient pas été prises en compte dans la politique de rémunération, le Conseil d'Administration pourrait décider de déroger à l'application de la politique de rémunération, si cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société. Dans le cas où cette faculté serait utilisée, le Conseil d'Administration prendra sa décision sur la base des recommandations du Comité de Gouvernance et des Rémunérations et devra la motiver au regard des circonstances exceptionnelles et de l'alignement avec les intérêts des actionnaires. Par ailleurs, cet usage sera rendu public. En toute hypothèse, ces adaptations exceptionnelles, ne pourraient être mises en œuvre que dans les limites suivantes :

- seule la rémunération variable annuelle pourrait être modifiée, pour redéfinir un ou plusieurs des paramètres attachés aux critères de performance (seuils de déclenchement, objectifs, cibles...), étant précisé qu'elles ne pourraient avoir pour conséquence ni de modifier le plafond global de la rémunération variable totale par rapport à la rémunération fixe annuelle (soit 150 %), ni de modifier le poids maximum de la composante quantitative de la rémunération variable annuelle et le poids maximum de la composante qualitative de cette rémunération ;
- seuls des événements majeurs affectant les marchés ou modifiant l'environnement sectoriel, non pris en compte par les critères ou paramètres initialement arrêtés dans la présente politique pour la rémunération variable annuelle et qui auraient des conséquences significatives sur la performance de l'entreprise, donneraient lieu à l'utilisation de cette faculté.

Projet de résolution au titre du vote ex ante

« L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Générales Ordinaires, après avoir pris connaissance du Rapport du Conseil d'Administration, et conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, approuve la politique de rémunération applicable au Président-Directeur Général de la Société, telle que détaillée dans le Rapport du Conseil d'Administration sur le Gouvernement d'Entreprise. »

À PROPOS DU GROUPE CHARGEURS

CHARGEURS est une holding internationale diversifiée, leader mondial dans des marchés de niche, industriels et de services, à forte valeur ajoutée. Actif dans près de 100 pays, avec près de 2 300 collaborateurs, le Groupe s'appuie sur l'engagement de long terme du Groupe Familial Fribourg, actionnaire de contrôle investi et engagé, et sur son portefeuille d'actifs organisé en deux pôles d'activités stratégiques, Technologies et Luxe, pour répondre aux grands enjeux de ses marchés. Chargeurs, dont la signature mondiale est *High Emotion Technology*, a réalisé en 2023 un chiffre d'affaires de 653,2 millions d'euros.

L'action Chargeurs est cotée sur Euronext Paris et éligible au PEA-PME.

Code ISIN : FR0000130692, Code Bloomberg : CRI:FP, Code Reuters : CRIP.PA