



GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

4.1. ORGANES D'ADMINISTRATION ET DE DIRECTION	156
4.1.1 Structure de gouvernance	156
4.1.2 Composition du Conseil d'Administration	158
4.1.3 Évolutions de la composition du Conseil	167
4.1.4 Fonctionnement du Conseil d'Administration	179
4.2. RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX	192
Politique de rémunération des Mandataires Sociaux de SOCIÉTÉ BIC	192
4.2.1 Éléments de rémunération et des avantages sociaux versés ou attribués au cours de l'année 2022 au Directeur Général	193
4.2.2 Politique de rémunération des Mandataires Sociaux exécutifs	200
4.2.3 Rémunération et avantages au titre de l'année 2022 versés ou attribués aux Administrateurs	208
4.2.4 Politique de rémunération des Mandataires Sociaux Non-exécutifs	210
4.2.5 Autres éléments de la politique de rémunération	211



Gouvernance

Claire et bien structurée, la gouvernance de BIC est organisée de manière à assurer le bon fonctionnement du Groupe et le respect de ses valeurs.

En 2022, BIC a renforcé ses organes de gouvernance afin d'assurer la réussite de sa stratégie centrée sur le consommateur et de son plan *Horizon*.

11 membres
36 % de femmes
3 nationalités

11 Administrateurs
50 % de femmes ⁽¹⁾
50 % d'indépendants ⁽¹⁾
3 nationalités
8 réunions en 2022
98,8 % taux de présence

Comité Exécutif

Missions

- Met en œuvre la stratégie
- Définit les ambitions à long terme du Groupe
- Coordonne et donne les directives aux différentes directions du Groupe
- Gère les risques majeurs identifiés dans la cartographie des risques de BIC

Conseil d'Administration

Missions

- Détermine la stratégie du Groupe
- Définit les objectifs et les périmètres d'action
- Fournit une orientation et un ensemble d'objectifs et de directives au Directeur Général
- Suit la performance du Groupe

Directeur Général

+
Comité des Nominations,
de la Gouvernance et de la RSE

+
Comité des Rémunérations

+
Comité d'Audit

Répartition de l'actionariat

au 31 décembre 2022, le nombre total d'actions émises de la SOCIÉTÉ BIC était de **43 952 226** représentant **64 927 313** droits de vote

46 %
Famille Bich
droits de vote :
63 %



53 %
Public

1 %
Autodétention

(1) À l'exclusion de l'Administrateur représentant les salariés conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-7 du Code de commerce.



Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration de BIC a pour mission de définir la stratégie du Groupe. Il s'appuie sur trois comités spécialisés : le Comité des Rémunérations, le Comité d'Audit et le Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la Responsabilité sociale d'entreprise (RSE).



Nikos Koumettis

Président Non-Exécutif
Administrateur Indépendant

Nommé Administrateur le 18 mai 2022 par l'Assemblée Générale des Actionnaires.

Nommé Président Non Exécutif par le Conseil d'Administration du 18 mai 2022.

Expertises : Management, Consommateur, Distribution, International



Gonzalve Bich

Administrateur
et Directeur Général

Administrateur et Directeur Général depuis le 16 mai 2018.

Expertises : Management, Stratégie, Croissance, Développement durable, Ressources Humaines



Elizabeth Bastoni

Administratrice Indépendante

Nommée Administratrice Indépendante le 15 mai 2013.

Présidente du Comité des Rémunérations et du Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE.

Administratrice Référente par intérim du 19 mai 2021 au 18 mai 2022.

Expertises : Consommateur, Ressources Humaines, RSE



Vincent Bedhome

Administrateur

Représentant des salariés.

Nommé Administrateur le 13 décembre 2017.

Membre du Comité des Rémunérations.

Expertise : Production



Marie-Aimée Bich-Dufour

Administratrice

Nommée Administratrice le 22 mai 2019. Membre du Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE.

Expertises : Droit, RSE



Timothée Bich

Administrateur

Coopté Administrateur le 10 décembre 2019. Cooptation ratifiée par l'Assemblée Générale des Actionnaires de BIC du 20 mai 2020.

Expertises : Finance, International



Maëlys Castella

Administratrice indépendante

Nommée Administratrice Indépendante le 22 mai 2019.

Présidente du Comité d'Audit et membre du Comité des Rémunérations.

Expertises : Finance, RSE, Innovation



Marie-Pauline Chandon-Moët

Administratrice

Nommée Administratrice le 28 mai 2003

Expertises : Consommateur, Management



Candace Matthews

Administratrice Indépendante

Nommée Administratrice Indépendante le 10 mai 2017. Membre du Comité d'Audit et du Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE.

Expertises : Management, Distribution, Consommateur, International



Société MBD

Administrateur

Représentée par Édouard Bich. Nommé Administrateur le 24 mai 2006. Membre du Comité d'Audit.

Expertises : Investissements, Finance



Jake Schwartz

Administrateur Indépendant

Nommé Administrateur Indépendant le 20 mai 2020.

Membre du Comité d'Audit.

Expertises : Digital, Finance, Management

ÉVOLUTIONS DE GOUVERNANCE

- Marie-Pauline Chandon-Moët, Administratrice depuis 2003, n'a pas souhaité solliciter le renouvellement de son mandat. Afin de lui succéder, le Conseil d'Administration du 14 février 2023 a recommandé la nomination de Véronique Laury, proposée par la famille Bich. Cette nomination sera soumise à l'Assemblée Générale du 16 mai 2023.
- Le Conseil d'Administration du 14 février 2023 a pris acte de la décision d'Elizabeth Bastoni de mettre fin à son mandat d'administratrice indépendante, de Présidente du Comité des Rémunérations et du Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE, à compter de la prochaine assemblée générale, pour raisons personnelles. Sur recommandation du Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE, le Conseil d'Administration du 17 mars 2023 a recommandé la nomination de Carole Callebaut Piwnica en qualité d'Administratrice Indépendante. Cette nomination sera soumise à l'Assemblée Générale du 16 mai 2023.
- Suite à la démission d'Inna Kostuk en octobre 2022, le processus de sélection d'un nouvel administrateur représentant les salariés est en cours à la date du présent Document d'Enregistrement Universel et le Comité de Groupe désignera ce nouvel administrateur avant l'Assemblée Générale.



Conformément aux dispositions des articles L. 225-37 et suivants et L. 22-10-9 et L. 22-10-10 du Code de commerce, le présent chapitre rend compte des conditions de préparation et d'organisation des travaux du Conseil d'Administration incluant notamment les principes d'organisation garantissant un équilibre des pouvoirs. Les éléments constitutifs de la rémunération des Mandataires Sociaux, en ce compris la politique de rémunération en application des dispositions susvisées du Code de commerce y sont également précisés, ainsi que les opérations sur les titres BIC déclarées par les Mandataires Sociaux en 2022.

Le présent chapitre a été établi avec le concours :

- du Comité des Rémunérations ;
- du Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) ; et
- du Comité d'Audit.

Il inclut le rapport sur le gouvernement d'entreprise prévu par l'article L. 225-37 du Code de commerce. Le Conseil d'Administration l'a approuvé le 14 février 2023.

La table de concordance du rapport sur le gouvernement d'entreprise (consultable en page 370) indique les sections du Document d'Enregistrement Universel correspondant à celles du rapport sur le gouvernement d'entreprise exclues du présent chapitre.

Dans le cadre de la règle « *appliquer ou expliquer* » prévue à l'article L. 22-10-10 du Code de commerce et à l'article 28.1 du Code de Gouvernance AFEP-MEDEF, il est rappelé que Société BIC se réfère aux dispositions du Code de Gouvernance AFEP-MEDEF.

4.1. ORGANES D'ADMINISTRATION ET DE DIRECTION

4.1.1 STRUCTURE DE GOUVERNANCE

Depuis sa création, la Société est une société anonyme à Conseil d'Administration. Elle repose sur l'existence d'un socle familial, évoluant et s'adaptant à tous les nouveaux défis et exigences avec ses parties prenantes. La composition du Conseil d'Administration reflète cet héritage familial, par la présence d'un actionariat familial et la présence d'Administrateurs Indépendants dans le respect des principes de gouvernance d'entreprise.

4.1.1.1 Notre philosophie

L'histoire de notre Groupe est chevillée à un esprit entrepreneurial. Cet esprit a permis une dynamique inventive dans de nouvelles catégories de produits et une expansion géographique significative dans de nouvelles régions. L'entrepreneuriat est dans notre ADN. Il est vital pour le Conseil et le Directeur Général de favoriser cet esprit et de l'animer pour les générations futures.

Le Conseil travaille avec le Directeur Général à bâtir une vision et un ensemble d'attentes et de lignes directrices. Cela consiste notamment à définir nos aspirations de croissance, déterminer les marchés sur lesquels le Groupe devrait s'engager, à fixer nos attentes en matière de marge ainsi que les besoins en matière de croissances externes pour atteindre nos objectifs.

Le Directeur Général et son équipe construisent la stratégie à long terme. Ils conçoivent aussi les plans annuels pour atteindre ces objectifs. À son tour, le Conseil examine ces plans, les remet en question, et les approuve en dernier ressort. Par son approbation, le Conseil devient conjointement responsable, avec le Directeur Général de la réalisation de la stratégie à long terme de la Société.

La Raison d'être de BIC est de créer des produits essentiels, de grande qualité, sûrs, abordables et dans lesquels chacun a confiance. Notre Vision : « Chez BIC nous aspirons à simplifier et enchanter le quotidien ». Nos valeurs sont l'Intégrité, l'Ingéniosité, la Responsabilité, la Durabilité, la Simplicité et le Travail d'Équipe.

Le Conseil assume également la responsabilité de contrôler la performance de l'entreprise. La définition des attentes et du périmètre d'activité est une des tâches les plus importantes du Conseil. Il relève de la responsabilité du Directeur Général de fournir l'information, les analyses et les perspectives nécessaires au Conseil pour s'acquitter efficacement de ses fonctions. Ces informations comprennent entre autres :

- les tendances macroéconomiques ;
- l'environnement concurrentiel ;
- les nouvelles technologies ;
- les opportunités d'acquisition ;
- les analyses des forces, faiblesses, opportunités et menaces (analyses dites « SWOT ») ;
- les retours attendus sur investissements ; et
- des analyses rétrospectives.

Nous nous conduisons toujours de manière cohérente avec les valeurs et l'ADN de BIC : responsabilité, simplicité, agilité, entrepreneuriat, esprit anti-technocratique, rapidité dans la prise de décision, approche à long terme, prise de risque mesurée, respect du solide héritage familial et du Code de Conduite de la Société, confiance dans la Marque, approche-produits, excellence dans la fabrication, coûts de production bas, haute qualité constante, solidité du bilan.

4.1.1.2 Direction de l'entreprise

Depuis 2018, les rôles de Président et de Directeur Général sont deux fonctions séparées. Gonzalve Bich est Directeur Général depuis le 16 mai 2018. Son mandat a été renouvelé suite à l'Assemblée Générale du 18 mai 2022, pour la durée de son mandat d'Administrateur. Succédant à John Glen en mai 2022, Nikos Koumettis a été nommé Administrateur Indépendant par l'Assemblée Générale du 18 mai 2022, et le Conseil d'Administration l'a nommé Président Non-Exécutif du Conseil à cette même date.

Le Président du Conseil d'Administration est responsable du *leadership*, de la gouvernance et du fonctionnement global du Conseil et de ses Comités. Le Directeur Général est en charge des opérations et rend compte au Conseil d'Administration. Les missions du Conseil d'Administration, du Président et du Directeur Général sont plus amplement exposées au § 4.1.4.1 - *Des relations organisées entre Conseil d'Administration et Direction Générale* (§ *Directeur Général et limitations de pouvoir du Directeur Général*).

Le Comité Exécutif rend compte au Directeur Général. L'organigramme complet du Comité Exécutif du Groupe est par ailleurs présenté au § 2.4.3.2 - *Le Comité Exécutif*.

4.1.1.3 Rôle, mission et compte rendu de l'activité de l'Administratrice Référente

Le Président du Conseil et le Directeur Général étant deux fonctions dissociées, le Règlement Intérieur ⁽¹⁾ n'exige pas la mise en place d'un Administrateur Référent. Néanmoins, en cas de besoin, et lorsque le Président ne remplit pas tous les critères d'indépendance recommandés par le Code de Gouvernance AFEP-MEDEF, le Conseil peut décider de nommer un Administrateur Référent, pendant la durée des fonctions du Président non indépendant. Celui-ci est alors choisi parmi les Administrateurs Indépendants.

En 2021, étant donné que John Glen, Président Non-Exécutif par intérim, n'avait plus la qualité d'Administrateur Indépendant, le Conseil d'Administration a décidé de nommer Elizabeth Bastoni, en qualité d'Administratrice Référente Indépendante par intérim.

Lors de sa réunion en date du 18 mai 2022, le Conseil d'Administration a nommé Nikos Koumettis, Président du Conseil. Compte tenu de la nouvelle gouvernance, et notamment de la qualité d'Administrateur Indépendant de Nikos Koumettis, les Administrateurs n'estimaient plus nécessaire la fonction d'Administrateur Référent, et ont mis fin au mandat d'Administratrice Référente d'Elizabeth Bastoni lors de la réunion du Conseil d'Administration en date du 18 mai 2022.

4.1.1.4 Récapitulatif de la mise en œuvre des recommandations du Code de Gouvernance AFEP-MEDEF

La Société estime que ses pratiques se conforment à l'ensemble des recommandations du Code de Gouvernance AFEP-MEDEF. ⁽²⁾



(1) Conformément au Titre 1, Article 1.1. Composition du Conseil d'Administration du Règlement intérieur de la Société.

(2) Le mandat de John Glen ayant atteint une durée de 12 ans en 2020, ce dernier avait donc cessé de remplir l'un des critères d'indépendance recommandés par le Code AFEP-MEDEF. Néanmoins le Conseil d'Administration a été d'avis que la non-satisfaction de ce critère ne compromettrait pas la liberté de jugement et l'indépendance de John Glen et qu'il était un atout précieux dans la période de transition de la présidence du Conseil. Il a cessé ses fonctions le 18 mai 2022.



4.1.2 COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

4.1.2.1 Notre Conseil d'Administration au 31 décembre 2022

	Informations personnelles				Nombre d'actions	Expérience		Date de 1 ^{re} nomination	Position au sein du Conseil		
	Principale activité	Âge	Sexe	Nationalité		Nombre de mandats dans des sociétés cotées (a)	Indépendance		Échéance du mandat	Durée du mandat	Appartenance à un Comité
Dirigeants Mandataires Sociaux											
Nikos Koumettis (Non -Exécutif)	Président Europe Coca-Cola	58	M	Chypriote grec	10 501	1	✓	2022	2025	8 mois	-
Gonzalve Bich (Exécutif)	Directeur Général de Société BIC	44	M	FR U.S.A.	(b)	-		2018	2025	5 ans	-
Administrateurs											
Elizabeth Bastoni	Présidente du Conseil d'Administration et du Comité des Rémunérations et des Nominations de Limeade Inc.	57	F	U.S.A.	500	2	✓	2013	2025	10 ans	Comité des Rém. (Présidente) Comité Nom., Gouv. & RSE (Présidente)
Timothée Bich	Analyste	37	M	FR	(b)	-		2019	2023	4 ans	-
Marie-Aimée Bich-Dufour	Administratrice de Société BIC	64	F	FR	(b)	-		2019	2024	4 ans	Comité Nom., Gouv. & RSE
Maëlys Castella	Administratrice de Société BIC	56	F	FR	500	-	✓	2019	2025	4 ans	Comité d'Audit (Présidente) Comité des Rém.
Marie-Pauline Chandon-Moët	Présidente de Château de Ferrand SAS	56	F	FR	(b)	-		2003	2023	20 ans	-
Jacob Schwartz	Co-fondateur Brave Health	43	M	U.S.A.	500	-	✓	2020	2023	3 ans	Comité d'Audit
Candace Matthews	Administratrice de sociétés	64	F	U.S.A.	500	2	✓	2017	2023	6 ans	Comité d'Audit Comité Nom., Gouv. & RSE
SOCIÉTÉ M.B.D. (Édouard Bich)	Gérant de SOCIÉTÉ M.B.D.	58	M	FR	12 886 000	-		2006	2024	17 ans	Comité d'Audit
Administrateur représentant les salariés (c)											
Vincent Bedhome	Chef de projet Papeterie	57	M	FR	150	-		2017	2023	6 ans	Comité des Rém.

(a) Nombre de mandats exercés par l'Administrateur dans des sociétés cotées extérieures à son groupe, y compris étrangères, apprécié conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF.

(b) Détient plus de 100 000 actions BIC directement et des actions BIC indirectement au travers de la holding familiale, SOCIÉTÉ M.B.D. À la date du 31 décembre 2022, cette holding détenait 12 886 000 actions, soit 29,32 % du capital de Société BIC, représentant 39,67 % des droits de vote.

(c) Il est rappelé qu'Inna Kostuk était Administratrice représentant les salariés jusqu'au 14 octobre 2022, date à laquelle elle a cessé ses fonctions salariées au sein du Groupe et démissionné de son mandat d'administratrice.





4.1.2.2 Règles générales relatives à la composition du Conseil d'Administration et à la nomination des Administrateurs

Le Conseil d'Administration est présidé par Nikos Koumettis depuis le 18 mai 2022.

Les Statuts de la Société et le Règlement Intérieur du Conseil d'Administration définissent les principes suivants :

- **nombre d'Administrateurs :** le Conseil d'Administration est composé de trois membres au moins et, de douze membres au plus, conformément au nombre maximum de membres autorisé par les dispositions légales et réglementaires applicables ;
- **durée des fonctions des Administrateurs :** les Administrateurs sont élus pour une durée de trois ans et sont rééligibles. Par exception à la durée de trois ans susvisée, l'Assemblée Générale des actionnaires peut fixer la durée du mandat des Administrateurs à une période d'un ou deux ans, afin de permettre un renouvellement échelonné ;
- **âge limite des Administrateurs :** la limite d'âge des Administrateurs est fixée à 70 ans ;
- **présidence du Conseil d'Administration :** le Président est nommé par le Conseil d'Administration, parmi ses membres. Celui-ci ne doit pas être âgé de plus de 72 ans. Le Président qui atteint cette limite d'âge est réputé démissionnaire d'office à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle la limite d'âge est atteinte. Sous réserve de la limite d'âge susmentionnée, le Président est rééligible ;
- **cooptation :** lorsque les conditions légales sont réunies, le Conseil d'Administration peut procéder à la nomination d'Administrateurs à titre provisoire pour la durée du mandat restant à courir de leur prédécesseur. En application de la loi, les nominations provisoires sont soumises à la ratification de la prochaine Assemblée Générale Ordinaire.

4.1.2.3 Politique de diversité appliquée pour la composition du Conseil d'Administration

Les Administrateurs de Société BIC sont nommés par l'Assemblée Générale Ordinaire à l'exception des Administrateurs représentant les salariés. Le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE, soumet à l'Assemblée Générale la nomination et la reconduction des Administrateurs. Les propositions de nomination et de renouvellement des mandats sont formulées conformément aux dispositions légales et réglementaires et aux recommandations du Code de Gouvernance AFEP-MEDEF.

À la date du présent Document d'Enregistrement Universel, les onze membres du Conseil d'Administration de Société BIC comprennent :

- **cinq femmes :** Elizabeth Bastoni, Marie-Aimée Bich-Dufour, Maëlys Castella, Marie-Pauline Chandon-Moët et Candace Matthews, soit 50 % ⁽¹⁾ de femmes membres du Conseil ;

- **un représentant des salariés** ⁽²⁾ : Vincent Bedhome ;
- **trois nationalités différentes ;**
- **cinq Administrateurs Indépendants** au sens du Code de Gouvernance AFEP-MEDEF : Elizabeth Bastoni, Maëlys Castella, Candace Matthews, Jacob Schwartz et Nikos Koumettis, soit un taux de membres indépendants au sein du Conseil de 50 % ⁽³⁾
- **100 % des Comités du Conseil d'Administration** sont présidés par une Administratrice Indépendante.

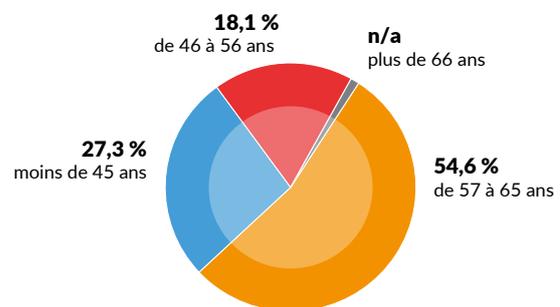
Le Conseil recherche une composition équilibrée, en phase avec les enjeux auxquels le Groupe doit répondre. Il s'appuie sur les recommandations du Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE.

Le Conseil d'Administration est composé de membres présentant des qualifications ou un parcours professionnel permettant de contribuer efficacement aux travaux du Conseil, dans tous ses domaines d'intervention, et d'assurer la qualité des débats. Les membres du Conseil ont ainsi une expérience de Direction Générale, une expertise dans un domaine particulier (notamment en finance, production et RH) et/ou une expérience de la gouvernance. Certains ont par ailleurs une connaissance ancienne et approfondie de Société BIC et de son environnement. En outre, les Administrateurs représentant les salariés, avec un prisme particulier lié à leur connaissance de l'entreprise, apportent un éclairage complémentaire et enrichissent la qualité des débats du Conseil. La qualité des décisions dudit Conseil réside ainsi dans la mixité et diversité que constitue le Conseil d'Administration, tant au regard des qualifications et expériences professionnelles, que de la nationalité et l'âge de ses membres.

Au regard de ces éléments, le Conseil d'Administration considère que sa composition, en 2022, satisfait les critères de diversité examinés. Il reste néanmoins attentif à l'examen de toute évolution potentielle qui pourrait être en cohérence avec le développement et le dynamisme du Groupe.

Par ailleurs, les informations sur les initiatives de la Société pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du Comité Exécutif et le score en matière de mixité dans les 10 % de postes à plus forte responsabilité sont présentés au § 3.3.1.6 – *Promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion.*

RÉPARTITION PAR ÂGE



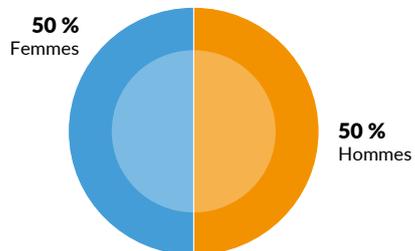
(1) Hors Administrateurs représentant les salariés conformément aux articles L. 22-10-7 et L225-27-1 du Code de commerce.

(2) Il est rappelé qu'Inna Kostuk était Administratrice représentant les salariés jusqu'au 14 octobre 2022, date à laquelle elle a cessé ses fonctions salariées au sein du Groupe et démissionné de son mandat d'Administratrice.

(3) Hors Administrateurs représentant les salariés conformément à la recommandation n°10 du Code de Gouvernance AFEP-MEDEF.

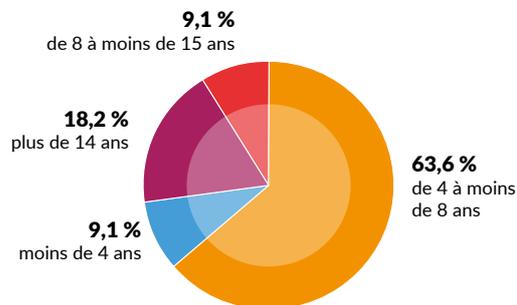


RÉPARTITION HOMMES/FEMMES ⁽¹⁾

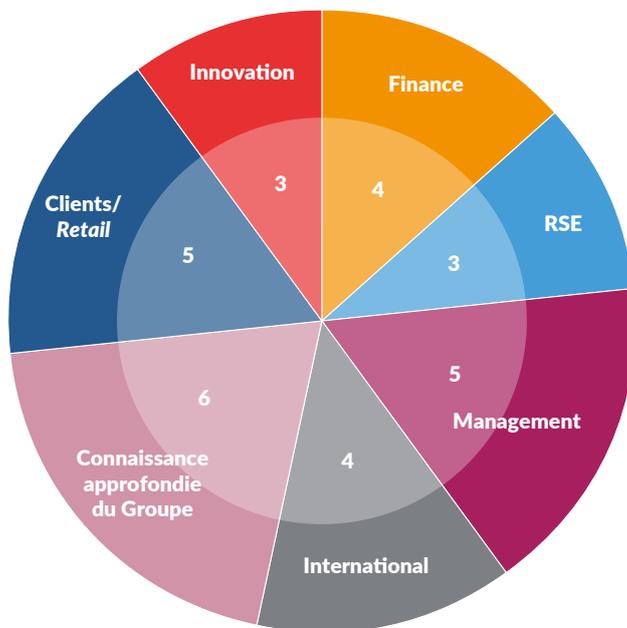


(1) Hors Administrateurs représentant les salariés.

ANCIENNETÉ DANS LE MANDAT



COMPÉTENCES DES ADMINISTRATEURS ⁽¹⁾



(1) Nombre d'administrateurs ayant la compétence concernée.

4.1.2.4 Processus de sélection des Administrateurs

	MISSION	RECRUTEMENT	SÉLECTION	DÉSIGNATION
Administrateurs Indépendants	Définition par le Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE du profil recherché pour le/la nouvel/le Administrateur/trice au regard des objectifs fixés par le Conseil d'Administration s'agissant de l'évolution de sa composition	Sélection des candidats par le Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE, avec l'assistance d'un cabinet de recrutement le cas échéant	<ul style="list-style-type: none"> • Pré-sélection par le Président du Comité des Nominations, de la Gouvernance, et de la RSE et le Président du Conseil d'Administration • Entretien des candidats retenus avec les autres membres dudit Comité et le Directeur Général • S'agissant de la sélection d'un nouveau Président du Conseil d'Administration, l'Administrateur permanent représentant Société MBD est inclus dans le processus d'entretiens • Recommandation du Comité soumise au Conseil d'Administration 	<ul style="list-style-type: none"> • Examen par le Conseil des travaux de sélection menés par le Comité des Nominations, de la Gouvernance, et de la RSE et de sa recommandation • Délibération du Conseil d'Administration et soumission à l'Assemblée Générale des actionnaires
Administrateurs représentant un actionnaire	Définition par l'actionnaire concerné du profil recherché pour le/la nouvel/le Administrateur/trice en prenant en considération des objectifs fixés par le Conseil d'Administration	Sélection des candidats par l'actionnaire concerné avec l'assistance d'un cabinet de recrutement le cas échéant	Présentation des candidats retenus au Président du Conseil d'Administration, au Directeur Général, aux membres du Comité des Nominations, de la Gouvernance, et de la RSE	<ul style="list-style-type: none"> • Proposition de candidature au Conseil d'Administration • Délibération du Conseil d'Administration et soumission à l'Assemblée Générale des actionnaires



Conformément à cette procédure et dans le cadre de l'échéance du mandat de Marie-Pauline Chandon-Moët, le Conseil d'Administration du 14 février 2023 a décidé de proposer la candidature de Véronique Laury en remplacement de Marie-Pauline Chandon-Moët, sur proposition de la Famille BICH.

Cette procédure a également été suivie dans le cadre de la sélection du nouvel Administrateur Indépendant ayant vocation à succéder à Elizabeth Bastoni. A cet égard, le Conseil d'Administration du 17 mars 2023 a décidé, sur recommandation du Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE, de proposer la candidature de Carole Callebaut Piwnica en qualité d'Administratrice Indépendante en remplacement d'Elizabeth Bastoni.

Ces deux nominations seront proposées à l'Assemblée Générale du 16 mai 2023.

Il est enfin rappelé que, suite à la démission d'Inna Kostuk, le processus de sélection d'un nouvel Administrateur représentant les salariés est en cours à la date du présent Document Universel d'Enregistrement et que le Comité de Groupe désignera cet Administrateur avant l'Assemblée Générale.



4.1.2.5 Indépendance des Administrateurs

Un Administrateur est indépendant lorsqu'il n'entretient aucune relation de quelque nature que ce soit avec la Société et/ou la Direction du Groupe, qui puisse compromettre l'exercice de sa liberté de jugement ou être de nature à le placer dans une situation de conflit d'intérêts avec la Direction, la Société ou le Groupe. La qualification d'Administrateur Indépendant est effectuée lors de chaque nomination selon les critères et modalités énoncés au point 10 du Code de Gouvernance AFEP-MEDEF, et exposé plus loin dans ces développements consacrés à l'Administrateur Indépendant. Cette qualification est par ailleurs réexaminée chaque année.

Sélection des Administrateurs Indépendants

Les Administrateurs Indépendants sont sélectionnés par le Conseil d'Administration et nommés par l'Assemblée Générale dans le cadre du processus décrit au paragraphe 4.1.2.4 ci-avant.

Conformément à la procédure décrite ci-dessus et afin de procéder au remplacement de John Glen, Président Non-Exécutif par intérim, le Comité des Nominations, de la Gouvernance, et de la RSE, avait engagé en 2021 un processus de recherche d'un nouveau candidat pour pourvoir le poste d'Administrateur Indépendant et de Président. Le Conseil d'Administration de Société BIC, sur recommandation du Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE, avait ainsi proposé la candidature de Nikos Koumettis au poste d'Administrateur Indépendant lors de l'Assemblée Générale de la Société, le 18 mai 2022, et a ensuite approuvé sa nomination en qualité de Président Non-Exécutif du Conseil d'Administration.

En application de la disposition du Code de Gouvernance AFEP-MEDEF selon laquelle les Administrateurs représentant les salariés ne sont pas comptabilisés pour calculer le pourcentage d'Administrateurs Indépendants au sein du Conseil d'Administration et des Comités, la part d'Administrateurs Indépendants est de :

- 50 % au sein du Conseil d'Administration ;
- 75 % au sein du Comité d'Audit ;
- 67 % au sein du Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la Responsabilité Sociale et Environnementale ; et
- 100 % au sein du Comité des Rémunérations.

Conclusions de l'examen annuel du Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE, et du Conseil d'Administration quant aux critères des relations d'affaires entre la Société et ses Administrateurs.

La qualification d'Administrateur Indépendant est débattue chaque année par le Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE, et revue chaque année par le Conseil d'Administration avant la publication du présent Document d'Enregistrement Universel. À ce titre, le Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE a toute latitude pour examiner les suggestions du Conseil d'Administration et du management, ainsi que pour faire réaliser les études et *benchmarks* qui lui paraîtront appropriés. Les conclusions de l'examen du Comité sont ensuite portées à la connaissance des Administrateurs. À cette occasion, le Comité des Nominations, de la Gouvernance, et de la RSE puis, le Conseil d'Administration, ont analysé les relations d'affaires pouvant exister entre le Groupe d'une part, et les entreprises auxquelles ils sont associés d'autre part.

Afin de préparer l'évaluation, le Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE, puis le Conseil d'Administration, ont adressé aux Administrateurs un questionnaire d'indépendance, revu lors de la réunion du Comité du 25 janvier 2023. Le Comité a ensuite examiné la situation de chaque Administrateur au regard des réponses communiquées, quant aux objectifs suivants :

- détermination de l'existence d'une relation d'affaires (telle que définie au critère 3 ci-dessous) ;
- le cas échéant, évaluation de la nature significative, ou non, de cette relation, quant aux critères qualitatifs (historique, contexte, et organisation de la relation, pouvoirs respectifs des parties) et quantitatifs (matérialité de la relation pour les parties).

Cette analyse a révélé qu'aucun des Administrateurs Indépendants n'entretenait de relations d'affaires avec Société BIC.

Sur la base des recommandations du Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE, le Conseil d'Administration a revu la classification des Administrateurs Indépendants lors de sa séance du 14 février 2023. Il s'est pour cela appuyé sur les critères d'indépendance énoncés dans le Code de Gouvernance AFEP-MEDEF (§ 10) comme suit :

Critère 1	Pas de contrat de travail ou de mandat social au cours des cinq années précédentes	Ne pas être ou ne pas avoir été au cours des cinq années précédentes : <ul style="list-style-type: none"> • salarié ou dirigeant Mandataire Social Exécutif de la Société ; • salarié, dirigeant Mandataire Social Exécutif ou Administrateur d'une entité que le Groupe consolide ; • salarié, dirigeant Mandataire Social Exécutif ou Administrateur de la société-mère de la Société ou d'une société consolidée par cette société-mère.
Critère 2	Pas de mandats croisés	Ne pas être dirigeant Mandataire Social Exécutif d'une entreprise dans laquelle la Société détient directement ou indirectement un mandat d'Administrateur ou dans laquelle un salarié désigné en tant que tel ou un dirigeant Mandataire Social Exécutif de la Société ^(a) détient un mandat d'Administrateur.
Critère 3	Pas de relations d'affaires significatives	Ne pas être client, fournisseur, banquier d'affaires, banquier de financement, conseil : <ul style="list-style-type: none"> • significatif de la Société ou de son Groupe ; • ou pour lequel la Société ou son Groupe représente une part significative de l'activité. Le Conseil débat de l'appréciation du caractère significatif ou non de la relation entretenue avec la Société ou son Groupe. Le rapport annuel explicite les critères quantitatifs et qualitatifs ayant conduit à cette appréciation (continuité, dépendance économique, exclusivité, etc.).
Critère 4	Pas de lien familial	Ne pas avoir de lien familial proche avec un Mandataire Social.
Critère 5	Non Commissaire aux Comptes	Ne pas avoir été Commissaire aux Comptes de la Société au cours des cinq années précédentes.
Critère 6	Pas de durée de mandat supérieure à 12 ans	Ne pas être Administrateur de la Société depuis plus de 12 ans. La qualité d'Administrateur Indépendant s'éteint à la date anniversaire des 12 ans.
Critère 7	Aucune rémunération liée à la performance de la Société ou du Groupe	Un dirigeant Mandataire Social Non-Exécutif ne peut être considéré comme indépendant s'il perçoit une rémunération variable en numéraire ou des titres ou toute rémunération liée à la performance de la Société ou du Groupe.
Critère 8	Ne représentant pas un actionnaire important	Des Administrateurs représentant des actionnaires importants de la Société ou sa société-mère peuvent être considérés comme indépendants dès lors que ces actionnaires ne contrôlent pas la Société. Toutefois, au-delà d'un seuil de 10 % en capital ou en droits de vote, le Conseil, sur rapport du Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE, s'interroge systématiquement sur l'indépendance en tenant compte de l'actionnariat de la Société et de l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel.

(a) Actuel ou l'ayant été depuis moins de cinq ans.



Critères	Nikos Koumettis	Gonzalve Bich	Elizabeth Bastoni	Vincent Bedhome ^(a)	Timothée Bich	M.-A. Bich-Dufour	Maëlys Castella	M.-P. Chandon-Moët	Jacob Schwartz	Candace Matthews	SOCIÉTÉ M.B.D. (E. Bich)
1 : Non salarié ni Mandataire Social au cours des cinq années précédentes	✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓
2 : Pas de mandats croisés	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3 : Pas de relations d'affaires significatives	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4 : Pas de lien familial	✓		✓	✓			✓		✓	✓	
5 : Non Commissaire aux Comptes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6 : Pas de durée de mandat supérieure à 12 ans		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	
7 : Aucune rémunération liée à la performance de la Société ou du Groupe	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8 : Ne représentant pas un actionnaire important	✓		✓	✓			✓		✓	✓	

(a) Il est rappelé que Vincent Bedhome est actuellement l'unique Administrateur représentant les salariés, le mandat d'Inna Kostuk, Administratrice représentant les salariés, s'étant achevé avec sa démission le 14 octobre 2022. Le Comité de Groupe désignera un nouvel Administrateur représentant les salariés dans les prochains mois.

Conclusions du Conseil d'Administration

Les Administrateurs Indépendants n'entretiennent aucune relation avec la Société, son Groupe ou sa Direction, qui puisse compromettre l'exercice de leur liberté de jugement. Le Code de Gouvernance AFEP-MEDEF précise que « l'appréciation du caractère significatif ou non de la relation entretenue avec la société ou son groupe doit être débattue par le conseil et les critères ayant conduit à cette appréciation (continuité, dépendance économique, exclusivité, etc.) explicités dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise » (§ 10.5.3). Le Code de Gouvernance AFEP-MEDEF impose une appréciation particulière de la situation de chacun des Administrateurs concernés au regard des critères d'indépendance qui sont mentionnés à l'article 10 afin de prévenir les risques de conflit d'intérêts, notamment :

- ne pas avoir été dirigeant Mandataire Social Exécutif de la Société au cours des cinq années précédentes (§ 10.5.1) ;
- ne pas être banquier d'affaires, banquier de financement, ou conseil significatif de la Société ou de son groupe ou pour lequel la Société ou son groupe représente une part significative de l'activité (§ 10.5.3) ;
- ne pas percevoir une rémunération variable en numéraire ou des titres ou toute rémunération liée à la performance de la Société (§ 10.6).

Ainsi, et pour satisfaire aux exigences du Code de Gouvernance AFEP-MEDEF quant au caractère significatif de la relation d'affaires, le Conseil d'Administration a procédé à une analyse quantitative et qualitative à l'appui des critères susmentionnés, pour chacun des Administrateurs.

En vertu du Règlement Intérieur, les Administrateurs Indépendants s'efforcent de conserver cette qualité. Toutefois, si un Administrateur estime qu'il ne peut plus ou ne pourra prochainement plus être considéré comme indépendant au sens du Code de Gouvernance AFEP-MEDEF, il doit en informer immédiatement le Président du Conseil d'Administration. Le Président porte alors ce point à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du Conseil d'Administration.

Bien que le mandat de John Glen ait atteint une durée de 12 ans en 2020, et qu'il a cessé de remplir l'un des critères d'indépendance recommandés par le Code de Gouvernance AFEP-MEDEF, le Conseil d'Administration a été d'avis que la non-satisfaction de ce critère ne compromettait pas la liberté de jugement et l'indépendance de John Glen et qu'il était un atout précieux dans la période de transition de la présidence du Conseil. Il a cessé ses fonctions le 18 mai 2022.



4.1.2.6 Administrateurs représentant les salariés

Statut des Administrateurs représentant les salariés

Conformément à l'article 10 Bis des Statuts de la Société, les Administrateurs représentant les salariés sont désignés par le Comité de Groupe, pour un mandat de trois ans.

La Société se conforme aux dispositions de l'article L. 225-27-1 du Code de commerce telles que modifiées par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite «Loi Pacte»), imposant la présence de deux Administrateurs salariés pour tout Conseil d'Administration qui compte plus de huit membres ⁽¹⁾, au lieu de douze auparavant.

Avec un prisme particulier lié à leur connaissance de l'entreprise, les Administrateurs représentant les salariés apportent un éclairage complémentaire aux travaux du Conseil d'Administration et enrichissent la qualité des débats du Conseil.

Dès leur prise de fonction, ils bénéficient d'un programme de formation portant notamment sur le rôle et le fonctionnement du Conseil d'Administration, les droits et obligations des Administrateurs et leur responsabilité. Ils suivent également, s'ils le souhaitent, un parcours d'intégration destiné à parfaire leur connaissance de l'organisation et des activités du Groupe.

Les Administrateurs représentant les salariés ont le même statut, les mêmes droits et les mêmes responsabilités que les autres Administrateurs. Par exception à la règle prévue à l'article 10 des statuts de la Société, les Administrateurs représentant les salariés ne sont pas tenus de posséder un nombre minimum d'actions.

Ils perçoivent une rémunération en qualité de membres du Conseil d'Administration selon les mêmes règles de répartition que les autres Administrateurs. Les éléments de leur rémunération en qualité de salariés ne font pas l'objet d'une publication.

Situation des Administrateurs représentant les salariés au sein de Société BIC à la date de publication du présent Document d'Enregistrement Universel

Le nombre d'Administrateurs au sein du Conseil d'Administration de la Société étant supérieur à huit, la nomination de deux Administrateurs représentant les salariés est requise. Le Comité de Groupe avait ainsi nommé Inna Kostuk en qualité d'Administratrice représentant les salariés, le 16 octobre 2020, aux côtés de Vincent Bedhome, nommé le 13 décembre 2017 et renouvelé en 2020 par ce même Comité.

Inna Kostuk a démissionné de ses fonctions d'Administratrice et de salariée le 14 octobre 2022 (constaté lors du Conseil d'Administration du 27 octobre 2022). Le Comité de Groupe désignera un nouvel Administrateur représentant les salariés avant l'Assemblée Générale. Vincent Bedhome est à la date du présent Document d'Enregistrement Universel le seul Administrateur représentant les salariés.

4.1.2.7 Plan de succession

Le Comité des Nominations, de la Gouvernance, et de la RSE, à l'initiative de sa Présidente, examine annuellement les plans de succession des Administrateurs du Groupe et de la Direction Générale. Elle peut ainsi établir et actualiser le plan de succession sur différents horizons de temps.

- court terme : succession imprévue (empêchement, démission, ou décès)

- moyen terme : succession accélérée (faute de gestion et mauvaise performance)
- long terme : succession prévue (retraite, échéance de mandat)

Le Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE privilégie une collaboration étroite avec la Direction Générale afin de garantir une cohérence d'ensemble du plan de succession et d'assurer un suivi des postes clés. Afin de permettre une élaboration optimale du plan de succession des instances dirigeantes et d'assurer les ambitions stratégiques de la Société, une évaluation régulière des potentiels candidats, de leurs parcours et de leurs évolutions est réalisée.

Par ailleurs, le Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE travaille en lien étroit avec le Conseil d'Administration sur ce sujet, et veille avec une vigilance particulière à garder la confidentialité de ces informations.

4.1.2.8 Déclarations des Administrateurs visées à l'annexe 1 du Règlement européen délégué n° 2019/980

Liens familiaux existant entre les Mandataires Sociaux

Marie-Aimée Bich-Dufour, Marie-Pauline Chandon-Moët, Édouard Bich, Gonzalve Bich et Timothée Bich sont de la même famille. Il n'existe aucun lien familial entre les autres Mandataires Sociaux de Société BIC.

Absence de conflits d'intérêts

Dans un souci de bonne gouvernance, le Conseil d'Administration a adopté un Titre 2 au sein de son Règlement Intérieur, énonçant les droits et obligations des Administrateurs, auquel chacun d'eux est tenu. L'article 2.1.3 du Règlement Intérieur prévoit que tout Administrateur doit faire part au Conseil, de façon exhaustive et au préalable, de tout conflit d'intérêts réel ou potentiel le concernant. Dans ce cas, l'Administrateur ne peut participer ni aux débats ni à la prise de décision sur le sujet pour lequel il est en conflit.

Les Administrateurs font une déclaration annuelle sur l'absence de conflit d'intérêts. En 2021, la prévention des conflits d'intérêts avait été renforcée par la mise en place de la pratique d'une Déclaration d'Intérêts pour tout sujet discuté par le Conseil.

À la date d'établissement du présent document et à la connaissance de la Société :

- aucun conflit d'intérêts potentiel n'est identifié entre les intérêts privés et/ou d'autres devoirs des membres du Conseil d'Administration ou du Comité Exécutif à l'égard de la Société ;
- il n'existe ni arrangement ni accord avec un des principaux actionnaires, un client, un fournisseur ou avec tout autre tiers en exécution duquel un membre quelconque du Conseil d'Administration ou du Comité Exécutif aurait été nommé en tant que tel ;
- sous réserve de ce qui suit, les membres du Conseil d'Administration et de la Direction Générale n'ont accepté aucune restriction concernant la cession, dans un certain laps de temps, des titres de la Société qu'ils détiennent. Il est toutefois précisé que SOCIÉTÉ M.B.D., holding de la famille Bich détenant plus de 20 % du capital et des droits de vote, a conclu divers engagements collectifs de conservation de titres BIC portant sur au moins 12 millions de ces titres. Ces engagements ont été conclus, pour les plus anciens, depuis le 17 décembre 2003. Ils incluent divers membres du concert

(1) L'Administrateur représentant les salariés n'est pas pris en compte dans ce calcul.



familial afin de permettre à ces derniers, le cas échéant, de bénéficier des dispositions de l'article 787 B du Code général des impôts. Les dirigeants suivants sont parties à tous ou à certains accords : Gonzalve Bich et Nikos Koumettis. Tous les signataires ont des liens personnels étroits avec Gonzalve Bich, à l'exception de Nikos Koumettis et aucun d'eux – à l'exception de SOCIÉTÉ M.B.D. – ne détient plus de 5 % du capital social ou des droits de vote de la Société.

En outre, les Administrateurs s'engagent à communiquer, sur simple demande, au Président du Conseil ou toute autre personne désignée, la liste exhaustive de tous ses mandats (y compris la participation à des Comités), et fonctions, qu'il exerce en France et à l'étranger. Tout Administrateur s'engage également à communiquer tout changement quant à ses mandats et à ses fonctions (Titre 2; 2.1 « Mandats et fonctions » Règlement Intérieur).

Déclarations négatives concernant les membres du Conseil d'Administration et dirigeants Mandataires Sociaux

À la connaissance de la Société, au cours des cinq dernières années :

- aucun Administrateur, ni aucun dirigeant Mandataire Social n'a fait l'objet d'une condamnation pour fraude ;

- aucun Administrateur, ni aucun dirigeant Mandataire Social n'a été lié à une faillite, une mise sous séquestre ou une liquidation ou un placement d'entreprises sous administration judiciaire ;
- aucun Administrateur, ni aucun dirigeant Mandataire Social n'a fait l'objet d'une enquête et/ou sanction publique officielle prononcée par des autorités statutaires ou réglementaires ;
- aucun Administrateur, ni aucun dirigeant Mandataire Social n'a jamais été déchu par un tribunal du droit de siéger au sein d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance d'un émetteur ou d'intervenir dans la gestion ou les activités d'un émetteur.

Contrats de services prévoyant l'octroi d'avantages

Il n'existe pas de contrat de services liant l'un des Mandataires Sociaux à Société BIC ou à l'une de ses filiales prévoyant l'octroi d'avantages au terme de ce contrat.

Opérations réalisées par les personnes exerçant des responsabilités dirigeantes et les personnes étroitement liées sur les titres de la Société en 2022

Récapitulatif des déclarations en application de l'article L. 621-18-2 du Code monétaire et financier ⁽¹⁾ :

Déclarant	Type et nombre d'opérations					Solde des opérations emportant transfert de propriété sur l'année
	Acquisition	Cession	Échange	Don	Autre	
Gonzalve Bich, Directeur Général				6 ^(a)		(3 330)
Nikos Koumettis, Président du Conseil	3					10 501

(a) Donation à ses enfants et neveux.

4.1.2.9 Formation des Administrateurs

Chaque Administrateur peut bénéficier, s'il le juge nécessaire, d'une formation complémentaire sur le site de la Société relative :

- aux spécificités de l'entreprise ;
- à ses métiers ;
- à son secteur d'activité ; et
- à ses responsabilités sur les plans social et environnemental.

En outre, les Administrateurs ont accès à des ressources et à des formations fournies par plusieurs associations d'administrateurs de sociétés dont la Société est membre, en ce compris l'IFA, la NACD, et l'ECGI ⁽²⁾.

4.1.2.10 Détention d'actions

Le Règlement Intérieur prévoit que tout Administrateur doit être actionnaire et posséder au moins 500 actions. À défaut de les détenir lors de son entrée en fonction, il doit utiliser la rémunération reçue au titre de l'article L. 225-45 du Code de commerce pour leur acquisition.

Tout Administrateur ou représentant permanent des personnes morales Administrateurs doit mettre sous la forme nominative les actions de la Société qu'il détient au moment de sa nomination. Il en va de même pour toute action acquise ultérieurement le cas échéant.

Par ailleurs, les membres du Comité Exécutif, sont également soumis à des obligations de conservation et de détention d'actions (voir section 4.2.2.3 – Rémunération variable à long terme fondée sur des actions).

(1) Détail disponible sur le site www.amf-france.org

(2) Institut Français des administrateurs (IFA), National Association of Corporate Directors (NACD), European Corporate Governance Institute (ECGI).



4.1.3 ÉVOLUTIONS DE LA COMPOSITION DU CONSEIL

4.1.3.1 Modification des organes d'Administration et de Direction jusqu'à la date de publication du Document d'Enregistrement Universel

	Départ	Nomination	Reconduction
Conseil d'Administration	<ul style="list-style-type: none"> Expiration du mandat de John Glen en qualité de Président du Conseil Non-Exécutif par intérim – 18 mai 2022 Expiration du mandat de Elizabeth Bastoni en qualité d'Administratrice Indépendante Référente par intérim – 18 mai 2022 Cessation du mandat de Inna Kostuk en qualité d'Administratrice représentant les salariés – 14 octobre 2022 	<ul style="list-style-type: none"> Nomination de Nikos Koumettis en qualité d'Administrateur Indépendant, et de Président du Conseil Non-Exécutif – 18 mai 2022 	<ul style="list-style-type: none"> Reconduction de Gonzalve Bich en qualité d'Administrateur et Directeur Général – 18 mai 2022 Reconduction en qualité d'Administratrices de : Elizabeth Bastoni et Maëlys Castella – 18 mai 2022
Comité d'Audit			<ul style="list-style-type: none"> Reconduction de Maëlys Castella en qualité de Présidente du Comité d'Audit – 18 mai 2022
Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE			<ul style="list-style-type: none"> Reconduction d'Elizabeth Bastoni en qualité de Présidente du Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE – 18 mai 2022
Comité des Rémunérations			<ul style="list-style-type: none"> Reconduction de : Elizabeth Bastoni en qualité de Présidente du Comité des Rémunération et de Maëlys Castella en qualité de membre du Comité des Rémunérations – 18 mai 2022

4.1.3.2 Modifications du Conseil d'Administration à l'issue de l'Assemblée Générale du 16 mai 2023

Les mandats d'Administrateur de Timothée Bich, Marie-Pauline Chandon-Moët, Jacob Schwartz et Candace Matthews, arrivent à échéance à l'issue de l'Assemblée Générale du 16 mai 2023.

Il sera proposé à cette Assemblée de renouveler les mandats de Candace Matthews, Timothée Bich et Jacob Schwartz pour une durée de trois ans.

Marie-Pauline Chandon-Moët, Administratrice depuis 2003, n'a pas souhaité solliciter le renouvellement de son mandat. Afin de lui succéder, le Conseil d'Administration du 14 février 2023 a recommandé la nomination de Véronique Laury, proposée par la famille BICH. Cette nomination sera soumise à l'Assemblée Générale du 16 mai 2023.

Le Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE, ainsi que le Conseil d'Administration, ont examiné cette candidature; ils ont notamment apprécié le parcours international de premier plan de Véronique Laury dans les fonctions de Directrice Générale et d'Administratrice au sein de plusieurs grandes sociétés internationales.

Véronique Laury est âgée de 57 ans, de nationalité française et est une ancienne élève de l'Institut d'Études Politiques de Paris. Elle a commencé sa carrière au sein de la société Leroy Merlin

avant de rejoindre le Groupe Kingfisher en 2003. Elle a commencé en tant que Responsable produit et Responsable des Ventes chez Castorama France avant d'être nommée Directrice commerciale du Groupe. De 2014 à 2019, elle occupe le poste de Directrice Générale au sein du groupe Kingfisher, à Londres. Depuis 2020, elle est administratrice au sein des conseils d'administration de plusieurs sociétés internationales tel qu'Ikea, British American Tobacco, Wework, Sodexo et Eczacibasi. Sa biographie complète figurera dans la brochure de convocation à l'Assemblée Générale.

Par ailleurs, le Conseil d'Administration du 14 février 2023 a pris acte de la décision d'Elizabeth Bastoni de mettre fin à son mandat d'Administratrice Indépendante, de Présidente du Comité des Rémunérations et du Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE, à compter de la prochaine assemblée générale, pour raisons personnelles.

Sur recommandation du Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE, le Conseil d'Administration du 17 mars 2023 a recommandé la nomination de Carole Callebaut Piwnica en qualité d'Administratrice Indépendante. Cette nomination sera soumise à l'Assemblée Générale du 16 mai 2023.



Carole Callebaut Piwnica, de nationalité belge, est âgée de 65 ans. Elle est titulaire d'une licence en droit de l'Université de Bruxelles et d'une maîtrise en droit de la New York University. Elle a été membre des barreaux de New York et de Paris. Elle a débuté sa carrière à New York chez Proskauer Rose et a rejoint le département M&A de Shearman & Sterling à Paris. Elle a travaillé pendant 15 ans dans le secteur de la transformation agroalimentaire et a occupé le poste de Présidente du groupe Amylum (Belgique, ingrédients), ainsi que celui d'administratrice et de Vice-Présidente de Tate and Lyle (Royaume-Uni, sucres et ingrédients). Elle a également été administratrice de plusieurs sociétés cotées internationales y compris Sanofi (France, santé), Eutelsat (France, satellites), Dairy Crest (Royaume-Uni, lait et fromages), et Aviva (Royaume-Uni, assurances). En 2006, elle fonde le fonds de *private equity* Naxos Capital Partners (Luxembourg), dont elle était associée-gérante et, à ce titre, administratrice de ses sociétés en portefeuille dont Big Red (US, boissons gazeuses) et Amyris (Etats Unis, ingrédients et cosmétiques). Elle est actuellement administratrice indépendante du Conseil de Surveillance de la société Rothschild & Co. Sa biographie complète figurera dans la brochure de convocation à l'Assemblée Générale.

Sous réserve de l'approbation de l'Assemblée, et des décisions du Conseil, le Conseil d'Administration sera ainsi composé comme suit :

- Nikos Koumettis – Administrateur Indépendant et Président Non-Exécutif ;
- Gonzalve Bich – Administrateur et Directeur Général ;
- Vincent Bedhome – Administrateur représentant les salariés ;
- Timothée Bich – Administrateur ;
- Marie-Aimée Bich-Dufour – Administratrice ;
- Carole Callebaut Piwnica – Administratrice (Indépendante) ;

- Maëlys Castella – Administratrice (Indépendante) ;
- Véronique Laury – Administratrice ;
- Candace Matthews – Administratrice (Indépendante) ;
- SOCIÉTÉ M.B.D. (représentée par Édouard Bich) – Administratrice ;
- Jacob Schwartz – Administrateur (Indépendant).

Il est enfin rappelé que le processus de sélection d'un nouvel Administrateur représentant les salariés est en cours à la date du présent Document Universel d'Enregistrement et que le Comité de Groupe désignera cet Administrateur avant l'Assemblée Générale.

Le Conseil d'Administration du 17 mars 2023 a également recommandé que, sous réserve du vote de l'Assemblée Générale du 16 mai 2023, Carole Callebaut Piwnica soit nommée Présidente du Comité des Rémunérations ainsi que membre du Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE. Sous ces mêmes réserves, Candace Matthews serait quant à elle nommée Présidente du Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE, en sus de ses fonctions de membre du Comité d'Audit.

Mandats expirés au cours de l'exercice 2022

- John Glen : Administrateur et Président Non-Exécutif du Conseil par intérim du 18 mai 2021 au 18 mai 2022.

Mandats ayant cessé au cours de l'exercice 2022

- Elizabeth Bastoni : Administratrice Référente par intérim du 18 mai 2021 au 18 mai 2022 ;
- Inna Kostuk : Administratrice représentant les salariés du 20 mai 2020 au 14 octobre 2022.

4.1.3.3 Mandats et fonctions exercés par la Direction Générale et les Administrateurs au 31 décembre 2022

GONZALVE BICH

Administrateur et Directeur Général



Âge : 44 ans

Nationalité : Française/Américaine

Administrateur Indépendant : Non

Nombre d'actions BIC détenues :

Détient directement plus de 100 000 actions BIC et indirectement des actions BIC au travers de la holding familiale, Société M.B.D. À la date du 31 décembre 2022, cette holding détenait 12 886 000 actions, soit 29,32 % du capital de Société BIC, représentant 39,67 % des droits de vote.

Origine de l'élection :

Article L. 225-18 du Code de commerce

Date de 1^{ère} nomination :

Administrateur : AG du 16 mai 2018

Directeur Général : CA du 16 mai 2018

Échéance :

Administrateur : AG statuant en 2025 sur les comptes de l'exercice 2024

Directeur Général : durée du mandat d'Administrateur

Membre d'un comité : Non

Adresse professionnelle :

SOCIÉTÉ BIC – 12 Boulevard Victor Hugo – 92110 Clichy – France

Biographie

Gonzalve Bich est Administrateur et Directeur Général de Société BIC depuis mai 2018. Il est la troisième génération de la famille Bich à occuper le poste de Directeur Général et il est fier de poursuivre l'héritage familial depuis 75 ans, guidé par un objectif clair : apporter simplicité et joie dans la vie de tous les jours, de manière responsable et durable.

Gonzalve Bich a commencé sa carrière dans le conseil en management chez Deloitte, puis a rejoint BIC en 2003, en Asie où il a développé l'activité sur ce continent pendant quatre ans. Il a ensuite occupé la fonction de Directeur Groupe du Développement des Carrières avant de rejoindre la catégorie Rasoirs en qualité de Directeur du Marketing Rasoirs du Groupe. De 2008 à 2012, il a été responsable de l'Europe du Nord.

En 2012, il a été nommé Directeur Général Adjoint en charge du Moyen-Orient, de l'Afrique, de l'Océanie et de l'Asie-Pacifique. Il a été promu Directeur Général des marchés en croissance (y compris l'Amérique latine) en juillet 2013. Au printemps 2016, il a pris la responsabilité des opérations des catégories Grand Public de BIC, tout en finalisant l'acquisition de Cello (marque de papeterie n° 1 en Inde). Il a été Directeur Général Délégué de juin 2016 à mai 2018 et Directeur des Opérations, responsable de l'activité Grand Public du Groupe BIC, des Ressources Humaines et des Systèmes d'Information de janvier 2017 à mai 2018.

Gonzalve Bich est titulaire d'un Bachelor of Arts en Histoire de l'Université de Harvard.

Principale activité

- Directeur Général de SOCIÉTÉ BIC

Autres activités en cours

Au sein du Groupe:

- Administrateur – BIC Cello (India) Private Ltd. – Inde
- Président, *Chief Operating Officer* et Administrateur – BIC International Co. – États-Unis

Autres - Société non cotée:

- Président du Conseil et Administrateur – Association Enactus – États-Unis
- Administrateur – Fondation Stewardship - Suisse
- Administrateur (*International Advisory Board*) - EDHEC Business School - France

Société cotée:

- Aucune

Activités exercées au cours des cinq dernières années et expirées (hors Groupe BIC)

- Aucune

4



NIKOS KOUMETTIS ●

Administrateur



Âge : 58 ans

Nationalité : Grec-Chypriote

Nombre d'actions BIC détenues :
10 501 actions

Administrateur Indépendant : Oui

Origine de l'élection :

Article L. 225-18 du Code de commerce

Date de 1^{ère} nomination :

Administrateur : AG du 18 mai 2022

Président : CA du 18 mai 2022

Échéance :

Administrateur : AG statuant en 2025
sur les comptes de l'exercice 2024

Président : durée du mandat
d'Administrateur

Membre d'un comité :

Non

Adresse professionnelle :

SOCIÉTÉ BIC – 12 Boulevard Victor Hugo –
92110 Clichy – France

Biographie

Nikos Koumettis est président de l'unité opérationnelle Europe de la société Coca-Cola et membre du Comité Exécutif de cette dernière.

Il apporte plus de 30 ans d'expérience dans l'industrie des biens de consommation et une connaissance des sujets de gouvernance.

Nikos a rejoint Coca-Cola en 2001 et a occupé plusieurs responsabilités opérationnelles en Europe et au Moyen-Orient et en Afrique jusqu'en 2020, date à laquelle il a été nommé à son poste actuel.

Avant Coca-Cola, il a travaillé dans diverses entreprises internationales, dont Kraft Jacobs Suchard, Elgeka et Philip Morris.

Nikos Koumettis est membre du Conseil Consultatif International de Canada Goose depuis 2016. Il est membre du Conseil d'Administration de l'American College of Greece.

Depuis mars 2022, il est également membre du Conseil d'Administration de la société FEMSA, l'embouteilleur de la société Coca-Cola, en Amérique latine. Il a également occupé le poste d'Administrateur de Coca-Cola Beverages Africa jusqu'en avril 2022.

Principale activité

- Président Europe de Coca-Cola

Autres activités en cours**Société non cotée :**

- Administrateur – Canada Goose International Board
- Administrateur – Coca-Cola Beverages Africa
- Membre du Conseil d'Administration de l'American College of Greece

Société cotée :

- Administrateur – Coca-Cola FEMSA, S.A.B de CV

Activités exercées au cours des cinq dernières années et expirées (hors Groupe BIC)**Société non cotée :**

- Administrateur – Canada Goose
- CCBA – Président du Comité des Nominations et Rémunérations – Coca-Cola Beverages Africa
- Administrateur – ACG

Société cotée :

- Aucune

● Administrateur Indépendant.

ELIZABETH BASTONI ●

Administratrice



Âge : 57 ans

Nationalité : Américaine

Nombre d'actions BIC détenues : 500

Administrateur Indépendant : Oui

Origine de l'élection :

Article L. 225-18 du Code de commerce

Date de 1^{ère} nomination :

AG du 15 mai 2013

Échéance :

AG statuant en 2025 sur les comptes de l'exercice 2024

Membre d'un comité :

Présidente du Comité des Rémunérations
Présidente du Comité des Nominations,
de la Gouvernance et de la RSE

Adresse professionnelle :

SOCIÉTÉ BIC – 12 Boulevard Victor Hugo –
92110 Clichy – France

Biographie

Elizabeth Bastoni a plus de 20 ans d'expérience en tant que Directrice et Administratrice en Europe et aux États-Unis. Elizabeth Bastoni est experte en matière de gouvernance, dans le développement de stratégies et dans la mise en place de supervisions efficaces.

Elizabeth Bastoni est une Présidente de Conseil expérimentée et une ex-DRH avec une expérience réussie dans les secteurs de la grande consommation, de la tech, de la vente au détail et de l'hôtellerie-restauration. Elle combine ses expériences de Conseil d'Administration et opérationnelles pour créer de la valeur au confluent de la stratégie business et de la stratégie humaine.

Avant de rejoindre BIC, elle a siégé au Conseil d'Administration et présidé les Comités des Rémunérations du Groupe The Rezidor Hotel (Stockholm) et de CarlsonWagonlit Travel (Paris). Elizabeth Bastoni a également occupé des postes de Direction en France et aux États-Unis pour BMGI et Carlson.

Au début de sa carrière, elle a occupé des postes de direction notamment chez Coca-Cola et Thales. Elizabeth a commencé sa carrière au sein du département de fiscalité international chez KPMG en Europe.

Elizabeth Bastoni est devenue Administratrice Indépendante de Société BIC en 2013. Elle est Présidente du Comité des Rémunérations et Présidente du Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE.

Elizabeth Bastoni est titulaire d'un Bachelor of Arts de Providence College, situé à Providence, dans le Rhode Island (États-Unis). Elle a étudié le français à l'Alliance Française (Paris) et l'Histoire et la Culture françaises à la Sorbonne (Paris). Elle est ancienne étudiante de l'École du Louvre.

Principale activité

- Présidente du Conseil d'Administration, Présidente du Comité des Nominations et des Rémunérations – Limeade Inc. – États-Unis

Autres activités en cours

Société non cotée :

- Présidente de Bastoni Consulting Group, LLC – États-Unis

Société cotée :

- Membre du Comité d'Audit – Jerónimo Martins – Portugal
- Membre du Comité d'Audit et du Comité des Nominations – Euroapi SA - France

Activités exercées au cours des cinq dernières années et expirées (hors Groupe BIC)

Société non cotée :

- Présidente de National Association of Corporate Directors – Seattle Chapter – États-Unis

Société cotée :

- Présidente du Comité des Rémunérations – Jerónimo Martins – Portugal

4

● Administratrice Indépendante.



VINCENT BEDHOME

Administrateur représentant les salariés



Âge : 57 ans

Nationalité : Française

Nombre d'actions BIC détenues : 150

Administrateur Indépendant : Non

Origine de l'élection :

Article L. 225-27-1 du Code de commerce

Date de 1^{ère} nomination :

CA du 13 décembre 2017 (nomination par le Comité de Groupe du 9 novembre 2017)

Échéance : 9 novembre 2023

Membre d'un comité :

Comité des Rémunérations

Adresse professionnelle :

BIC Conté – Rue de Carly, ZAC de la Plaine de la Ruelle – 62830 Samer – France

Biographie

Entré dans le Groupe BIC en 1989, Vincent Bedhome est chef de projet dans la catégorie Papeterie depuis 2003.

Il avait auparavant occupé diverses fonctions dans l'usine de BIC à Boulogne-sur-Mer comme ingénieur R&D, chef de projet industriel et responsable de production.

Vincent Bedhome est diplômé en ingénierie chimique de HEI Lille (France) et a un doctorat en spectrochimie de l'Université de Lille (France).

Principale activité

- Chef de projet Catégorie Papeterie

Autres activités en cours

- Aucune

Activités exercées au cours des cinq dernières années et expirées (hors Groupe BIC)

- Aucune

TIMOTHÉE BICH

Administrateur



Âge : 37 ans

Nationalité : Française

Nombre d'actions BIC détenues :

Détient directement plus de 100 000 actions BIC et indirectement des actions BIC au travers de la holding familiale, Société M.B.D. À la date du 31 décembre 2022, cette holding détenait 12 886 000 actions, soit 29,32 % du capital de Société BIC, représentant 39,67 % des droits de vote.

Administrateur Indépendant : Non

Origine de l'élection :

Article L. 225-18 du Code de commerce

Date de 1^{ère} nomination :

CA du 10 décembre 2019

Échéance :

AG statuant en 2023 sur les comptes de l'exercice 2022

Membre d'un comité : Non

Adresse professionnelle :

SOCIÉTÉ BIC – 12 Boulevard Victor Hugo – 92110 Clichy – France

Biographie

Timothée Bich est trader chez Moore Europe Capital Management depuis 2020, au sein d'une équipe de gestionnaires de portefeuille macro.

De 2012 à 2019, Timothée Bich a occupé différents postes, notamment celui de trader gestionnaire de portefeuille chez Stone Milliner. Avant de rejoindre Stone Milliner, il a travaillé en tant qu'analyste chez Moore Europe Capital Management, au sein d'une équipe de gestionnaires de portefeuille crédit et macro (2010-2011).

Timothée Bich est titulaire d'un Master de *Science in Risk and Asset Management* de l'EDHEC et d'un diplôme en finance de l'Université Paris Dauphine.

Principale activité

- Analyste - Moore Europe Capital Management

Autres activités en cours

- Aucune

Activités exercées au cours des cinq dernières années et expirées (hors Groupe BIC)

- Gérant de portefeuille – Stone Milliner

MARIE-AIMÉE BICH-DUFOUR

Administratrice



Âge : 64 ans

Nationalité : Française

Nombre d'actions BIC détenues :

Détient directement plus de 100 000 actions BIC et indirectement des actions BIC au travers de la holding familiale, Société M.B.D. À la date du 31 décembre 2022, cette holding détenait 12 886 000 actions, soit 29,32 % du capital de Société BIC, représentant 39,67 % des droits de vote.

Administrateur Indépendant : Non

Origine de l'élection :

Article L. 225-18 du Code de commerce

Date de 1^{ère} nomination :

AG du 22 mai 2019

Échéance :

AG statuant en 2024 sur les comptes de l'exercice 2023

Membre d'un comité :

Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE

Adresse professionnelle :

SOCIÉTÉ BIC – 12 Boulevard Victor Hugo – 92110 Cligny – France

Biographie

Jusqu'au 1^{er} octobre 2020, Marie-Aimée Bich-Dufour a occupé le poste de Déléguée aux affaires générales et Présidente de la Fondation d'entreprise BIC pour l'Éducation.

Du 22 mars 1995 au 31 mars 2019, elle a été Directrice Générale Déléguée de Société BIC et Secrétaire du Conseil d'Administration.

Elle a été Directrice Juridique Groupe jusqu'au 1^{er} février 2016.

En 2004, elle a également pris la responsabilité du Programme de Développement Durable jusqu'en 2018.

Avant son entrée dans le Groupe BIC, elle a été avocate au Barreau de Paris pendant 12 ans.

Elle est titulaire d'une Maîtrise en Droit Privé (Université Paris Panthéon-Assas) et du Certificat d'Aptitude à la Profession d'Avocat (CAPA).

Principale activité

- Administratrice – SOCIÉTÉ BIC

Autres activités en cours

- Représentante de Société BIC au Conseil – ANSA (Association Nationale des Sociétés par Actions) – France
- Représentante de Société BIC au Conseil – METI (Mouvement des Entreprises de Taille Intermédiaire) – France

Activités exercées au cours des cinq dernières années et expirées (hors Groupe BIC)

- Aucune

MAËLYS CASTELLA ●

Administratrice



Âge : 56 ans

Nationalité : Française

Nombre d'actions BIC détenues : 500

Administrateur Indépendant : oui

Origine de l'élection :

Article L. 225-18 du Code de commerce

Date de 1^{ère} nomination :

AG du 22 mai 2019

Échéance :

AG statuant en 2025 sur les comptes de l'exercice 2024

Membre d'un comité :

Présidente du Comité d'Audit, membre du Comité des Rémunérations

Adresse professionnelle :

Delistraat 67,
2585VX Den Haag, The Netherlands

Biographie

Maëlys Castella est une dirigeante expérimentée dans le domaine de la finance et des affaires. Elle a fait ses preuves dans des entreprises B2B et B2C en occupant des postes exécutifs et non-exécutifs.

Elle possède une expertise en finance, stratégie, marketing, innovation et développement durable. Elle travaille pour des sociétés internationales cotées en bourse depuis 1992.

Elle est la fondatrice et la Directrice Générale d'une société de conseil Aminona Consulting spécialisée dans la finance, la stratégie et le coaching de dirigeants.

Elle est également membre indépendant du Conseil d'Administration, Présidente du Comité d'Audit et du comité de durabilité de C&A, une entreprise mondiale leader dans l'industrie de la mode.

Elle a débuté sa carrière dans l'industrie pétrolière chez ELF (groupe Total), où elle a officié pendant huit ans à la Direction Financière.

En 2000, elle rejoint Air Liquide, et a occupé différents postes de Direction en Finance et Marketing avant d'être nommée Directrice Financière adjointe du Groupe en 2013. Elle a ensuite été Directrice Financière et membre de la Direction Générale d'AkzoNobel de 2014 à 2017, puis *Chief Corporate Development Officer* et membre du Comité Exécutif de 2018 à 2019.

Maëlys Castella est diplômée de l'École centrale de Paris. Elle est titulaire d'une maîtrise en gestion et politique de l'énergie de l'Université de Pennsylvanie (États-Unis) et de l'Institut français du pétrole (IFP).

Principale activité

- Directrice Générale et Administratrice d'Aminona Consulting - Pays-Bas (Société non cotée)

Autres activités en cours

Société non cotée :

- Administratrice Indépendante, Présidente du Comité d'Audit et membre du Comité Sustainability - C&A - Allemagne

Société cotée :

- Aucune

Activités exercées au cours des cinq dernières années et expirées (hors Groupe BIC)

Société non cotée :

- Administratrice - Fondation d'Art AkzoNobel - Pays-Bas

Société cotée :

- *Chief Corporate Development Officer*, Membre du Comité Exécutif d'AkzoNobel - Pays-Bas

● Administratrice Indépendante.

4



MARIE-PAULINE CHANDON-MOËT, NÉE BICH

Administratrice



Âge : 56 ans

Nationalité : Française

Nombre d'actions BIC détenues :

Détient directement plus de 100 000 actions BIC et indirectement des actions BIC au travers de la holding familiale, SOCIÉTÉ M.B.D.

À la date du 31 décembre 2022, cette holding détenait 12 886 000 actions, soit 29,32 % du capital de Société BIC, représentant 39,67 % des droits de vote.

Administrateur Indépendant : Non

Origine de l'élection :

Article L. 225-18 du Code de commerce

Date de 1^{ère} nomination :

AG du 28 mai 2003

Échéance :

AG statuant en 2023 sur les comptes de l'exercice 2022

Membre d'un comité : Non

Adresse professionnelle :

SOCIÉTÉ BIC - 12 Boulevard Victor Hugo - 92110 Clichy - France

Biographie

Marie-Pauline Chandon-Moët est Administratrice de SOCIÉTÉ BIC depuis le 28 mai 2003.

Elle a été responsable des projets immobiliers Europe du Groupe BIC jusqu'au 31 décembre 2010.

Auparavant, elle a occupé diverses fonctions depuis 1991 :

- assistante administration des ventes ;
- responsable administration des ventes (France puis Europe) ; et
- responsable Logistique Europe.

Marie-Pauline Chandon-Moët est diplômée d'un Bachelor of Science de la Northeastern University à Boston (États-Unis).

Principale activité

- Présidente - Château de Ferrand SAS - France

Autres activités en cours

Société non cotée :

- Membre et trésorière du bureau de l'Académie des Vins de Bordeaux - France
- Membre du Conseil de Surveillance - Société iDealwine SA - France

Société cotée :

- Aucune

Activités exercées au cours des cinq dernières années et expirées (hors Groupe BIC)

Société non cotée :

- Membre du Conseil de Surveillance - SOCIÉTÉ M.B.D. - France

Société cotée :

- Aucune

CANDACE MATTHEWS ●

Administratrice



Âge : 64 ans

Nationalité : Américaine

Nombre d'actions BIC détenues : 500

Administrateur Indépendant : oui

Origine de l'élection :

Article L. 225-18 du Code de commerce

Date de 1^{ère} nomination :

AG du 10 mai 2017

Échéance :

AG statuant en 2023 sur les comptes de l'exercice 2022

Membre d'un comité :

Membre du Comité d'Audit et du Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE

Adresse professionnelle :

700 Kovi Oaks Ct NE,
Ada MI 49301 – United States

Biographie

Candace Matthews a occupé les fonctions de Chief Reputation d'Amway. De novembre 2014 à mai 2020, elle occupa le poste de Présidente Région Amériques d'Amway. Elle a été recrutée par Alticor, la maison mère d'Amway, en décembre 2007, en qualité de Directrice du Marketing Groupe.

Avant de rejoindre Amway, elle a été Présidente Exécutive de Soft Sheen-Carson, division des produits de consommation de L'Oréal, de 2001 à 2007.

Auparavant, elle a exercé des fonctions marketing successivement chez General Mills, Procter & Gamble, Bausch & Lomb et de Direction chez Novartis et The Coca-Cola Company, aux États-Unis.

Candace Matthews est titulaire d'un Bachelor of Science in Metallurgical Engineering de la Carnegie Mellon University à Pittsburgh, Pennsylvanie (États-Unis) et d'un MBA en Marketing de la Stanford University Graduate School of Business à Palo Alto, Californie (États-Unis).

Principale activité

- Administratrice de sociétés

Autres activités en cours

Société non cotée :

- Administratrice de région – Fifth Third Bank, Western Michigan – États-Unis

Société cotée :

- Administratrice - Aptar Group - États-Unis
- Administratrice – MillerKnoll Inc. – États-Unis

Activités exercées au cours des cinq dernières années et expirées (hors Groupe BIC)

Société non cotée :

- Chief Reputation Officer – Amway – États-Unis
- Présidente de région - The Americas – Amway – États-Unis

Société cotée :

- Administratrice – Popeyes Louisiana Kitchen Inc. – États-Unis

● Administratrice Indépendante.

4



SOCIÉTÉ M.B.D.

Administrateur

**Forme sociale :**

Société en commandite par actions

Immatriculation : 389 818 832 RCS
Nanterre (France)

Nombre d'actions BIC détenues :

12 886 000 actions, soit 29,32 % du capital de SOCIÉTÉ BIC, représentant 39,67 % des droits de vote (au 31 décembre 2022).

Origine de l'élection :

Article L. 225-18 du Code de commerce

Administrateur indépendant : Non

Date de 1^{ère} nomination :

AG du 24 mai 2006

Échéance :

AG statuant en 2024 sur les comptes de l'exercice 2023

Membre d'un comité : Comité d'Audit

Adresse professionnelle :

1, place Paul Verlaine –
92100 Boulogne-Billancourt – France

Représentant permanent : Édouard BICH

Âge : 58 ans

Nationalité : Française

Adresse professionnelle :

SOCIÉTÉ M.B.D. – 1, place Paul Verlaine –
92100 Boulogne-Billancourt – France

Biographie

Édouard Bich a passé huit ans au Département Finance de Procter & Gamble – France.

Il est titulaire du MBA de l'Université de Wharton (États-Unis), spécialisation Finance.

Principale activité

- Gérant – SOCIÉTÉ M.B.D.

Autres activités en cours**Société non cotée :**

- Membre du Comité de Surveillance – Stockage Plus SAS – France
- Gérant – Platypus Capital SPRL – Belgique

Société cotée :

- Aucune

Activités exercées au cours des cinq dernières années et expirées (hors Groupe BIC)**Société non cotée :**

- Membre du Conseil de Surveillance – Digital Fashion Group SAS – France
- Membre de l'Executive Board for Europe, the Middle East and Africa – The Wharton School – États-Unis
- Membre du Comité Stratégique – UnifAI SAS – France

Société cotée :

- Aucune

Activités exercées au cours des cinq dernières années et expirées (hors Groupe BIC)

- Aucune

JACOB SCHWARTZ ●

Administrateur



Âge : 43 ans

Nationalité : Américaine

Nombre d'actions BIC détenues : 500

Administrateur Indépendant : Oui

Origine de l'élection :

Article L. 225-18 du Code de commerce

Date de 1^{ère} nomination : AG du 20 mai 2020

Échéance :

AG statuant en 2023 sur les comptes de l'exercice 2022

Membre d'un comité : Comité d'Audit

Adresse professionnelle :

SOCIÉTÉ BIC – 12 Boulevard Victor Hugo – 92110 Clichy – France

Biographie

Jacob (Jake) Schwartz est entrepreneur, investisseur et consultant. Jusqu'à 2020, Jake Schwartz a exercé la fonction de Directeur Général de General Assembly (GA), leader dans la formation et dans la reconversion professionnelle, qu'il a co-fondé en 2011. Il a développé GA à l'échelle mondiale avec plus de 1 000 salariés sur les cinq continents. En 2018, le groupe Adecco a fait l'acquisition de GA.

Il est co-fondateur et Président du Conseil d'Administration de Brave Health, une entreprise dont la mission est d'élargir l'accès à des soins qualitatifs et abordables de santé mentale et de toxicomanie.

Jake Schwartz a été nommé Entrepreneur de l'année de E&Y en 2014 et l'un des « 40 under 40 » de Crain en 2015. Il est titulaire d'une licence de Yale et d'un MBA de la Wharton School of Business de l'Université de Pennsylvanie. Il a été analyste financier agréé (CFA).

Principale activité

- Co-fondateur – Brave Health – États-Unis

Autres activités en cours**Société non cotée :**

- Président du Conseil d'Administration – Brave Health – États-Unis

Société cotée :

- Aucune

Activités exercées au cours des cinq dernières années et expirées (hors Groupe BIC)

- Directeur Général – General Assembly (GA) – États-Unis

● Administrateur Indépendant.

4.1.4 FONCTIONNEMENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le fonctionnement du Conseil d'Administration est déterminé par les dispositions légales et réglementaires, par les Statuts mis à jour le 23 décembre 2022 ainsi que par son Règlement Intérieur ⁽¹⁾ dernièrement modifié par le Conseil d'Administration lors de sa séance du 17 mars 2023. Le Règlement Intérieur du Conseil d'Administration rappelle en outre les exigences applicables en termes de diligence, de confidentialité et de révélation des conflits d'intérêts potentiels.

4.1.4.1 Des relations organisées entre Conseil d'Administration et Direction Générale

Le Conseil d'Administration : missions et attributions

Le Conseil d'Administration détermine les orientations de l'activité de la Société et veille à leur mise en œuvre dans l'intérêt de celle-ci et de ses actionnaires en tenant compte des enjeux sociaux et environnementaux liés à son activité. Il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la Société et prend les décisions non-opérationnelles adéquates.

Le Conseil d'Administration est amené à se prononcer sur les sujets pouvant avoir un impact significatif sur le développement, la stratégie ou le fonctionnement du Groupe. Afin de favoriser sa compréhension

des enjeux stratégiques, le Conseil d'Administration bénéficie d'une information détaillée sur l'activité et les résultats du Groupe à l'occasion de chaque réunion. Il bénéficie toute l'année d'informations relatives à ses performances financières, à son univers boursier et financier, à ses produits ou encore à son univers concurrentiel. Sa stratégie et son action s'inscrivent dans le cadre du développement durable de l'Entreprise.

La présence très régulière des principaux dirigeants permet aux Administrateurs de bénéficier de tout complément d'information nécessaire, ainsi que des réponses précises et concrètes aux questions qui pourraient survenir lors des discussions. Les responsabilités du Conseil d'Administration sont les suivantes :

- convenir de la « vision et de l'orientation stratégique » telles que formulées et élaborées par le Directeur Général et l'équipe de direction ;
- définir le périmètre d'activité de la Société et son appétence pour le risque ;
- sélectionner et évaluer les performances du Président, de tous les membres du Conseil, du Directeur Général et des Directeurs Généraux Délégués ;
- planifier la succession de tous les membres du Conseil d'Administration, y compris le Président, le Directeur Général et les Directeurs Généraux Délégués ;
- mettre en place la structure de gouvernance appropriée et veiller à son fonctionnement éthique ;

(1) Le Règlement intérieur du Conseil d'Administration est publié sur le site Internet de la Société (<https://investors.bic.com/fr-fr/reginfo>).



- évaluer, contester et approuver la stratégie à long terme et les plans annuels proposés par le Directeur Général et son équipe de direction et monitorer la performance y afférente ;
- s'assurer que le plan stratégique est conforme aux valeurs et à l'ADN de la Société, aligné sur les intérêts des actionnaires et des autres parties prenantes ;
- mesurer et suivre la mise en œuvre de la stratégie ;
- planifier à long terme les ressources humaines nécessaires, en se concentrant sur les cadres supérieurs ;
- s'assurer que le Plan Stratégique comprend une étude approfondie des tendances macro-économiques, du paysage concurrentiel, des cibles d'acquisition possibles, des analyses SWOT de BIC et de ses principaux concurrents, des plans financiers incluant le ROI et la génération de *cash*, l'empreinte industrielle, les plans de capacité, les nouvelles technologies et les analyses *a posteriori* ;
- s'assurer que les principaux risques auxquels la Société est exposée sont en accord avec ses stratégies et ses objectifs ;
- établir des paramètres de marge pour le Mandataire Social Exécutif (Directeur Général), et des paramètres de rendement total pour les actionnaires ;
- s'assurer que les ressources adéquates ont été prévues pour garantir la prospérité des affaires.

Le Conseil s'attache à promouvoir la création de valeur par l'entreprise à long terme en considérant les enjeux sociaux et environnementaux de ses activités. Il propose, le cas échéant, toute modification opportune des statuts.

En outre, il examine régulièrement sa stratégie et les opportunités et les risques, tels que les risques financiers, juridiques, opérationnels, sociaux et environnementaux, ainsi que les mesures prises en conséquence. À cette fin, le Conseil d'Administration reçoit toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de ses travaux, notamment de la part des dirigeants Mandataires Sociaux Exécutifs.

Il s'assure, le cas échéant, de l'adoption de mesures adéquates en matière de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence. Il reçoit toutes les informations nécessaires à cet effet. Il s'assure également que les dirigeants Mandataires Sociaux Exécutifs mettent en œuvre une politique de non-discrimination et de diversité notamment en matière de mixité au sein des instances dirigeantes.

Le Président du Conseil d'Administration

Le Président est responsable, conformément aux dispositions de l'article L. 225-51 du Code de commerce, de l'organisation et de la supervision des travaux du Conseil dont il rend compte à l'Assemblée Générale. Il veille au bon fonctionnement des organes de la Société et s'assure, en particulier, que les Administrateurs sont en mesure de remplir leur mission, notamment, que l'organe consacre un temps suffisant aux débats, et au respect de l'ordre du jour. Il s'assure que soit accordé à chacun des points inscrits à l'ordre du jour un temps proportionné à l'enjeu qu'il représente pour la société.

Le Président du Conseil agit en étroite collaboration avec le Directeur Général et la Direction Générale, tout en respectant ses responsabilités exécutives. Il se coordonne avec le Directeur Général, qui assure seul la direction et la gestion exécutive de la Société. Le Président peut demander au Directeur Général ou à

tout responsable toute information propre à éclairer le Conseil d'Administration et ses Comités dans l'accomplissement de leur mission.

Il préside les réunions du Conseil et prépare ses travaux. À ce titre, il :

- convoque les réunions du Conseil en fonction d'un calendrier des réunions communiqué au Conseil en amont et à tout autre moment si besoin est ;
- prépare l'ordre du jour en coordination avec le Directeur Général et la Secrétaire du Conseil, supervise la constitution du dossier du Conseil et veille à l'exhaustivité des informations qui y sont contenues ;
- veille à ce que certains sujets soient débattus par les Comités en préparation des réunions du Conseil, et s'assure de leur force de proposition vis-à-vis du Conseil ;
- anime et dirige les débats du Conseil ;
- veille au respect par les Administrateurs des stipulations du Règlement Intérieur du Conseil.

Le Président veille à la bonne organisation des Assemblées Générales qu'il préside, répond aux questions des actionnaires, et plus généralement, veille aux bonnes relations avec ceux-ci.

Directeur Général et limitations de pouvoir du Directeur Général

Le Directeur Général dirige la Société et rend compte au Conseil d'Administration. Il est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la Société et pour la représenter dans ses rapports avec les tiers.

Il exerce ses pouvoirs dans la limite de l'objet social, sous réserve de ceux que la loi attribue expressément aux Assemblées d'Actionnaires et au Conseil d'Administration.

Le Règlement Intérieur du Conseil d'Administration détaille les opérations qui requièrent une autorisation préalable du Conseil d'Administration :

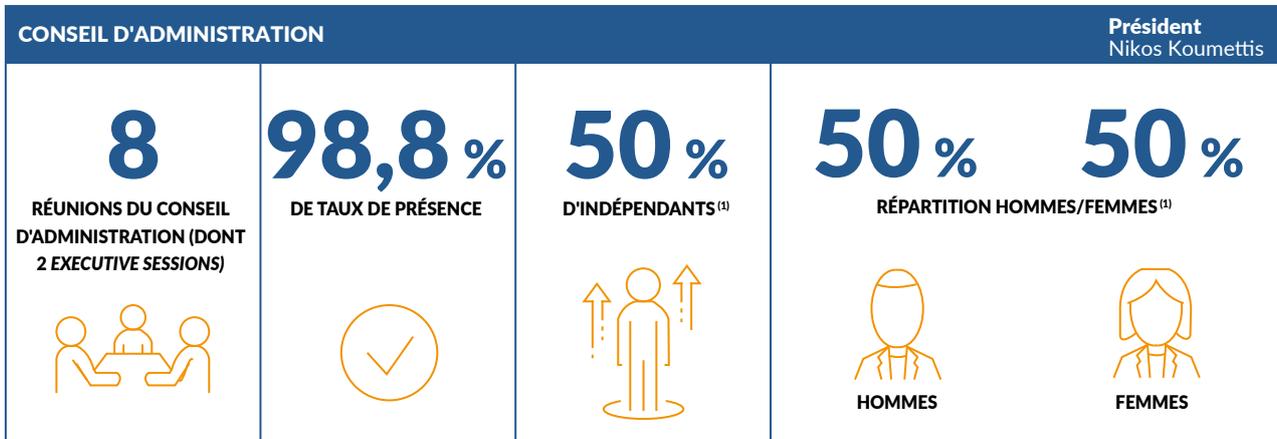
- toute opération se situant hors de la stratégie définie par Société BIC ;
- toute implantation en France ou à l'étranger par création d'établissement, de filiale directe ou indirecte ou par prise de participation, ainsi que les décisions de retrait de ces implantations, si le montant de l'opération excède 50 millions d'euros ;
- toute opération de restructuration interne si le montant de l'opération excède 50 millions d'euros.

Le Règlement Intérieur précise que ces règles ne portent pas seulement sur les opérations externes d'acquisition ou de cession, mais aussi sur les investissements importants de croissance organique ou sur les opérations significatives de restructuration interne.

Relations entre le Conseil d'Administration et la Direction Générale

La Direction Générale communique en toute transparence avec les Administrateurs, et les tient régulièrement informés de la gestion de la Société et de ses performances. Il informe aussi régulièrement le Président du Conseil d'Administration des événements significatifs de la vie du Groupe.

4.1.4.2 Organisation et travaux



(1) Hors Administrateurs représentant les salariés.

Il appartient au Président de réunir le Conseil d'Administration, soit à intervalles réguliers, soit aux moments qu'il juge opportuns, par convocation écrite. Conformément au Règlement Intérieur, le Conseil se réunit au minimum six fois par an, et chaque fois que l'activité du Groupe le requiert, afin d'examiner et de discuter de manière approfondie des questions entrant dans le cadre de ses attributions. En particulier, le Président du Conseil d'Administration veille à réunir le Conseil d'Administration, pour arrêter les comptes semestriels ainsi que les comptes annuels et convoquer l'Assemblée Générale chargée de les approuver.

Le Conseil d'Administration se réunit sur convocation de son Président. La convocation, adressée aux Administrateurs au moins huit jours avant la date de la séance, sauf cas d'urgence motivée, fixe l'ordre du jour et le lieu de la réunion qui est en principe le siège social de la Société. Les réunions du Conseil d'Administration peuvent également avoir lieu par voie de visioconférence et de télécommunication dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur et le Règlement Intérieur.

Les missions habituelles du Conseil englobent l'établissement des comptes, la revue des résultats trimestriels, la validation du budget annuel, l'approbation des éléments de rémunération des Administrateurs, etc.

Sujets traités par le Conseil d'Administration en 2022

Outre ces missions, le Conseil a aussi effectué les travaux suivants :

• Gestion financière et Résultats de la Société :

- revue et approbation des comptes annuels 2021 et revue des communiqués de presse y afférents ;
- revue et approbation des comptes semestriels et trimestriels consolidés 2022 et revue des communiqués de presse y afférents ;
- discussion de la marche des affaires du Groupe BIC, notamment de l'activité, du budget, des résultats et de la trésorerie ;
- communication des données financières trimestrielles, semestrielles et annuelles soumises aux administrateurs,
- proposition d'affectation des résultats et choix d'affectation des dividendes ;
- revue du plan d'exploitation 2022 et des travaux de gestion prévisionnelle (*rolling forecast*) et examen préliminaire du plan d'exploitation 2023 ;

- suivi de la stratégie du Groupe en matière de Fusions-Acquisitions (« M&A ») ;
- revue des garanties financières accordées par la Société à ses filiales ;
- revue des travaux du Comité d'Audit et des recommandations formulées ;
- revue du programme de rachats d'actions (y compris le programme de rachat d'actions conclu avec Exane) et des annulations de réduction de capital qui en découlent.
- **Rémunérations :**
 - revue des travaux du Comité des Rémunérations et des recommandations formulées ;
 - analyse de la rémunération des Mandataires Sociaux ;
 - revue des principes de rémunération au titre de l'exercice 2022.
- **Gouvernance :**
 - revue des travaux du Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE et des recommandations formulées ;
 - revue de la composition du Conseil d'Administration au regard des recommandations du Code de Gouvernance AFEP-MEDEF, en particulier s'agissant de la diversité des profils et des expériences, dans le cadre de la nomination d'un nouveau Président du Conseil d'Administration et Administrateur Indépendant ;
 - renouvellement de la Présidence des Comités d'Audit, du Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE, ainsi que du Comité des Rémunérations ;
 - évaluation interne de la composition et de la performance du Conseil d'Administration et mise en œuvre des actions qui en découlent ;
 - examen des travaux du cabinet de consultant ayant réalisé l'évaluation triennale de la performance du Conseil d'Administration ;
 - préparation de l'Assemblée Générale 2022 ;
 - revue des conventions réglementées ;
 - revue de la qualification d'Administrateur Indépendant.



- **Gestion des risques et compliance :**

- bilan sur la mise en conformité à la loi Sapin II, relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ;
- suivi de la stratégie du Groupe et des progrès en matière de cybersécurité ;
- présentation de la cartographie des risques et de la procédure de gestion des risques ;
- détermination des fenêtres négatives pour l'année 2023.

- **Stratégie et développement de la Société :**

- point sur l'actionnariat du Groupe ;
- analyse du marché suite à la publication des résultats ;
- résultats de la dernière enquête menée auprès des collaborateurs du Groupe BIC afin d'évaluer leur engagement ;
- débat des grandes orientations stratégiques pour le développement du Groupe BIC, en termes de croissance externe et de financement ;
- présentation de l'évolution de l'environnement concurrentiel ;
- présentation de la feuille de route 2023 du plan *Horizon* du Groupe, lequel poursuit le développement de la Société sur des marchés adjacents afin d'assurer une croissance durable et rentable à long terme ;
- bilan sur le développement de la catégorie de produits *Flame for Life*, issue du plan stratégique *Horizon* du Groupe, centrée sur l'innovation et la performance environnementale, renforçant ainsi la compétitivité du Groupe dans les briquets ;

- bilan sur notre stratégie d'innovation dans les catégories *Human Expression* et *Blade Excellence* ;
- examen de la situation du Groupe en Ukraine et en Russie (salariés, clients, impacts sur les autres parties prenantes, etc.).

Executive sessions

Au moins une fois par an, une réunion informelle est organisée par le Conseil d'Administration hors la présence des dirigeants exécutifs. Le Conseil d'Administration considère que ces réunions participent d'une bonne gouvernance, notamment en ce qu'elles donnent lieu à l'évaluation des performances du Directeur Général. Ces réunions étant informelles, elles ne donnent pas lieu à un compte rendu.

En 2022, ces réunions ont été au nombre de deux et ont traité, entre autres choses, du fonctionnement du Conseil, de la participation du Conseil à l'élaboration de la stratégie, et de la performance du Directeur Général.

Assiduité

La préparation et la tenue des réunions du Conseil d'Administration et de ses Comités requièrent une disponibilité et un investissement importants des Administrateurs. En 2022, le Conseil d'Administration s'est réuni à huit reprises pour des séances d'une durée moyenne de 4 heures et 40 minutes. Le taux de participation aux séances a été de 98,8 %.

Cinq réunions se sont tenues physiquement, notamment au siège social de la Société, trois autres ont eu lieu par visioconférence.

ASSIDUITÉ DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

	Assiduité au CA	Nature de la participation	
		Physique	Visioconférence
Gonzalve Bich	100 %	5/8	3/8
John Glen (Jusqu'au 18 mai 2022)	100 %	2/3	1/3
Nikos Koumettis (À partir du 18 mai 2022)	100 %	4/5	1/5
Elizabeth Bastoni	100 %	5/8	3/8
Vincent Bedhome	100 %	5/8	3/8
Inna Kostuk (Jusqu'au 14 octobre 2022)	100 %	3/6	3/6
Jacob Schwartz	100 %	2/8	6/8
Timothée Bich	100 %	4/8	4/8
Marie-Aimée Bich-Dufour	100 %	5/8	3/8
Maëlys Castella	100 %	5/8	3/8
Marie-Pauline Chandon-Moët	87,5 %	5/8	2/8
Candace Matthews	100 %	2/8	6/8
SOCIÉTÉ M.B.D. (Édouard Bich)	100 %	5/8	3/8

ASSIDUITÉ DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AUX RÉUNIONS DES COMITÉS

	Assiduité au Comité d'Audit	Assiduité au Comité des Rémunérations	Assiduité au Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE
Gonzalve Bich	n/a	n/a	n/a
John Glen (Jusqu'au 18 mai 2022)	n/a	n/a	n/a
Nikos Koumettis (À partir du 18 mai 2022)	n/a	n/a	n/a
Elizabeth Bastoni	n/a	100 %	100 %
Vincent Bedhome	n/a	100 %	n/a
Inna Kostuk (Jusqu'au 14 octobre 2022)	n/a	n/a	n/a
Jacob Schwartz	100 %	n/a	n/a
Timothée Bich	n/a	n/a	n/a
Marie-Aimée Bich-Dufour	n/a	n/a	100 %
Maëlys Castella	100 %	100 %	n/a
Marie-Pauline Chandon-Moët	n/a	n/a	n/a
Candace Matthews	83,3 %	n/a	83,3 %
SOCIÉTÉ M.B.D. (Édouard Bich)	100 %	n/a	n/a

n/a : non applicable.

Informations destinées au Conseil d'Administration

Afin de s'acquitter de ses responsabilités, le Conseil d'Administration doit disposer d'informations complètes, sincères et rapides. Celles-ci doivent notamment couvrir les performances de chacune des activités, ainsi que sur la situation financière et la trésorerie de la Société. À ce titre, le Règlement Intérieur prévoit que le Conseil d'Administration doit être informé de la situation financière, de la situation de trésorerie, ainsi que des engagements hors bilan de la Société aux 31 décembre et 30 juin de chaque année. Il prévoit également que chaque Administrateur a le devoir de s'informer et de s'assurer qu'il reçoit en temps utile une information suffisante et pertinente.

La Secrétaire du Conseil d'Administration assure le secrétariat du Conseil, la préparation des dossiers à l'attention du Conseil, ainsi que l'établissement des procès-verbaux de ses séances. Elle assure la communication d'informations entre le Conseil d'Administration, la Direction Générale et le Management.

Procédure d'évaluation des conventions courantes

Conformément à l'article L. 22-10-12 du Code de commerce et à la recommandation AMF DOC-2012-05, le Conseil d'Administration évalue régulièrement si les conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales remplissent bien ces conditions. Cette procédure a été adoptée par le Conseil d'Administration le 8 décembre 2020.

La Direction Juridique transmet une fois par an au Comité d'Audit une liste et un descriptif de toute nouvelle convention

libre conclue. Le Comité d'Audit procède ensuite à l'évaluation des conventions libres et peut, dans le cadre de cette revue, recueillir l'avis du collège des Commissaires aux Comptes en cas de doute. À la suite de cette revue, le Comité d'Audit émet un rapport sur les conventions libres conclues lors de l'exercice, à destination du Conseil d'Administration. Le Conseil d'Administration procède à un examen annuel des critères de qualification des conventions libres afin d'évaluer leur pertinence.

4.1.4.3 Comités du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration bénéficie des travaux de préparation menés au sein de ses trois comités spécialisés :

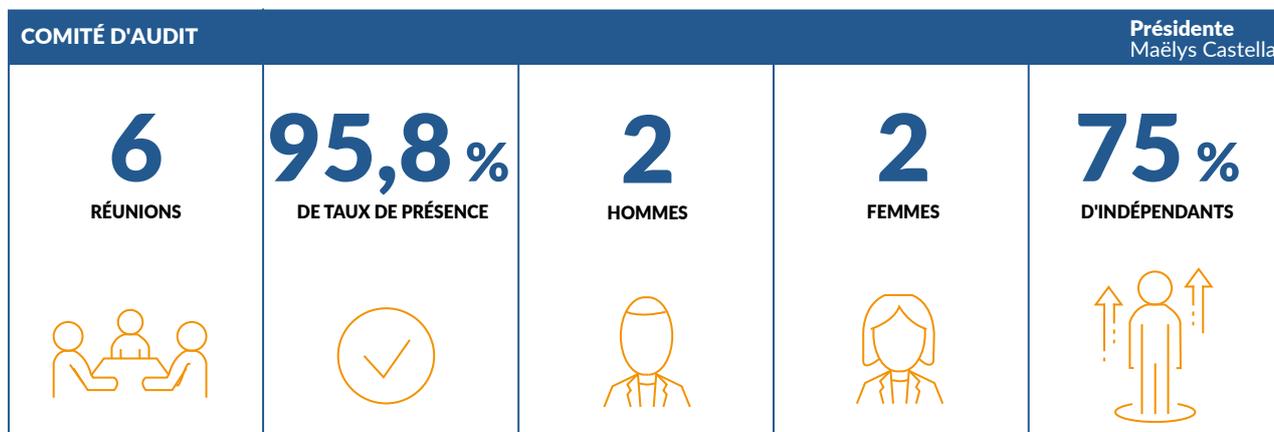
- le Comité d'Audit ;
- le Comité des Rémunérations ;
- le Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE.

Les Comités agissent strictement dans le cadre des missions attribuées par le Conseil. Ils préparent activement ses travaux, font des propositions mais n'ont aucun pouvoir de décision. Dans l'exercice de leurs attributions, les Comités peuvent prendre contact avec les principaux dirigeants de la Société après en avoir informé le Président du Conseil d'Administration. Ils doivent aussi en rendre compte au Conseil.

Les Comités peuvent solliciter des études techniques externes sur des sujets relevant de leur compétence, aux frais de la Société, après en avoir informé le Président du Conseil d'Administration ou le Conseil d'Administration lui-même. Ils doivent aussi rendre compte des conclusions au Conseil.



a) Comité d'Audit



Composition

En 2022, le Comité d'Audit était composé de :

Présidente :

- Maëlys Castella – Présidente (Administratrice Indépendante) ;

Membres :

- Candace Matthews – (Administratrice Indépendante) ;
- Édouard Bich – (représentant permanent de SOCIÉTÉ M.B.D.) ;
- Jacob Schwartz – (Administrateur Indépendant).

Le profil de ces Administrateurs est détaillé au 4.1.3.3 de ce document.

Le nombre d'Administrateurs Indépendants est de trois sur quatre, soit 75 %. Le comité ne doit comprendre aucun dirigeant. La majorité des membres doit avoir une compétence comptable et/ou en matière d'audit des comptes et/ou une connaissance financière opérationnelle. Le parcours des membres du Comité d'Audit leur confère les compétences financières et comptables nécessaires à l'acquittement de leurs responsabilités.

Le Comité s'est réuni six fois au cours de l'année, avec un taux de présence de 95,8 %.

Responsabilités principales

Le Comité d'Audit a pour mission essentielle de s'assurer de la conformité et de la permanence des méthodes comptables adoptées pour l'établissement des comptes consolidés et sociaux de l'entreprise. Il vérifie également que les procédures internes de collecte et de contrôle des informations garantissent celles-ci.

L'examen des comptes par le Comité d'Audit est accompagné d'une présentation par les Commissaires aux Comptes de leurs travaux de révision et des règles comptables retenues. En outre, le Directeur Financier présente au Comité :

- les risques et les engagements hors bilan significatifs de la Société ;
- une revue des évaluations et des principes relatifs aux engagements portés au bilan, qui sont basés sur des évaluations économiques et de marché.

Le Comité d'Audit examine les documents communiqués aux marchés financiers et fournit un avis et des recommandations à cet effet. Il est appelé à :

- donner son avis sur la nomination des Commissaires aux Comptes ;
- attester de la qualité de leurs travaux et de leur indépendance. Il s'assure de ce fait qu'il n'y a pas de conflit d'intérêts entre les Commissaires aux Comptes et l'entreprise.

Il entend les Commissaires aux Comptes, mais également les Directeurs Financier, Comptable et de la Trésorerie, ainsi que le responsable du contrôle et de l'audit interne et le responsable du contrôle des risques. Ces auditions peuvent se tenir, lorsque le comité le souhaite, hors la présence de la Direction Générale de l'entreprise. De plus, le Président du Comité d'Audit se réunit (seul) avec les Commissaires aux Comptes au moins une fois par an.

**Principales activités
du Comité en 2022**

En 2022, le Comité d'Audit s'est réuni six fois en présence de son Président et de tous ses membres (i.e. taux de participation de 95,8 %). Des représentants des deux Commissaires aux Comptes étaient également présents lors de la revue des résultats du Groupe. Dans la mesure du possible, les réunions du Comité d'Audit portant sur l'examen des comptes (annuels, semestriels, et trimestriels) se tiennent plusieurs jours avant l'examen par le Conseil. Cela permet à la Direction Générale de prendre tout commentaire du Comité d'Audit avant la séance du Conseil. Le Comité d'Audit examine également la communication financière y afférent.

Le Comité d'Audit assure aussi un suivi régulier des dispositions et exigences relatives aux nouvelles règles comptables et financières s'appliquant au Groupe, ainsi que des plans d'action mis en place par la Société pour répondre à ces besoins. Le Comité d'Audit revoit également tout changement :

- aux normes IFRS ;
- à la structure de contrôle interne ; et
- tout autre sujet de reporting financier, incluant le Document d'Enregistrement Universel.

En 2022, les travaux du Comité d'Audit ont également couvert :

- les résultats des missions de contrôle et d'audit interne ;
- la couverture assurances du Groupe et ses coûts ;
- les travaux des Commissaires aux Comptes et la passation dans le cadre du changement de Commissaire aux Comptes à intervenir en 2023 ;
- l'examen des acquisitions potentielles (ainsi que l'analyse approfondie de certains projets M&A) et le post mortem des acquisitions réalisées ;
- le suivi des problématiques de taux de change et d'inflation ;
- le suivi du programme de rachat d'actions ;
- la revue de la gestion des risques du Groupe ;
- la revue de l'organisation de la fonction Finance ;
- le suivi du développement des activités du Groupe ;

En février 2023, le Comité d'Audit a procédé à la revue des comptes 2022 et des notes aux comptes (statutaires et consolidés). Ces documents incluaient une présentation et un examen des risques, y compris ceux de nature sociale et environnementale et des engagements hors bilan de la Société.



b) Comité des Rémunérations

COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS				Présidente Elizabeth Bastoni
4 RÉUNIONS 	100% DE TAUX DE PRÉSENCE 	1 HOMME 	2 FEMMES 	100% D'INDÉPENDANTS ⁽¹⁾ 

(1) Hors Administrateurs représentant les salariés.

Composition

Pour l'exercice social 2022, le Comité des Rémunérations était composé de :

Présidente :

- Elizabeth Bastoni – Présidente (Administratrice Indépendante) ;

Membres :

- Maëlys Castella (Administratrice Indépendante) ;
- Vincent Bedhome (Administrateur représentant les salariés).

Le profil de ces Administrateurs est détaillé au 4.1.3.3 de ce document.

Le Comité est considéré comme composé à 100 % de membres indépendants étant donné que l'Administrateur représentant les salariés n'est pas décompté pour ce calcul.

Le Comité s'est réuni quatre fois au cours de l'exercice social, avec un taux de présence de 100 %.

Responsabilités principales

Le rôle du Comité des Rémunérations est d'étudier, examiner et préparer les discussions du Conseil d'Administration sur les politiques de rémunération et leur mise en œuvre.

Les principaux rôles du Comité des Rémunération sont les suivants :

- examiner et proposer au Conseil d'Administration la rémunération versée aux Mandataires Sociaux Exécutifs, ainsi que les dispositions relatives à leur régime de retraite et à tout autre avantage qui leur est accordé ;
- proposer des règles pour déterminer la part variable de la rémunération des Mandataires Sociaux Exécutifs et s'assurer que les critères retenus sont conformes aux orientations stratégiques à court, moyen et long terme de la Société ;
- proposer au Conseil d'Administration une politique globale et le montant total des jetons de présence à soumettre à l'approbation de l'Assemblée Générale, ainsi que leur répartition :
 - pour les fonctions exercées en qualité de membre du Conseil d'Administration,
 - pour les fonctions exercées au sein des Comités.
- recommander, en collaboration avec le Comité d'Audit, les paramètres de performance à inclure et à mesurer en ce qui concerne les incitations à long terme ;
- proposer une politique générale d'attribution d'actions pour tous les salariés, y compris les Mandataires Sociaux Exécutifs et les cadres dirigeants ;
- examiner la compétitivité des packages de rémunération individuelle des membres du Comité Exécutif ;
- examiner les informations fournies chaque année dans le Document d'Enregistrement Universel en ce qui concerne la rémunération des Mandataires Sociaux Exécutifs. Le Comité examine également les résolutions pertinentes pour l'Assemblée Générale des actionnaires.

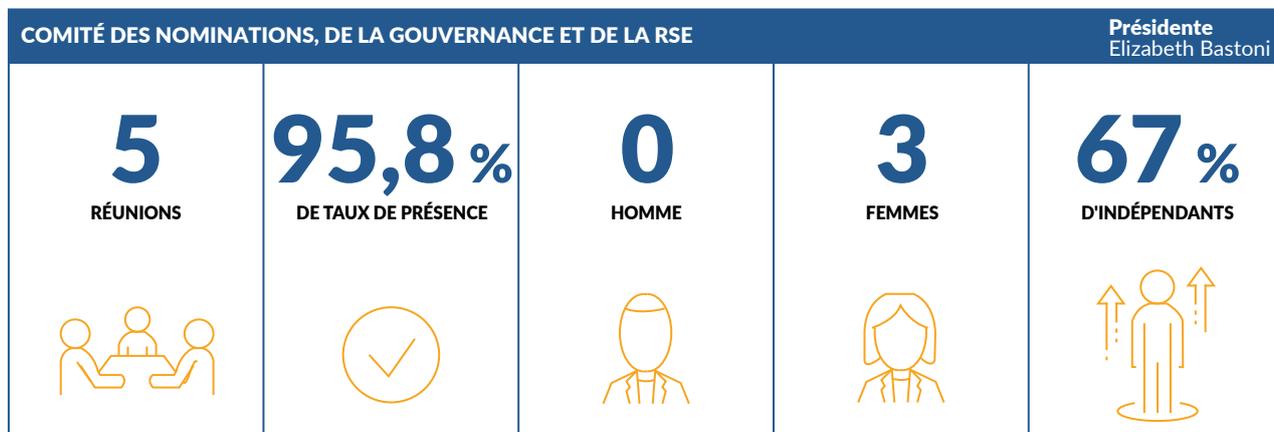
**Principales activités
du Comité en 2022**

Le travail du Comité au cours de l'année s'est essentiellement concentré sur les discussions et/ou les recommandations concernant :

- le niveau de rémunération du Président du Conseil d'Administration, des membres du Conseil d'Administration et des versements connexes ;
- le montant et la compétitivité de la rémunération du Directeur Général, les sujets afférents (examen d'un groupe de référence) et les versements ;
- les critères et les mesures à utiliser pour la rémunération variable du Directeur Général ;
- l'appréciation de la rémunération des membres du Comité Exécutif ;
- l'examen de la structure et la philosophie des plans de rémunération variable à court et à long terme, afin de s'assurer que les plans continuent d'être alignés sur la stratégie *Horizon* annoncée par la société ;
- l'examen de la documentation en matière de rémunération à divulguer dans le Document d'Enregistrement Universel (*Say on Pay*) et les résolutions sur la politique de rémunération pour l'Assemblée Générale des actionnaires.

Le Président du Conseil d'Administration a assisté aux réunions du Comité pour certains sujets.

c) Le Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE



**Composition
du Comité des
Nominations, de
la Gouvernance,
et de la RSE**

En 2022, le Comité des Nominations, de Gouvernance et de la RSE était composé de :

Présidente :

- Elizabeth Bastoni – Présidente (Administratrice Indépendante) ;

Membres :

- Marie-Aimée Bich-Dufour ;
- Candace Matthews (Administratrice Indépendante).

Le profil de ces Administrateurs est détaillé au 4.1.3.3 de ce document.

Composition actuelle du Comité : deux membres indépendants sur trois. Les membres du Comité possèdent chacun une expertise spécifique en matière de RSE : Elizabeth Bastoni pour les questions de ressources humaines, Candace Matthews pour l'éthique, la réputation de l'entreprise ainsi qu'une expérience RSE en matière de développement de produits et Marie-Aimée Bich-Dufour pour les questions de développement durable.

Le Comité s'est réuni cinq fois au cours de l'année, avec un taux de présence de 95,8 %.

Responsabilités principales

Le rôle du Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE inclut :

- Nominations
 - Examiner régulièrement les questions relatives à la composition du Conseil, les compétences requises et les opportunités de renforcer le champ des compétences des membres du Conseil.
 - Proposer des critères de sélection des membres du Conseil et formuler des recommandations sur le renouvellement des Administrateurs en poste ⁽¹⁾.
 - Proposer au Conseil des plans de développement individuels et collectifs.
 - Organiser et mettre en œuvre le processus de sélection des Administrateurs et de la Présidence du Conseil d'Administration ⁽²⁾.
 - Conduire la fixation des objectifs ainsi que la revue annuelle de performance de la Direction Générale.
 - Établir un plan de succession de la Présidence, de la Direction Générale et des dirigeants Mandataires Sociaux, notamment en cas de vacance imprévisible, ainsi que leur plan de succession à long terme ⁽³⁾.
 - Le Comité est informé et discute du plan de succession et de la nomination des membres du Comité Exécutif. Dans certains cas, il participe au recrutement de certains de ses membres clés.
 - Le Président du Conseil et le Directeur Général participent aux travaux du Comité dans certains cas.
- Gouvernance
 - Évaluer la qualification d'Administrateur Indépendant.
 - S'assurer de la réalisation régulière par le Conseil d'Administration d'une évaluation de son fonctionnement et de celui des Comités.
 - S'assurer de, et contribuer à la conformité de l'entreprise en matière de gouvernance.
 - Et plus généralement, se saisir de tout sujet qui pourrait comporter un risque significatif en matière d'actif humain ou étudier toute question relative à la gouvernance qui lui serait soumise par le Conseil d'Administration.
- Responsabilité Sociale d'Entreprise
 - Examiner les orientations stratégiques du Groupe, ainsi que les projets stratégiques et leurs conséquences en matières économique, financière, sociétale et environnementale.
 - Réflexion et modification de certains objectifs du Groupe en matière de stratégie RSE (emballages réutilisables à 100 % d'ici 2025 ; d'ici 2030, utilisation de 50 % de produits recyclés ou alternatifs pour les produits BIC).
 - Suivi des indicateurs de performance extra-financiers et de la prise en compte des enjeux environnementaux.
 - Débattre du rapport sur la Responsabilité Sociale et Environnementale, les actions menées et la politique du Groupe à cet égard.
 - Revoir et s'assurer du déploiement de la stratégie et des engagements pris.
 - Assurer le respect par le Groupe des lois et règlements relatifs à l'égalité des sexes et des salaires et revoir les indicateurs associés.
 - Examen des problématiques éthiques et compliance visées par la loi Sapin 2.
 - S'assurer que le remboursement aux Administrateurs des frais de voyage, de déplacement, d'hébergement et de restauration engagés à l'occasion des réunions du Conseil soit réalisé sur production de justificatifs.



(1) Les critères de choix reposent sur l'équilibre souhaitable dans la composition du Conseil d'Administration, ainsi que sur la compétence de ses membres. Le Conseil a introduit une matrice de compétences pour s'assurer que les compétences du Conseil d'Administration sont et restent alignées sur la stratégie de l'entreprise et les opérations du Conseil d'Administration.

(2) Le Comité peut collaborer avec la Présidence du Conseil d'Administration et le Directeur Général, le cas échéant, pour effectuer une telle recherche.

(3) La Présidence du Conseil d'Administration et la Direction Générale sont associées en tant que de besoin à l'exécution de ces missions.



Principales activités du Comité en 2022

Les travaux du Comité en 2022 ont porté notamment sur :

- l'évaluation de la performance du Conseil :
 - mise en oeuvre du plan d'action de l'année N-1,
 - préparation et revue des travaux du cabinet de conseil ayant réalisé l'évaluation triennale,
 - suivi de la mise en oeuvre des recommandations y afférentes ;
- la revue de l'indépendance des Administrateurs au regard des critères AFEP-MEDEF ;
- l'examen de la situation de chaque Administrateur au regard des obligations relatives à l'indépendance et aux conflits d'intérêts ;
- l'examen de l'activité RSE du Groupe ;
- la revue du rapport sur le Gouvernement d'Entreprise 2021 et le Document d'Enregistrement Universel 2021 ;
- les travaux de préparation de la transition avec le nouveau Président du Conseil d'Administration ;
- la revue de la composition des Comités et du Conseil d'Administration (renouvellement) ;
- la revue annuelle des performances et de l'évolution du Directeur Général ;
- la fixation des objectifs du Directeur Général ;
- les plans de succession d'urgence et à long terme pour le Président du Conseil et le Directeur Général ;
- les engagements du Programme de Développement Durable et les progrès s'agissant de nos engagements pour 2025 ;
- la revue annuelle de l'organisation et de son capital humain (y compris la politique de diversité au sein du Groupe et de la Direction). Ceci a englobé la revue des progrès accomplis avec un accent mis sur les plans de développement et de succession pour les postes clés ;
- l'assistance au Conseil d'Administration dans le suivi des politiques sociales, de non-discrimination et de diversité ;
- la demande d'informations quant aux enjeux de recrutement et de politique salariale ;
- le point sur les démarches du Groupe en matière de diversité, d'inclusion et de mixité Femme-Homme ;
- un processus de « Talent Review » annuel, dont les objectifs consistent notamment à :
 1. Faire l'inventaire de nos talents de *leadership* pour assurer la relève de BIC.
 2. Améliorer l'anticipation des plans de succession.
 3. Engager une dynamique plus forte dans le développement de nos talents.
 4. Discussions avec la Directrice des Ressources Humaines et la Directrice Juridique sur les cas de *Speak-up*.

4.1.4.4 Évaluation du Conseil et des Comités

Périodiquement, et au moins une fois par an, le Conseil d'Administration consacre un point de son ordre du jour à un débat sur son fonctionnement, portant notamment sur les axes suivants :

- composition et compétences des Administrateurs ;
- fonctionnement et organisation des travaux du Conseil et des Comités ; et
- vérification de la préparation adéquate des discussions et de la qualité des débats portant sur les questions importantes.

Conformément aux recommandations du Code de Gouvernance AFEP-MEDEF, tous les trois ans, une évaluation externe formalisée est effectuée avec l'aide d'un cabinet spécialisé.

Au cours du second semestre 2022 et dans le cadre de la prise de fonctions de Nikos Koumettis en qualité de nouveau Président du Conseil, le Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE a décidé d'anticiper l'évaluation triennale et d'engager un cabinet externe spécialisé en gouvernance. Ce cabinet, a, après discussion du périmètre de sa mission avec ledit Comité, adressé un questionnaire aux Administrateurs et procédé à des entretiens individuels avec chacun d'eux.

Un compte rendu de cette évaluation a été fait au Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE ainsi qu'au Conseil d'Administration. L'évaluation a montré que le Conseil d'Administration a continué d'évoluer positivement, avec des améliorations significatives dans la façon dont le Conseil fonctionne. L'évaluation a également mis en évidence un fort niveau d'engagement de la part de tous les membres du Conseil, avec un engagement commun pour soutenir le Directeur Général dans sa mission. Le profil du nouveau Président a en outre déjà créé une nouvelle dynamique grâce à sa capacité à faciliter le dialogue au sein du Conseil.

Les principales recommandations découlant des travaux d'évaluation portent sur :

- la nécessité de combler le fossé culturel entre les cultures française et américaine afin de tirer parti des différences ;
- de potentiels ajustements dans la composition du Conseil afin d'améliorer la complémentarité et la compatibilité des membres du Conseil ;
- la concentration des travaux du Conseil sur les fusions et acquisitions, l'innovation et l'ESG ;
- un approfondissement des relations entre le Conseil d'Administration et les membres du Comité Exécutif.

4.1.4.5 Déontologie des Administrateurs

Déontologie boursière

Si le Règlement Intérieur a toujours comporté des dispositions relatives à la négociation en bourse des actions BIC, Société BIC a adopté en décembre 2022 un Code de Déontologie Boursière. Ce Code est conforme au Règlement européen Abus de Marché n° 596/2014 entré en application le 3 juillet 2016 ainsi qu'à la position-recommandation n° 2016-08 de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF), telle que modifiée le 29 avril 2021.

Ce Code a fait l'objet d'une présentation lors de la réunion du Conseil d'Administration du 13 décembre 2022 et a notamment pour objet de sensibiliser les collaborateurs du Groupe, en ce compris les Administrateurs, aux règles applicables en matière de prévention des manquements d'initiés et notamment :

- la législation et la réglementation applicable relative à la détention, à la communication et à l'exploitation de certaines informations relatives à la Société, dites privilégiées (« Information Privilégiée »⁽¹⁾) qui peuvent leur être applicables dans la mesure où ceux-ci sont susceptibles, de par leurs fonctions, mandats ou missions pour le Groupe, d'y avoir accès ;
- le respect des fenêtres négatives établies par la Société ;
- les sanctions encourues en cas de violation de ces règles ;
- les règles d'établissement, de mise à jour et de mise à disposition de l'AMF d'une liste de toutes les personnes ayant accès à une Information Privilégiée et qui travaillent pour le Groupe en vertu d'un contrat de travail ou exécutent d'une autre manière des tâches leur donnant accès à l'Information Privilégiée.

Le Règlement Intérieur du Conseil d'Administration (dans sa dernière version du 17 mars 2023) dans son Titre 2 inclut par ailleurs les obligations déontologiques applicables aux Administrateurs et à leurs représentants permanents, chaque Administrateur reconnaissant avoir pris connaissance de ces obligations avant d'accepter son mandat.

Enfin, les Administrateurs communiquent à la Société et à l'AMF toute transaction réalisée par eux sur les titres BIC⁽²⁾. La déclaration concerne également les opérations effectuées par les personnes étroitement liées aux Administrateurs telles que définies par les lois et réglementations applicables.

Droits et obligations des Administrateurs

Le Règlement Intérieur du Conseil d'Administration prévoit que ses membres sont soumis à des obligations telles que :

- agir dans l'intérêt social ;
- faire part au Président du Conseil et au Conseil de toute situation de conflit d'intérêts (en ce compris toute convention conclue par la Société et à laquelle ils sont directement ou indirectement intéressés), même potentielle, et s'abstenir de

participer au vote de toute délibération pour laquelle une telle situation de conflit d'intérêts existerait ;

- exercer ses fonctions dans le respect des dispositions légales applicables, notamment celles qui sont relatives aux limitations du nombre de mandats, et être assidu aux réunions du Conseil et des Comités ;
- s'informer afin de pouvoir intervenir de manière utile sur les sujets à l'ordre du jour ;
- se considérer astreint à une totale confidentialité et être tenu à une obligation de loyauté ;
- se conformer au Code de Déontologie Boursière, notamment en matière d'opérations sur titres.

4.1.4.6 Procédure de déclaration des conflits d'intérêts

Selon le Règlement Intérieur, tout Administrateur doit faire part au Conseil, de façon exhaustive et au préalable, de tout conflit d'intérêts réel ou potentiel le concernant. Un Administrateur conflicté ne peut alors participer ni aux débats ni à la prise de décision sur le sujet.

4.1.4.7 Dialogue actionnarial

Le Conseil d'Administration veille à ce que les actionnaires et les principaux investisseurs reçoivent une information pertinente sur la stratégie de BIC, notamment lors de rencontres avec les actionnaires minoritaires et les principaux investisseurs, dans le respect des principes de déontologie boursière et d'égalité à l'accès à l'information.

Le Conseil a été informé des attentes et positions des principaux investisseurs et sociétés de conseil en vote (*proxy advisors*), exprimées lors de rencontres avec les directions de la Société en charge de la préparation de l'Assemblée Générale (Direction Juridique, Direction de l'Engagement des Parties Prenantes et Direction financière). En outre, il s'est réuni afin de répondre aux questions posées par les actionnaires avant l'Assemblée Générale.

Le Conseil veille à ce que les actionnaires et investisseurs reçoivent une information pertinente sur la stratégie de BIC, notamment lors de rencontres avec les principaux investisseurs dans le respect des principes de déontologie boursière et d'égalité d'accès à l'information. En 2022, le Directeur Général a ainsi présenté au Conseil un bilan de l'activité « relations actionnaires » très complet (*roadshows*, conférences, événements et rencontres thématiques). Il a détaillé l'évolution des attentes et les points d'attention des investisseurs avant et après la publication des résultats.

Faisant suite aux demandes reçues, le Président du Conseil d'Administration, accompagné de certains Administrateurs en fonction des sujets, a en outre répondu à des questions d'actionnaires individuels, d'actionnaires institutionnels, et à des questionnaires d'autres parties prenantes.



(1) Une information privilégiée est une information non publique, précise, qui, rendue publique, pourrait influencer sensiblement le cours de l'action. Aux termes de l'article 621-1, alinéa 3, du règlement général de l'AMF, cette information est celle qu'un « investisseur raisonnable serait susceptible d'utiliser comme fondement de ses décisions d'investissement ».

(2) Voir Section 4.1.2.8 - Déclarations des Administrateurs visées à l'annexe 1 du Règlement européen délégué n° 2019/980.



4.2. RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

Le Conseil d'Administration suit les principes définis dans le Code AFEP-MEDEF dans la définition, la révision et la mise en œuvre de sa politique de rémunération. En application du Code de commerce ⁽¹⁾, la présente section du rapport présente le détail des éléments de la rémunération totale et des avantages accordés au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2022 aux Mandataires Sociaux ainsi que la politique de rémunération applicable.

Lors de l'Assemblée Générale au titre de l'année 2022, les résolutions suivantes seront soumises au vote des actionnaires :

- approbation des informations relatives à la rémunération de l'ensemble des Mandataires Sociaux pour 2022 (vote *ex-post*);
- approbation de la rémunération 2022 de Gonzalve Bich, Directeur Général;
- approbation de la politique de rémunération des Mandataires Sociaux Exécutifs pour l'exercice 2023;
- approbation de la rémunération de John Glen, Président du Conseil d'Administration jusqu'au 18 mai 2022;
- approbation de la rémunération de Nikos Koumettis, Président du Conseil d'Administration à partir du 18 mai 2022;
- approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration pour l'exercice 2023;
- approbation de la politique de rémunération des Administrateurs pour l'exercice 2023 ; et
- approbation de l'enveloppe de rémunération à verser aux membres du Conseil d'Administration pour l'exercice 2023.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX DE SOCIÉTÉ BIC

La politique de rémunération des Mandataires Sociaux est établie par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations. Elle intègre les principes et critères définis dans le Code de Gouvernance AFEP-MEDEF. La politique de rémunération suit sans exception le Code AFEP-MEDEF.

Le Conseil d'Administration s'assure que la politique de rémunération est alignée à la fois sur la stratégie globale du Groupe et sur les intérêts des actionnaires, soutenant la performance et la compétitivité du Groupe à moyen et long terme. Les enjeux sociaux et environnementaux liés à l'activité de l'entreprise sont également pris en compte.

Principes fondamentaux de la politique de rémunération

La politique de rémunération des Mandataires Sociaux Exécutifs de Société BIC repose sur la même stratégie de rémunération globale que celle qui s'applique à tous les collaborateurs du Groupe BIC ainsi que les critères cadre du Code de Gouvernance de l'AFEP-MEDEF, construit sur la base de l'exhaustivité, l'équilibre entre les différents éléments de la rémunération afin de rémunérer la performance, la comparabilité, la cohérence, la clarté des règles et la différenciation.

Le Directeur Général est le seul Mandataire Social Exécutif de Société BIC, mais la politique de rémunération exposée dans ce document serait applicable à tout autre Mandataire Social Exécutif qui pourrait être nommé.

Rémunérer la performance

PRÉPONDERANCE DES CONDITIONS DE PERFORMANCE DANS LA RÉMUNÉRATION DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

Rémunération totale cible

23 %
Rémunération fixe

30 %
Rémunération variable cible

47 %
Intéressement à long terme

77 % de la rémunération soumise aux conditions de performance

Rémunération totale maximum

20 %
Rémunération fixe

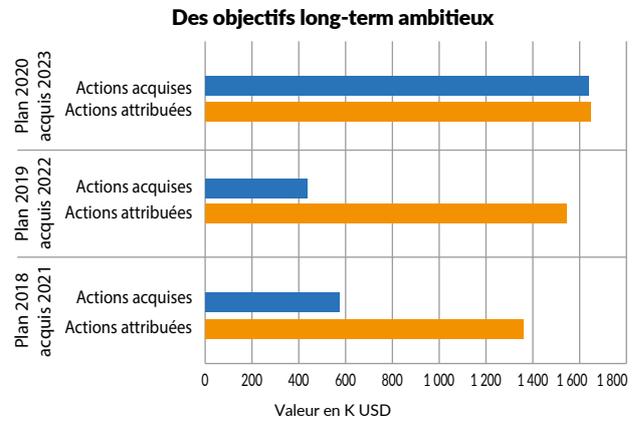
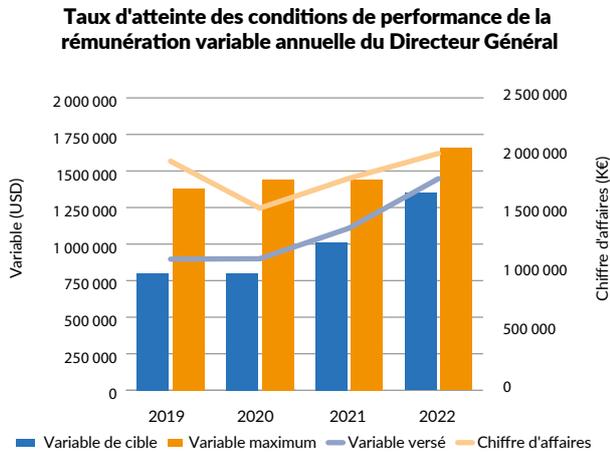
40 %
Rémunération variable cible

40 %
Intéressement à long terme

80 % de la rémunération soumise aux conditions de performance

(1) Notamment les articles L. 22-10-28, L. 22-10-9, L. 22-10-34 et R. 22-10-14.

Des objectifs de performance ambitieux à court et à long terme



4.2.1 ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION ET DES AVANTAGES SOCIAUX VERSÉS OU ATTRIBUÉS AU COURS DE L'ANNÉE 2022 AU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Les éléments de rémunération versés ou attribués au cours de l'année 2022 à Gonzalve Bich, Directeur Général, ont été arrêtés par le Conseil d'Administration lors de sa séance du 15 février 2022 sur proposition du Comité des Rémunérations. La rémunération totale décidée respecte la politique de rémunération telle qu'approuvée par l'Assemblée Générale du 18 mai 2022 avec un vote positif de 91.68%.

Résumé de la rémunération versée ou attribuée à Gonzalve Bich au cours de l'année 2022

€ 806 834	€ 959 302	€1 314 817	€14 808
Rémunération fixe	Rémunération variable annuelle	Intéressement à long terme	Voiture de fonction



Tableau « Say on Pay » relatif à la rémunération versée ou attribuée au Directeur Général au cours de l'exercice 2022

Éléments de rémunération		Montants versés en 2022	Montants attribués en 2022	Commentaires
Rémunération fixe	USD	850 000	850 000	Lors de sa réunion du 15 février 2022, le Conseil d'Administration a décidé, sur recommandation du Comité des Rémunérations, et après un vote positive de l'Assemblée Générale, d'augmenter la rémunération fixe annuelle du Directeur Général à 850 000 USD à compter du 1er janvier 2022.
	EUR	806 834	806 834	
Rémunération variable annuelle	USD	1 010 625	1 349 205	<p>Politique 2022: L'objet de la rémunération variable annuelle est de rémunérer la performance réalisée durant l'exercice sur la base d'objectifs annuels fixés par le Conseil d'Administration en cohérence avec la stratégie de l'entreprise. Son montant varie de 0 % à 130 % de la rémunération fixe si les objectifs quantitatifs et individuels sont atteints (niveau cible) et peut atteindre jusqu'à 195 % au maximum si les performances financières et non-financières sont exceptionnelles par rapport aux objectifs.</p> <p>Au titre de 2022: Lors de sa réunion du 14 février 2023, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et après validation par le Comité d'Audit des éléments financiers, a évalué le montant de la rémunération variable du Directeur Général au titre de l'année 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> Au titre des critères quantitatifs, le montant de la part variable s'élève à 918 145 USD, soit un taux d'atteinte des critères qui s'établit à 118,7%. Au titre des critères individuels, le montant de la part variable s'élève à 431 060 USD, soit un taux d'atteinte des critères qui s'établit à 130% <p>En conséquence, le montant total de la rémunération variable de Gonzalve Bich en qualité de Directeur Général a été arrêté à 1 349 205 USD, soit 158,73 % de rémunération annuelle fixe au titre de l'année 2022, pour une cible à 130 %.</p>
	EUR	959 302	1 280 688	
Rémunération variable pluriannuelle		N/A	N/A	Le Directeur Général ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle		N/A	N/A	Le Directeur Général ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.
Attribution d'actions de performance			30 886 actions de performance	La Valeur IFRS des actions attribuées en 2022 est stable en comparaison à l'année précédente à € 1 314 817.
Indemnité de prise ou de cessation de fonction		N/A	N/A	Il n'est pas prévu d'indemnités de rupture pour ces fonctions, auxquelles il peut être mis fin à tout moment.
Régime de retraite supplémentaire		Non financé	Non financé	Au 31 décembre 2022, Gonzalve Bich a acquis un droit à prestation retraite égal à 29,07 % de la rémunération moyenne des trois dernières années travaillées sur ses 19,9 années de service. Pour comparaison, ceci équivaut à une retraite de 484 527 dollars américains, versée à partir de l'âge de 65 ans, incluant la retraite issue de l'U.S. Qualified Pension Plan. En complément, il a acquis un montant de 65 370 dollars américains au 31 décembre 2022, sur la base de crédits égaux à 4 % de son salaire de base, avec intérêt. Il a choisi de recevoir sa retraite supplémentaire sous forme d'un versement en capital.
Régime collectif de prévoyance et de frais de santé	USD	61 631	61 631	Gonzalve Bich bénéficie des mêmes régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé que les autres cadres dirigeants aux États-Unis.
	EUR	58 501	58 501	
Avantages de toute nature	USD	15 600	15 600	Gonzalve Bich bénéficie d'une allocation voiture.
	EUR	14 808	14 808	

Il n'existe aucun contrat de travail entre SOCIÉTÉ BIC et son Directeur Général. Compte tenu de sa situation personnelle, sa rémunération est versée par BIC International aux États-Unis.

4.2.1.2 Rémunération variable annuelle de Gonzalve Bich

En application du Code de commerce, le versement de la rémunération variable annuelle aux Mandataires Sociaux Exécutifs est soumis à un vote positif ex post des actionnaires à l'Assemblée Générale. Les critères d'évaluation au titre de l'année 2022 sont exposés ci-dessous.

Dialogue avec les actionnaires

Société BIC a continué le dialogue initié les années précédentes avec les actionnaires minoritaires et/ou leurs proxies. Ces échanges permettent de comprendre les points de vue des

actionnaires et d'échanger sur leurs inquiétudes sur la politique de rémunération.

Les discussions ont permis de souligner un manque perçu de transparence sur :

- Le niveau d'exigence des critères quantitatifs et individuels ; et
- La mesure de ces critères dans le calcul de la rémunération variable annuelle et la livraison des actions de performance attribués aux Mandataires Sociaux Exécutifs.

Tenant compte de ces commentaires, Société BIC a apporté plus de clarté dans ce document sur les critères de performance et leur mesure.

Critère	Poids	Minimum	Cible	Maximum	Taux d'atteinte	% à payer	Variable 2022 en % de la rémunération fixe
Chiffre d'Affaires Groupe	25 %	1 823 M€	+ 6,6 % à taux budget	+ 10 % à taux budget	150 %	37,5 %	48,75 %
Résultat d'exploitation ajusté	25 %	264 M€	+ 6,4 % à taux budget	+ 9,8 % à taux budget	62,4 %	15,6 %	20,28 %
Cycle de Conversion de la Trésorerie	20 %	214 jours	202 jours	196 jours	150 %	30,0 %	39,00 %
Objectifs individuels	30 %	11,7 %	39,0 %	58,5 %	130 %	39,0 %	50,70 %
TOTAL	100 %	-	-	-	-	122,1 %	158,73 %

Les objectifs individuels représentent 30 % de la rémunération variable cible et un maximum de 56,25 % de la rémunération fixe. Comme évoqué l'année dernière, les objectifs individuels du Directeur Général étaient constitués de plusieurs éléments qualitatifs, considérés par le Conseil d'Administration comme ayant un poids d'évaluation égal. Ces objectifs étaient centrés autour, mais pas restreints à, l'implémentation de la stratégie *Horizon*, l'excellence opérationnelle, des initiatives de croissance et des critères RSE.

L'acquisition en 2022 des sociétés Inkbox, Tattly et AMI a contribué aux initiatives de croissance visées par la stratégie *Horizon*, et en cette période marquée par la sortie progressive de la pandémie et des tensions sur la *supply chain* mondiale, le focus sans relâche porté sur l'excellence opérationnelle à travers l'organisation a permis de constater une amélioration sur le taux de livraison des clients partout dans le monde. Le plan *Horizon* est en avance sur les objectifs fixés tant sur le Chiffre d'Affaires Net que sur le résultat d'exploitation et la génération de flux net de trésorerie disponible (*Free Cash Flow*) est au-dessus du niveau demandé aux équipes.

Sur les critères RSE, et faisant suite aux progrès constaté en 2021, le pourcentage des femmes occupant des postes de Directeur a enregistré un progrès supplémentaire de 3 points, portant à 33% le taux des femmes dans les postes de Directeur. Le taux d'emballages utilisant les matériaux recyclés, recyclables et compostables a continué de progresser pour atteindre 70%, et le taux d'utilisation des plastiques recyclés ou alternatifs dans nos produits a progressé de près de 2 points en 2022. L'année 2022 a également vu la publication de l'engagement de BIC sur un taux ambitieux de réduction des gaz à effet de serre.

Sur la recommandation du Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE, le Conseil d'Administration a validé lors de sa réunion du 14 février 2023, le paiement des objectifs individuels à 130 % de la cible et une rémunération variable au titre de l'année 2022 d'un montant de 1 349 205 dollars américains.



4.2.1.3 État récapitulatif des éléments de rémunération de Gonzalve Bich au cours de l'année 2022

TABLEAU DE SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS ET DES OPTIONS ET ACTIONS ATTRIBUÉES À GONZALVE BICH

(Tableau 1 selon Position-Recommandation n° 2009-16 de l'AMF)

		Année fiscale 2021 (en dollars américains) ^(a)	Année fiscale 2022 (en dollars américains) ^(b)
Rémunérations dues au titre de l'exercice (détaillées dans le tableau 2)	USD	1 852 394	2 309 247
	EUR	1 565 580	2 191 977
Montant des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice		N/A	N/A
Montant des options attribuées au cours de l'exercice (détaillées dans le tableau 4)	USD	2 676 398	
	EUR	2 262 000	
Montant des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (détaillées dans le tableau 6)	USD	1 538 980	1 385 160
	EUR	1 300 693	1 314 817
TOTAL	USD	6 067 772	3 694 407
	EUR	5 128 273	3 506 794

(a) Les montants en dollars américains ont été convertis en euros au taux de change moyen de l'exercice 2021 (1 EUR = 1,1832 USD).

(b) Les montants en dollars américains ont été convertis en euros au taux de change moyen de l'exercice 2022 (1 EUR = 1,0535 USD).

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS ATTRIBUÉES À GONZALVE BICH

(Tableau 2 selon Position-Recommandation n° 2009-16 de l'AMF)

		Montants au titre de l'exercice fiscal 2021 (en dollars américains) ^(a)		Montants au titre de l'exercice fiscal 2022 (en dollars américains) ^(b)	
		Dus	Versés	Dus	Versés
Rémunération fixe	USD	770 000	770 000	850 000	850 000
	EUR	650 778	650 778	806 834	806 834
Rémunération variable annuelle	USD	1 010 625	801 291	1 349 205	1 010 625
	EUR	854 146	677 224	1 280 688	959 302
Rémunération variable pluri-annuelle		-	-	-	-
Autre rémunération ^(c)	USD	5 484	5 484	-	-
	EUR	4 635	4 635	-	-
Rémunération en tant qu'administrateur		-	-	-	-
Avantages en nature		1) Allocation voiture		1) Allocation voiture	
	USD	15 600	15 600	15 600	15 600
	EUR	13 185	13 185	14 808	14 808
		2) Abondement au plan d'épargne retraite entreprise		2) Abondement au plan d'épargne retraite entreprise	
	USD	8 700	8 700	9 150	9 150
	EUR	7 353	7 353	8 685	8 685
		3) Autres :		3) Autres :	
	USD	41 985	41 985	85 292	85 292
	EUR	35 485	35 485	80 961	80 961
TOTAL	USD	1 852 394	1 643 060	2 309 247	1 970 668
	EUR	1 565 580	1 388 658	2 191 976	1 870 590

(a) Les montants en dollars américains ont été convertis en euros au taux de change moyen de l'exercice 2021 (1 EUR = 1,1832 USD).

(b) Les montants en dollars américains ont été convertis en euros au taux de change moyen de l'exercice 2022 (1 EUR = 1,0535 USD).

(c) Rémunération équivalente aux dividendes non perçus sur les actions acquises et conservées par Société BIC jusqu'à la fin de la période obligatoire de conservation.



OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D'OPTIONS ATTRIBUEES A GONZALVE BICH DURANT L'ANNEE 2022

(Table 4 selon la Recommandation AMF No.2009-16)

Options d'achat attribuées au cours de l'année fiscale	Nom et date du plan	Nombre d'options attribuées pendant l'année	Valeur IFRS (euros)	Date de levée des options	Date de vesting	Conditions de performance
Gonzalve Bich	Aucune option de souscription ou d'achat d'options n'a été attribuée en 2022					

OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D'OPTIONS LEVEES PAR GONZALVE BICH DURANT L'ANNEE 2022

(Table 5 selon la Recommandation AMF No.2009-16)

Options d'achat levées au cours de l'année fiscale	Nom et date du plan	Nombre d'options attribuées pendant l'année	Valeur IFRS (euros)	Date de levée des options	Date de vesting	Conditions de performance
Gonzalve Bich	Aucune option de souscription ou d'achat d'options n'a été levée en 2022					

ACTIONS DE PERFORMANCE ATTRIBUÉES A GONZALVE BICH DURANT L'EXERCICE 2022

(Tableau 6 selon Position-Recommandation n° 2009-16 de l'AMF)

Actions de performance attribuées à chaque dirigeant mandataire social par l'émetteur et par toute société du Groupe (liste nominative)	N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Valorisation des actions selon la méthode retenue pour les comptes consolidés (en euros)	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
Gonzalve Bich	Plan P2022 (15 février 2022)	30 886	1 314 817	31 mars 2025	31 mars 2025	1) Flux nets de trésorerie 2) Taux de vitalité de l'innovation 3) Taux d'emballages recyclables

ACTIONS DE PERFORMANCE ATTRIBUÉES À GONZALVE BICH DURANT L'EXERCICE 2021

(Tableau 6 selon Position-Recommandation n° 2009-16 de l'AMF)

Actions de performance attribuées à chaque dirigeant mandataire social par l'émetteur et par toute Société du Groupe (liste nominative)	N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Valorisation des actions selon la méthode retenue pour les comptes consolidés (en euros)	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
Gonzalve Bich	Plan 17 (16 février 2021)	30 298	1 300 693	31 mars 2024	31 mars 2024	1) Flux nets de trésorerie 2) Taux de vitalité de l'innovation 3) Taux d'emballages recyclables



ACTIONS DE PERFORMANCE DEVENUES DISPONIBLES DURANT L'EXERCICE 2022 POUR GONZALVE BICH

(Tableau 7 selon Position-Recommandation n° 2009-16 de l'AMF)

Actions de performance devenues disponibles pour les Mandataires Sociaux Exécutifs (liste nominative)	N° et date du plan	Nombre d'actions devenues disponibles durant l'exercice	Conditions d'acquisition	Année d'attribution
Gonzalve Bich	Plan 12 (18 mai 2016)	2 500	50 % de l'attribution initiale sont finalement acquis, sur la base de la réalisation des conditions de performance	2016
Gonzalve Bich	Plan 15 (12 février 2019)	8 330	49 % de l'attribution initiale sont finalement acquis, sur la base de la réalisation des conditions de performance	2019

ACTIONS DE PERFORMANCE DEVENUES DISPONIBLES DURANT L'EXERCICE 2021 POUR CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

(Tableau 7 selon Position-Recommandation n° 2009-16 de l'AMF)

Actions de performance devenues disponibles pour les Mandataires Sociaux Exécutifs (liste nominative)	N° et date du plan	Nombre d'actions devenues disponibles durant l'exercice	Conditions d'acquisition	Année d'attribution
Gonzalve Bich	11 P (10 février 2015)	3 240	72 % de l'attribution initiale sont finalement acquis, sur la base de la réalisation des conditions de performance	2015
Gonzalve Bich	14 P (16 mai 2018)	7 350	49,1 % de l'attribution initiale sont finalement acquis, sur la base de la réalisation des conditions de performance	2018

INFORMATIONS SUR LES OPTIONS DE SOUSCRIPTION D'ACHAT AVEC CONDITIONS DE PERFORMANCE

(Tableau 8 selon Position-Recommandation n° 2009-16 de l'AMF)

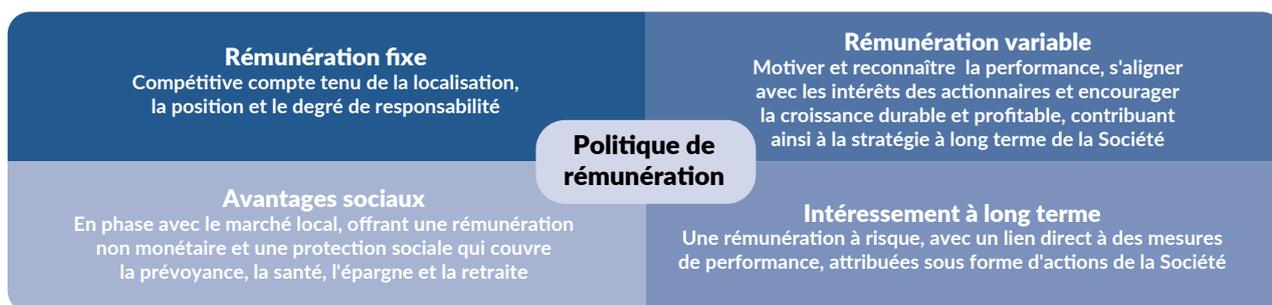
	Achieving Horizon	Achieving Horizon
Date d'Assemblée Générale	19 mai 2021	19 mai 2021
Date du Conseil de Direction	19 mai 2021	9 décembre 2021
Nombre total d'options attribuées, dont options attribuées à:	1 224 500	170 000
Gonzalve Bich, Directeur Général	300 000	
Première date d'exercice de l'option	28 février 2026	28 février 2026
Date d'expiration	19 mai 2031	9 décembre 2031
Prix d'exercice (en euros)	65	65
Modalités d'exercice	Soumise à l'atteinte des conditions de performance détaillées au 4.2.2.3	
Nombre d'actions achetées au 31 décembre 2021	-	-
Nombre cumulé d'options d'achats annulées ou caduques	116 000	-
Options d'achat d'actions restantes en fin d'exercice	1 108 500	170 000



4.2.2 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX EXÉCUTIFS

Principes généraux

La rémunération totale des Mandataires Sociaux Exécutifs est construite de la même manière que celle de tous les cadres dirigeants de la Société et se décompose en quatre éléments. Ces différents éléments sont équilibrés entre les composants fixes et les composants à risque.



La rémunération totale, ainsi que la part de chaque élément fixe et variable, est déterminée dans le contexte des marchés locaux et internationaux dans lesquels BIC recrute ses talents, et en tenant compte du niveau de responsabilité et de l'impact de chacun. La compétitivité des rémunérations est mesurée en utilisant des benchmarks avec nos pairs, mais également avec d'autres entreprises opérant dans un contexte similaire.

La Société a continué sa politique d'échanges avec les différentes parties prenantes et a tenu compte de la demande de plus de transparence sur les modalités d'évaluation des objectifs de performance et la fixation des objectifs. La politique de rémunération de 2022 a été approuvée à 91,68 % par les actionnaires lors de l'Assemblée Générale du 18 mai 2022, alors que les votes pour n'ont pas dépassé 80 % en 2020 et 2021.

Résolutions AGM 2022	Politique à voter	% des votes pour
9	Rapport sur les rémunérations versées au titre de 2021	94,04 %
10	Rémunération versée au Président (Pierre Vareille) au titre de 2021	99,94 %
11	Rémunération versée au Président (John Glen) au titre de 2021	99,94 %
12	Rémunération versée au Directeur Général au titre de 2021	91,79 %
13	Politique de rémunération 2022 - Président	99,94 %
14	Politique de rémunération 2022 - Mandataires Sociaux Exécutifs	91,68 %
15	Politique de rémunération 2022 - Conseil d'Administration	99,97 %

Il est présenté ci-après le rapport du Conseil d'Administration sur la politique de rémunération pour les Mandataires Sociaux Exécutifs de la société, laquelle sera soumise à l'approbation des actionnaires. La politique présentée ci-après a été discuté et approuvé par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, lors des réunions du 14 février et

du 17 mars, 2023. Le directeur général est à ce jour le seul mandataire social exécutif de la société. La politique de rémunération détaillée dans ce document sera également applicable à tout directeur général délégué qui pourrait être nommé à l'avenir.

Rémunération fixe	Directeur Général – USD 900 000 Directeur Général Délégué – USD 700 000
Rémunération variable	Directeur Général – Cible à 130 % Maximum à 195 % Directeur Général Délégué – Cible à 75 % Maximum à 112,5 %
Plan d'intéressement à long terme	Directeur Général – Maximum de 2 000 000 Euros valeur faciale Directeur Général Délégué – Maximum de 800 000 Euros valeur faciale
Régime de retraite supplémentaire	Le Directeur Général est éligible à un plan de retraite supplémentaire, BIC Restoration Plan. Ce plan est régi par la législation américaine et n'est pas financé. En cas de nomination d'un Directeur Général Délégué, il sera éligible au plan de retraite supplémentaire en vigueur de son pays d'emploi.
Engagements différés	Le Directeur Général ne bénéficie d'aucun engagement différé. Dans le cas de la nomination d'un Directeur Général Délégué, le Conseil d'Administration pourrait mettre en place une clause de non-concurrence et une clause de départ contraint, le maximum cumulé de ces deux éléments ne dépassera pas 24 mois de rémunération (Fixe + variable) en ligne avec les préconisations AFEP-MEDEF.
Rémunération variable pluriannuelle/exceptionnelle	Il n'y a actuellement aucune rémunération variable pluriannuelle ou exceptionnelle dans la politique de rémunération des Mandataires Sociaux Exécutifs. Toute rémunération de cette nature devra être précisément communiquée et justifiée.
Autres	<ul style="list-style-type: none">• Allocation de voiture, régime collectif de prévoyance et frais de santé.• Dans le cadre de la nomination d'un Directeur Général Délégué, le Conseil d'Administration pourrait décider du paiement d'un élément de rémunération à la signature dont le montant serait déterminé en ligne avec les recommandations en vigueur.



Mesure de la compétitivité de la rémunération des Mandataires Sociaux Exécutifs

La partie fixe de la rémunération du Directeur Général est déterminée sur la base :

- du niveau et de la complexité de ses responsabilités ;
- de son expérience et de son parcours ;
- de sa performance individuelle ;
- des analyses de marché pour des fonctions comparables.

Le mandataire social exécutif ainsi que le Comité de Direction du Groupe sont basés aux États-Unis et en France. La Société souhaite s'assurer que la politique de rémunération de ses cadres dirigeants reste à la fois attractive et en phase avec les marchés pertinents pour chacun d'entre eux. Pour garantir une comparaison qui corresponde à l'activité internationale de BIC, le Groupe a engagé WillisTowersWatson (WTW), spécialisée dans le conseil en rémunération, pour fournir les données du groupe de référence comparable.

En 2021, le Comité des Rémunérations a travaillé en étroite collaboration avec WTW et le Conseil d'Administration dans le but d'établir un nouveau panel d'entreprises. Ces nouveaux groupes de référence se composent de concurrents directs et de sociétés cotées présentes sur le marché de recrutement des cadres dirigeants. Les sociétés identifiées pour faire partie des groupes de référence ont un périmètre d'action ainsi que des défis de transformation à l'échelle internationale comparables à ceux de BIC.

Les groupes de référence ainsi constitués sont :

- France : Albioma, Alten, Aperam, CCG, Derichebourg, Elior, Elis, Eramet, Eutelsat, Fnac Darty, GTT, Imerys, Korian, Lagardere, Maisons du Monde, McPhy Energy, Metropole Television, Nexans, Solutions 30, Spie, TechnipEnergies, TFI, Trigano, Vallourec, Valneva, Virbac ;
- États-Unis : Acco Brands Corporation, Central Garden & Pet Company, Church & Dwight, Crocs, Edgewell Personal Care, Energizer Holdings, Hasbro, Helen of Troy, Lifetime Brands, Mattel, Revlon, Reynolds Consumer Products, Spectrum Brands, Tupperware Brands, WD-40, Weber, Yeti;

Positionnement marché du Directeur Général

RATIO DE COMPARAISON DE CHAQUE ELEMENT DE REMUNERATION	Salaire de base	Rémunération cible	Rémunération variable à long terme	Rémunération directe totale
Directeur Général (2021)	79%	81%	39%	54%
Directeur Général (2022)	87%	91%	39%	60%

Les pourcentages indiqués dans le tableau reflètent le ratio de comparaison ce qui donne un positionnement par rapport à la médiane des données de l'enquête sur la base du marché américain. Bien que chaque élément de rémunération soit comparé au marché, l'accent est mis sur le ratio de comparaison de la Rémunération Directe Totale (RDT = salaire de base + rémunération variable + actions de performance).

4.2.2.1 Rémunération fixe

Au début de chaque exercice, le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations, détermine la rémunération fixe pour la période.

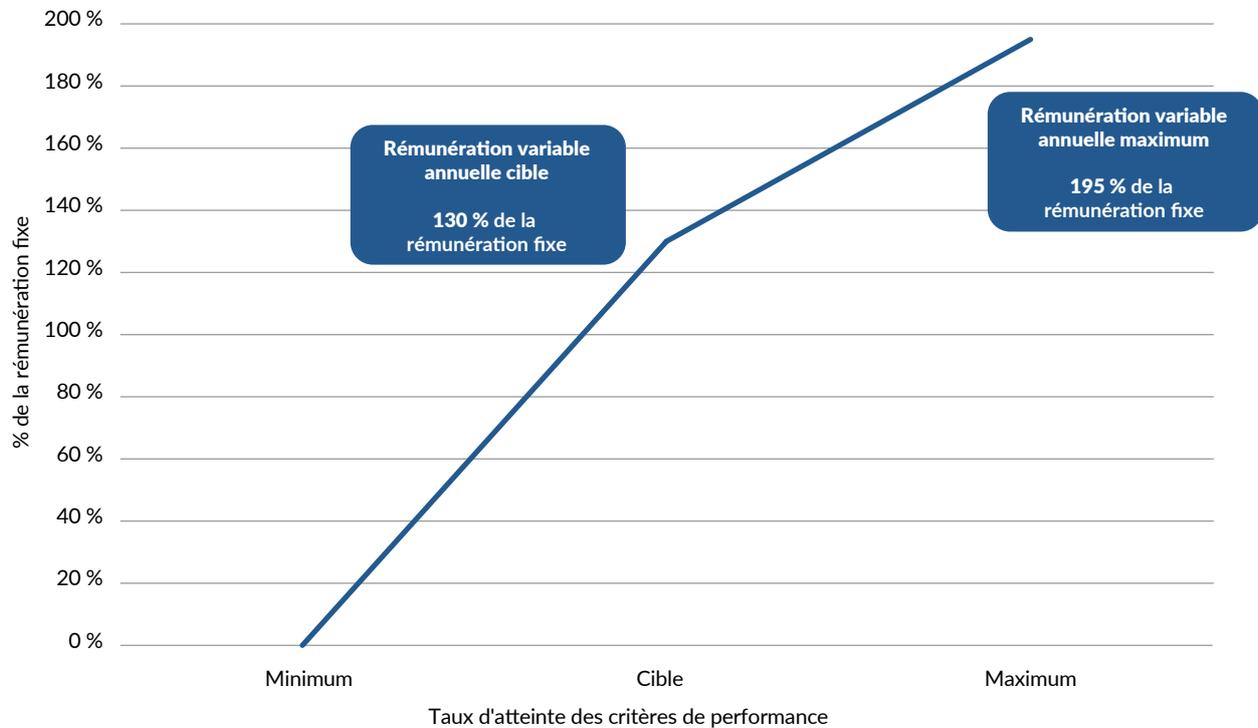
L'année 2022 a vu l'économie mondiale subir un niveau d'inflation sans précédent ces dernières années. Pour tenir compte de l'impact de cette inflation sur nos équipes à travers le monde, la Société a mis en œuvre des augmentations de salaires et des mesures exceptionnelles avec une enveloppe totale dédiée aux mesures salariales qui place BIC dans le premier tiers des entreprises. En 2022, le Conseil d'Administration a soumis au vote de l'Assemblée Générale une nouvelle politique de rémunération pour le Directeur Général, concomitante avec son renouvellement de mandat. Le Conseil d'Administration se réservait néanmoins le droit de

modifier ce montant le cas échéant, sous réserve d'événements exceptionnels. Ainsi, pour tenir compte de l'inflation extraordinaire de l'année 2022, le Conseil a décidé de proposer à l'Assemblée Générale une augmentation du salaire de base du Directeur Général, dans les mêmes proportions que les autres salariés américains, ce qui donnerait un salaire de base de USD 900 000 par an. Cette augmentation aura pour date d'effet le 1er avril 2023, en ligne avec la date d'effet des augmentations de salaire des cadres du groupe. La rémunération variable annuelle cible de l'année 2023 sera impactée par cette augmentation, comme celle de tous les cadres. La rémunération variable à long terme, fondée sur des actions, ne sera pas impactée car son montant n'est pas déterminé en fonction d'un pourcentage de la rémunération de base.



4.2.2.2 Rémunération variable annuelle

La rémunération variable annuelle des Mandataires Sociaux Exécutifs de SOCIÉTÉ BIC s'exprime en pourcentage de la rémunération annuelle fixe.



Le versement de la rémunération variable sera aligné sur les résultats. Pour chaque objectif financier :

- **un seuil minimum** établi au niveau de réalisation de l'exercice précédent ;
- **un niveau cible qui correspond au budget** approuvé par le Conseil d'Administration ;
- **le Conseil d'Administration déterminera le niveau de sur-performance requis pour chaque indicateur pour permettre le paiement du montant maximum.**

Entre chaque borne, le calcul est effectué par interpolation linéaire.

Les objectifs financiers sont déterminés sur la base du budget annuel établi au taux du budget, sur recommandation du Comité d'Audit et après approbation du Conseil d'Administration. Chacun des critères financiers sera évalué séparément et la valeur cible pour un paiement à 100 % sera en ligne avec les communications financières de Société BIC.

Le bonus annuel de 2023 sera calculé selon trois critères financiers en ligne avec les orientations communiquées aux marchés, et des objectifs individuels qui porteront sur des éléments qualitatifs et mesurables du plan de transformation, les actions de croissance ainsi que des critères RSE en phase avec l'engagement pris par BIC dans son programme *Writing the Future, Together*.



Critères de rémunération variable (mesurés au niveau du Groupe)	2022	2023
Objectifs Financiers		
Chiffre d'affaires, en valeur	25 %	25 %
Résultat d'exploitation ajusté, en valeur	25 %	25 %
Cycle de Conversion de la Trésorerie, en jours ^(a)	20 %	20 %
Objectifs Individuels	30 %	30 %
dont:		
• Climat - piloter le plan d'action créé dans le cadre des ambitions annoncées en 2022 de réduction des gaz à effets de serre, avec une cible de baisse d'ici à 2030 de 50% des émissions du Scope 1 et de 100% des émissions du Scope 2.		5%
Autres objectifs		25%
• Fusions et acquisitions - mener les projets de acquisition et de développement de nouvelles activités génératrices de croissance en phase avec le plan <i>Horizon</i> et s'assurer de l'intégration post-acquisition des investissements existants.		
• RSE et Engagement - s'assurer de la poursuite des actions en faveur de la représentation des femmes au sein de l'entreprise ainsi que de l'engagement des salariés et porter une attention particulière à l'identification des successeurs potentiels en interne pour des postes de direction.		
• Innovation à long terme - accélérer le rythme des lancements de nouveaux produits innovants et garantir un flux d'innovations pour alimenter la croissance attendue par la stratégie <i>Horizon</i> , y compris des innovations dans les produits historiques.		
TOTAL	100 %	100 %

(a) Cycle de Conversion de la Trésorerie en jours = Délai moyen en jours de paiement des clients (DSO) + Délai moyen en jours de stockage (DIO) - Délai moyen en jours de paiement des fournisseurs (DPO).

L'évaluation des objectifs individuels est effectuée par le Comité des Nominations, de la Gouvernance et de la RSE avec la participation de l'ensemble des Administrateurs, sur la base des objectifs fixés pour l'année, et soumise au Conseil d'Administration pour avis, discussion et approbation. Les objectifs pour l'année à venir sont validés par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité des Nominations, et selon les priorités fixées par le Conseil.

L'évaluation des objectifs individuels tient compte de la performance globale de chaque critère et donne lieu à un paiement selon une échelle graduée.

4.2.2.3 Rémunération variable à long terme fondée sur des actions

L'attribution d'actions sous conditions de performance aux dirigeants et aux collaborateurs clés constitue un facteur essentiel de la stratégie de rémunération globale de BIC. Elle permet d'aligner la rémunération des cadres sur les résultats du Groupe et fait partie d'une stratégie de rémunération compétitive.

Depuis 2005, en vertu d'autorisations conférées par l'Assemblée Générale, le Conseil d'Administration a mis en place une politique d'attribution d'actions (ou d'options de souscription ou d'achat d'actions). Ces attributions sont soumises à des conditions de

performance qui couvrent généralement une période de trois ans et mettent ainsi en adéquation les intérêts des actionnaires et la performance de nos collaborateurs. Le plan exceptionnel d'attribution d'options d'achat, détaillé ci-dessous, a fixé une période de cinq ans pour les conditions de performance afin d'assurer l'alignement avec le plan stratégique *Achieving Horizon*.

Attribution d'actions de performance

Pour le Directeur Général et le Directeur Général Délégué, la valeur maximale de l'attribution figure dans le tableau ci-dessous. Elle est inchangée depuis la décision du 10 février 2020 du Conseil d'Administration de s'aligner sur la pratique de marché et d'effectuer ces attributions en valeur et non en nombre d'unités.

Fonction	Valeur faciale maximale des actions de performance à la date d'attribution
Directeur Général	2 000 000 euros, représentant environ 3 fois la rémunération annuelle fixe
Directeur Général Délégué (en cas de nomination)	800 000 euros

Le nombre total d'actions de performance attribuées aux Mandataires Sociaux sur la période couverte par la résolution de l'Assemblée Générale des Actionnaires ne pourra pas représenter plus de 0,4 % du capital social au jour de la décision d'attribution par le Conseil d'Administration.



Conditions de performance pour les actions de performance

Le Conseil d'Administration définit les objectifs au début de chaque période. La performance réelle est évaluée chaque année à l'aune de la réalisation des objectifs par rapport au plan opérationnel.

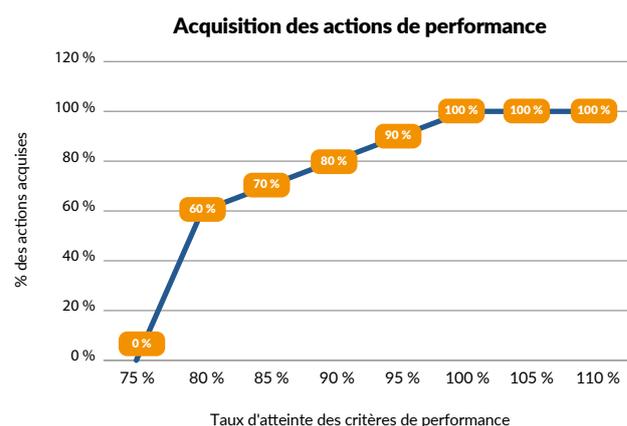


Condition de Performance	Poids	Détail
Génération de flux de trésorerie disponible (Free Cash Flow)	50%	La variation nette de la trésorerie liée à l'exploitation, moins les dépenses d'investissement, conformément à l'orientation du Groupe sur la génération nette de trésorerie
Taux de vitalité de l'innovation	40%	Le ratio du chiffre d'affaires des innovations tel que défini par le règlement du plan, sur le chiffre d'affaires net total, en cohérence avec la stratégie <i>Horizon</i>
Taux de matériaux recyclés, recyclables ou compostables dans les emballages	10%	Une contribution à nos engagements RSE en augmentant le taux de matériaux recyclés, recyclables ou compostables dans les emballages à travers tous nos lignes de produits

Chaque condition de performance est évaluée séparément par rapport à un objectif annuel validé par le Conseil d'Administration au début de chaque année.

La livraison des actions est alignée sur les résultats et suit des règles de calcul strictes et exigeantes, définies pour chaque condition de performance de la manière suivante :

- pour chaque 1 % en dessous de l'objectif de la condition respective, le nombre d'actions payées lors de l'acquisition est réduit de 2% ;
- si le pourcentage moyen de réalisation de la condition respective est inférieur à 80 %, aucune action ne sera livrée ;
- l'acquisition liée à chaque condition de performance est plafonnée à 100 % du nombre cible d'actions concernées.



À la connaissance de la Société, aucun instrument de couverture n'a été mis en place par les Mandataires Sociaux mentionnés dans les tableaux AMF 6 et 7. De plus, ces derniers ont pris l'engagement de ne pas recourir à des instruments de couverture.

Obligations de conservation des titres

Les Mandataires Sociaux de BIC et les membres du Comité Exécutif ont l'obligation de conserver 20 % des actions gratuites attribuées jusqu'à l'expiration de leur mandat. Le critère de 20 % est applicable à chaque attribution. Ce critère :

- est ramené à 10 % lorsque le Directeur Général ou le Directeur Général Délégué possède respectivement l'équivalent de cinq et trois ans de rémunération de base en actions BIC ;
- est considéré caduque pour les membres du Comité Exécutif, lorsqu'ils possèdent l'équivalent de deux ans de rémunération de base en actions BIC ⁽¹⁾.

Achieving Horizon – Attribution d'options d'achat ou de souscription d'actions

En 2021, le Conseil d'Administration a décidé d'utiliser le levier d'un plan d'options d'achats pour renforcer l'alignement entre le Comité de Direction et les actionnaires sur la stratégie de transformation *Horizon*. Après l'approbation des actionnaires en mai 2021, une attribution unique et exceptionnelle a été consentie. Cette attribution est restreinte et ne concerne que certains cadres dirigeants clés, dont le Directeur Général, et soumis à des conditions de performance et une période d'acquisition de 5 ans. Il n'y aura pas d'autres attributions sous ce plan, qui a été mise en œuvre de manière exceptionnelle.

(1) Le salaire de base de référence considéré est le salaire de base brut annuel du 31 décembre de l'année précédente (année N-1). Le nombre d'actions à détenir est calculé en utilisant le cours moyen de l'action à la clôture du marché pour les 30 derniers jours de bourse de l'année précédente (année N-1), multiplié par le taux de change moyen à la clôture du marché de l'année précédente (année N-1) tel que publié par BIC Group Treasury. Au 31 décembre 2022, le Directeur Général a déjà rempli cette exigence minimale avec plus de 5 ans de son salaire de base détenu en actions BIC.



Pour le Mandataire Social Exécutif la valeur IFRS maximale à l'attribution figure dans le tableau ci-dessous.

Fonction	Valeur IFRS maximale des options à la date d'attribution
Directeur Général	2 500 000 euros représentant environ 1.4 fois la rémunération annuelle cible

Conditions de performance liées au plan d'options d'achat *Achieving Horizon*

Le plan *Achieving Horizon* est soumis à des conditions de performance exigeantes et liées directement à la réussite du plan stratégique *Horizon*. Les objectifs ont été fixés par le Conseil au moment de l'attribution et sont focalisés sur la croissance et la rentabilité en phase avec la trajectoire de croissance d'environ 5 % (*mid-single digit*) annoncée en novembre 2020. Conformément au calendrier du plan *Horizon*, le Conseil évaluera la réalisation des conditions de performance lorsque les résultats de l'exercice 2025 seront publiés. Les options ont été attribuées sans décote et aucune acquisition progressive ou échelonnée n'est envisagée pour ce plan (*cliff effect*). Ainsi, si les conditions de performance ne sont pas atteintes, aucune option ne pourra être levée. L'acquisition est plafonnée à 100 % du nombre cible d'options, même en cas de surperformance.

Conditions de conservation des éléments fondés sur des actions en cas de départ

Actions de performance

Si un dirigeant mandataire social quitte la Société, le Conseil d'Administration appréciera s'il/elle peut conserver le droit, en tout ou en partie, de se voir remettre des actions de performance précédemment attribuées et non acquises, sous réserve des limites et conditions suivantes :

- le maintien des actions n'est possible qu'en cas de retraite ou de départ forcé, et, en aucun cas, lors d'une démission ;
- aucune livraison n'est autorisée avant la date d'acquisition spécifiée dans les règles des plans concernés. Par conséquent, aucune acquisition anticipée des actions de performance n'est possible ;
- les conditions de performance doivent continuer à s'appliquer tout au long de la période d'acquisition spécifiée.

Options d'achat

En ce qui concerne le plan d'options d'achat *Achieving Horizon*, si un dirigeant mandataire social quitte la Société pendant la période d'acquisition (sauf en cas de décès), il/elle ne peut conserver aucun droit à la livraison d'options d'achat d'actions non acquises. En cas de décès ou de départ à la retraite pendant la période d'exercice, les options d'achat d'actions pourraient être maintenues.

4.2.2.4 Régimes de retraite complémentaire

Les Mandataires Sociaux Exécutifs sont éligibles à un plan de retraite supplémentaire dont les détails figurent ci-dessous.

Gonzalve Bich participe au régime supplémentaire de retraite américain *Restoration Plan*. Ce plan est en vigueur au sein de la Société BIC CORPORATION depuis 2006 et y sont éligibles les cadres dirigeants de la Société dont la rémunération prise en compte dans l'*U.S. Qualified Pension Plan* est plafonnée par la loi.

Le paiement d'une rente issue de ce régime est soumis à la condition d'avoir été éligible et bénéficiaire pendant au moins cinq ans.

Modalités de détermination de la rémunération de référence : la rémunération de référence correspond à la rémunération moyenne des trois meilleures années consécutives parmi les dix dernières années.

Rythme d'acquisition des droits : ce plan propose un montant de rente viagère à bénéficiaire unique payable à vie à partir de l'âge normal de départ en retraite (65 ans) :

- égal à 1,1 % du plafond de la Sécurité sociale américaine plus 1,5 % de la rémunération moyenne au-delà du plafond ;
- multiplié par le nombre d'années de service, plafonné à 35 ans ;
- plus 1,4 % de la rémunération moyenne par année de service au-delà de 35 ans.

Le plan inclut la retraite obtenue par le plan *U.S. Qualified Pension Plan*. Les droits dans ce plan sont acquis à l'âge de 52 ans avec 15 ans ou plus d'ancienneté, ou à l'âge de 60 ans avec cinq ans de participation au plan. Dans l'*U.S. Qualified Pension Plan*, les droits sont acquis après cinq ans d'ancienneté.

De plus, ce plan prévoit des prestations de retraite anticipée avant l'âge de 65 ans (à l'âge de 62 ans en cas de retraite ou à partir de 55 ans avec dix années au minimum d'ancienneté).

Conformément à la norme IAS 19, les engagements liés à ce plan sont provisionnés par BIC CORPORATION.

Modalités de détermination des plafonds : N/A.

Modalités de financement des droits : le *Restoration Plan* est sans constitution de réserve. L'*U.S. Qualified Pension Plan* est financé par un fonds fiduciaire.

Charges associées à la charge de la Société : l'employeur finance les coûts d'administration, les valorisations comptables selon la norme IAS 19 et les évaluations actuarielles du fonds pour l'*U.S. Qualified Pension Plan*.

Au 31 décembre 2022 Gonzalve Bich a acquis un droit à prestation retraite égal à 29,07 % de la rémunération moyenne des trois dernières années travaillées sur ses 19,9 années de service. Pour comparaison, ceci équivaut à une retraite de 484 527 dollars américains, incluant la retraite issue de l'*U.S. Qualified Pension Plan*. En complément, il a acquis un montant de 65 370 dollars américains au 31 décembre 2022, sur la base de crédits égal à 4 % de son salaire de base, avec intérêt, accumulé à partir du 1er janvier 2021. Il a choisi de recevoir sa retraite supplémentaire sous forme d'un versement en capital.

Dans le cadre d'une nomination d'un Directeur Général Délégué, celui-ci sera éligible à un plan de retraite supplémentaire en adéquation avec les régimes en vigueur dans son pays de résidence.

4.2.2.5 Avantages en nature

Dans l'exercice de leurs fonctions, les Mandataires Sociaux Exécutifs de SOCIÉTÉ BIC peuvent bénéficier d'avantages en nature équivalents à ceux attribués aux autres membres de l'équipe BIC et notamment la mise à disposition d'un véhicule ou d'une allocation voiture ainsi qu'une assurance complémentaire santé et prévoyance.



4.2.2.6 Indemnités de départ et de bienvenue

Le Directeur Général ne recevra pas d'indemnité de résiliation en cas de départ de la Société à la fin de son mandat, lequel peut être résilié à tout moment (*ad nutum*).

Le Conseil se réserve le droit :

- pour les nominations futures, d'envisager des indemnités de départ préétablies pour les autres Mandataires Sociaux Exécutifs dans le respect des recommandations et plafonds du Code AFEP-MEDEF ;
- de prévoir des indemnités de signature pour de futurs Mandataires Sociaux Exécutifs, afin de tenir compte de la situation personnelle de l'intéressé lors de son recrutement (changement de statut, rupture d'un contrat de travail, etc.).

4.2.2.7 Autres volets

À ce jour, s'agissant de la politique de rémunération pour le

Directeur Général, aucun autre volet ne fait partie de cette politique et plus précisément aucun accord de non-concurrence n'est prévu par la politique.

Le Conseil d'Administration se réserve le droit pour les nominations futures de verser une rémunération exceptionnelle ou de mettre en place une clause de non-concurrence dans le respect des recommandations et plafonds du Code AFEP-MEDEF.

4.2.2.8 Clause de remboursement

Si un bénéficiaire est tenu responsable d'une faute grave et délibérée par le Conseil d'Administration, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions ou mandat, le Conseil d'Administration peut, à sa seule discrétion, demander le remboursement :

- de la dernière rémunération variable annuelle versée ; et
- de la dernière rémunération à long terme livrée aux Mandataires Sociaux Exécutifs.

4.2.2.9 Engagements pris à l'égard des Mandataires Sociaux Exécutifs (relatifs à l'entrée ou à l'issue d'un mandat)

(Tableau 11 selon Position-Recommandation n° 2009-16 de l'AMF)

	Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités et avantages dus ou susceptibles d'être dus en raison de la cessation ou du changement des fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Corporate Officers								
John Glen Président du Conseil d'Administration par intérim Début du mandat en qualité de Président : 19 mai 2021 Fin du mandat: AG 2022		X		X		X		X
Nikos Koumettis Président du Conseil d'Administration Début du mandat en qualité de Président : 18 mai 2022 Fin de mandat : AG 2025		X		X		X		X
Gonzalve Bich Directeur Général Début du mandat : 2 juin 2016 Fin de Mandat : AG 2025		X (a)	X	(Voir § 4.2.2.4)		X		X

(a) Gonzalve Bich n'est titulaire d'aucun contrat de travail au sein de SOCIÉTÉ BIC. Sa rémunération est versée par BIC International. Il n'est pas prévu d'indemnités de rupture pour ces fonctions, auxquelles il peut être mis fin à tout moment.



4.2.3 RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES AU TITRE DE L'ANNÉE 2022 VERSÉS OU ATTRIBUÉS AUX ADMINISTRATEURS

En application de la politique de rémunération définie par le Conseil d'Administration et soumise au vote de l'Assemblée Générale du 18 mai 2022, le montant des rémunérations et avantages en nature suivant a été versé ou était dû au titre des exercices 2021 et 2022 aux Présidents du Conseil et aux Administrateurs.

SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS DES MANDATAIRES SOCIAUX NON EXÉCUTIFS

(Tableau 1 selon Position-Recommandation n° 2009-16 de l'AMF)

John Glen Président du Conseil (non exécutif) 1 ^{er} janvier au 18 mai 2022	Exercice 2021 (en euros)	Exercice 2022 (en euros)
Rémunérations dues au titre de l'exercice (détaillées dans le tableau 2)	216 087	125 000
Montant des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	-	-
Montant des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Montant des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	-	-
TOTAL	216 087	125 000

Nikos Koumettis Président du Conseil (non exécutif) 18 mai au 31 décembre 2022	Exercice 2021 (en euros)	Exercice 2022 (en euros)
Rémunérations dues au titre de l'exercice (détaillées dans le tableau 2)	-	200 000
Montant des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	-	-
Montant des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Montant des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	-	-
TOTAL	-	200 000

RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS DE CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

(Tableau 2 selon Position-Recommandation n° 2009-16 de l'AMF)

John Glen Président du Conseil (non exécutif) 1 ^{er} janvier au 18 mai 2022	Montants au titre de l'exercice 2021 (en euros)		Montants au titre de l'exercice 2022 (en euros)	
	Dus	Versés	Dus	Versés
Rémunération fixe	200 000	200 000	125 000	125 000
Rémunération variable annuelle	-	-	-	-
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Rémunération des Administrateurs*	16 087	16 087	-	-
Avantages en nature	-	-	-	-
TOTAL	216 087	216 087	125 000	125 000

* Pour 2021, ce montant correspond aux montants reçus en tant qu'administrateur avant la nomination en tant que Président du Conseil.

Nikos Koumettis Président du Conseil (non exécutif) 18 mai - 31 décembre 2022	Montants au titre de l'exercice 2021 (en euros)		Montants au titre de l'exercice 2022 (en euros)	
	Dus	Versés	Dus	Versés
Rémunération fixe	-	-	200 000	200 000
Rémunération variable annuelle	-	-	-	-
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Rémunération des Administrateurs	-	-	-	-
Avantages en nature	-	-	-	-
TOTAL	-	-	200 000	200 000

RÉCAPITULATIF SUR LES RÉMUNÉRATIONS DES ADMINISTRATEURS

(Tableau 3 selon Position-Recommandation n° 2009-16 de l'AMF)

De l'enveloppe de 550 000 Euros attribués à la rémunération des Administrateurs lors de l'Assemblée Générale du 18 mai 2022, un montant de 524 642 Euros a été versé au titre de l'exercice. La rémunération totale et autres avantages versés au titre des

années 2021 et 2022 par Société BIC sont détaillés ci-dessous. En application des règles définies par le Conseil d'Administration, les Administrateurs représentant les salariés reçoivent l'élément fixe en rémunération de leur rôle.

4

	Rémunération au titre de 2021 (in euros)	Rémunération au titre de 2022 (in euros)
Elizabeth Bastoni (Présidente des Comités des Nominations et des Rémunérations, Administratrice Référente)	91 700	99 000
Marie-Pauline Chandon-Moët	36 500	35 875
Maëlys Castella (Présidente du Comité d'Audit)	62 700	69 100
Candace Matthews ^(a)	87 600	94 000
Marie-Aimée Bich-Dufour	41 491	50 000
SOCIÉTÉ M.B.D.	50 500	53 000
Jake Schwartz	53 500	59 000
Timothée Bich	36 500	39 000
Vincent Bedhome	13 300	14 000
Inna Kostuk ^(b)	13 300	11 667
TOTAL PAR RAPPORT AU BUDGET GLOBAL	503 178	524 642

(a) En vertu d'un accord préalable, Candace Matthews bénéficie d'une allocation spécifique fixe de 30 000 euros en lieu et place de la rémunération variable liée aux déplacements.

(b) Inna Kostuk a démissionné avec effet au 14 octobre 2022.



4.2.4 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX NON-EXÉCUTIFS

Dans le cadre de l'enveloppe globale de la rémunération annuelle des Mandataires Sociaux autorisée par l'Assemblée Générale, les conditions de rémunération des Administrateurs sont arrêtées par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité des Rémunérations.

Président du Conseil d'Administration

Le Président du Conseil est le seul dirigeant mandataire social non exécutif de la Société.

La politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration est constituée uniquement d'un élément fixe et le Président n'est éligible à aucun plan de rémunération variable ou de plan fondé sur des actions. La rémunération fixe est définie en fonction des pratiques de marché et a été étudiée en préparation de la nomination de Nikos Koumettis au rôle de Président en mai 2022. Suite à cette étude, aucune modification n'a été apportée et la rémunération fixe annuelle brute du Président du Conseil d'Administration reste de 300 000 euros. Ce montant ne fait pas partie de l'enveloppe annuelle de rémunération des Administrateurs présentée ci-dessus.

Le Président du Conseil ne bénéficie d'aucun plan de retraite supplémentaire ni d'autres avantages de toute nature.

Administrateurs

Au cours de l'année 2021, le Comité des Rémunérations a travaillé avec WTW pour établir des données de comparaison pertinentes pour la politique de rémunération des Administrateurs. L'étude de ces données a amené le Conseil d'Administration à établir une nouvelle politique de rémunération pour une période de trois ans, de 2022 à 2024. Cette nouvelle politique a été soumise au vote de l'Assemblée Générale du 18 mai 2022. L'Assemblée a par ailleurs voté le montant maximal de la rémunération des Administrateurs due au titre de l'exercice 2022 à 550 000 Euros.

Les montants versés au titre de 2022 sont alignés sur cette politique et la somme allouée continue d'être répartie entre les Administrateurs en fonction de leur rôle, leurs responsabilités et leur participation aux réunions. La part variable de cette rémunération est ainsi destinée à représenter la majeure partie de leur rémunération en tant qu'administrateur.

La politique de rémunération des Administrateurs restera inchangée au titre de l'année 2023, mais l'enveloppe globale sera portée à 600 000 euros afin de tenir compte de l'impact du renouvellement de certains mandats.

Conseil d'Administration		Rémunération fixe	14 000 euros par an – proratisé selon la durée d'appartenance au Conseil pendant l'année
		Rémunération variable	25 000 euros pour une participation à toutes les réunions du Conseil – proratisé en cas d'absence
Indemnité pour conseil à l'étranger		Rémunération variable	3 000 euros supplémentaires par participation à une réunion ayant lieu sur un continent autre que celui de la résidence habituelle*
Comité d'Audit	Présidence	Rémunération fixe	19 100 euros par an – proratisé selon la durée d'appartenance au comité pendant l'année
	Appartenance au comité	Rémunération fixe	14 000 euros par an – proratisé selon la durée d'appartenance au comité pendant l'année
Comité des Nominations	Présidence	Rémunération fixe	15 000 euros par an – proratisé selon la durée d'appartenance au comité pendant l'année
	Appartenance au comité	Rémunération fixe	11 000 euros par an – proratisé selon la durée d'appartenance au comité pendant l'année
Comité des Rémunérations	Présidence	Rémunération fixe	15 000 euros par an – proratisé selon la durée d'appartenance au comité pendant l'année
	Appartenance au comité	Rémunération fixe	11 000 euros par an – proratisé selon la durée d'appartenance au comité pendant l'année

* En vertu d'un accord préalable, Candace Matthews bénéficie d'une allocation spécifique fixe de 30 000 euros en lieu et place de la rémunération variable liée aux déplacements.

Le Directeur Général ne perçoit pas de rémunération supplémentaire en tant qu'Administrateur.

Les Administrateurs représentant les salariés reçoivent la part fixe de la rémunération des Administrateurs en reconnaissance de leur rôle. Leur travail au sein des comités est rémunéré par leur salaire en tant que collaborateurs de l'entreprise.

Aucun des membres du Comité Exécutif ne reçoit de rémunération comme Administrateur ou dans le cadre d'un mandat social dans une filiale de la Société.

4.2.5 AUTRES ÉLÉMENTS DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

4.2.5.1 Cohérence interne et différenciation

Afin d'encourager l'alignement de l'ensemble de la société sur le plan de mise en œuvre de la transformation, le comité de direction s'assure que les principes généraux de la politique de rémunération du Directeur Général s'appliquent dans la définition de la rémunération de tous les collaborateurs. Dans le cadre de cette politique globale de rémunération, une différenciation s'établit pour refléter :

- le niveau de responsabilité;
- la performance individuelle et collective ;
- le potentiel d'un collaborateur; et
- les différentes pratiques de marché.

Aux niveaux de poste les plus élevés, la part de la rémunération à risque, au titre des plans de rémunération variables annuelles et les plans d'intéressement à long terme, constitue un élément significatif. Les critères financiers, ainsi que les mesures de performance, sont les mêmes que pour le Directeur Général. Ainsi, les intérêts des cadres dirigeants sont alignés sur ceux des actionnaires.

Pour renforcer l'importance de nos objectifs en matière de développement durable, détaillés dans notre politique 4R et l'engagement pris *Writing the Future, Together*, la rémunération variable de chaque membre du Comité de Direction est calculée pour partie sur la base d'un critère de développement durable. Ces critères font partie de leurs objectifs individuels et abordent des thèmes allant de la diversité à l'amélioration des impacts environnementaux des produits.

Afin de souligner l'importance de notre agenda en matière de développement durable, et notamment son rôle dans le développement de nouveaux produits ainsi que dans le renouvellement de notre gamme existante, la Société va imposer au moins un objectif individuel mesurable en matière de développement durable pour les collaborateurs ayant un impact direct sur le développement de nos produits.

Les politiques de rémunération sont communiquées de manière transparente aux cadres et dirigeants, que cela soit sur la structure comme sur celui de l'alignement sur la stratégie et les objectifs de BIC. Chaque cadre se voit remettre annuellement un document confirmant les niveaux de performance pris en compte pour le calcul de sa rémunération variable, ainsi qu'un courrier individuel d'attribution détaillant les conditions de performance de la rémunération variable à long terme.

4.2.5.2 Ratio d'équité

Conformément aux exigences de la loi PACTE, le tableau suivant présente les ratios de rémunération et évolutions annuelles des rémunérations, des ratios et des performances pour une période de 5 ans.

Le périmètre retenu dans le premier tableau englobe toutes les entités de Société BIC en France, ce qui constitue un périmètre représentant des différents métiers présents au sein de la Société. Le ratio couvre 100 % des salariés en France.

Les éléments de rémunération pris en compte pour les Mandataires Sociaux et les salariés sont :

- le salaire de base en équivalent temps plein et rémunérations variables perçues au cours de l'année ⁽¹⁾ ;
- les attributions d'actions valorisées selon la méthode retenue pour les comptes consolidés (IFRS) ;
- les versements bruts d'intéressement et de participation ;
- les avantages en nature (exemple : voiture de fonction) ;
- la compensation de dividendes en numéraire.



(1) Par exemple, la rémunération variable de 2020 payée en 2021 apparaît dans les données 2021.



(Tous les chiffres sont en euros)	2018	2019	2020	2021	2022
Taux de change EUR/USD	1,8110	1,1196	1,1405	1,1832	1,0535
CHIFFRE D'AFFAIRES (M€)	1 949,8	1 949,4	1 627,9	1 813,9	2 233,9
Évolution N-1		=	-17%	+11%	+23%
RÉMUNÉRATION TOTALE					
Président	187 500	300 000	300 000	300 000	300 000
Directeur Général	2 061 961	2 728 952	2 846 374	2 943 533	3 185 408
Directeur Général Délégué	1 470 572	1 608 130	789 665	-	-
Directeur Général Délégué	571 187	464 915	-	-	-
Rémunération moyenne des salariés	54 934	55 781	49 682	48 931	49 559
Rémunération médiane des salariés	37 780	38 353	35 169	33 983	34 346
RATIO SUR SALAIRE MOYEN					
Président	3	5	6	6	6
Évolution N-1	-	+ 2 points	+ 1 point	=	=
Directeur Général	38	49	57	60	64
Évolution N-1	-	+ 11 points	+ 8 points	+ 3 points	+ 4 points
Directeur Général Délégué	27	29	32	-	-
Directeur Général Délégué	10	8	-	-	-
RATIO SUR SALAIRE MÉDIAN					
Président	5	8	9	9	9
Évolution N-1	-	+ 3 points	+ 1 point	=	=
Directeur Général	55	71	81	84	91
Évolution N-1	-	+ 16 points	+ 10 points	+ 3 points	+ 7 points
Directeur Général Délégué	39	42	45	-	-
Directeur Général Délégué	15	12	-	-	-

4.2.5.3 Plans d'intéressement à long terme fondés sur des actions

Le Conseil d'Administration, sur la base des autorisations consenties par l'Assemblée Générale et sur recommandation du Comité des Rémunérations, attribue aux cadres dirigeants éligibles des actions sous conditions de performance et soumises à une période d'acquisition de trois ans. La période d'acquisition ainsi que les conditions de performance sont les mêmes que celles mises en place pour le Directeur Général, assurant ainsi l'alignement des cadres dirigeants avec les ambitions stratégiques et l'intérêt des actionnaires.

En parallèle et sur recommandation du Comité des Rémunérations, et avec pour but de récompenser des salariés sélectionnés par le Comité de Direction et les contributeurs clés de l'année, le Conseil d'Administration a également mis en place une politique d'attribution gratuite d'actions sans condition de performance.

Pour les plans de performance attribués jusqu'en 2020, il y a deux conditions de performance :

- la croissance du chiffre d'affaires à base comparable ;
- les flux nets de trésorerie résultant des opérations et changements dans les stocks (en pourcentage du chiffre d'affaires).

Le niveau de performance sur trois ans de chaque critère est jugé séparément et la livraison des actions se fait selon l'échelle suivante :

- si le pourcentage moyen de performance sur trois ans se situe entre 75 % et 100 %, le nombre d'actions livrées est diminué de 2 % pour chaque point en dessous de 100 ;
- si le pourcentage moyen de performance sur trois ans est inférieur à 75 %, aucune action n'est livrée au bénéficiaire.

RÉSULTAT DES PLANS ACQUIS JUSQU'EN 2022: INDEX DE RÉALISATION DES CONDITIONS DE PERFORMANCE PAR CRITÈRE ET PAR PLAN

	Plan 10 (2014 -2016)	Plan 11 (2015 -2017)	Plan 12 (2016 -2018)	Plan 13 (2017-2019)	Plan 14 (2018-2020)	Plan 15 (2019 - 2021)	Plan 16 (2020 - 2022)	Moyenne des plans
Croissance du chiffre d'affaires	96,7	71,9	48,6	23,6	47,8	67,6	102,8	65,6
Flux nets de trésorerie	98,6	100,6	102,2	100,2	99,2	99	101,4	100,2
Acquisition finale d'actions en pourcentage de l'attribution initiale	96 %	72 %	50 %	-	49 %	49 %	100 %	69 %

Pour les plans d'actions de performance dont la date d'attribution intervient à partir de 2021, les critères de performance seront au nombre de trois :

Condition de Performance	Poids	Détail
Génération de flux de trésorerie disponible (Free Cash Flow)	50 %	La variation nette de la trésorerie liée à l'exploitation, moins les dépenses d'investissement, conformément à l'orientation du Groupe sur la génération nette de trésorerie
Taux de vitalité de l'innovation	40 %	Le ratio du chiffre d'affaires des innovations défini selon le règlement du plan, sur le chiffre d'affaires net total, en cohérence avec la stratégie Horizon
Taux de matériaux recyclé, recyclables ou compostables dans les emballages	10 %	Une contribution à nos engagements RSE en augmentant le taux de matériaux recyclés, recyclables ou compostables dans les emballages à travers toutes nos lignes de produits

Le niveau de performance sur trois ans de chaque critère est jugé séparément et la livraison des actions se fait selon l'échelle suivante :

- si le pourcentage moyen de performance sur trois ans se situe entre 80 % et 100 %, le nombre d'actions livrées est diminué de 2 % pour chaque point en dessous de 100 ;
- si le pourcentage moyen de performance sur trois ans est inférieur à 80 %, aucune action n'est livrée au bénéficiaire.

À la connaissance de la Société, aucun instrument de couverture n'a été mis en place par les Mandataires Sociaux. De plus, ces derniers ont pris l'engagement formel de ne pas recourir à des instruments de couverture.

À ce jour, l'impact des attributions d'actions des années précédentes en termes de dilution sur le résultat est inexistant, car les actions attribuées sont des actions existantes.

Le nombre global d'actions attribuées est indiqué dans la Note 23 des comptes consolidés.

ACTIONS GRATUITES ATTRIBUÉES ET REMISES GRATUITEMENT AUX DIX PREMIERS SALARIÉS NON-MANDATAIRES SOCIAUX

(Tableau 9 selon Position-Recommandation n° 2009-16 de l'AMF)

	Valorisation des actions selon la méthode retenue pour les comptes consolidés (en euros)				
	Nombre		Date d'acquisition	Date de disponibilité	N° du plan
• Actions attribuées durant l'exercice par l'émetteur et par toute Société comprise dans le périmètre d'attribution des actions, aux dix salariés de l'émetteur et de ces Sociétés, dont le nombre d'actions ainsi attribuées est le plus élevé ^(a)	70 642	3 375 275	31 mars 2025	31 mars 2025	P 2022
• Actions remises durant l'exercice par l'émetteur et par toute Société comprise dans le périmètre d'attribution des actions, aux dix salariés de l'émetteur et de ces Sociétés, dont le nombre d'actions ainsi remises est le plus élevé ^(a)	15 067	719 901	31 mars 2022	31 mars 2022	15

(a) Ces actions sont toutes attribuées avec conditions de performance.



HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS D'ACTIONS DE PERFORMANCE

(Tableau 10 selon Position-Recommandation n° 2009-16 de l'AMF)

	Plan n° 11	Plan n° 12	Plan n° 13	Plan n° 14	Plan n° 15	Plan n° 16	Plan n° 17	Plan P2022
Date de l'Assemblée Générale	15 mai 2013	18 mai 2016	18 mai 2016	16 mai 2018	16 mai 2018	16 mai 2018	16 mai 2018	19 mai 2021
Date du Conseil d'Administration	10 fév. 2015	18 mai 2016	10 fév. 2017	16 mai 2018	12 fév. 2019	11 fév. 2020	16 fév. 2021	15 fév. 2022
Nombre d'attributions gratuites d'actions	176 740	159 680	155 790	170 720	162 025	234 118	244 181	240 156
• Dont actions attribuées aux Mandataires Sociaux (part en % rapportée au capital au 31 décembre 2022)								
Gonzalve Bich	4 500 (0.01%)	5 000 (0.01%)	8 000 (0.02%)	15 000 (0.03%)	17 000 (0.04%)	24 781 (0.05%)	30 298 (0.07%)	30 886 (0.07%)
Date d'acquisition définitive des droits	10 mars 2018	18 mai 2019	31 mars 2020	16 mai 2021	31 mars 2022	31 mars 2023	31 mars 2024	31 mars 2025
Date de fin de période de conservation	10 mars 2021	31 mars 2022	31 mars 2020	16 mai 2021	31 mars 2022	31 mars 2023	31 mars 2024	31 mars 2025
Conditions de performance	1) Augmentation du chiffre d'affaires 2) Flux nets de trésorerie liés à l'exploitation, en pourcentage du chiffre d'affaires					1) Flux nets de trésorerie 2) Taux de vitalité de l'Innovation 3) Taux d'emballages réutilisables, recyclables ou compostables		
Nombre d'actions définitivement acquises au 31 décembre 2022	105 096	64 365	-	58 434	52 573	-		
Nombre cumulé d'actions annulées ou caduques au 31 décembre 2022 ^(a)	71 884	94 025	155 790	112 286	109 452	62 226	53 308	8 731
ACTIONS DE PERFORMANCE RESTANTES AU 31 DÉCEMBRE 2022	-	-	-	-	-	171 892	190 873	231 425

(a) Ces attributions gratuites d'actions sont devenues caduques suite au départ des bénéficiaires ou à la non-réalisation d'une partie des conditions de performance.

Attributions gratuites d'actions avec ou sans condition de performance au bénéfice des salariés

Le Conseil d'Administration, sur la base des autorisations consenties par l'Assemblée Générale et sur recommandation du Comité des Rémunérations, a déployé une politique d'attribution gratuite d'actions sous conditions de performance pour les cadres éligibles de par leur position. De même que pour les Mandataires Sociaux, les conditions de performance sont sur une période de trois ans et les mêmes conditions sont applicables aux cadres éligibles qu'au mandataire social.

En parallèle et sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration a décidé de mettre en

place une politique d'attribution gratuite d'actions sans condition de performance. Ceci remplace les programmes de stock-options récompensant les employés sélectionnés par le Comité de Direction et les contributeurs clés de l'année. Depuis le plan de 2019, la période d'acquisition est de trois ans et un mois révolu.

Au cours de l'année 2021, le Conseil d'Administration a approuvé l'attribution d'actions gratuites sans condition de performance, à l'ensemble des collaborateurs, à l'exception du Directeur Général, dans le cadre du plan d'actionnariat *Sharing Horizon*. Ces actions ne sont pas associées à des conditions de performance et seront livrées aux collaborateurs toujours présents dans les effectifs à la fin de la période de deux ans d'acquisition des droits.

L'ensemble de ses attributions est repris dans le tableau ci-dessous :

	Actions de performance	Actions gratuites	Sharing Horizon
Attributions 2022	240 156 actions	118 750 actions	
	173 bénéficiaires	743 bénéficiaires	
Attributions 2021	244 181 actions	137 322 actions	59 720 actions
	158 bénéficiaires	660 bénéficiaires	11 944 bénéficiaires
Attributions 2020	234 118 actions	30 613 actions	
	501 bénéficiaires	242 bénéficiaires	
Attributions 2019	162 025 actions	17 550 actions	
	496 bénéficiaires	239 bénéficiaires	

Le nombre global d'actions attribuées est indiqué dans la Note 23 des comptes consolidés.

4.2.5.4 Rémunérations globales

Tous les montants mentionnés dans cette section tiennent compte de la durée des mandats ou de la participation au Comité Exécutif au cours des exercices concernés.

Le montant total des rémunérations fixes et variables attribuées au Président du Conseil d'Administration et au dirigeant mandataire social au titre de l'exercice 2022 est égal à 1 131 835 euros au titre de la rémunération fixe (de base) et 1 280 688 euros au titre de la rémunération variable (bonus). Au titre de l'exercice 2021, les trois Mandataires Sociaux ont reçu 975 778 euros au titre de la rémunération fixe (de base) et 854 146 euros au titre de la rémunération variable (bonus).

Les membres de l'équipe ayant siégé au Comité Exécutif (11 membres dont le Directeur Général) ont reçu 4 907 688 euros au titre de la rémunération fixe (base) et 2 782 494 euros au titre de la rémunération variable (bonus) au titre de l'exercice 2022. Pour l'exercice 2021, le Comité Exécutif était composé de 10 collaborateurs et les montants s'élevaient à 3 526 392 euros (rémunération fixe) et 1 792 292 euros (rémunération variable).



4

GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

