

**ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 15 JUIN 2022**  
**POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX**

Paris, le 15 juin 2022,

La politique de rémunération des mandataires sociaux et les informations s'y rapportant prévues par les dispositions législatives et réglementaires ont été approuvées par l'assemblée générale mixte du 15 juin 2022 aux termes des cinquième à douzième résolutions (incluse) à caractère ordinaire. Le résultat des votes sur ces résolutions a été le suivant :

5 - Approbation de la politique de rémunération des mandataires sociaux	Adoptée	Voix pour : 15 899 847 (99,15%) Voix contre (salle) : 0 Voix contre (VPC) : 136 142 Abstentions (salle) : 0 Abstentions (VPC) : 709
6 - Approbation des informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce concernant les mandataires sociaux	Adoptée	Voix pour : 16 035 820 (100,00%) Voix contre (salle) : 0 Voix contre (VPC) : 169 Abstentions (salle) : 0 Abstentions (VPC) : 709
7 - Approbation des éléments de rémunération versée ou attribuée à Jean-Eric Chouchan, président du conseil de surveillance au titre de l'exercice 2021	Adoptée	Voix pour : 16 035 689 (100,00%) Voix contre (salle) : 0 Voix contre (VPC) : 200 Abstentions (salle) : 0 Abstentions (VPC) : 809
8 - Approbation des éléments de rémunération versée ou attribuée à Guillaume Demulier, président du directoire au titre de l'exercice 2021	Adoptée	Voix pour : 15 899 817 (99,15%) Voix contre (salle) : 0 Voix contre (VPC) : 136 072 Abstentions (salle) : 0 Abstentions (VPC) : 809
9 - Approbation des éléments de rémunération versée ou attribuée à Eric Amourdedieu, membre du directoire et directeur général au titre de l'exercice 2020	Adoptée	Voix pour : 15 899 817 (99,15%) Voix contre (salle) : 0 Voix contre (VPC) : 136 072 Abstentions (salle) : 0 Abstentions (VPC) : 809
10 - Approbation des éléments de rémunération versée ou attribuée à Antonin Roche, membre du directoire au titre de l'exercice 2021	Adoptée	Voix pour : 16 031 189 (99,97%) Voix contre (salle) : 0 Voix contre (VPC) : 4 700 Abstentions (salle) : 0 Abstentions (VPC) : 809
11 - Approbation des éléments de rémunération versée ou attribuée à Martin Gleize, membre du directoire au titre de l'exercice 2021	Adoptée	Voix pour : 15 899 817 (99,15%) Voix contre (salle) : 0 Voix contre (VPC) : 136 072 Abstentions (salle) : 0 Abstentions (VPC) : 809
12 - Fixation du montant de la rémunération allouée au conseil de surveillance	Adoptée	Voix pour : 16 035 719 (100,00%) Voix contre (salle) : 0 Voix contre (VPC) : 270 Abstentions (salle) : 0 Abstentions (VPC) : 709

**Politique de rémunération des mandataires sociaux approuvée par l'assemblée générale mixte du 15 juin 2022 (extraits du document d'enregistrement universel 2021 déposé auprès de l'Autorité des marchés financiers le 28 avril 2022 et disponible sur le site internet de Roche Bobois).**

Lors de sa séance 23 mars 2022, le conseil de surveillance a revu la politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société adoptée en 2021 et approuvée par l'assemblée générale du 15 juin 2021, et a décidé de la reconduire à l'identique. Cette politique, qui tient également compte des recommandations figurant dans le code de gouvernement élaboré par MiddleNext auquel la Société se réfère, est présentée ci-dessous.

Le conseil de surveillance est l'organe de décision pour la détermination, la modification et la mise en œuvre de la politique de rémunération des mandataires sociaux (membres du conseil de surveillance et du directoire), qui est également soumise au vote de l'assemblée. Le règlement intérieur du conseil de surveillance contient des mesures destinées à prévenir ou gérer les conflits d'intérêts.

Afin de respecter l'intérêt social et contribuer à la stratégie commerciale ainsi qu'à la pérennité de la Société et du Groupe, la politique de rémunération répond aux principes et objectifs généraux suivants :

18, rue de Lyon 75012  
PARIS - FRANCE

Tél. 33 (0)1 53 46 10 00  
info@roche-bobois.com

SA au capital de 49 615 560 €  
R.C.S. PARIS 493 229 280  
Siège social : 18, rue de  
Lyon - 75012 PARIS

www.roche-bobois.com

- Adaptation de la politique de rémunération à la Société et au Groupe et au contexte dans lequel ils évoluent ;
- Capacité à attirer, retenir et motiver des mandataires sociaux et notamment des dirigeants talentueux, performants et investis ;
- Encourager et promouvoir la performance régulière et la compétitivité du Groupe pour assurer sa croissance et la création de valeur durable pour ses actionnaires, ses employés et toutes ses parties prenantes ;
- Capacité à répondre aux exigences attendues par les actionnaires et les autres parties prenantes, notamment en matière de performance et de responsabilité sociétale, et à prendre en compte les conditions de rémunération et d'emploi des salariés du Groupe.

Ces principes et objectifs généraux s'appliquent à l'ensemble des éléments composant la rémunération des mandataires sociaux.

Ainsi, la rémunération fixe des membres du directoire est fixée par le conseil de surveillance en tenant compte de l'historique de la rémunération du dirigeant, de son niveau de responsabilité, de son expérience et des pratiques en vigueur au sein du Groupe de même que des pratiques de marché.

Concernant la rémunération variable des membres du directoire, elle est déterminée par le conseil de surveillance et se veut incitative pour chaque membre du directoire ; pour se faire, elle récompense la progression de la performance opérationnelle et financière du Groupe sur la base de critères de performance financiers. Des critères de performance non financiers peuvent également être prévus par le conseil de surveillance.

La rémunération variable est versée au cours de l'exercice social suivant celui au titre duquel la performance est évaluée. Conformément à l'article L. 22-10-26 du Code de commerce, le versement de la rémunération variable est conditionné à l'approbation par l'assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération des membres du directoire dans les conditions prévues à l'article L. 225-100 du Code de commerce [...]. Compte tenu notamment du caractère annuel de la rémunération variable, il n'est pas instauré de report ou cas de restitution.

S'agissant des avantages en nature, la politique de rémunération intègre la possibilité d'octroyer aux membres du directoire les avantages usuels (voiture de fonction, prise en charge des primes d'assurance chômage mandataire social, mise à disposition d'équipements type smartphone, tablettes, PC, etc.) ainsi que, pour les membres détachés à l'étranger ou expatriés, les avantages complémentaires usuels (logement de fonction, participation aux frais de déménagement et de scolarité des enfants, prise en charge de la prévoyance spécifique, etc.).

Sauf exception (telle que le fait que le mandataire social en bénéficiait dans un précédent emploi ou mandat), il n'est pas prévu la possibilité de mettre en place des régimes de retraite additif ou additionnel (« retraite chapeau »). Les mandataires sociaux bénéficient des régimes de prévoyance et de retraite légaux ainsi que de ceux mis en place pour certaines catégories ou l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

La politique de rémunération inclut la possibilité :

- d'autoriser le cumul du contrat de travail des membres du directoire autres que le président et les directeurs généraux avec leur mandat social, compte tenu de la taille de la Société, de sa volonté d'attirer et retenir du personnel à forte expérience et de l'expertise spécifique de chacun des membres de la direction générale, étant précisé que le conseil rappelle sa volonté d'éviter un tel cumul lorsque cela est possible, notamment pour le président du directoire et les membres directeurs généraux, le cas échéant en procédant à la suspension du contrat de travail des dirigeants mandataires sociaux concernés ;
- d'octroyer aux membres du directoire, au cas par cas et dans le respect des principes généraux mentionnés ci-dessus, des indemnités de départ pour compenser, pour un mandataire social nouvellement nommé, la période de carence de l'assurance chômage mandataire social ;
- de mettre en place des plans d'options de souscription ou d'achat d'actions et/ou des plan d'attribution gratuite d'actions qui comprendront, pour les mandataires sociaux éligibles, s'ils sont mis en place, une part incitative à moyen/long terme par l'inclusion de conditions de performance ainsi que de périodes d'acquisition et/ou de conservation ;
- d'octroyer des rémunérations exceptionnelles aux mandataires sociaux dans les conditions suivantes :
  - S'agissant des membres du directoire, en cas de réalisation d'opérations exceptionnelles (telles que croissance externe, signature de contrats significatifs, etc.) ;
  - S'agissant des membres du conseil de surveillance, pour des missions qui leur seraient confiées par le conseil de surveillance dans le respect des dispositions des articles L. 225-84 et L. 22-10-28 du Code de commerce.

Plus généralement en ce qui concerne les membres du conseil de surveillance, la politique de rémunération en vigueur est reconduite. Ainsi la répartition de la rémunération allouée par l'assemblée générale ordinaire annuelle (correspondant aux anciens jetons de présence) est déterminée sur la base des critères suivants :

- Le montant de la rémunération doit être adapté au niveau de responsabilité et au temps consacré à l'exercice du mandat ;
- La rémunération tient compte de l'assiduité des membres du conseil de surveillance et membres des comités et comporte une part variable ;
- Les membres des comités peuvent recevoir une part variable de rémunération supplémentaire ;
- Le président du conseil de surveillance reçoit une rémunération spécifique au titre desdites fonctions. Il ne perçoit aucune rémunération décrite ci-dessus pour les membres du conseil de surveillance.

La politique de rémunération décrite ci-dessus s'applique aux mandataires sociaux (membres du conseil de surveillance et membres du directoire) en fonction. Elle est également applicable aux nouveaux mandataires qui viendraient à être nommés entre deux assemblées générales.

Le conseil de surveillance se réserve le droit de déroger à l'application de la politique de rémunération conformément au deuxième alinéa du III de l'article L. 22-10-26 du Code de commerce si les trois conditions prévues par lesdites dispositions sont réunies :

- Existence de circonstances exceptionnelles,
- Limitation dans le temps de la dérogation,
- Nécessité de garantir la pérennité de la Société ou du Groupe.

En cas de mise en œuvre d'une telle dérogation, celle-ci pourra porter sur tous les éléments de la politique de rémunération et le conseil de surveillance devra justifier cette dérogation.

Les informations concernant chaque mandataire social prévues à l'article R. 22-10-18 II du Code de commerce faisant partie du vote ex ante, ainsi que celles prévues à l'article à l'article L. 22-10-9 I dudit Code faisant partie du 1<sup>er</sup> volet du vote ex post figurent à la section 24.3 du Document d'Enregistrement Universel 2021.