



POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX ET MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SOUMISE A L'ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 25 AVRIL 2024 ET RESULTAT DES VOTES

Conformément aux dispositions de l'article R. 22-10-14, IV du Code de commerce, figurent ci-après :

1/ la politique de rémunération des mandataires sociaux et membres du Conseil d'administration soumise à l'Assemblée générale mixte du 25 avril 2024 des Actionnaires de la société GL events SA (la « **Société** »), et

2/ le résultat des votes de ladite Assemblée sur les résolutions relatives à cette politique de rémunération.

1/ POLITIQUE DE REMUNERATION SOUMISE A L'ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 25 AVRIL 2024

Vous trouverez ci-après l'extrait du Document d'Enregistrement Universel 2023 de la Société notamment publié le 2 avril 2024 sur le site Internet de la Société relatif à la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration et mandataires sociaux (les renvois correspondant aux paragraphes du Document d'Enregistrement Universel 2023) :

12.1 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX (16^{ÈME} À 18^{ÈME} RÉOLUTIONS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 25 AVRIL 2024)

Sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations et en tenant compte des recommandations du Code Middlenext, le Conseil d'administration a établi une politique de rémunération pour chacun des mandataires sociaux de la Société conforme à son intérêt social, contribuant à sa pérennité et s'inscrivant dans sa stratégie (i) de développement commercial de (ii) la mise en œuvre de la stratégie RSE et dans la transformation digitale du Groupe.

Pour ce faire, le Conseil a fixé la politique de rémunération du Directeur Général Délégué en lien avec ces éléments, en particulier en fixant des critères de la rémunération variable du Directeur Général Délégué et de l'attribution définitive d'actions gratuites liés à la mise en œuvre de ces critères dans le respect de l'intérêt social.

Aucun élément de rémunération, de quelque nature que ce soit, ne pourra être déterminé, attribué ou versé par la Société, ni aucun engagement pris par la Société s'il n'est pas conforme à la politique de rémunération approuvée ou, en son absence, aux rémunérations ou aux pratiques existant au sein de la Société. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'administration pourra déroger à l'application de la politique de rémunération si cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société.

Sous réserve de respecter les conditions ci-après définies, le Conseil d'administration pourra déroger de façon temporaire à l'application de la politique de rémunération du Directeur Général Délégué conformément au deuxième alinéa du III de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce concernant les

seuls éléments de rémunération suivants : rémunération variable, rémunération exceptionnelle et attribution d'actions gratuites.

Le Conseil d'administration statuera sur recommandations du Comité des nominations et des rémunérations et vérifiera si cette dérogation est conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la société. Ces justifications seront portées à la connaissance des actionnaires dans le prochain rapport sur le gouvernement d'entreprise.

La détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération de chacun des mandataires sociaux est réalisée par le Conseil d'administration sur avis ou recommandation du Comité des rémunérations et des nominations. Il est précisé que le Directeur Général Délégué n'assiste pas aux délibérations du conseil sur ces questions.

Dans le cadre du processus de décision suivi pour la détermination et la révision de la politique de rémunération, les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société ont été prises en compte par le Comité des rémunérations et des nominations et le Conseil d'administration, notamment au travers des ratios d'équité visés par le 6° et le 7° du I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce et repris, page 136.

En cas d'évolution de la gouvernance, la politique de rémunération sera appliquée aux nouveaux mandataires sociaux de la Société, le cas échéant avec les adaptations nécessaires.

12.1.1 RÉMUNÉRATIONS ALLOUÉES AUX MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (18^{ÈME} RÉOLUTION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 25 AVRIL 2024)

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, l'Assemblée générale des Actionnaires du 25 avril 2024 sera appelée à voter sur un projet de résolution (18^{ème} résolution) fixant comme suit la politique de rémunération des Membres du Conseil d'administration.

L'Assemblée générale mixte du 30 avril 2015 a fixé dans sa 9^{ème} résolution à caractère ordinaire, la rémunération des membres du Conseil d'administration à la somme fixe annuelle de 261 000 euros valable pour l'exercice en cours et jusqu'à nouvelle décision de l'Assemblée générale.

Les critères de répartition de la somme fixe annuelle par l'Assemblée générale aux membres du Conseil d'Administration ont été fixés par ce dernier, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations et sont les suivants :

- assiduité ;
- appartenance aux comités ;
- présidence de comités ;
- missions exceptionnelles confiées à certains administrateurs.

Il est précisé que la durée des mandats des administrateurs est précisée au paragraphe 3.1.2 du présent document.

12.1.2 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL (16^{ÈME} RÉOLUTION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 25 AVRIL 2024)

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, l'Assemblée générale des Actionnaires du 25 avril 2024 sera appelée à voter sur un projet de résolution (16^{ème} résolution) fixant comme suit la politique de rémunération du Président Directeur Général.

La politique de rémunération du Président Directeur Général est la suivante :

- versement d'une rémunération fixe par Polygone SA ainsi qu'une rémunération variable pouvant atteindre 40% de la rémunération fixe et possibilité d'attribution d'une prime exceptionnelle ;
- avantage en nature (véhicule de tourisme) consenti par Polygone SA.
- versement par GL events d'une rémunération au titre de ses fonctions d'administrateur.

Il est précisé que ces rémunérations sont comprises dans la convention de prestation de services de Direction Générale conclue par la Société avec la société Polygone SA et approuvée au titre des conventions réglementées. La durée du mandat du Président Directeur Général est précisée au paragraphe 3.1.1 ci-avant.

12.1.3 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ (17^{ÈME} RÉSOLUTION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 25 AVRIL 2024)

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce l'Assemblée générale des Actionnaires du 25 avril 2024 sera appelée à voter sur un projet de résolution (17^{ème} résolution) fixant comme suit la politique de rémunération du Directeur Général Délégué.

Il est précisé que le mandat du Directeur général délégué a une durée de quatre ans. Nommé par le Conseil d'administration le 19 juin 2020, son mandat expirera en 2024, à l'issue de l'Assemblée générale ordinaire annuelle approuvant les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

Nature	Commentaires
Rémunération fixe	La part fixe autorisée par le conseil d'administration du 06 mars 2024 est déterminée en tenant compte du niveau de responsabilités, de l'expérience dans la fonction de Direction et des pratiques de marché.
Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾	La part variable pourra atteindre 40% de la rémunération globale en ligne avec les pratiques marchés. Le montant de la part variable au titre de l'exercice 2024 sera déterminé comme suit : - critères quantitatifs (50%) : performance opérationnelle et financière du Groupe (en lien avec la fonction de DGD : la capacité de gestion du Groupe, le développement de la société, la contribution à la mise en place de la stratégie et la génération d'un carnet de commandes liées aux grands événements sportifs à venir) ; - critères qualitatifs (50%) : constitués de critères liés à la stratégie pour 60 %, à la mise en œuvre de la stratégie RSE et de la modernisation des outils / process pour 20 %, et à la mise en place de nouveaux modèles de développement pour 20%.
Rémunération variable pluriannuelle et exceptionnelle	Le Conseil d'administration se réserve la possibilité d'attribuer une rémunération variable pluriannuelle et/ou exceptionnelle qui respectera les critères d'appréciation prévus-ci-dessus, et les termes de la Politique de rémunération du Groupe.
Jetons de présence	Olivier FERRATON n'étant pas Administrateur, il ne fait pas partie des bénéficiaires des rémunérations versées à ces derniers.
Indemnité de prise ou de cessation de fonction	Olivier FERRATON ne bénéficie d'aucune clause spécifique en cas de cessation de fonction.
Régime de retraite supplémentaire	Olivier FERRATON ne bénéficie d'aucun régime de retraite spécifique.
Régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé	Olivier FERRATON bénéficie du régime collectif de prévoyance et de frais de santé en vigueur au sein de la Société dans les mêmes conditions que celles applicables à la catégorie de salariés à laquelle il est assimilé.
Avantages de toute nature	Olivier FERRATON bénéficie en 2023 d'une voiture et d'un logement de fonction. Ces avantages seront reconduits sur 2024.
Attributions d'options de souscriptions ou d'achats d'actions	Néant.
Attribution d'actions gratuites	Il pourra être attribué un maximum de 100 000 actions gratuites à Olivier FERRATON.
Indemnité de toutes natures relatives à une interdiction d'exercer une activité professionnelle	Néant.
Indemnités ou sommes dues au titre de conventions conclues en raison de mandat(s)	Néant.

Eléments de rémunérations conditionnées à l'approbation de l'Assemblée générale

Les éléments soumis à l'approbation de l'Assemblée générale concernent la part fixe, la part variable ainsi que la rémunération exceptionnelle.

(1) La part variable de la rémunération du directeur général délégué, constitue jusqu'à 40 % de la rémunération totale, s'alignant ainsi sur les normes prévalant sur le marché. La détermination de cette part variable pour l'exercice 2024 implique deux catégories distinctes de critères : quantitatifs et qualitatifs. Les critères quantitatifs, qui représentent 50 % de l'évaluation, se concentrent sur la performance opérationnelle et financière du groupe. Ces paramètres sont directement liés aux responsabilités du Directeur Général Délégué, notamment l'efficacité de la gestion du groupe, la trajectoire de croissance de l'entreprise, l'identification, l'exécution stratégique et l'exploitation d'opportunités futures telles que les grands événements sportifs. Bien que les paramètres spécifiques utilisés pour évaluer ces facteurs soient méticuleusement établis, ils restent confidentiels afin de préserver l'intégrité de nos activités. D'autre part, les critères qualitatifs représentent les 50 % restants du cadre d'évaluation. Ils englobent divers aspects cruciaux pour la durabilité et la compétitivité à long terme de l'entreprise. Plus précisément, ces critères qualitatifs sont répartis en trois catégories : la stratégie business, la stratégie de responsabilité sociale des entreprises (RSE) et la transformation numérique, ainsi que la mise en place de modèles de développement innovants. La composante stratégie a le poids le plus élevé (60 %), soulignant le rôle du Directeur Général Délégué dans la définition et la mise en œuvre d'une vision stratégique cohérente. En outre, l'accent mis sur la RSE et la transformation numérique souligne l'engagement de l'entreprise en faveur des avancées sociétales et technologiques, tandis que l'intégration de nouveaux modèles de développement reflète l'adaptabilité et l'innovation. Les détails spécifiques de ces mesures ne sont pas divulgués pour des raisons de confidentialité sur des informations commerciales sensibles. Toutefois, l'évaluation de ces critères suit un processus objectif, complet et conforme aux objectifs stratégiques de l'entreprise.

2/ RESULTAT DES VOTES DES RESOLUTIONS RELATIVES A LA POLITIQUE DE REMUNERATION

SEIZIEME RESOLUTION

La 16^{ème} résolution de l'Assemblée générale soumise au vote des actionnaires de la Société à titre ordinaire lors de l'Assemblée générale mixte en date du 25 avril 2024 portant sur l'approbation de la politique de rémunération du Président Directeur Général présentée au paragraphe 12.1.2 du rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans le Document d'Enregistrement Universel relatif à l'exercice 2023 a obtenu les votes suivants :

Pour : 39 505 905 (94,22%)

Contre : 2 421 419 (5,78%)

Abstention : 0

En conséquence, elle a été adoptée à la majorité.

DIX-SEPTIEME RESOLUTION

La 17^{ème} résolution de l'Assemblée générale soumise au vote des actionnaires de la Société à titre ordinaire lors de l'Assemblée générale mixte en date du 24 avril 2024 portant sur l'approbation de la politique de rémunération du Directeur Général Délégué, présentée au paragraphe 12.1.3 du rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans le Document d'Enregistrement Universel relatif à l'exercice 2023 a obtenu les votes suivants :

Pour : 39 508 904 (94,23%)

Contre : 2 418 420 (5,77%)

Abstention : 0

En conséquence, elle a été adoptée à la majorité.

DIX-HUITIEME RESOLUTION

La 18^{ème} résolution de l'Assemblée générale soumise au vote des actionnaires de la Société à titre ordinaire lors de l'Assemblée générale mixte en date du 25 avril 2024 portant sur l'approbation de la politique de rémunération des membres du Conseil d'Administration présentée au paragraphe 12.1.1 du rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans le Document d'Enregistrement Universel relatif à l'exercice 2023 a obtenu les votes suivants :

Pour : 41 844 959 (99,80%)

Contre : 82 365 (0,20%)

Abstention : 0

En conséquence, elle a été adoptée à la majorité.

PROCHAINS RENDEZ-VOUS

- Chiffre d'affaires du 2^e trimestre 2024 : 18 juillet 2024
- Résultats du 1^{er} semestre 2024 : 4 septembre 2024

A PROPOS DE GL EVENTS :

www.gl-events.com



A propos de GL events : Groupe intégré des métiers de l'évènement, GL events est un acteur de référence présent sur les trois grands marchés de l'évènementiel : congrès et conventions ; évènements et manifestations, qu'ils soient culturels, sportifs ou politiques ; salons et expositions à destination des professionnels ou du grand public. GL events est organisé autour de 3 grands pôles. **GL events Live** regroupe l'ensemble des métiers de l'évènementiel corporate, institutionnel, et sportif. Ses équipes apportent des solutions clés en main, du conseil à la conception, jusqu'à la réalisation. **GL events Exhibitions** pilote et anime plus de 200 salons propriétaires, son portefeuille couvrant de nombreux secteurs : agro-alimentaire, culture, textile/mode, industrie... **GL events Venues** gère le réseau de 57 sites évènementiels (centres de congrès, parcs d'expositions, salles de spectacles et halles multifonctionnelles) implantés en France et à l'international.

Présent sur les cinq continents et dans plus de 20 pays, GL events compte 5 650 collaborateurs. Le Groupe est coté sur Euronext Compartiment B Paris.

RELATIONS INVESTISSEURS

GL events

Sylvain BECHET

Tel: +33 (0)4 72 31 54 20

infos.finance@gl-events.com

RELATIONS PRESSE

FTI Consulting

Julien Durovray

Tel: +33 6 25 04 57 73

glevents@fticonsulting.com