

PROGRAMME DE VEILLE 2026 DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE SUR LES SOCIÉTÉS DU SBF 120

ALERTE N° 46 CONCERNANT BIC

Cette analyse est plus particulièrement destinée aux responsables de l'exercice des droits de vote dans les sociétés de gestion et/ou aux correspondants « gouvernement d'entreprise » de l'AFG.

L'AFG, qui a publié la version 2026 de ses « Recommandations sur le gouvernement d'entreprise », alerte sur les résolutions des assemblées générales des sociétés du SBF 120 contraires à ce code de gouvernement d'entreprise dans le cadre de son programme de veille. Ces analyses ne constituent en aucune manière des conseils en vote. Nous vous rappelons par ailleurs que l'exercice des droits de vote attachés aux titres figurant à l'actif des OPC s'inscrit dans la politique d'engagement actionnarial des sociétés de gestion.



BIC

DATE DE L'ASSEMBLEE GENERALE : 20 MAI 2026

RESOLUTIONS CONCERNEES PAR LES RECOMMANDATIONS DE L'AFG

- **RESOLUTION 16 : Approbation des éléments de rémunération ex post du Directeur Général en fonction jusqu'au 15 septembre 2025**

Analyse

Les éléments de rémunération du Directeur Général, en fonction jusqu'au 15 septembre, intègrent l'attribution d'une rémunération variable venant déroger à la politique de rémunération votée par les actionnaires l'an dernier, les critères de rémunération individuels prévus ayant été écartés au profit d'une « évaluation globale de la performance ».



La société fait valoir le contexte d'une « année de transition en matière de gouvernance, alors même que la société faisait face à de multiples vents contraires en matière de performance économique, le déclin des volumes dans les marchés historiques de la société, couplé avec une baisse de la consommation, ayant un impact sur la stratégie de croissance du groupe ». Par ailleurs, des actions gratuites ont attribuées à une époque où le départ du dirigeant était prévu.

Référence

Extrait des recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2026 : II-C- 3

Le conseil (d'administration ou de surveillance), qui décide de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, est responsable de la publicité et de la transparence de la politique de rémunération de ces derniers.

Il doit communiquer aux actionnaires, s'agissant des personnes exerçant la fonction de dirigeant mandataire social, la philosophie et le raisonnement qui ont présidé à l'établissement de cette politique de rémunération, notamment le lien existant entre rémunération, performance et objectifs de performance.

L'AFG demande la transparence sur les montants, notamment la rémunération fixe sur l'année à venir, et sur toutes les formes et bases de calcul des rémunérations individuelles, directes ou indirectes, immédiates ou différées, par la société ou ses filiales, en France et à l'étranger, des dirigeants mandataires sociaux, y compris « stock-options » et actions gratuites (précisant ce qu'il en advient en cas de départ de l'entreprise), tout système de retraite (en précisant si celui-ci est identique à celui des autres cadres du groupe ou spécifique), indemnités de départ, avantages particuliers, ainsi que la rémunération globale versée aux dix personnes les mieux rémunérées exerçant des fonctions de direction.

La politique de rémunération ne devrait pas prévoir la possibilité d'une rémunération exceptionnelle notamment sous forme d'un bonus de rétention. A défaut, son montant doit être individualisé, avec un montant maximum, et lié à des critères de performance sur plusieurs années et que les circonstances et les motifs conduisant au versement de celle-ci soient précisés et justifiés ex post (exemple : golden hellos...).

La part variable de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux devrait indiquer clairement les critères sur lesquels elle est établie, comment ils ont été appliqués au cours de l'exercice et si les objectifs personnels ont été atteints.

L'AFG souhaite que soient indiquées les proportions dans lesquelles s'applique chaque critère, leur plafond, ainsi que leur variation (année n, n-1, n-2). Les variations des différents éléments de rémunération doivent être justifiées.

Une appréciation ex post de la réalisation de ces critères doit être communiquée avec le détail du niveau d'atteinte de chaque critère.

- **RESOLUTION 17 : Approbation des éléments de rémunération ex post du Directeur Général en fonction du 15/09/2025 au 31/12/2025**

Analyse

Les éléments de rémunération du Directeur Général intègrent l'attribution, pour les premiers 3 mois et demi de ses fonctions, d'une rémunération variable venant déroger à la politique de rémunération votée par les actionnaires l'an dernier, les critères de rémunération individuels prévus ayant été écartés au profit d'une « évaluation globale de la performance ».



La société fait valoir le contexte d'une « année de transition en matière de gouvernance, alors même que la société faisait face à de multiples vents contraires en matière de performance économique, le déclin des volumes dans les marchés historiques de la société, couplé avec une baisse de la consommation, ayant un impact sur la stratégie de croissance du groupe. ». Par ailleurs, se trouve mentionnée l'existence d'une prime exceptionnelle « venant récompenser les décisions prises depuis son arrivée, dans un contexte économique compliqué ».

Référence

Extrait des recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2026 : II-C- 3

Le conseil (d'administration ou de surveillance), qui décide de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, est responsable de la publicité et de la transparence de la politique de rémunération de ces derniers.

Il doit communiquer aux actionnaires, s'agissant des personnes exerçant la fonction de dirigeant mandataire social, la philosophie et le raisonnement qui ont présidé à l'établissement de cette politique de rémunération, notamment le lien existant entre rémunération, performance et objectifs de performance.

L'AFG demande la transparence sur les montants, notamment la rémunération fixe sur l'année à venir, et sur toutes les formes et bases de calcul des rémunérations individuelles, directes ou indirectes, immédiates ou différées, par la société ou ses filiales, en France et à l'étranger, des dirigeants mandataires sociaux, y compris « stock-options » et actions gratuites (précisant ce qu'il en advient en cas de départ de l'entreprise), tout système de retraite (en précisant si celui-ci est identique à celui des autres cadres du groupe ou spécifique), indemnités de départ, avantages particuliers, ainsi que la rémunération globale versée aux dix personnes les mieux rémunérées exerçant des fonctions de direction.

La politique de rémunération ne devrait pas prévoir la possibilité d'une rémunération exceptionnelle notamment sous forme d'un bonus de rétention. A défaut, son montant doit être individualisé, avec un montant maximum, et lié à des critères de performance sur plusieurs années et que les circonstances et les motifs conduisant au versement de celle-ci soient précisés et justifiés ex post (exemple : golden hellos...).

La part variable de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux devrait indiquer clairement les critères sur lesquels elle est établie, comment ils ont été appliqués au cours de l'exercice et si les objectifs personnels ont été atteints.

L'AFG souhaite que soient indiquées les proportions dans lesquelles s'applique chaque critère, leur plafond, ainsi que leur variation (année n, n-1, n-2). Les variations des différents éléments de rémunération doivent être justifiées.

Une appréciation ex post de la réalisation de ces critères doit être communiquée avec le détail du niveau d'atteinte de chaque critère.

▪ **RESOLUTION 20 : Politique de rémunération du Directeur Général**

Analyse

La politique de rémunération, présentée au vote des actionnaires, intègre l'éventualité d'attributions d'actions gratuites au du Directeur Général dont les critères de performance ne sont pas précisés.



Références

Extrait des recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2026 : II-C- 3

Le conseil (d'administration ou de surveillance), qui décide de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, est responsable de la publicité et de la transparence de la politique de rémunération de ces derniers.

Il doit communiquer aux actionnaires, s'agissant des personnes exerçant la fonction de dirigeant mandataire social, la philosophie et le raisonnement qui ont présidé à l'établissement de cette politique de rémunération, notamment le lien existant entre rémunération, performance et objectifs de performance.

L'AFG demande la transparence sur les montants, notamment la rémunération fixe sur l'année à venir, et sur toutes les formes et bases de calcul des rémunérations individuelles, directes ou indirectes, immédiates ou différées, par la société ou ses filiales, en France et à l'étranger, des dirigeants mandataires sociaux, y compris « stock-options » et actions gratuites (précisant ce qu'il en advient en cas de départ de l'entreprise), tout système de retraite (en précisant si celui-ci est identique à celui des autres cadres du groupe ou spécifique), indemnités de départ, avantages particuliers, ainsi que la rémunération globale versée aux dix personnes les mieux rémunérées exerçant des fonctions de direction.

La politique de rémunération ne devrait pas prévoir la possibilité d'une rémunération exceptionnelle.

Extrait des Recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2026 :

II-C 4-2

Il est souhaitable que l'octroi d'actions gratuites soit lié à la réalisation de conditions de performance sur une longue durée (au moins 3 ans, de préférence 5 ans).

Les résolutions destinées à autoriser l'attribution d'actions gratuites à des salariés et/ou mandataires sociaux doivent intégrer des critères de performance explicites sur la base desquels seront attribuées lesdites actions afin que l'actionnaire puisse apprécier leur potentiel dilutif en conséquence.

Ces critères pourront être mentionnés dans la résolution ou dans les documents mis à disposition des actionnaires en vue de l'assemblée générale.

- **RESOLUTION 27 : Modification statutaire**

Analyse

Il est proposé de réduire à 4 jours le délai, précédemment fixé à 5 jours, de déclaration des franchissements de seuils statutaires avec application des règles d'assimilation légales, ce qui n'est pas favorable aux intérêts des actionnaires. On regrette cette réduction alors même que, positivement, les paliers de franchissements de seuils au-delà de 1% du capital se trouvent fixés à 1% du capital.



Référence

Extrait des recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2026 : II-C-1

L'AFG n'est pas favorable, et ce dans l'intérêt des minoritaires, à l'existence de dispositifs anti-OPA.



GOVERNANCE

1. Composition du conseil de SOCIETE BIC

Le conseil d'administration de SOCIETE BIC comportera, à l'issue de l'assemblée générale 40% de membres libres d'intérêts hors représentants des salariés, en conformité avec les recommandations de l'AFG s'agissant d'une société contrôlée (dans l'hypothèse où les résolutions correspondantes seraient acceptées).

Présenté	Nom	Affiliation	Qualif AFG	Taux de présence	Genre	Age	Nat	Durée	Fin du mandat	Nombre mandats		Comités		
										DG	Ad	Audit	Nom	Rem
	Edouard Bilch	Président	Non libre d'intérêts	100%	M	61	FR	20	2028	0	1			
	Esther Gaide	Admin réf.	Libre d'intérêts	100%	F	64	FR	1	2028	0	2	P		M
<input checked="" type="checkbox"/>	Rob Versloot	Directeur général	Non libre d'intérêts	100%	M	59	NL	1	2028	1	0			
<input checked="" type="checkbox"/>	Geoffroy Bich	Représentant d'actionnaire	Non libre d'intérêts	100%	M	55	FR	1	2027	0	1			
	Marie-Aimée Bich-Dufour	Représentant d'actionnaire	Non libre d'intérêts	100%	F	67	FR	7	2027	0	1			
	Sébastien Drecq	Représentant des salariés	Non libre d'intérêts	92%	M	48	FR	2	2027	0	1			
	Véronique Laury	Relation d'affaires	Non libre d'intérêts	100%	F	60	FR	3	2028	0	3	M	M	M
	Héla Madouini	Représentant des salariés	Non libre d'intérêts	100%	F	42	FR	3	2029	0	1			M
	Société MBD représentée par Marie-Edmée Vallery-Radot	Représentant d'actionnaire	Non libre d'intérêts	100%	M	38	FR	20	2027	0	1			
<input checked="" type="checkbox"/>	Candace Matthews		Libre d'intérêts	100%	F	67	US	9	2029	0	2	M	P	
<input checked="" type="checkbox"/>	Albert Baladi		Libre d'intérêts	100%	M	61	LB	1	2029	0	2	M	M	
<input checked="" type="checkbox"/>	Karen Guerra		Libre d'intérêts	N/A (arrivée au conseil en dec 2025)	F	70	FR	1	2029	0	2		M	P



2. Spécificités

- Les statuts de la SOCIETE BIC comportent des actions à droit de vote double sous condition de détention de deux ans.



Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes sentiments distingués.

Jérôme ABISSET

