

Information relative à la rémunération du Président-Directeur général

Conformément à l'article 27.1 du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, Believe (la « **Société** ») rend public l'ensemble des éléments de rémunération potentiels ou acquis du Président-Directeur général.

Le Conseil d'administration a arrêté, lors de sa séance du 13 mars 2025, les éléments de rémunérations et avantages de toute nature à verser au titre de l'exercice 2024 au Président-Directeur général (I) et la politique de rémunération 2025 du Président-Directeur général (II).

I. **Élément de rémunérations et avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au titre de ce même exercice au profit de Denis Ladegaillerie, Président-Directeur général**

Lors de sa séance du 13 mars 2025, le Conseil d'administration a arrêté, en application de la politique de rémunération 2024 qui a été approuvée par l'Assemblée Générale du 16 juin 2024, les éléments de rémunération et avantages de toute nature à verser au titre de l'exercice 2024 à Denis Ladegaillerie, Président-Directeur général de Believe, comme suit :

- **Rémunération annuelle fixe** : 233 333 €.
- **Rémunération variable annuelle** : il est rappelé qu'en application de la politique de rémunération 2024 du Président-Directeur général, la rémunération variable annuelle brute de ce dernier a été fixée à 116 667 €, représentant 50 % de la rémunération fixe, portée à 66 % de la rémunération fixe en cas de surperformance, représentant un montant maximal brut de 154 000 €, et est appréciée au regard de la satisfaction de critères financiers (70 %) et extra-financiers (30 %).

En application de la politique de rémunération variable 2024, le Conseil d'administration, sur la base des recommandations du Comité des Nominations et des Rémunérations et du Comité RSE, a apprécié lors de sa séance du 13 mars 2025 le niveau d'atteinte des critères de performance financiers et extra-financiers au titre de 2024, qui ont conduit à déterminer un **montant global de 79 163 €** au titre de la rémunération variable annuelle pour l'exercice 2024.

La rémunération variable annuelle attribuée au titre de l'exercice de 2024 est résumée dans le tableau ci-dessous :

Critères de performance	Poids (%)	Barème			Réalisation	
		Minimum %	Cible %	Maximum%	Résultats 2024	Taux de réalisation (pondéré)
Critères financiers de performance (en % de la rémunération variable cible)	70 %	50 %	100 %	150 %	37,9 %	54,1 %
Croissance annuelle du chiffre d'affaires consolidé	35 %	+15,41 %	+19,26 %	+ 23,11 %	12,33 %	0,00 %
EBITDA ajusté consolidé du Groupe	35 %	5,26 %	6,57 %	7,88 %	6,78 %	108,16 %
Critères extra-financiers (en % de la rémunération variable cible)	30 %	100 %	100 %	100 %	35,9 %	30 %
Taux de femmes managers	10 %	N/A	38,9 %	38,9 %	40,1 %	100 % ⁽³⁾
Taux de formation des managers ⁽¹⁾	10 %	N/A	50 %	50 %	65,6 %	100 % ⁽³⁾
Employee net promoter score (eNPS) ⁽²⁾	10 %	15	16	16	20	100 % ⁽³⁾

(1) Formation : % d'employés formés avec en moyenne 4 heures de formation

(2) eNPS correspond à la question posée dans le cadre de l'enquête interne Your voice 2024 : « Dans quelle mesure recommanderiez-vous Believe comme employeur ». Calcul du score eNPS : % promoteurs (score 9 et 10) - % détracteurs (score 0 à 6).

(3) Il est rappelé à toutes fins utiles que la politique de rémunération 2024 du Président-Directeur général ne prévoit aucune surperformance lorsque les objectifs extra-financiers excèdent le niveau cible. Ainsi, en cas de surperformance de ces objectifs, l'attribution sera égale à l'atteinte du niveau cible.

- **Rémunération variable à long-terme :** Denis Ladegaillerie ne bénéficie pas, en application de la politique de rémunération 2024, de rémunération variable à long-terme.
- **Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil d'administration :** Denis Ladegaillerie ne bénéficie, en application de la politique de rémunération 2024, d'aucune rémunération au titre de son mandat de membre du Conseil d'administration de la Société.

II. Politique de rémunération 2025 du Président-Directeur général

Conformément aux dispositions de l'article L.225-37-2 du Code de commerce, la politique de rémunération 2025 du Président-Directeur général a été arrêtée par le Conseil d'administration le 13 mars 2025, suivant l'avis du Comité des Nominations et des Rémunérations et du Comité RSE.

- **Maintien de la rémunération annuelle fixe** : 233 333 €.
- **Maintien de la rémunération variable annuelle** : 116 667 €, représentant 50 % de la rémunération fixe, portée à 66 % de la rémunération fixe en cas de surperformance, représentant un montant maximal brut de 154 000 €, et est appréciée au regard de la satisfaction de critères quantifiables financiers (80 %) et extra-financiers (20 %).

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, a décidé d'intégrer un nouvel objectif « marge nette du Groupe » et d'augmenter la pondération des critères financiers à hauteur de 80 % dans la rémunération variable (au lieu de 70 % en 2024) pour soutenir la nouvelle stratégie du groupe.

Les critères de performance financiers sont articulés autour de trois objectifs ambitieux :

- i) marge nette du Groupe avec une pondération de 20 % ;
- ii) croissance annuelle du chiffre d'affaires consolidé avec une pondération de 20 % ;
- iii) résultat de l'EBITDA ajusté consolidé avec une pondération de 40 %.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations et du Comité RSE, a décidé d'ajuster les critères extra-financiers en se concentrant sur deux critères (contre trois auparavant) qui représenteront 20 % de la rémunération variable (contre 30 % en 2024) et de maintenir les objectifs de taux de femmes managers et de taux de formation des managers (avec une définition ajustée des populations considérées comme « managers », soit environ 45 % des effectifs), toujours en ligne avec la politique RSE de Believe, *Shaping Music for Good*.

Les critères de performance extra-financiers sont donc articulés autour de deux objectifs incitatifs qui sont les suivants :

- i) taux de femmes managers avec une pondération de 10 % ;
- ii) taux de formation des managers avec une pondération de 10%.

SYNTHESE DE LA STRUCTURE DE LA REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE 2025 DU PRESIDENT-DIRECTEUR GENERAL

	Pondération	Montant de Référence (en €)	Seuils (%)		
			Min (%)	Cible (%)	Max (%)
Critères financiers quantifiables	80 %	93 333	80 %	100 %	120 %
Marge nette du Groupe	20 %	23 333	N/C	N/C	N/C
Chiffre d'affaires consolidé	20 %	23 333	N/C	N/C	N/C
EBITDA ajusté consolidé	40 %	46 666	N/C	N/C	N/C
Critères extra-financiers quantifiables	20 %	23 333		100 %	100 %
Taux de femmes managers	10 %	11 666	NA	40 %	40 %
Taux de formation des managers	10 %	11 666	NA	60 %	60 %
TOTAL	100 %	116 667			

- **Rémunération variable à long-terme** : la politique de rémunération 2025 ne prévoit pas de rémunération variable à long-terme au bénéfice du Président-Directeur général.
- **Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil d'administration** : la politique de rémunération 2025 ne prévoit pas de rémunération pour le mandat d'administrateur de Denis Ladegaillerie.

Le Conseil a la possibilité de déroger à l'application de la politique de rémunération. Cette dérogation doit alors être temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce. Le Conseil a décidé d'inclure cette faculté dans la politique de rémunération, dès lors que ces circonstances exceptionnelles relèvent d'événements externes indépendants d'une décision de la Société et peuvent avoir un impact sur les critères prédéfinis approuvés par l'Assemblée générale. Le Conseil, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, pourra ajuster un ou plusieurs critères de la rémunération variable annuelle. En cas d'usage d'une telle dérogation par le Conseil, les modifications seront rendues publiques après la réunion du Conseil les ayant arrêtées. Ces ajustements devront être justifiés et maintenir l'alignement des intérêts des actionnaires avec ceux du Président-Directeur général. Conformément à l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, cet usage resterait soumis au vote contraignant des actionnaires. La rémunération variable correspondante ne pourrait être versée qu'après approbation par l'Assemblée générale suivante. Ces politiques de rémunération seront soumises à l'approbation de l'Assemblée Générale du 26 juin 2025.

Le rapport sur le gouvernement d'entreprise détaillant la politique de rémunération 2025 sera présenté dans le Document d'enregistrement universel 2024 qui sera prochainement disponible sur le site institutionnel de la Société.

À propos Believe

Believe est l'un des leaders mondiaux du marché de la musique numérique. Believe a pour mission d'accompagner des artistes et des labels indépendants en leur offrant des solutions digitales adaptées à leurs besoins évolutifs à chaque étape de leur développement. Believe s'appuie sur sa plateforme technologique, sur l'expertise digitale unique de ses collaborateurs pour conseiller ses artistes et ses labels, distribuer et faire la promotion de leur musique. Ses 2 037 salariés présents dans plus de 50 pays les accompagnent avec une expertise digitale unique, respect, équité et transparence. Believe offre ses différentes solutions à travers un portefeuille de marques incluant entre autres Believe, TuneCore, Nuclear Blast, Naïve, Groove Attack, AllPoints, Ishtar et Byond.

Believe est cotée sur le compartiment B du marché réglementé d'Euronext Paris (Ticker : BLV, ISIN : FR0014003FE9)

BELIEVE

Société anonyme au capital de 503 092,48 €

Siège social : 24, rue Toulouse Lautrec à Paris 17^{ème} – France

Téléphone : + 33 1 53 09 34 00

RCS Paris 481 625 853

Site internet : www.believe.com