



POLITIQUE DE REMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

Détermination, révision et mise en œuvre de la politique de rémunération

La politique de rémunération de l'ensemble des mandataires sociaux de la Société est fixée par le Conseil d'Administration suivant les recommandations du Comité des Rémunérations et des Nominations, et fait l'objet d'une revue annuelle afin notamment de considérer l'évolution des dispositions légales et réglementaires, des pratiques de marché, du Code Middenext et du vote des actionnaires.

La politique de rémunération pour l'exercice 2025 a été arrêtée par le Conseil d'Administration au cours de sa réunion du 14 février 2025 sur recommandations du Comité des Rémunérations et des Nominations qui s'est tenu le 30 janvier 2025 et conformément aux dispositions de l'article L. 20-10-08 du Code de commerce.

Le Conseil d'Administration veille à ce que la politique de rémunération mise en place soit conforme à l'intérêt social de l'entreprise, qu'elle soit adaptée à la stratégie de l'entreprise et au contexte dans lequel elle évolue, et qu'elle prenne en compte les enjeux de la transition écologique (défossilisation, décarbonation et biodiversité, notamment) et solidaire (sécurité et santé au travail, parité, inclusion, partage de la valeur, formation et engagement notamment). Dans le cadre de ces enjeux, il veille à ce qu'elle participe à promouvoir ses performances (économiques, industrielles, commerciales et RSE/ESG), sa pérennité et sa compétitivité à court, moyen et long terme.

La politique de rémunération de la Société a pour objectifs :

- d'accompagner sa stratégie à court, moyen et long terme et de s'assurer que les résultats à court terme participent à construire les résultats à moyen et à long terme ;
- d'aligner les intérêts de ses dirigeants avec ceux des actionnaires, des collaboratrices et des collaborateurs, et de l'ensemble des parties prenantes, en s'appuyant sur sa culture d'entreprise et ses valeurs ;
- de récompenser les résultats économiques, commerciaux et industriels et RSE/ESG :
 - en suscitant un dépassement des performances d'une année sur l'autre ;
 - en motivant et en récompensant les résultats, les initiatives et les innovations pour la transition écologique (défossilisation, réduction émissions CO₂ et autres GES, préservation de la biodiversité, économie des ressources, économie circulaire) et solidaire (sécurité et santé au travail, inclusion, diversité, parité, formation et engagement), et pour la transition numérique (digitalisation des process, expérience Client digitale, etc.), tout en évitant toute fracture numérique au sein des équipes. En fonction des priorités données pour l'exercice, certains indicateurs ci-dessus sont retenus ou non et les pondérations pour les sous-critères sont définies. Les valeurs cibles des critères servant à déterminer la Rémunération annuelle brute variable sur performance (ci-après « variable performance ») sont fixées de façon précise par le Conseil d'Administration ;
 - en s'inscrivant dans sa stratégie commerciale ;
 - en favorisant l'innovation dans tous les domaines ;
- d'être compétitive et performante pour attirer, développer, motiver et fidéliser continuellement ses talents tout en préservant ses équilibres économiques ;
- de récompenser les performances individuelles et collectives ;
- de participer activement à la qualité du dialogue social ainsi qu'à la cohésion et l'engagement des équipes.

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, l'Assemblée Générale du 11 avril 2025 sera appelée à approuver la politique de rémunération des mandataires sociaux. Cette politique de rémunération s'appliquera au cours de l'exercice 2025 à toute personne exerçant un mandat social au sein de la Société au cours dudit exercice.

Politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux est fixée par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations et fait l'objet d'une revue annuelle. Ce Comité fait appel à des conseillers externes spécialisés en matière de rémunération des dirigeants. Il est également à l'écoute des commentaires des actionnaires.

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux repose sur les principes de détermination suivants :

- aucun dirigeant mandataire social rémunéré par la Société n'est lié à la Société par un contrat de travail ;
- les avantages en nature dont bénéficient les dirigeants mandataires sociaux correspondent aux avantages habituels pour ce type de fonction (voiture de fonction, etc.) ;
- cette politique est conforme aux dispositions légales et réglementaires applicables en la matière et des recommandations du Code Middenext ;



- des études sont régulièrement réalisées, notamment avec le concours de cabinets de conseils extérieurs, afin de mesurer les niveaux et les structures de rémunération par rapport à des panels d'entreprises comparables (en termes de taille et de périmètre) ;
- l'ensemble des éléments de rémunération et avantages de toute nature est analysé de manière exhaustive, par une approche élément par élément et par une analyse de cohérence globale afin de parvenir au meilleur équilibre possible entre rémunération fixe et variable, individuelle et collective, à court, moyen et long terme ;
- la nécessité d'attirer, motiver et retenir les talents est prise en compte ainsi que les exigences attendues par les actionnaires et les autres parties prenantes, notamment en matière de RSE/ESG (transition écologique et solidaire, etc.), de transparence et de lien avec la performance ;
- les conditions de performance sont exigeantes et correspondent aux facteurs clés de croissance rentable et durable du groupe Vicat. Ces conditions sont alignées sur ses objectifs publiés à court, moyen et long terme, incluant les engagements RSE/ESG. Pour promouvoir son développement tout en étant favorable aux intérêts de ses parties prenantes, la Société maintient une cohérence entre la rémunération globale de chaque mandataire social et l'évolution de la performance sur son périmètre ;
- la politique de rémunération est régie par des règles simples, lisibles et transparentes. Le Comité des Rémunérations et des Nominations veille à la bonne application de l'ensemble de ces principes dans le cadre de ses travaux et de ses recommandations au Conseil d'Administration, tant pour l'élaboration de la politique de rémunération que dans sa mise en œuvre et dans l'établissement des montants ou des valorisations des rémunérations ou avantages.

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux est composée des principaux éléments suivants :

- Définition du périmètre concerné.
- **Rémunération brute fixe annuelle** (ci-après « rémunération fixe ») : versée sur 13 mois et définie en prenant en compte les éléments suivants :
 - culture et valeurs de l'entreprise ;
 - niveau et complexité des missions et responsabilités ;
 - compétences, expériences, expertises et parcours du mandataire social ;
 - analyses et études de marché portant sur la rémunération d'un mandat social similaire dans des sociétés dont les secteurs d'activité sont identiques ou comparables.
- **Rémunération brute variable annuelle** (ci-après « variable ») composée de :
 - Rémunération annuelle brute variable sur performance (ci-après « variable performance ») : déterminée par les résultats liés aux critères économiques, commerciaux et industriels (critères et sous-critères retenus et % de pondération définis annuellement) et aux critères RSE/ESG (volet Environnement (défossilisation, décarbonation, biodiversité, économie circulaire : critères et sous-critères retenus et % de pondération définis annuellement) ; volet Social et sociétal (sécurité et santé au travail, inclusion, diversité, parité, formation, engagement : critères et sous-critères retenus et % de pondération définis annuellement), et à l'appréciation du management (critères et sous-critères retenus et % de pondération définis annuellement), sur le périmètre et l'exercice concernés. En fonction des priorités données pour l'exercice, certains indicateurs ci-dessus sont retenus ou non et les pondérations pour les sous-critères sont définies. Les valeurs cibles des critères servant à déterminer le variable performance sont fixées de façon précise par le Conseil d'Administration.

Les valeurs cibles des Résultats économiques, commerciaux et industriels ne sont pas partagées avec le marché et sont donc confidentielles. Pour la partie Résultats RSE/ESG volet Environnement, les valeurs cibles découlent d'une déclinaison annuelle des objectifs 2030 publiés par le Groupe. Pour la partie Résultats RSE/ESG volet Social et Sociétal, les valeurs cibles sont appréciées par référence aux valeurs atteintes au cours de l'exercice précédent.

Les pourcentages de pondération des sous-critères retenus sont définis selon les priorités du Groupe.
 - Rémunération annuelle brute variable exceptionnelle (ci-après « variable exceptionnel ») : pourrait être attribuée aux dirigeants mandataires sociaux, dans les cas suivants :
 - réalisation au cours de l'exercice concerné d'opérations exceptionnelles visant à accélérer la croissance et la performance du Groupe (acquisitions, cessions, fusions, etc.). Son montant serait déterminé en fonction de la complexité et de la taille des opérations réalisées. La politique de fusion, acquisition, etc., du périmètre concerné ne génère que rarement des opérations de taille significative ;
 - gestion d'une ou de plusieurs crises exceptionnelles et significatives (risques sanitaires, de conflits sociaux hors Groupe impactant la bonne marche des opérations, de conflits armés, de cyber-attaques, crise énergétique, etc.), et des conséquences sur le périmètre concerné. Son montant serait déterminé en fonction de la complexité et de l'ampleur de la situation.
 - Limite maximum des variables : Le montant cumulé maximum du variable performance et du variable exceptionnel ne peut pas excéder 150 % de la rémunération fixe.

La rémunération fixe et la rémunération variable (incluant le variable performance) sont appréciées sans compensation entre les différents critères.
- **Complémentaire santé, prévoyance et retraite complémentaire** : s'ils sont rémunérés par la Société au titre de leur mandat social, dans les mêmes conditions que celles des cadres de la Société.
- **Avantages en nature** : tels que véhicule de fonction, adhésions à des cercles, assurance perte emploi, etc.



▪ **Indemnité de fin de carrière** : s'ils sont rémunérés par la Société au titre de leur mandat social, les dirigeants mandataires sociaux, sous réserve de partir à la retraite à l'âge légal et de terminer leur carrière dans le Groupe, peuvent bénéficier d'une indemnité de fin de carrière au moment du départ à la retraite dans les mêmes conditions que les cadres du Groupe dont le montant sera déterminé conformément à la convention collective applicable à la Société :

- après 5 ans d'ancienneté : salaire annuel brut/12
- après 10 ans d'ancienneté : (salaire annuel brut/12) x 2
- après 20 ans d'ancienneté : (salaire annuel brut/12) x 3
- après 30 ans d'ancienneté : (salaire annuel brut/12) x 4
- après 35 ans d'ancienneté : (salaire annuel brut/12) x 5
- après 40 ans d'ancienneté : (salaire annuel brut/12) x 6

Le salaire annuel brut est égal à la somme des 12 derniers salaires mensuels bruts versés. L'ancienneté correspond à l'ancienneté dans le Groupe.

▪ **Rémunération d'administrateur** : lorsqu'ils cumulent leur mandat avec les fonctions d'administrateur de la Société, les dirigeants mandataires sociaux peuvent recevoir une rémunération au titre de ces fonctions dans les conditions définies au paragraphe 5.4.2 du Document d'Enregistrement Universel (DEU) 2024.

Les dirigeants mandataires sociaux n'ont au titre de leur mandat social respectif : ni clause de non-concurrence ; ni rémunération variable brute pluriannuelle ; ni retraite supplémentaire ; ni rémunération en actions (à l'exception du plan d'attribution d'actions gratuites, tel que décrit à la section 5.4.1.6 du DEU, mis en place par le Conseil d'Administration en date du 9 avril 2021, sur autorisation de l'Assemblée Générale de la même date pour compenser partiellement la perte du régime de retraite supplémentaire à prestations définies dit « article 39 ») ; ni « welcome bonus » ; ni « parachute doré ».

Politique de rémunération applicable à Monsieur Guy Sidos, Président-Directeur Général

À la demande du Comité des Rémunérations et des Nominations, la rémunération 2024 du Président-Directeur Général (ci-après le « PDG »), Monsieur Guy Sidos, a été comparée à un benchmark effectué par un cabinet de Conseil expert et indépendant (Mercer, données 2023), sur deux panels de sociétés de taille comparable à la Société.

Afin de réaliser cette étude, l'indice du Mid 60 a été retenu pour les 17 fonctions ComEx (comprenant le PDG) ainsi qu'un panel spécifique supplémentaire pour la fonction de PDG (ou équivalent). Toutes ces sociétés font partie du SBF 120.

Panel 1, Mid 60 :

AIR FRANCE- KLM	CARMILA	ERAMET	INTERPARFUMS	OPMOBILITY	VALLOUREC
ALTEN	CASINO	ESSO	IPSEN	REMY COINTREAU	VALNEVA SE
AMUNDI	CLARIANE	EURAZEO	IPSOS	RUBIS	VERALLIA
APERAM	COFACE	EUROAPI	JCDECAUX	SEB	VIRBAC
ARGAN	COVIVIO	EUTELSAT	M6 METROPOLE TELEVISION	SOITEC	VIRIDIEN
ATOS	DASSAULT AVIATION	FDJ	MAUREL & PROM	SOPRA STERIA GROUP	VUSIONGROUP
AYVENS	DERICHEBOURG	FORVIA	MERCIALYS	TECHNIP ENERGIES	WENDEL
BENETEAU	ELIOR	ICADE	MERSEN	TF1	
BIC	ELIS	ID LOGISTICS	NEOEN	TRIGANO	
BOLLORE	EMEIS	IMERYS	NEXITY	UBISOFT	



Panel 2 : spécifique pour le PDG. Composé de 17 sociétés cotées comparables en termes de taille d'organisation (chiffres d'affaires, effectifs, principalement issues de l'industrie) :

APERAM	EIFFAGE	ID LOGISTICS	NEXANS	SPIE	VALLOUREC
DASSAULT AVIATION	ERAMET	IMERYS	SEB	TECHNIP ENERGIES	VERALLIA
DERICHEBOURG	GETLINK	IPSEN	SOLVAY	TRIGANO	

Caractéristique du panel 2 :

	Chiffre d'Affaires en M€ (année fiscale 2023)	Effectifs (année fiscale 2023)	EBITDA en M€ (année fiscale 2023)
Vicat	3 937	9 993	740
1 ^{er} quartile	3 500	9 200	500
Médiane	4 800	13 500	600
3 ^e quartile	6 600	28 000	1 000
Moyenne	5 900	20 100	900

Ce benchmark n'inclut ni les régimes de retraite supplémentaires, ni les plans d'attribution gratuites d'actions visant à compenser partiellement la suppression d'un régime de retraite supplémentaire, ni les avantages en nature, ni les rémunérations d'administrateur. Ce benchmark inclut la rémunération Long-Terme (Long Term Incentive (LTI)) dont bénéficient la plupart des PDG de groupes comparables.

Pour l'exercice 2024, la rémunération fixe du Président-Directeur Général (988 810 euros) se situe à proximité du 3^e quartile du Panel 1 (900 000 euros) et du Panel 2 (920 000 euros) en comparaison de celles du benchmark de Mercer.

Son variable (performance) de 1 000 000 euros versé en 2024 au titre de 2023 est proche du 3^e quartile du Panel 1 (1 013 900 euros) et de la médiane du Panel 2 (993 900 euros).

La rémunération brute annuelle (fixe + variable annuels) du Président-Directeur Général (1 988 810 euros) est proche du 3^e quartile (1 976 400 euros) du Panel 1 et compris entre la médiane (1 851 400 euros) et le 3^e quartile (2 069 000 euros) du Panel 2 des rémunérations espèces versées (comprenant fixe + variable annuels) du benchmark de Mercer.

Pour le Panel 1, la rémunération Long-Terme (Long Term Incentive (LTI)) médiane est de 761 500 euros et le 3^e quartile de cette rémunération LTI est de : 1 281 700 euros.

Pour le Panel 2, la rémunération Long-Terme (Long Term Incentive (LTI)) médiane est de 1 303 800 euros et le 3^e quartile de cette rémunération LTI est de : 2 561 200 euros.

Monsieur Guy Sidos ne bénéficie pas d'une rémunération Long-Terme (Long Term Incentive (LTI)).

La rémunération du Président-Directeur Général pour l'exercice 2025 serait composée comme suit :

■ **Périmètre concerné** : Groupe Vicat.

■ **Rémunération fixe** :

Sous réserve d'une augmentation individuelle motivée, l'évolution de la rémunération fixe du Président-Directeur Général (partie Vicat et partie Parfininco) suit l'augmentation générale des salaires de la Société.

Avant augmentation générale et individuelle pouvant s'appliquer au cours de 2025, la rémunération fixe est de 988 810 euros en 2025, se décomposant comme suit :

■ **rémunération fixe pour son mandat social de Président-Directeur Général de la Société et versée par cette dernière** : 942 783 euros ; résultant de l'augmentation générale (+3,6 % au 1^{er} janvier 2024) sur la base de 910 022 euros ;

■ **rémunération fixe pour son mandat social de Directeur Général Délégué de la société Parfininco et versée par cette dernière** : 46 027 euros ; résultant de l'augmentation générale (+3,6 % au 1^{er} janvier 2024) sur la base de 44 428 euros.

Au titre de l'exercice 2025 :

■ l'augmentation générale des salaires de la Société appliquée est de +2 % au 1^{er} janvier 2025.



- compte tenu de l'évolution de la taille et de la complexité des opérations du Groupe, de la performance du Groupe et en tenant compte des benchmarks sur la rémunération des présidents-directeurs généraux de groupes de tailles et de secteurs identiques ou comparables, une augmentation individuelle de + 18,98 % au 1^{er} janvier 2025 en complément de l'augmentation générale ci-dessus.

Conformément à la loi, ces éléments sont soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire à tenir en 2025.

■ Variable performance

Pour l'exercice 2025, le variable performance sera fixé sur la base de 100 % de la rémunération fixe à 100 % des objectifs atteints (100 % de la rémunération fixe précédemment). Ce niveau se justifie par l'alignement sur les pratiques des politiques des rémunérations des présidents-directeurs généraux de groupes de taille comparable et dans des secteurs d'activité identiques ou comparables.

Son calcul est déterminé dans le tableau ci-dessous :

Poids relatif de chaque indicateur de performance (quantitatif et qualitatif) Périmètre Groupe	Minimum	Cible (objectif atteint à 100 % alors =)	Maximum (objectif dépassé alors limite maximum =)	Résultat : poids de l'indicateur obtenu	Montant brut (Euros)
Résultats économiques, commerciaux et industriels (indicateurs quantitatifs)	0 %	70 %	85 %		
Résultats RSE/ESG volet Environnement : réductions émissions CO ₂ et GES, défossilisation, protection biodiversité, économie des ressources, économie circulaire (indicateurs quantitatifs)	0 %	10 %	15 %		
Résultats RSE/ESG volet Social et Sociétal : santé et sécurité au travail, égalité de traitement Femmes Hommes, inclusion, diversité, formation, engagement (indicateurs quantitatifs)	0 %	10 %	15 %		
Appréciation de son Management (indicateur qualitatif)	0 %	10 %	15 %		
TOTAL	0 %	100 %	130 %		

Les valeurs cibles des critères servant à déterminer le variable performance sont fixés de façon précise par le Conseil d'Administration.

Les valeurs cibles des Résultats économiques, commerciaux et industriels ne sont pas partagées avec le marché et sont donc confidentielles. Pour la partie Résultats RSE/ESG volet Environnement, les valeurs cibles découlent d'une déclinaison annuelle des objectifs 2030 publiés par le Groupe. Pour la partie Résultats RSE/ESG volet Social et Sociétal, les valeurs cibles sont appréciées par référence aux valeurs atteintes au cours de l'exercice précédent.

Les pourcentages de pondération des sous-critères retenus sont définis selon les priorités du Groupe.

Conformément à la loi, le versement de ce variable est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire à tenir en 2026 et statuant sur les éléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice 2025 au Président-Directeur Général.

■ Variable exceptionnel

Pour l'exercice 2025, ce variable exceptionnel qui pourrait être attribué ne pourrait pas être supérieur à **20 %** de la rémunération fixe (20 % pour l'exercice précédent).

Conformément à la loi, le versement de ce variable est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire à tenir en 2026 et statuant sur les éléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice 2025 au Président-Directeur Général.

Rappel : Le montant cumulé maximum du variable performance et du variable exceptionnel ne peut pas excéder 150 % de la rémunération fixe.

- **Avantages en nature** : véhicule de fonction et adhésions à divers cercles.
- **Assurance perte emploi** : néant.



- **Complémentaire santé, prévoyance et retraite complémentaire** : dans les mêmes conditions que celles des cadres de la Société.
- **Indemnité de fin de carrière** : pas de départ prévu en 2025.
- **Régime retraite supplémentaire** : néant.
- **Rémunération en actions ou autre instruments financiers** : néant.
- **Rémunération d'administrateur** : en tant que membre et Président du Conseil d'Administration de la Société conformément à la politique de rémunération des mandataires sociaux non dirigeants.

Politique de rémunération applicable aux Directeurs Généraux Délégués (« ex ante »)

Il est précisé qu'à ce jour cette politique de rémunération s'applique exclusivement à Monsieur Didier Petetin.

Monsieur Lukas Epple, désigné en qualité de Directeur Général Délégué de la Société à compter du 30 octobre 2020 n'est pas rémunéré au titre de son mandat social. Dans l'hypothèse où il serait décidé de le rémunérer au titre de son mandat de Directeur Général Délégué de la Société (ou en cas de désignation d'un nouveau Directeur Général Délégué), il serait fait application de la politique de rémunération applicable aux Directeurs Généraux Délégués décrite au présent paragraphe.

À la demande du Comité des Rémunérations et des Nominations, la rémunération 2024 du Directeur Général Délégué rémunéré au titre de son mandat, Monsieur Didier Petetin, a été comparée à un benchmark effectué par un cabinet de Conseil expert et indépendant (Mercer, données 2023), sur un panel de sociétés de taille comparable à la Société : Panel 1, Mid60 (voir liste ci-dessus, partie PDG).

Ce benchmark n'inclut ni les régimes de retraite supplémentaires, ni les plans d'attribution gratuite d'actions visant à compenser partiellement la suppression d'un régime de retraite supplémentaire, ni les avantages en nature, ni les rémunérations d'administrateur. Ce benchmark inclut la rémunération Long-Terme (Long Term Incentive (LTI)) dont bénéficient la plupart des DGD de groupes comparables.

Pour l'exercice 2024, la rémunération fixe de ce Directeur Général Délégué (450 000 euros) se situe à proximité du 3^e quartile du Panel 1 (449 300 euros) du benchmark de Mercer.

Le total variable performance plus variable exceptionnel versé en 2024 au titre de 2023 (respectivement 260 000 euros et 80 000 euros pour un total de 340 000 euros) est compris entre la médiane (282 100 euros) et le 3^e quartile (389 700 euros) du Panel 1.

La rémunération brute annuelle (fixe + variable annuels) de ce Directeur Général Délégué (790 000 euros) est proche du 3^e quartile du Panel 1 (808 400 euros) des rémunérations espèces versées (comprenant fixe + variable annuels) du benchmark de Mercer.

Pour le Panel 1, la rémunération Long-Terme (Long Term Incentive (LTI)) médiane est de 295 900 euros et le 3^e quartile de cette rémunération LTI est de : 540 200 euros.

Monsieur Didier Petetin ne bénéficie pas d'une rémunération Long-Terme (Long Term Incentive (LTI)).

La rémunération de Monsieur Didier Petetin, Directeur Général Délégué, pour l'exercice 2025 serait composée comme suit :

- **Périmètre concerné** : Groupe Vicat en France hors Papeteries de Vizille.
- **Rémunération fixe** :

Sous réserve d'une augmentation individuelle motivée, son évolution suit l'augmentation générale des salaires de la Société.

Avant augmentation générale et individuelle pouvant s'appliquer au cours de 2025, la rémunération fixe est de 450 000 euros résultant de l'augmentation générale (+3,6 % au 1^{er} janvier 2024) et d'une augmentation individuelle (+8,6 % au 1^{er} janvier 2024) appliquées en 2024 sur la base de 400 000 euros.

Au titre de 2025 :

- L'augmentation générale des salaires de la Société appliquée est de +2 % au 1^{er} janvier 2025.
- Compte tenu de l'évolution de la taille et de la complexité des opérations sur le périmètre et en tenant compte des benchmarks sur la rémunération des directeurs généraux délégués de groupes de tailles et de secteurs identiques ou comparables, une augmentation individuelle de +8,93 % au 1^{er} janvier 2025 en complément de l'augmentation générale ci-dessus.

Conformément à la loi, ces éléments sont soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire à tenir en 2025.

- **Variable performance**

Pour l'exercice 2025, le montant de ce variable sera fixé sur la base de 65 % de la rémunération fixe à 100 % des objectifs atteints (65 % précédemment).



Son calcul est déterminé dans le tableau ci-dessous :

Poids relatif de chaque indicateur de performance (quantitatif et qualitatif) Périmètre Groupe	Minimum	Cible (objectif atteint à 100 % alors =)	Maximum (objectif dépassé alors limite maximum =)	Résultat : poids de l'indicateur obtenu	Montant brut (Euros)
Résultats économiques, commerciaux et industriels (indicateurs quantitatifs)	0 %	70 %	85 %		
Résultats RSE/ESG volet Environnement : réductions émissions CO ₂ et GES, défossilisation, protection biodiversité, économie des ressources, économie circulaire (indicateurs quantitatifs)	0 %	10 %	15 %		
Résultats RSE/ESG volet Social et Sociétal : santé et sécurité au travail, égalité de traitement Femmes Hommes, inclusion, diversité, formation, engagement (indicateurs quantitatifs)	0 %	10 %	15 %		
Appréciation de son Management (indicateur qualitatif)	0 %	10 %	15 %		
TOTAL	0 %	100 %	130 %		

Les valeurs cibles des critères servant à déterminer la variable performance sont fixés de façon précise par le Conseil d'Administration.

Les valeurs cibles des Résultats économiques, commerciaux et industriels ne sont pas partagées avec le marché et sont donc confidentielles. Pour la partie Résultats RSE/ESG volet Environnement, les valeurs cibles découlent d'une déclinaison annuelle des objectifs 2030 publiés par le Groupe et par pays. Pour la partie Résultats RSE/ESG volet Social et Sociétal, les valeurs cibles sont appréciées par référence aux valeurs atteintes au cours de l'exercice précédent.

Les pourcentages de pondération des sous-critères retenus sont définis selon les priorités du Groupe et du périmètre.

Conformément à la loi, le versement de ce variable est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire à tenir en 2026 et statuant sur les éléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice 2025 à Monsieur Didier Petetin.

■ Variable exceptionnel

Pour l'exercice 2025, le montant de cette prime exceptionnelle ne pourrait pas être supérieur à 20 % de la rémunération brute fixe annuelle (20 % pour l'exercice précédent).

Conformément à la loi, le versement de cette prime est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire à tenir en 2026 et statuant sur les éléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice 2025 à Monsieur Didier Petetin.

Rappel : le montant cumulé maximum du variable performance et du variable exceptionnel ne peut pas excéder 104,5 % (130 % x 65 % + 20%) de la rémunération fixe.

- **Avantages en nature** : véhicule de fonction et assurance perte d'emploi ci-après décrite.
- **Assurance Perte emploi** : la Société a souscrit une assurance privée Perte d'emploi de type GSC au bénéfice de Monsieur Didier Petetin (qui était lié à la Société par un contrat de travail avant sa désignation en qualité de Directeur Général Délégué) pour couvrir le cas de perte involontaire de son mandat. La garantie de durée d'indemnisation est de 24 mois à compter de la perte de son activité. La garantie d'indemnité est de 55 % du revenu net fiscal professionnel.
- **Complémentaire santé, prévoyance et retraite complémentaire** : dans les mêmes conditions que celles des cadres de la Société.
- **Indemnité de fin de carrière** : pas de départ prévu en 2025.
- **Régime retraite supplémentaire** : néant.
- **Rémunération en actions ou autre instruments financiers** : néant.
- **Rémunération d'administrateur** : néant.

Politique de rémunération des mandataires sociaux non dirigeants

Les mandataires sociaux non dirigeants sont les membres du Conseil d'Administration de la Société, à l'exception du Président du Conseil d'Administration qui cumule ses fonctions avec un mandat de Directeur Général.

L'Assemblée Générale fixe le montant global de la rémunération annuelle allouée aux membres du Conseil d'Administration pour leur mandat d'administrateur et de membres des comités du Conseil d'Administration.



Le Conseil d'Administration répartit ce montant entre ses membres conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale, en tenant compte notamment de la participation effective de chaque administrateur aux réunions du Conseil d'Administration et, le cas échéant, des comités dont il est membre.

Aux termes des délibérations en date du 11 avril 2025, l'Assemblée Générale a, sur proposition du Conseil d'Administration décidé de fixer le montant global de la rémunération des administrateurs à 600 000 euros à compter du 1^{er} janvier 2025, et ce, jusqu'à décision contraire.

Les règles de répartition de cette rémunération entre les membres du Conseil d'Administration et de ses comités ont été fixées par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations, comme suit :

	Part fixe annuelle	Part fixe complémentaire pour le Président
Membre du Conseil d'Administration	40 000 €	40 000 €
Président du Comité d'Audit	12 000 €	
Membre du Comité d'Audit	10 000 €	-
Président du Comité RSE	8 000 €	
Membre du Comité RSE	6 000 €	
Président du Comité des Rémunérations et des Nominations	8 000 €	
Membre du Comité des Rémunérations et des Nominations	6 000 €	-

Le Conseil d'Administration peut également allouer des rémunérations exceptionnelles pour des missions ponctuelles confiées à certains administrateurs dans les conditions fixées par les dispositions légales en vigueur.

Enfin, le Conseil d'Administration peut aussi autoriser le remboursement de certains frais de voyage et de déplacement et des dépenses engagées par les administrateurs dans l'intérêt de la Société.

Nomination ou fin de mandat

Dans l'hypothèse d'une nomination ou du départ d'un administrateur en cours d'année, ces mêmes principes s'appliqueraient *prorata temporis* pour la période d'exercice des fonctions.



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE DU 11 AVRIL 2025

Nombre d'actions disposant du droit de vote : 44 522 461
Nombre total des droits de vote : 74 417 309

Nombre d'actionnaires présents, représentés ou ayant voté par correspondance : 1 155
Nombre d'actions présentes, représentées ou votes par correspondance : 36 829 659
Quorum par rapport au nombre d'actions disposant du droit de vote : 82,72 %
Nombre de voix : présentes, représentées, par correspondance : 64 774 203

RÉSOLUTION n° 9	Abstentions	Total voix exprimées	Pour		Contre	
			Votes	%	Votes	%
Approbation de la politique de rémunération des mandataires sociaux - vote "ex ante"	1 462	64 772 741	58 096 965	89,69 %	6 675 776	10,31 %