



POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 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 Middledenext et du vote des actionnaires.

La politique de rémunération pour l'exercice 2026 a été arrêtée par le Conseil d'Administration au cours de sa réunion du 13 février 2026 sur recommandations du Comité des Rémunérations et des Nominations qui s'est tenu le 3 février 2026, et conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 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 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, engagement), et pour la transition numérique (digitalisation des process, intelligence artificielle, 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 du commerce, l'Assemblée Générale du 10 avril 2026 sera appelée à approuver la politique de rémunération des mandataires sociaux. Cette politique de rémunération s'appliquera au cours de l'exercice 2026 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 Middledenext ;
- 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 ; 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 des 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 de taille comparable et 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 indicateurs économiques, commerciaux et industriels (critères retenus et % de pondération définis annuellement) (indicateurs quantitatifs) ;
 - aux indicateurs RSE/ESG (indicateurs quantitatifs) :
 - volet Environnement : décarbonation, biodiversité, économie circulaire avec critères retenus et % de pondération définis annuellement ;
 - volet Social et sociétal : sécurité et santé au travail, inclusion, diversité, parité, formation, engagement avec critères retenus et % de pondération définis annuellement.
 - à l'appréciation du management sur le périmètre et l'exercice concernés (indicateurs qualitatifs).

En fonction des priorités données pour l'exercice, certains indicateurs et critères ci-dessus sont retenus ou non et les pondérations pour les 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.

- 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, subventions avec montants exceptionnels, etc.). Son montant serait déterminé en fonction de la complexité et de la taille des opérations réalisées et/ou des subventions exceptionnelles obtenues. 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 variable : 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) 2025.

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 2025, 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 2025 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 2024), sur deux panels de sociétés.

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.

Panel 1 : Mid 60

Ce panel est composé des 60 entreprises de taille moyenne cotées à la Bourse de Paris (Euronext).

Il représente les moyennes capitalisations situées juste après celles du CAC 40 et du CAC Next 20.

Abivax	Carmila	ExailTechnologies	JCDecaux	Robertet	ValnevaSE
Air France KLM	Coface	Exosens	M6 Métropole TV	Rubis	Verallia
Alten	Covivio	FDJ United	Medincell	SEB	Virbac
Aperam	Derichebourg	Forvia	Mercialys	Soitec	Viridien
Argan	Elior	Icade	Mersen	Solvay	Vivendi SE
AtoS	Elis	ID Logistics	Nexity	Sopra Steria Group	VusionGroup
Ayvens	Emeis	Imerys	OPmobility	TF1	Wendel
Bic	Eramet	Interparfums	Planisware	Trigano	Worldline
Bolloré	Eurazeo	Ipsen	Pluxee	Ubisoft	
Clariane	Eutelsat	Ipsos	Remy Cointreau	Vallourec	

Panel 2 : liste des sociétés retenues et caractéristiques

Ce panel est composé de sociétés cotées comparables, notamment en termes de taille d'organisation (chiffre d'affaires, capitalisation boursière et effectifs) et 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	



Caractéristiques du panel spécifique :					
Chiffre d'Affaires M€	Vicat	1er quartile	Médiane	3ème quartile	Moyenne
(année fiscale 2024)	3 884	3 500	4 000	6 700	6 100
Cap. boursière M€	2 920	2 600	3 000	8 000	5 700
(au 27/10/2025)					
Effectifs	9 990	8 900	12 400	28 500	20 900
(année fiscale 2024)					
EBITDA en M€	783	600	800	800	900
(année fiscale 2024)					

Pour l'exercice 2025, la rémunération fixe du Président-Directeur Général (1 200 000 euros) est supérieure au 3^{ème} quartile du Panel 1 (905 000 euros) et du Panel 2 (945 000 euros) du benchmark de Mercer.

Son variable (performance) de 1 200 000 euros versé en 2025 au titre de 2024 est supérieur au 3^{ème} quartile du Panel 1 (998 100 euros) et quasi-identique au 3^{ème} quartile du Panel 2 (1 147 900 euros).

La rémunération brute annuelle (fixe + variable annuels) du Président-Directeur Général (2 400 000 euros) est supérieure au 3^{ème} quartile (2 005 200 euros) du Panel 1 et proche du 3^{ème} quartile (2 129 500 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)) cible du 3^{ème} quartile est de : 1 335 600 euros.

Pour le Panel 2, la rémunération Long-Terme (Long Term Incentive (LTI)) cible du 3^{ème} quartile est de : 2 263 300 euros.

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

La rémunération brute annuelle (fixe + variable annuels) du Président-Directeur Général (2 400 000 euros) est inférieure à la rémunération globale cible du 3^{ème} quartile (2 708 800 euros) du Panel 1 et inférieure à la rémunération globale cible du 3^{ème} quartile (3 281 100 euros) du Panel 2.

La rémunération du Président-Directeur Général pour l'exercice 2026 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 2026, la rémunération fixe est de 1 200 000 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 : 1 144 140 euros ;** résultant de l'augmentation générale (+ 2 % au 1^{er} janvier 2025) et de l'augmentation individuelle (+ 18,98 %) au 1^{er} janvier 2025 sur la base de 942 783 euros ;
- **rémunération fixe pour son mandat social de Directeur Général Délégué de la société Parfininco et versée par cette dernière : 55 860 euros ;** résultant de l'augmentation générale (+ 2 %) au 1^{er} janvier 2025 et de l'augmentation individuelle (+ 18,98 %) au 1^{er} janvier 2025 sur la base de 46 027 euros.

Au titre de l'exercice 2026 :

- l'augmentation générale des salaires de la Société appliquée est de + 1,1 % au 1^{er} janvier 2026.
- 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 + 16,67 % au 1^{er} janvier 2026 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 2026.

- **Variable performance**

Pour l'exercice 2026, 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 bruts (en 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 %		

En fonction des priorités données pour l'exercice, certains indicateurs et critères ci-dessus sont retenus ou non et les pondérations pour les 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.

Conformément à la loi, le versement de ce variable est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire à tenir en 2027 et statuant sur les éléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice 2026 au Président-Directeur Général.

■ Variable exceptionnel

Pour l'exercice 2026, ce variable exceptionnel qui pourrait être attribué ne pourrait pas être supérieur à 30 % 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 2027 et statuant sur les éléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice 2026 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 2026.
- **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 Eppe, 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 Directeur(s) Généraux Délégué(s) décrite au présent paragraphe 5.3.2.2 du DEU.

À la demande du Comité des Rémunérations, la rémunération 2025 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 2024), 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 2025, la rémunération fixe de ce Directeur Général Délégué (500 000 euros) se situe à proximité du 3^{ème} quartile du Panel 1 (467 500 euros) du benchmark de Mercer.

Le total variable performance plus variable exceptionnel versé en 2025 au titre de 2024 (respectivement 325 000 euros et 75 000 euros pour un total de 400 000 euros) est proche du 3^{ème} quartile (397 300 euros) du Panel 1.

La rémunération brute annuelle (fixe + variable annuels) de ce Directeur Général Délégué (900 000 euros) est proche du 3^{ème} quartile du Panel 1 (859 200 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)) du 3^{ème} quartile est de 579 200 euros.

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

La rémunération brute annuelle (fixe + variable annuels) de ce Directeur Général Délégué (900 000 euros) est inférieure à la rémunération globale cible du 3^{ème} quartile (1 342 100 euros) du Panel 1.

La rémunération de Monsieur Didier Petetin, Directeur Général Délégué, pour l'exercice 2026 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 2026, la rémunération fixe est de 500 000 euros en 2026 résultant de l'augmentation générale (+ 2 %) au 1^{er} janvier 2025 complétée par une augmentation individuelle (+ 8,93 %) au 1^{er} janvier 2025, appliquées en 2025 sur la base de 450 000 euros.

Au titre de 2026 :

- L'augmentation générale des salaires de la Société appliquée est de + 1,1 % au 1^{er} janvier 2026.

Conformément à la loi, ces éléments sont soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire à tenir en 2026.

- **Variable performance**

Pour l'exercice 2026, le montant de ce variable sera fixé sur la base de 90 % 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 bruts (en 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 %		

En fonction des priorités données pour l'exercice, certains indicateurs et critères ci-dessus sont retenus ou non et les pondérations pour les 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. Conformément à la loi, le versement de ce variable est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire à tenir en 2027 et statuant sur les éléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice 2026 à Monsieur Didier Petetin.

■ Variable exceptionnel

Pour l'exercice 2026, le montant de cette prime exceptionnelle ne pourrait pas être supérieur à 30 % 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 2027 et statuant sur les éléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice 2026 à Monsieur Didier Petetin.

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 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 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 2026.

■ **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 réviser le montant global de la rémunération des administrateurs de 446 000 euros à 600 000 euros à partir du 1^{er} janvier 2025 et ce, jusqu'à décision contraire. Cette augmentation a notamment pour objet de prendre en compte la réactualisation de la rémunération approuvée précédemment en avril 2021 ainsi que la charge supplémentaire de travaux au sein du Conseil du fait de l'accroissement des réglementations et des normes qui nécessitent une intervention de plus en plus importante des membres du Conseil et l'augmentation du nombre de réunions des Comités spécialisés.

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 :

Montants revalorisés 2025	Conseil d'Administration			Président du Conseil
Administrateurs	40 000 €	11	440 000 €	80 000 €
Président du Comité Audit	12 000 €	1	12 000 €	- €
Membres du Comité Audit	10 000 €	2	20 000 €	- €
Président du Comité RSE	8 000 €	1	8 000 €	- €
Membres du Comité RSE	6 000 €	3	18 000 €	- €
Président du Comité Rém&Nom.	8 000 €	1	8 000 €	- €
Membres du Comité Rém&Nom	6 000 €	2	12 000 €	- €
S/Total Comités			78 000 €	- €
CA + Comités			518 000 €	80 000 €
				598 000 €

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 *pro rata temporis* pour la période d'exercice des fonctions.



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE DU 10 AVRIL 2026

Nombre d'actions disposant du droit de vote : 44 516 626

Nombre total des droits de vote : 74 419 524

Nombre d'actionnaires présents, représentés ou ayant voté par correspondance : 1 354

Nombre d'actions présentes, représentées ou votes par correspondance : 37 664 880

Quorum par rapport au nombre d'actions disposant du droit de vote : 84,61 %

Nombre de voix : présentes, représentées, par correspondance : 65 679 981

RÉSOLUTION n° 8	Abstentions	Total voix exprimées	Pour		Contre	
			Votes	%	Votes	%
Approbation de la politique de rémunération des mandataires sociaux - vote "ex ante"	729	65 679 252	57 636 587	87,75 %	8 042 665	12,25 %