

# POLITIQUE DE REMUNERATION 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 Vicat (ci-après la « Société ») est fixée par le Conseil d'Administration suivant les recommandations du Comité des Rémunérations, 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 2022 a été arrêtée par le Conseil d'Administration au cours de sa réunion du 11 février 2022 sur recommandations du Comité des Rémunérations qui s'est tenu le 3 février 2022, 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 (décarbonation et biodiversité, notamment) et solidaire (santé et sécurité au travail, inclusion et partage de la valeur, 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 Vicat a pour objectifs :

d'accompagner sa stratégie à court, moyen et 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 ;

de s'assurer que les résultats à court terme participent à construire les résultats à moyen et à long terme ;

de récompenser les résultats économiques, commerciaux et industrielles et RSE/ESG en suscitant un dépassement des performances d'une année sur l'autre et en s'appuyant sur sa culture d'entreprise et ses valeurs ;

de motiver et de récompenser les résultats, les initiatives et les innovations en matière de transition écologique (réduction émissions CO<sub>2</sub> et autres GES, préservation de la biodiversité, économie des ressources, économie circulaire) et solidaire (santé et sécurité au travail, inclusion, diversité, parité) ;

de s'inscrire dans sa stratégie commerciale ;

de motiver et de récompenser les résultats, les initiatives et les innovations en matière de transition numérique (digitalisation des process, expérience Client digitale, etc.), tout en évitant toute fracture numérique au sein des équipes ;

de participer à l'engagement des équipes, source de création de valeur ;

de favoriser l'innovation au sein des équipes ;

de récompenser les performances individuelles et collectives, et la fidélisation des équipes ;

de participer activement à la qualité du dialogue social et à la cohésion et l'engagement des équipes ;

d'être compétitive et performante pour attirer, développer et motiver continuellement ses talents tout en préservant ses équilibres économiques.

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, l'Assemblée Générale du 13 avril 2022 sera appelée à approuver la politique de rémunération des mandataires sociaux. Cette politique de rémunération s'appliquera au cours de l'exercice 2022 à toute personne exerçant un mandat social au sein de la Société au cours dudit exercice.

## Politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux

### Principaux généraux de détermination de la 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 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.) ;

la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux de la Société est établie en conformité avec les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière et des recommandations du Code MiddleNext ;

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 international), à la fois sur le marché français et sur le marché international (principaux acteurs du marché).

l'ensemble des éléments de rémunération et avantages de toute nature est analysé de manière exhaustive, tout d'abord avec une approche élément par élément, puis par une analyse de cohérence globale afin de parvenir au meilleur équilibre possible entre rémunération fixe et variable, individuelle et collective, court et long terme.

il est pris en compte à la fois la nécessité de pouvoir attirer, motiver et retenir les talents dont l'entreprise a besoin, mais aussi 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 et, plus généralement, sont alignées sur ses objectifs publiés à court, moyen et long terme, incluant les engagements RSE/ESG.

cette politique de rémunération vise un équilibre entre la performance à court, moyen et long terme afin de promouvoir le développement de l'entreprise pour toutes ses parties prenantes. Ainsi, dans un souci de préservation des intérêts de celles-ci, la Société s'attache à maintenir 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 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 : 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 attachées à cette fonction ;

compétences, expériences, expertises et parcours du titulaire du mandat 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 sur performance individuelle : déterminée par les résultats liés aux critères économiques, commerciaux et industriels (70 %) et aux critères RSE/ESG (Volet Environnement (décarbonation, biodiversité, économie circulaire : 10 %) ; volet Social et sociétal (santé et sécurité au travail, inclusion, diversité, parité) : 10 %), et à l'appréciation du management (10 %), sur le périmètre et l'exercice concernés.

Prime brute exceptionnelle : 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, etc.) du périmètre concerné. Son montant serait déterminé en fonction de la complexité et de l'ampleur de la crise ou des crises gérées.

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 5.4.8.

**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 (la Société a supprimé au cours de l'exercice 2021 le régime de retraite supplémentaire à prestations définies dit « article 39 » dont bénéficiaient précédemment ses dirigeants mandataires sociaux et quelques cadres de haut niveau du Groupe, mais pas Monsieur Lukas Epple) ; ni rémunération en actions (à l'exception du plan d'attribution d'actions gratuites, tel que décrit à la section 5.4.7., 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 « parachute doré ».

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

À la demande du Comité des Rémunérations, la rémunération 2021 du Président Directeur Général, Monsieur Guy Sidos, a été comparée à un *benchmark* effectué par un cabinet de Conseil expert et indépendant (Deloitte, données 2020), sur deux panels de sociétés de taille comparable à la société Vicat SA : Panel 1, CAC Mid60 et Panel 2, 11 sociétés industrielles dont le CA est compris entre 1,5 milliard et 5 milliards Euros. 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.

Pour l'exercice 2021, la rémunération brute fixe annuelle du Président Directeur Général (858 420 euros) se situe à proximité du 3<sup>e</sup> quartile du Panel 1 (910 000 euros) et du Panel 2 (775 000 euros) en comparaison des rémunérations brutes fixes annuelles des Présidents Directeurs Généraux des sociétés présentes dans le *benchmark* de Deloitte.

La part variable brute (performance) de sa rémunération versée en 2021 au titre de 2020 (350 000 euros) est inférieure au 1<sup>er</sup> quartile du Panel 1 (416 000 euros) et proche du 1<sup>er</sup> quartile du Panel 2 (296 000 euros) des parts variables brutes.

En incluant la prime brute exceptionnelle, la rémunération brute annuelle totale du Président Directeur Général (1 367 100 euros) se situe entre le 1<sup>er</sup> quartile du Panel 1 (1 009 000 euros) et du Panel 2 (909 000 euros) et la médiane du Panel 1 (1 855 000 euros) et du Panel 2 (1 667 000 euros) pour les rémunérations brutes annuelles totales cibles.

La rémunération du Président Directeur Général pour l'exercice 2022 serait composée comme suit :

Périmètre concerné : groupe Vicat.

Rémunération brute fixe annuelle

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

Avant augmentation générale et individuelle pouvant s'appliquer au cours de 2022, rémunération brute fixe annuelle est de :

**859 209 euros en 2022** (854 084 euros en 2021 plus application de l'augmentation générale de + 0,6 % au 1<sup>er</sup> mars 2021).

Se décomposant comme suit :

rémunération annuelle brute fixe pour son mandat social de Président Directeur Général de la société Vicat SA et versée par cette dernière :

**818 137 euros en 2022** (813 257 euros en 2021 plus application de l'augmentation générale de + 0,6 % au 1<sup>er</sup> mars 2021) ;

rémunération annuelle brute fixe pour son mandat social de Directeur Général Délégué de la société Parfininco et versée par cette dernière :

**41 072 euros en 2022** (pour 40 827 euros en 2021 et par application de l'augmentation générale de + 0,6 % au 1<sup>er</sup> mars 2021).

Au titre de l'exercice 2022 :

l'augmentation générale des salaires de la société Vicat SA et de la société Parfininco appliquée est : de + 2 % au 1<sup>er</sup> janvier 2022, puis de + 1 % au 1<sup>er</sup> mars 2022 ;

compte tenu de l'évolution de la taille et de la complexité des opérations 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 + 2,8 % au 1<sup>er</sup> janvier 2022 sur la part de la Société, en complément de l'augmentation générale ci-dessus.

Rémunération brute variable annuelle sur performance individuelle

Pour l'exercice 2022, le montant de cette prime sera fixé sur la base de **80 %** de la rémunération brute fixe annuelle à 100 % des objectifs atteints (pour un montant maximal égal à 50 % de la rémunération brute fixe annuelle précédemment). Cette augmentation se justifie par l'alignement sur les pratiques des politiques des rémunérations des PDG 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 (Indicateurs quantitatifs et qualitatifs)/Périmètre	Minimum	Cible (Objectif atteint à 100 % alors Poids de l'indicateur = )	Maximum (Objectif dépassé alors Poids maximal de l'indicateur = )
Résultats économiques, commerciaux et industriels (Indicateur quantitatif)	0 %	70 %	85 %
Résultats RSE/ESG volet Environnement : réductions émissions CO <sub>2</sub> et GES, protection biodiversité, économie des ressources, économie circulaire (Indicateur quantitatif)	0 %	10 %	15 %
Résultats RSE/ESG volet Social et Sociétal : santé et sécurité au travail, égalité de traitement Femmes Hommes, féminisation des équipes, inclusion, diversité (Indicateurs quantitatifs)	0 %	10 %	15 %
Appréciation de son Management (Indicateur qualitatif)	0 %	10 %	15 %
<b>TOTAL</b>	<b>0 %</b>	<b>100 %</b>	<b>130 %</b>

Les critères servant à déterminer la prime annuelle sur performance individuelle sont fixés de façon précise par le Conseil d'Administration, mais ne sont pas publiés pour des raisons de confidentialité.

Conformément à la Loi, le versement de cette prime est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire à tenir en 2023 et statuant sur les éléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice 2022 au Président Directeur Général.

Prime brute exceptionnelle

Pour l'exercice 2022, le montant de cette prime exceptionnelle qui pourrait être attribué au Président Directeur Général en application de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux ne pourrait pas être supérieur à **30 %** de la rémunération brute fixe annuelle (30 % 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 2023 et statuant sur les éléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice 2022 au Président Directeur Général.

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 2022.

Régime Retraite supplémentaire : néant.

Rémunération en actions ou autre instruments financiers : aucun nouveau plan d'attribution gratuite d'actions en 2022. Aucune rémunération en actions dont l'attribution serait soumise à des conditions de performance.

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 (voir 5.4.8).

## Politique de rémunération applicable des Directeurs Généraux Délégués

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 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 5.3.2.3.

À la demande du Comité des Rémunérations, la rémunération 2021 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 (Deloitte, données 2020), sur un panel de sociétés de taille comparable à la société Vicat SA : Panel 1, CAC Mid60. 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.

Pour l'exercice 2021, la rémunération brute fixe annuelle de ce Directeur Général Délégué (347 211 euros) se situe à proximité de la médiane du Panel 1 (382 000 euros) en comparaison des rémunérations brutes fixes annuelles des Directeurs Généraux Délégués des sociétés présentes dans le *benchmark* de Deloitte.

La part variable brute (performance) de sa rémunération versée en 2021 (71 000 euros) est inférieure au 1<sup>er</sup> quartile du Panel 1 (329 000 euros) des parts variables.

En incluant la prime brute exceptionnelle, la rémunération brute annuelle totale de ce Directeur Général Délégué (471 722 euros) est inférieure au 1<sup>er</sup> quartile du Panel 1 (594 000 euros) pour les rémunérations brutes annuelles totales cibles.

La rémunération de Monsieur Didier Petetin, Directeur Général Délégué, pour l'exercice 2022 serait composée comme suit :

Périmètre concerné : groupe Vicat en France hors Papeteries de Vizille.

Rémunération brute fixe annuelle

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

La rémunération fixe annuelle de Monsieur Didier Petetin au titre de son mandat de Directeur Général Délégué est fixée à **347 530 euros** (345 427 euros en 2021 plus application de l'augmentation générale de + 0,6 % au 1<sup>er</sup> mars 2021).

Au titre de l'exercice 2022 :

l'augmentation générale des salaires de la société Vicat SA appliquée est de + 2 % au 1<sup>er</sup> janvier 2022, puis de + 1 % au 1<sup>er</sup> mars 2022.

Rémunération brute variable annuelle sur performance individuelle

Pour l'exercice 2022, le montant de cette prime sera fixé sur la base de **50 %** de la rémunération brute fixe annuelle à 100 % des objectifs atteints (pour un montant maximal égal à 40 % de la rémunération brute fixe annuelle précédemment). Cette augmentation se justifie par l'alignement sur les pratiques des politiques des rémunérations des DGD 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 (Indicateurs quantitatifs et qualitatifs)/Périmètre	Minimum	Cible (Objectif atteint à 100 % alors Poids de l'indicateur = )	Maximum (Objectif dépassé alors Poids maximal de l'indicateur = )
Résultats économiques, commerciaux et industriels (Indicateur quantitatif)	0 %	70 %	85 %
Résultats RSE/ESG volet Environnement : réductions émissions CO <sub>2</sub> et GES, protection biodiversité, économie des ressources, économie circulaire (Indicateur quantitatif)	0 %	10 %	15 %
Résultats RSE/ESG volet Social et Sociétal : santé et sécurité au travail, égalité de traitement Femmes Hommes, féminisation des équipes, inclusion, diversité (Indicateurs quantitatifs)	0 %	10 %	15 %
Appréciation de son Management (Indicateur qualitatif)	0 %	10 %	15 %
<b>TOTAL</b>	<b>0 %</b>	<b>100 %</b>	<b>130 %</b>

Les critères servant à déterminer la prime annuelle sur performance individuelle sont fixés de façon précise par le Conseil d'Administration, mais ne sont pas publiés pour des raisons de confidentialité.

Conformément à la loi, le versement de cette prime est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire à tenir en 2023 et statuant sur les éléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice 2022 à Monsieur Didier Petetin.

Prime brute exceptionnelle

Pour l'exercice 2022, 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 2023 et statuant sur les éléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice 2022 à Monsieur Didier Petetin.

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 2022.

Régime Retraite supplémentaire : néant.

Rémunération en actions ou autre instruments financiers : Aucun nouveau plan d'attribution gratuite d'actions en 2022. Aucune rémunération en actions dont l'attribution serait soumise à des conditions de performance.

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 9 avril 2021, l'Assemblée Générale a, sur proposition du Conseil d'Administration décidé de fixer le montant global de la rémunération des administrateurs à 446 000 euros afin de permettre, le cas échéant, la mise en place de tout nouveau comité.

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, comme suit :

	<b>Part fixe annuelle</b>	<b>Part fixe complémentaire pour le Président</b>
Membre du Conseil d'Administration	30 000 €	30 000 €
Membre du Comité d'Audit	8 000 €	-
Membre de tout autre autre(s) Comité(s)	4 000 €	-

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.

## ASSEMBLEE GÉNÉRALE MIXTE DU 13 AVRIL 2022

Nombre d'actions disposant du droit de vote : 44 262 725

Nombre total des droits de vote : 73 654 629

### ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE

Nombre d'actionnaires présents, représentés ou ayant voté par correspondance : 1 209

Nombre d'actions présentes, représentées ou votes par correspondance : 36 656 922

Quorum par rapport au nombre d'actions disposant du droit de vote : 82,82 %

Nombre de voix : présentes, représentées, par correspondance : 64 742 711

RÉSOLUTION n° 10	Abstentions	Total voix exprimées	Pour		Contre	
			Votes	%	Votes	%
Approbation de la politique de rémunération des mandataires sociaux - vote "ex ante"	80	64 742 631	56 957 258	87,97 %	7 785 373	12,03 %