

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 est fixée par le Conseil d'administration suivant les recommandations du Comité des rémunérations, et fait l'objet d'une revue annuelle.

La politique de rémunération a été débattue et approuvée par le Conseil d'Administration au cours de sa réunion du 12 février 2020 sur recommandations du Comité des rémunérations qui s'est tenu le 4 février 2020, et conformément aux dispositions des articles L.225-37-2, L.225-37-3 et L.225-100 du Code de commerce.

L'Assemblée Générale du 3 avril 2020 sera appelée à approuver, sur la base de la politique de rémunération des mandataires sociaux décrites ci-dessous, les éléments de rémunération des mandataires sociaux établis par le Conseil d'administration sur la recommandation du Comité des rémunérations. Cette politique de rémunération s'appliquera au cours de l'exercice 2020 à toute personne exerçant un mandat social au sein de la société Vicat.

Le Conseil d'administration veille à ce que la politique de rémunération 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 (stratégie Climat notamment) et solidaire. Dans le cadre de ces enjeux, il veille à ce qu'elle participe à promouvoir ses performances (économiques, industrielles, commerciales et RSE), 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 et RSE 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 et les initiatives en matière de transition écologique (réduction émissions CO2 et autres GES, préservation de la biodiversité, économie des ressources, économie circulaire) et solidaire (inclusion, diversité, parité) ;
- de s'inscrire dans sa stratégie commerciale ;
- 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.

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 peut faire 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 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 responsabilité sociale et environnementale (transition écologique et solidaire), 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.
- 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.

Il n'existe pas, au sein de la Société, de plan d'attribution d'actions de performance ou d'options de souscription ou d'achat d'actions mis en place au profit des dirigeants mandataires sociaux ou des mandataires sociaux non dirigeants, et aucune attribution de titres n'a été consentie aux mandataires susvisés à ce titre.

Par ailleurs, la société Vicat avait mis en place pour ses mandataires sociaux dirigeants (et certains cadres dirigeants du Groupe), un régime de retraite additionnel aux régimes légaux et complémentaires, valide jusqu'au 31 décembre 2019, conformément aux évolutions réglementaires (ordonnance du 3 juillet 2019). Les règles de ce régime surcomplémentaire (dit « article 39 ») sont décrites dans les chapitres 4.7.2.1 et 4.7.2.2. Au 31 décembre 2019, une provision est comptabilisée à hauteur de 12 346 milliers d'euros correspondant aux engagements liés au régime de retraite additionnel aux régimes légaux et complémentaires des mandataires sociaux et des autres cadres dirigeants du Groupe concernés. La société Vicat SA a engagé des réflexions sur ce régime « article 39 » pour le mettre en conformité avec cette ordonnance. Cette mise en conformité sera finalisée lorsque la circulaire interministérielle relative à ces dispositifs sera parue.

Le tableau ci-dessous reprend certains éléments relatifs aux avantages dont ont bénéficié les dirigeants mandataires sociaux en 2019 :

| | Contrat de travail | | Régime de retraite supplémentaire | | Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions | | Indemnité relative à une clause de non-concurrence | |
|--|--------------------|-----|-----------------------------------|-----|---|-----|--|-----|
| | Oui | Non | Oui | Non | Oui | Non | Oui | Non |
| Dirigeants et Mandataires sociaux | | | | | | | | |
| Guy Sidos Président Directeur Général | | ■ | ■ | | ■ | | | ■ |
| Didier Petetin Directeur Général Délégué | | ■ | ■ | | ■ | | | ■ |

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

La politique de rémunération du Président Directeur Général 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 du Président Directeur Général et l'évolution de la performance de la Société et du groupe Vicat.

À la demande du Comité des Rémunérations qui s'est réuni le 4 février 2020, la rémunération 2019 du Président Directeur Général, Monsieur Guy Sidos, a été comparée à un *benchmark* effectué par un cabinet de Conseil expert et indépendant (MERCER, données 2019), et à un *benchmark* sur les sociétés du SBF 120 (informations réglementées 2017 fournies par ETHICS&BOARDS) de taille comparable à la société Vicat SA. Ces *benchmarks* n'incluent pas les régimes de retraite supplémentaires.

Il ressort que le salaire annuel brut du Président Directeur Général se situe à la limite entre le 2^{ème} et le 3^{ème} quartile des salaires annuels bruts des Présidents Directeurs Généraux des sociétés présentes dans le *benchmark de MERCER*. La part variable attribuée par Vicat SA est située dans le premier quartile des *benchmarks*. En incluant les avantages en nature octroyés par la Société, la rémunération annuelle brute du Président Directeur Général se situe dans le premier quartile des *benchmarks*.

Lors d'une réunion en date du 12 février 2020, le Conseil d'administration a arrêté les principes et critères permettant d'établir les éléments composant la rémunération de Monsieur Guy Sidos pour l'exercice 2020, sur recommandation du Comité des rémunérations, qui a revu et validé l'ensemble des éléments ci-dessous lors de sa réunion du 4 février 2020.

La rémunération du Président Directeur Général est répartie comme suit :

Salaire annuel brut

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

Au titre de la rémunération du mandat Vicat, un salaire annuel brut est versé par la société Vicat SA : 803 614 euros en 2020.

Au titre du poste de Directeur Général Délégué de Parfininco, un salaire annuel brut est versé par la société Parfininco : 40 343 euros en 2020.

Le total de ces deux montants est de : 843 957 euros, avant augmentation générale et augmentation individuelle pouvant s'appliquer au cours de 2020.

Le salaire annuel brut est déterminé en fonction de l'expérience, des responsabilités et du benchmark à poste équivalent dans le secteur d'activité ou similaire, tout en tenant compte de la culture et des valeurs de l'entreprise.

La rémunération fixe du Président Directeur Général rétribue les responsabilités attachées à ce type de mandat social.

Ainsi, elle est déterminée en prenant notamment en compte les éléments suivants :

- niveau et complexité des missions et responsabilités attachées à cette fonction, le Président Directeur Général étant investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la Société et pour la représenter dans ses rapports avec les tiers ;
- compétences, expériences, expertises et parcours du titulaire de la fonction ;
- analyses et études de marché portant sur la rémunération de fonctions similaires dans des sociétés comparables.

Au titre de l'exercice 2020 :

- l'augmentation générale des salaires de la société Vicat SA appliquée est de 1,2% au 1^{er} mars 2020.
Conformément à la Loi, l'application de cette augmentation générale est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire du 3 avril 2020. En cas d'approbation, l'application se fera sur la paie d'avril 2020 avec effet rétroactif au 1^{er} mars 2020.
- pas de proposition d'augmentation individuelle.

Lors d'une réunion en date du 12 février 2020, le Conseil d'Administration a validé ces éléments.

Prime annuelle brute sur performance individuelle

Son calcul est déterminé par les résultats économiques, commerciaux et industriels et par les résultats de la RSE du groupe Vicat au titre de l'exercice concerné.

Pour l'exercice 2020, le montant de cette prime sera déterminé ainsi :

- 70% de cette prime sur les résultats économiques, commerciaux et industriels (Groupe)
- 15% de cette prime sur les résultats de la RSE (sécurité, réductions émissions CO2 et GES, protection biodiversité, économie des ressources, économie circulaire, inclusion) (Groupe).
- 15% de cette prime à l'appréciation de son Management.

Son montant ne peut pas excéder 50 % du salaire annuel brut (30% pour l'exercice précédent).

Cette prime est versée sous réserve du vote d'une résolution par l'Assemblée Générale.

Conformément à la Loi, le versement de cette prime est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire.

Prime annuelle brute pluriannuelle

Néant.

Prime annuelle brute exceptionnelle

Son versement est exceptionnel et est conditionné à la réalisation réussie d'opérations exceptionnelles (acquisitions, etc.) au cours de l'exercice concerné pour le groupe Vicat.

Sa détermination est tributaire de la complexité et de la taille des opérations réalisées.

Son montant ne peut pas excéder 20 % du salaire annuel brut (20% pour l'exercice précédent).

Conformément à la Loi, le versement de cette prime est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire.

Nomination ou fin de mandat

Dans l'hypothèse d'une nomination ou du départ du Président Directeur Général en cours d'année, ces mêmes principes s'appliqueraient *pro rata temporis* pour la période d'exercice des fonctions.

Avantages en nature

Les avantages en nature sont composés des éléments suivants : véhicule de fonction, adhésions à divers cercles.

Assurance perte emploi

Aucune assurance perte emploi

Régime collectif complémentaire santé

Pour le régime collectif complémentaire santé, Monsieur Guy Sidos est rattaché à la catégorie bénéficiaire de la société Vicat SA relevant des articles 4 et 4 bis de la Convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947.

- **Option Complémentaire santé extension « Famille »**

Pour l'option Complémentaire santé extension famille, Monsieur Guy Sidos est rattaché à la catégorie bénéficiaire de la société Vicat SA relevant des articles 4 et 4 bis de la Convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947 et a contracté cette option.

- **Option Sur-complémentaire santé**

Pour l'option Sur-complémentaire santé, Monsieur Guy Sidos est rattaché à la catégorie bénéficiaire de la société Vicat SA relevant des articles 4 et 4 bis de la Convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947 et a contracté cette option.

Régime collectif de Prévoyance

Pour le régime collectif de Prévoyance, Monsieur Guy Sidos est rattaché à la catégorie bénéficiaire de la société Vicat SA relevant des articles 4 et 4 bis de la Convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947.

Régime collectif Retraite complémentaire

Pour le régime Retraite complémentaire, Monsieur Guy Sidos bénéficie du dispositif de retraite complémentaire AGIRC ARRCO applicable à l'ensemble des salariés de la société. Cette possibilité a été confirmée par la circulaire AGIRC/ARRCO n° 2019-1-DRJ du 9 janvier 2019 et notamment la fiche n°1.

Régime Retraite supplémentaire

Dans le cadre de la transposition de la directive européenne « *portabilité retraite* » du 16 avril 2014, l'ordonnance du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire implique de modifier les dispositifs de retraite supplémentaire à prestations définies. La société Vicat SA a engagé des réflexions sur son régime pour le mettre en

conformité avec cette ordonnance. Cette mise en conformité sera finalisée lorsque la circulaire interministérielle relative à ces dispositifs sera parue.

A titre indicatif et dans l'attente de la mise en conformité à venir en fonction de la circulaire interministérielle à paraître, la description du régime de retraite supplémentaire article 39 du Code général des impôts, mis en place par la société VICAT, et antérieur à l'ordonnance du 3 juillet 2019 est communiquée ci-dessous.

En application du 3 juillet 2019, aucun nouveau droit supplémentaire ne sera acquis dans le cadre de ce régime supplémentaire à compter du 1^{er} janvier 2020.

Jusqu'au 31 décembre 2019, Monsieur Guy Sidos a bénéficié du régime de retraite supplémentaire article 39 du Code général des impôts. Ce dispositif avait pour objectif d'assurer aux salariés concernés un niveau de retraite aussi satisfaisant que possible au regard des services passés, et ceci dans l'hypothèse d'un fonctionnement normal des différents régimes auxquels l'entreprise a adhéré ; sans se substituer à eux en cas de leurs éventuelles défaillances.

Pour bénéficier du présent régime, Monsieur Guy Sidos devait remplir les conditions suivantes :

- être âgé d'au moins 65 ans,
- terminer son activité professionnelle au sein de la Société,
- avoir liquidé préalablement l'ensemble de ses retraites obligatoires et facultatives,
- avoir acquis une ancienneté minimum de 20 années au moment du départ à la retraite.

La rémunération de base servant au calcul de la retraite est égale à la moyenne arithmétique des 10 dernières années revalorisées par les coefficients de majoration définis à l'article L. 351-11 du Code de la Sécurité sociale. De ce calcul sont exclues les indemnités de fin de carrière, la participation, l'intéressement et, plus généralement, toute rémunération à caractère exceptionnel.

Le montant total des retraites acquises (hors majoration familiale) au départ à la retraite, toutes activités professionnelles confondues (incluant la retraite supplémentaire), ne pourra pas dépasser 60 % de la rémunération de base, sous réserve d'un minimum garanti de 5 %.

Détermination de la retraite supplémentaire (« RS ») venant compléter le montant total des autres retraites jusqu'à un maximum cumulé ne pouvant pas dépasser 60 % de la rémunération de base :

- $RS = [0,5 \% + 1,5 \% \times (N - 20)] \times \text{Rémunération de base}$
- avec si N (nombre d'années pleines dans la Société) < 20 ans alors $N - 20 = 0$
- avec $RS + \text{Total autres retraites} < \text{ou} = 60 \% \times \text{Rémunération de base}$.

Indemnité de départ en retraite

Le montant sera calculé selon la formule suivante :

- 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.

Clause de non-concurrence

Aucune clause de non-concurrence.

Stock options

Aucun plan de *stock options*.

Actions gratuites

Aucun plan d'actions gratuites.

Rémunération d'administrateur

En tant que membre du Conseil d'administration de la société Vicat SA, Monsieur Guy Sidos reçoit une rémunération sous forme d'une somme fixe annuelle, à titre de rémunération d'administrateur, déterminée librement par le Conseil d'administration. Le montant global annuel alloué au Conseil d'administration est déterminé par l'Assemblée générale de la Société.

En tant que membre du Conseil d'administration de la Société Parfininco, Monsieur Guy Sidos reçoit une rémunération sous forme d'une somme fixe annuelle, à titre de rémunération d'administrateur, déterminée librement par le Conseil d'administration. Le montant global annuel alloué au Conseil d'administration est déterminé par l'Assemblée générale de Parfininco.

Autres rémunérations ou avantages dus ou susceptibles d'être dus (en application d'une convention) par les sociétés du Groupe, à raison du mandat.

Aucune rémunération ou aucun avantage dus ou susceptibles d'être dus (en application d'une convention) par les sociétés du Groupe, à raison du mandat.

| |
|--|
| Politique de rémunération applicable à Monsieur Didier Petetin, Directeur Général Délégué |
|--|

La politique de rémunération du Directeur Général Délégué 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 du Directeur Général Délégué et l'évolution de la performance de la Société et des activités du groupe Vicat en France.

À la demande du Comité des Rémunérations qui s'est réuni le 4 février 2020, la rémunération 2019 du Directeur Général Délégué, Monsieur Didier PETETIN, a été comparée à un *benchmark* effectué par un cabinet de Conseil expert et indépendant (MERCER, données 2019) de taille comparable à la société Vicat SA. Ces *benchmarks* n'incluent pas les régimes de retraite supplémentaires.

Le salaire annuel brut du Directeur Général Délégué est situé dans le premier quartile des salaires annuels bruts des Directeurs Généraux Délégués des sociétés présentes dans le *benchmark*. La part variable attribuée est positionnée dans le premier quartile des benchmarks. En incluant les avantages en nature octroyés par la Société, la rémunération annuelle brute du Directeur Général Délégué s'établit dans le premier quartile du benchmark

Lors d'une réunion en date du 12 février 2020, le Conseil d'Administration a arrêté les principes et critères permettant d'établir les éléments composant la rémunération de Monsieur Didier Petetin, Directeur Général Délégué, sur recommandation du Comité des Rémunérations, qui a revu et validé l'ensemble des éléments ci-dessous lors de sa réunion du 4 février 2020.

La rémunération du Directeur Général Délégué est répartie comme suit :

Salaire annuel brut

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

Au titre de la rémunération du mandat Vicat, un salaire annuel brut est versé par la société Vicat SA : 310 328 euros en 2020.

Le montant total du salaire annuel brut est déterminé en fonction de l'expérience, des responsabilités et du benchmark à poste équivalent dans le secteur d'activité ou similaires, tout en tenant compte de la culture et des valeurs de l'entreprise.

La rémunération fixe du Directeur Général Délégué rétribue les responsabilités attachées à ce type de mandat social.

Ainsi, elle est déterminée en prenant notamment en compte les éléments suivants :

- niveau et complexité des missions et responsabilités attachées à cette fonction ;
- compétences, expériences, expertises et parcours du titulaire de la fonction ;
- analyses et études de marché portant sur la rémunération de fonctions similaires dans des sociétés

comparables.

Au titre de l'exercice 2020 :

- l'augmentation générale des salaires de la société Vicat SA appliquée est de 1,2% au 1^{er} mars 2020.
Conformément à la Loi, l'application de cette augmentation générale est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire du 3 avril 2020. En cas d'approbation, l'application se fera sur la paie d'avril 2020 avec effet rétroactif au 1^{er} mars 2020.
- Compte tenu des acquisitions effectuées, de la complexité grandissante des opérations, des résultats durables et grandissants en matière de transition écologique et solidaire, et du positionnement dans le benchmark des rémunérations à poste équivalent au sein du SBF 120, le Comité des Rémunérations a proposé au Conseil d'Administration une augmentation individuelle annuelle brute de 10% (hors augmentation générale) à compter du 1er janvier 2020.

Conformément à la Loi, l'application de cette augmentation individuelle est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire du 3 avril 2020. En cas d'approbation, l'application se fera sur la paie d'avril 2020 avec effet rétroactif au 1^{er} mars 2020.

Prime annuelle brute sur performance individuelle

Son calcul est déterminé par les résultats économiques, commerciaux et industriels et par les résultats de la RSE du groupe Vicat en France (hors Papeteries de Vizille) au titre de l'exercice concerné.

Pour l'exercice 2020, le montant de cette prime sera déterminé ainsi :

- 70% de cette prime sur les résultats économiques, commerciaux et industriels (Groupe)
- 15% de cette prime sur les résultats de la RSE (sécurité, réductions émissions CO2 et GES, protection biodiversité, économie des ressources, économie circulaire, inclusion) (Groupe).
- 15% de cette prime à l'appréciation de son Management.

Son montant ne peut pas excéder 40% du salaire annuel brut (20% pour l'exercice précédent).

Cette prime est versée sous réserve du vote d'une résolution par l'Assemblée Générale.

Conformément à la Loi, le versement de cette prime est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire.

Prime annuelle brute pluriannuelle

Néant.

Prime annuelle brute exceptionnelle

Son versement est exceptionnel et est conditionné à la réalisation réussie d'opérations exceptionnelles (acquisitions, etc.) au cours de l'exercice concerné pour le groupe Vicat.

Sa détermination est tributaire de la complexité et de la taille des opérations réalisées.

Son montant ne peut pas excéder 10 % du salaire annuel brut (10% pour l'exercice précédent).

Conformément à la Loi, le versement de cette prime est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire.

Avantages en nature

Les avantages en nature sont composés des éléments suivants : véhicule de fonction.

Assurance Perte Emploi

L'Assurance perte emploi est incluse dans les avantages en nature. En l'absence de prise en charge par Pôle Emploi, une assurance privée Perte d'emploi de type GSC est souscrite par la société Vicat SA au bénéfice de Monsieur Didier Petetin pour couvrir le cas de perte involontaire de son emploi. 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.

Régime collectif complémentaire santé

Pour le régime collectif complémentaire santé, Monsieur Didier Petetin est rattaché à la catégorie bénéficiaire de la société Vicat SA relevant des articles 4 et 4 bis de la Convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947.

- **Option Complémentaire santé extension « Famille »**

Pour l'option Complémentaire santé extension famille, Monsieur Didier Petetin est rattaché à la catégorie bénéficiaire de la société Vicat SA relevant des articles 4 et 4 bis de la Convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947 et a contracté cette option.

- **Option Sur-complémentaire santé**

Pour l'option Sur-complémentaire santé, Monsieur Didier Petetin est rattaché à la catégorie bénéficiaire de la société Vicat SA relevant des articles 4 et 4 bis de la Convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947 et n'a pas contracté cette option.

Régime collectif de Prévoyance

Pour le régime collectif Prévoyance, Monsieur Didier Petetin est rattaché à la catégorie bénéficiaire de la société Vicat SA relevant des articles 4 et 4 bis de la Convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947.

Régime collectif Retraite complémentaire

Pour le régime Retraite complémentaire, Monsieur Didier Petetin bénéficie du dispositif de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO applicable à l'ensemble des salariés de la société. Cette possibilité a été confirmée par la circulaire AGIRC/ARRCO n° 2019-1-DRJ du 9 janvier 2019 et notamment la fiche n°1.

Régime Retraite supplémentaire

Dans le cadre de la transposition de la directive européenne « *portabilité retraite* » du 16 avril 2014, l'ordonnance du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire implique de modifier les dispositifs de retraite supplémentaire à prestations définies. La société Vicat SA a engagé des réflexions sur son régime pour le mettre en conformité avec cette ordonnance. Cette mise en conformité sera finalisée lorsque la circulaire interministérielle relative à ces dispositifs sera parue.

A titre indicatif et dans l'attente de la mise en conformité à venir en fonction de la circulaire interministérielle à paraître, la description du régime de retraite supplémentaire article 39 du Code général des impôts, mis en place par la société Vicat SA, et antérieur à l'ordonnance du 3 juillet 2019 est communiquée ci-dessous.

En application du 3 juillet 2019, aucun nouveau droit supplémentaire ne sera acquis dans le cadre de ce régime supplémentaire à compter du 1^{er} janvier 2020.

Jusqu'au 31 décembre 2019, Monsieur Didier Petetin a bénéficié du régime de retraite supplémentaire article 39 du Code général des impôts. Ce dispositif avait pour objectif d'assurer aux salariés concernés un niveau de retraite aussi satisfaisant que possible au regard des services passés, et ceci dans l'hypothèse d'un fonctionnement normal des différents régimes auxquels l'entreprise a adhéré ; sans se substituer à eux en cas de leurs éventuelles défaillances.

Pour bénéficier du présent régime, Monsieur Didier Petetin devait remplir les conditions suivantes :

- être âgé d'au moins 65 ans,
- terminer son activité professionnelle au sein de la Société,
- avoir liquidé préalablement l'ensemble de ses retraites obligatoires et facultatives,
- avoir acquis une ancienneté minimum de 20 années au moment du départ à la retraite.

La rémunération de base servant au calcul de la retraite est égale à la moyenne arithmétique des 10 dernières années revalorisées par les coefficients de majoration définis à l'article L. 351 11 du Code de la Sécurité sociale. De ce calcul sont exclues les indemnités de fin de carrière, la participation, l'intéressement et, plus généralement, toute rémunération à caractère exceptionnel.

Le montant total des retraites acquises (hors majoration familiale) au départ à la retraite, toutes activités professionnelles confondues (incluant la retraite supplémentaire), ne pourra pas dépasser 60 % de la rémunération de base, sous réserve d'un minimum garanti de 5 %.

Détermination de la retraite supplémentaire (« RS ») venant compléter le montant total des autres retraites jusqu'à un maximum cumulé ne pouvant pas dépasser 60 % de la rémunération de base :

- $RS = [0,5 \% + 1,5 \% \times (N - 20)] \times \text{Rémunération de base}$
- avec si N (nombre d'années pleines dans la Société) < 20 ans alors $N - 20 = 0$
- avec $RS + \text{Total autres retraites} < \text{ou} = 60 \% \times \text{Rémunération de base}$.

Indemnité de départ en retraite

Le montant sera calculé selon la formule suivante :

- 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.

Clause de non-concurrence

Aucune clause de non-concurrence.

Stock options

Aucun plan de *stock options*.

Actions gratuites

Aucun plan d'actions gratuites.

Rémunération d'administrateur

Aucune rémunération d'administrateur

Autres rémunérations ou avantages dus ou susceptibles d'être dus (en application d'une convention) par les sociétés du Groupe, à raison du mandat.

Aucune rémunération ou aucun avantage dus ou susceptibles d'être dus (en application d'une convention) par les sociétés du Groupe, à raison du mandat.

Pour plus de détails, nous vous invitons à consulter la section 4.7 du document Déclaration d'Universel.

Ratio d'équité entre le niveau de rémunération des dirigeants mandataires sociaux et la rémunération moyenne et médiane des salariés de Vicat SA

La présentation qui suit a été réalisée conformément aux dispositions de l'Ordonnance n°2019-1234 et de son Décret d'application n°2019-1235, transposant la Directive Européenne du 17 mai 2017 sur l'engagement à long terme des actionnaires (« SRD II ») et complétant le dispositif mis en place par la Loi dite « Sapin II », ce dans un souci de mise en conformité immédiate aux nouvelles exigences de transparence en matière de rémunération des mandataires sociaux.

Elle rend compte du ratio entre la rémunération des dirigeants mandataires sociaux (MM. Guy Sidos et Didier Petetin) et la rémunération moyenne et médiane sur une base équivalent temps plein des salariés de Vicat SA, autres que les mandataires sociaux.

Les ratios ci-dessous ont été calculés sur la base des rémunérations fixes et variables des dirigeants mandataires sociaux, versées au cours des exercices mentionnés.

| | Exercice 2019 | Exercice 2018 | Exercice 2017 | Exercice 2016 | Exercice 2015 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Président-Directeur général | 1 039 077 | 824 782 | 811 666 | 745 035 | 721 677 |
| Ratio sur rémunération moyenne | 20,2 | 16,1 | 16,4 | 14,9 | 14,4 |
| Ratio sur rémunération médiane | 24,9 | 19,9 | 20,1 | 18,4 | 18,2 |
| Ratio sur SMIC annuel | 56,9 | 45,9 | 45,7 | 42,3 | 41,3 |
| Directeur Général Délégué | 383 534 | 333 149 | 332 366 | 282 954 | 270 935 |
| Ratio sur rémunération moyenne | 7,4 | 6,5 | 6,7 | 5,7 | 5,4 |
| Ratio sur rémunération médiane | 9,2 | 8,0 | 8,2 | 7,0 | 6,8 |
| Ratio sur SMIC annuel | 21,0 | 18,5 | 18,7 | 16,1 | 15,5 |

| |
|---|
| ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 3 AVRIL 2020 |
|---|

Nombre d'actions disposant du droit de vote : 44 245 029

Nombre total des droits de vote : 73 338 041

En Assemblée General Ordinaire

Nombre d'actionnaires présents, représentés ou ayant voté par correspondance : 351

Nombre d'actions présentes, représentées ou votes par correspondance : 36 698 280

Quorum par rapport au nombre d'actions disposant du droit de vote : 82,94%

Nombre de voix : présentes, représentées, par correspondance : 62 849 051

Approbation de la politique de rémunération des mandataires sociaux - vote « ex ante »

L'Assemblée Générale Ordinaire, statuant conformément aux dispositions de l'article L.225-37-2 du Code de commerce, après avoir pris connaissance du rapport du Conseil d'Administration sur le gouvernement d'entreprise, approuve la politique de rémunération des mandataires sociaux présentée dans ledit rapport.

| Résolution | Abstention | Total voix exprimées | Pour | | Contre | |
|--|------------|----------------------|------------|--------|-----------|-------|
| | | | Votes | % | Votes | % |
| Approbation de la politique de rémunération des mandataires sociaux - vote « ex ante » | 0 | 62 849 051 | 57 599 846 | 91,65% | 5 249 205 | 8,35% |