



POLITIQUE DE REMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

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

La politique de rémunération de l'ensemble des mandataires sociaux de la Société est fixée par le Conseil d'Administration suivant les recommandations du Comité des Rémunérations, et 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 2023 a été arrêtée par le Conseil d'Administration au cours de sa réunion du 10 février 2023 sur recommandations du Comité des Rémunérations qui s'est tenu le 3 février 2023, 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 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 industrielles 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 (réduction émissions CO₂ et autres GES, préservation de la biodiversité, économie des ressources, économie circulaire) et solidaire (santé et sécurité au travail, inclusion, diversité, parité), et pour la transition numérique (digitalisation des process, expérience Client digitale, etc.), tout en évitant toute fracture numérique au sein des équipes,
 - en s'inscrivant dans sa stratégie commerciale,
 - en favorisant l'innovation dans tous les domaines ;
- d'être compétitive et performante pour attirer, développer, motiver et fidéliser continuellement ses talents tout en préservant ses équilibres économiques ;
- de récompenser les performances individuelles et collectives ;
- de participer activement à la qualité du dialogue social ainsi qu'à la cohésion et l'engagement des équipes.

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, l'Assemblée Générale du 7 avril 2023 sera appelée à approuver la politique de rémunération des mandataires sociaux. Cette politique de rémunération s'appliquera au cours de l'exercice 2023 à toute personne exerçant un mandat social au sein de la Société au cours dudit exercice.

Politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux

Principes 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.) ;
- cette politique est conforme aux dispositions légales et réglementaires applicables en la matière et des recommandations du Code Middenext ;



- des études sont régulièrement réalisées, notamment avec le concours de cabinets de conseils extérieurs, afin de mesurer les niveaux et les structures de rémunération par rapport à des panels d'entreprises comparables (en termes de taille et de périmètre) ;
- l'ensemble des éléments de rémunération et avantages de toute nature est analysé de manière exhaustive, par une approche élément par élément et par une analyse de cohérence globale afin de parvenir au meilleur équilibre possible entre rémunération fixe et variable, individuelle et collective, 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 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 annuelle brute fixe (ci-après « rémunération fixe ») : versée sur 13 mois et définie en prenant en compte les éléments suivants :
 - culture et valeurs de l'entreprise ;
 - niveau et complexité des missions et responsabilités ;
 - compétences, expériences, expertises et parcours du mandataire social ;
 - analyses et études de marché portant sur la rémunération d'un mandat social similaire dans des sociétés dont les secteurs d'activité sont identiques ou comparables.
- Rémunération annuelle brute variable sur performance (ci-après « variable performance ») déterminée par les résultats liés aux critères économiques, commerciaux et industriels (% défini annuellement) et aux critères RSE/ESG (volet Environnement (décarbonation, biodiversité, économie circulaire : % défini annuellement) ; volet Social et Sociétal (santé et sécurité au travail, inclusion, diversité, parité : % défini annuellement), et à l'appréciation du management (% défini annuellement), sur le périmètre et l'exercice concernés ;
- Rémunération annuelle brute variable exceptionnelle (ci-après « variable exceptionnel ») : pourrait être attribuée aux dirigeants mandataires sociaux, dans les cas suivants :
 - réalisation au cours de l'exercice concerné d'opérations exceptionnelles visant à accélérer la croissance et la performance du Groupe (acquisitions, cessions, fusions, etc.). Son montant serait déterminé en fonction de la complexité et de la taille des opérations réalisées. La politique de fusion, acquisition, etc., du périmètre concerné ne génère que rarement des opérations de taille significative,
 - gestion d'une ou de plusieurs crises exceptionnelles et significatives (risques sanitaires, de conflits sociaux hors Groupe impactant la bonne marche des opérations, de conflits armés, de cyber-attaques, crise énergétique, etc.), et des conséquences sur le périmètre concerné. Son montant serait déterminé en fonction de la complexité et de l'ampleur de la situation ;
- *Remarque : Le montant cumulé maximum du variable performance et du variable exceptionnel ne peut pas excéder 150% de la rémunération fixe.*
- 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 ; 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 « welcome bonus » ; ni « parachute doré ».

Politique de rémunération applicable à Monsieur Guy Sidos, Président Directeur Général (« ex ante »)

À la demande du Comité des Rémunérations, la rémunération 2022 du Président Directeur Général, Monsieur Guy Sidos, a été comparée à un benchmark effectué par un cabinet de Conseil expert et indépendant (Deloitte, données 2021), sur deux panels de sociétés de taille comparable à la Société : Panel 1, CAC Mid60 et Panel 2, 11 sociétés industrielles dont le CA est compris entre 1,7 milliard et 7,4 milliards d'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 2022, la rémunération fixe du Président Directeur Général (907 616 euros) se situe à proximité du troisième quartile du Panel 1 (900 000 euros) et du Panel 2 (800 000 euros) en comparaison de celles du benchmark de Deloitte.

Son variable (performance et exceptionnel ; 700 000 euros) versé en 2022 au titre de 2021 est proche de la médiane du Panel 1 (650 000 euros) et du Panel 2 (750 000 euros).

La rémunération brute annuelle (fixe + variable annuels) du Président Directeur Général (1 607 616 euros) est comprise entre la médiane (1 400 000 euros) et le troisième quartile (1 800 000 euros) du Panel 1 (2 126 000 euros) et à proximité du troisième quartile du Panel 2 (1 600 000 euros) des rémunérations monétaires cibles (comprenant fixe + variable annuels) du benchmark de Deloitte.

La rémunération du Président Directeur Général pour l'exercice 2023 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 2023, la rémunération fixe est de 909 000 euros en 2023, se décomposant comme suit :

- rémunération fixe pour son mandat social de Président Directeur Général de la Société et versée par cette dernière : 866 688 euros ; résultant des augmentations générales (+2% au 1^{er} janvier 2022 et +1% au 1^{er} mars 2022) et individuelle (+2,8% au 1^{er} janvier 2022) appliquées en 2022 sur la base de 818 137 euros ;
- rémunération fixe pour son mandat social de Directeur Général Délégué de la société Parfininco et versée par cette dernière : 42 312 euros ; résultant des augmentations générales (+2% au 1^{er} janvier 2022 et +1% au 1^{er} mars 2022) appliquées en 2022 sur la base de 41 072 euros.

Au titre de l'exercice 2023 : l'augmentation générale des salaires de la Société et de la société Parfininco appliquée est de +5% au 1^{er} janvier 2023.

- Variable performance

Pour l'exercice 2023, ce variable sera fixé sur la base de 100% de la rémunération fixe à 100% des objectifs atteints (80% de la rémunération fixe 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 (quantitatif et qualitatif) Périmètre Groupe	Minimum	Cible (objectif atteint à 100% alors =)	Maximum (objectif dépassé alors limite maximum =)	Résultat : poids de l'indicateur obtenu	Montant brut (Euros)
Résultats économiques, commerciaux et industriels (indicateurs quantitatifs)	0%	70%	85%		
Résultats RSE/ESG volet Environnement : réductions émissions CO ₂ et GES, 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 (indicateurs quantitatifs)	0%	10%	15%		
Appréciation de son Management (indicateur qualitatif)	0%	10%	15%		
TOTAL	0%	100%	130%		

Les critères servant à déterminer la prime annuelle sur performance individuelle sont fixés de façon précise mais ne sont pas publiés pour des raisons de confidentialité.

Conformément à la loi, le versement de ce variable est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire à tenir en 2024 et statuant sur les éléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice 2023 au Président Directeur Général.

▪ Variable exceptionnel

Pour l'exercice 2023, ce variable exceptionnel qui pourrait être attribué ne pourrait pas être supérieur à 20% de la rémunération fixe (30% 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 2024 et statuant sur les éléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice 2023 au Président Directeur Général.

Remarque : 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 2023.
- Régime retraite supplémentaire : néant.
- Rémunération en actions ou autre instruments financiers : néant.
- Rémunération d'administrateur : en tant que membre et Président du Conseil d'Administration de la Société conformément à la politique de rémunération des mandataires sociaux non dirigeants.

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

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

Monsieur Lukas Epple, désigné en qualité de Directeur Général Délégué de la Société à compter du 30 octobre 2020 n'est pas rémunéré au titre de son mandat social. Dans l'hypothèse où il serait décidé de le rémunérer au titre 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 2022 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 2021), sur un panel de sociétés de taille comparable à la Société : 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 2022, la rémunération fixe de ce Directeur Général Délégué (357 480 euros) se situe à proximité du premier quartile du Panel 1 (336 000 euros) en comparaison de celles du benchmark de Deloitte.

Son variable (performance et exceptionnel) versé en 2022 au titre de 2021 (150 000 euros) est inférieure au premier quartile du Panel 1 (285 000 euros).

La rémunération brute annuelle (fixe + variable annuels) de ce Directeur Général Délégué (507 480 euros) est inférieure au premier quartile de la médiane du Panel 1 (621 000 euros) des rémunérations monétaires cibles (comprenant fixe + variable annuels) du benchmark de Deloitte.

La rémunération de Monsieur Didier Petetin, Directeur Général Délégué, pour l'exercice 2023 serait composée comme suit :

- Périimètre 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 2023, la rémunération fixe est de 358 026 euros résultant des augmentations générales (+2% au 1^{er} janvier 2022 et +1% au 1^{er} mars 2022) appliquées en 2022 sur la base de 347 530 euros.

L'augmentation générale des salaires de la Société appliquée est de +5% au 1^{er} janvier 2023.

Compte tenu de l'évolution de la taille et de la complexité des opérations du Groupe en France et en tenant compte des benchmarks sur la rémunération des Directeurs Généraux Délégués de groupes de tailles et de secteurs identiques ou comparables, une augmentation individuelle de +6,4% au 1^{er} janvier 2023 sera appliquée en complément de l'augmentation générale ci-dessus.

- Variable performance

Pour l'exercice 2023, le montant de ce variable sera fixé sur la base de 50% de la rémunération fixe à 100% des objectifs atteints (50% précédemment). Son calcul est déterminé dans le tableau ci-dessous :

Poids relatif de chaque indicateur de performance (quantitatif et qualitatif) Périimètre Groupe	Minimum	Cible (objectif atteint à 100% alors =)	Maximum (objectif dépassé alors limite maximum =)	Résultat : poids de l'indicateur obtenu	Montant brut (Euros)
Résultats économiques, commerciaux et industriels (indicateurs quantitatifs)	0%	70%	85%		
Résultats RSE/ESG volet Environnement : réductions émissions CO ₂ et GES, 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 (indicateurs quantitatifs)	0%	10%	15%		
Appréciation de son Management (indicateur qualitatif)	0%	10%	15%		
TOTAL	0%	100%	130%		

Les critères servant à déterminer ce variable performance sont fixés de façon précise mais ne sont pas publiés pour des raisons de confidentialité.

Conformément à la loi, le versement de ce variable est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire à tenir en 2024 et statuant sur les éléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice 2023 à Monsieur Didier Petetin.



- Variable exceptionnel

Pour l'exercice 2023, le montant de ce variable exceptionnel 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 2024 et statuant sur les éléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice 2023 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 2023.
- 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 13 avril 2022, 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 :

	Part fixe annuelle	Part fixe complémentaire pour le Président
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.



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE DU 7 AVRIL 2023

Nombre d'actions disposant du droit de vote : 44 339 347
Nombre total des droits de vote : 73 829 200

Nombre d'actionnaires présents, représentés ou ayant voté par correspondance : 1 021
Nombre d'actions présentes, représentées ou votes par correspondance : 35 194 958
Quorum par rapport au nombre d'actions disposant du droit de vote : 79,38%
Nombre de voix : présentes, représentées, par correspondance : 62 764 544

RÉSOLUTION n° 11	Abstentions	Total voix exprimées	Pour		Contre	
			Votes	%	Votes	%
Approbation de la politique de rémunération des mandataires sociaux - vote "ex ante"	0	62 764 544	57 020 434	90,85%	5 744 110	9,15%