

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX 2025

La politique de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2025 a été approuvée par l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires du 22 mai 2025 dans ses seizième, dix-septième, dix-huitième et dix-neuvième résolutions. Les résultats des votes de ces résolutions sont les suivants :

N° de la résolution	Résolutions à caractère ordinaire	Voix pour	%	Voix contre	%	Abstentions	%
16 ^e résolution	Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration	16 082 911	98,96%	168 424	1,04%	396	0,01%
17 ^e résolution	Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général	15 445 866	95,04%	805 469	4,96%	396	0,01%
18 ^e résolution	Approbation de la politique de rémunération des Directeurs Généraux Délégués	15 446 151	95,05%	805 184	4,95%	396	0,01%
19 ^e résolution	Approbation de la politique de rémunération des Administrateurs	16 083 235	98,97%	168 100	1,03%	396	0,01%

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX (PRÉSENTÉE DANS LE RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE FIGURANT DANS LE RAPPORT FINANCIER ANNUEL 2024-RFA 2024)

Le Conseil d'Administration, conformément aux recommandations du Comité des Rémunérations, a établi une politique de rémunération pour chacun des mandataires sociaux de la société conforme à son intérêt social, contribuant à sa pérennité et s'inscrivant dans sa stratégie globale.

Le Conseil d'Administration détermine, révisé et met en oeuvre la politique de rémunération de chacun des mandataires sociaux sur recommandation du Comité des Rémunérations.

Aucun élément de rémunération, de quelque nature que ce soit, ne pourra être déterminé, attribué ou versé par la société, ni aucun engagement ne pourra être pris par la société, s'il n'est pas conforme à la politique de rémunération approuvée ou, en son absence, aux rémunérations ou aux pratiques existant au sein de la société.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'Administration pourra déroger à l'application de la politique de rémunération si cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir le bon fonctionnement de la société. En cas de projets de dérogation temporaire à l'application de la politique de rémunération, le Conseil d'Administration statuera sur recommandation du Comité des Rémunérations et vérifiera si cette dérogation est conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir le bon fonctionnement de la société. Dans une telle hypothèse, ces justifications seront portées à la connaissance des actionnaires dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

Par ailleurs, le Conseil d'Administration bénéficie, dans les conditions fixées ci-après, d'un pouvoir discrétionnaire dans l'application de la politique de rémunération concernant la rémunération variable annuelle du Directeur Général, afin d'assurer que cette dernière reflète correctement la performance du Groupe. Ainsi, en cas de survenance au cours de l'exercice de circonstances ou d'événements nouveaux – imprévisibles au moment de la détermination de la

politique de rémunération – impactant significativement, à la hausse ou à la baisse, les critères de performance retenus, le Conseil d'Administration pourrait décider, sur proposition du Comité des Rémunérations, d'utiliser ce pouvoir discrétionnaire à condition de continuer à respecter les principes fixés dans la politique de rémunération et de fournir aux actionnaires une explication claire, précise et complète de son choix. Ce pouvoir discrétionnaire pourrait intervenir à la hausse comme à la baisse sur le montant de la rémunération variable théoriquement atteint au titre de l'exercice, sans que cela ne puisse jamais dépasser le plafond global de la rémunération variable annuelle prévue par la politique de rémunération.

Il est précisé que le Président, le Directeur Général et le(s) Directeur(s) Général(aux) Délégué(s) (ayant la qualité d'Administrateurs) ne prennent part ni aux délibérations ni au vote sur les éléments de rémunération et sur les engagements qui les concernent.

Dans le cadre du processus de décision suivi pour la détermination de la politique de rémunération, les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la société ont été prises en compte par le Comité des Rémunérations et le Conseil d'Administration. La politique de rémunération des mandataires sociaux ne sort pas du cadre des conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la société dans sa globalité et ne donne pas droit au versement de primes lorsque celles-ci ne sont pas justifiées par leur performance.

En cas d'évolution de la gouvernance, la politique de rémunération sera appliquée aux nouveaux mandataires sociaux de la société, le cas échéant avec les adaptations nécessaires.

1. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT DU CONSEIL, DU DIRECTEUR GÉNÉRAL ET DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX DÉLÉGUÉS

La politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration, du Directeur Général et des Directeurs Généraux Délégués contribue à l'intérêt de la société, à sa stratégie globale, ainsi qu'à la pérennité de la société dans la mesure notamment où les montants et modalités de rémunération, y compris les avantages en nature, du Président du Conseil d'Administration, du Directeur Général et des Directeurs Généraux Délégués, qui sont fixés par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité des Rémunérations, s'appuient sur des études externes comparatives, lesquelles font autorité en la matière et prennent en compte les pratiques du marché de sociétés et secteurs équivalents, leur expérience et leurs responsabilités.

1.1. PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature qui peuvent être accordés au Président du Conseil d'Administration en raison du mandat concerné, sont les suivants :

Rémunération fixe : le Président du Conseil d'Administration peut bénéficier d'une rémunération fixe au titre de ses fonctions de Président du Conseil sur laquelle s'appliquent les hausses générales des rémunérations des salariés de la société aux mêmes dates et taux.

Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil d'Administration : le Président du Conseil d'Administration peut bénéficier d'une rémunération au titre de son mandat de membre du Conseil d'Administration au même titre que l'ensemble des membres du Conseil, étant précisé que cette rémunération vient notamment rémunérer la fonction de membre du Conseil et la responsabilité qui en découle, et non l'assiduité aux réunions. La répartition de l'enveloppe de la rémunération allouée aux membres du Conseil se fait conformément à ce qui est décrit au paragraphe 3.8.1.2 du Rapport Financier Annuel de 2024.

Avantages en nature : le Président du Conseil d'Administration peut bénéficier d'une voiture de fonction, de versements de cotisations à un régime de retraite et de prévoyance.

Engagements sociaux : il s'agit des engagements relatifs aux médailles du travail.

1.2. DIRECTEUR GÉNÉRAL

Les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature qui peuvent être accordés au Directeur Général en raison du mandat concerné, ainsi que leur importance respective, sont les suivants :

Rémunération fixe : le Directeur Général bénéficie d'une rémunération fixe au titre de son mandat social, sur laquelle s'appliquent les hausses générales des rémunérations des salariés de la société aux mêmes dates et taux.

Rémunération variable annuelle : le Directeur Général bénéficie également d'une rémunération variable annuelle au titre de son mandat social basée sur l'atteinte d'objectifs annuels de nature financière et extra-financière fixés par le Conseil d'Administration, sur les recommandations du Comité des Rémunérations.

Le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations, examine chaque année l'atteinte des objectifs de nature financière et extra-financière prévus pour ladite rémunération variable annuelle.

Les critères financiers et extra-financiers de la rémunération variable annuelle sont conformes aux objectifs de la politique de rémunération, dans la mesure où ils sont en lien avec les objectifs stratégiques de performance, lesquels, année après année, participent au respect de l'intérêt social et au développement pérenne de la société.

Rémunération variable pluriannuelle : le Directeur Général peut également percevoir une rémunération variable pluriannuelle dont l'objectif est d'aligner ses intérêts avec ceux des actionnaires tout en

renforçant sa motivation et sa fidélisation au Groupe. La rémunération variable pluriannuelle repose essentiellement sur l'attribution d'actions gratuites et/ou l'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions. Sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration fixe les conditions de performance qui conditionnent la rémunération pluriannuelle. Les attributions sont également assujetties à une condition de présence dans le Groupe à la fin de la période d'acquisition ou de souscription et s'accompagnent d'une obligation de conservation de tout ou partie des titres jusqu'à la fin de son mandat de Directeur Général (la quote-part des titres à conserver étant fixée par le Conseil d'Administration).

Rémunération exceptionnelle : en cas de survenance d'évènements exceptionnels, une prime exceptionnelle peut être versée au Directeur Général dont les critères et le montant seront déterminés par le Conseil d'Administration, sur la base des recommandations du Comité des Rémunérations. De la même façon, selon les circonstances, une indemnité de bienvenue et/ou de départ peut être allouée au Directeur Général.

Avantages en nature : le Directeur Général peut bénéficier d'une voiture de fonction et de versements de cotisations à une assurance perte d'emploi des dirigeants d'entreprise de type GSC. Il bénéficie également des régimes de prévoyance complémentaire et retraite complémentaire dans les conditions applicables aux salariés de la société.

Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil d'Administration : le Directeur Général, qui serait également Administrateur, bénéficie également d'une rémunération au titre de son mandat de membre du Conseil d'Administration au même titre que l'ensemble des membres du Conseil d'Administration, étant précisé que cette rémunération vient notamment rémunérer la fonction de membre du Conseil et la responsabilité qui en découle, et non l'assiduité aux réunions. La répartition de l'enveloppe de la rémunération allouée aux membres du Conseil d'Administration se fait conformément à ce qui est décrit au paragraphe 3.8.1.2 du Rapport Financier Annuel de 2024.

Engagements sociaux : il s'agit des engagements relatifs aux médailles du travail.

Le versement de rémunérations variables annuelles, pluriannuelles et, le cas échéant, exceptionnelles, attribuées au titre de l'exercice, écoulé, est conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale Ordinaire de l'ensemble des éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours et attribués au titre dudit exercice du dirigeant concerné (« say on pay ex post individuel »).

1.3. DIRECTEURS GÉNÉRAUX DÉLÉGUÉS

Les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature qui peuvent être accordés aux Directeurs Généraux Délégués en raison de leur mandat sont les suivants :

Rémunération fixe : les Directeurs Généraux Délégués bénéficient d'une rémunération fixe au titre de leur mandat social, sur laquelle s'appliquent les hausses générales des rémunérations des salariés de la société aux mêmes dates et taux.

Rémunération variable annuelle : les Directeurs Généraux Délégués peuvent également bénéficier d'une rémunération variable annuelle au titre de leur mandat social basée sur l'atteinte d'objectifs annuels de nature financière et extra-financière fixés par le Conseil d'Administration, sur les recommandations du Comité des Rémunérations.

Le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations, examine chaque année l'atteinte des objectifs de nature financière et extra-financière prévus pour ladite rémunération variable annuelle.

Les critères financiers et extra-financiers de la rémunération variable annuelle sont conformes aux objectifs de la politique de rémunération, dans la mesure où ils sont en lien avec les objectifs stratégiques de

performance, lesquels, année après année, participent au respect de l'intérêt social et au développement pérenne de la société.

Rémunération variable pluriannuelle : les Directeurs Généraux Délégués peuvent également percevoir une rémunération variable pluriannuelle dont l'objectif est d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires tout en renforçant leur motivation et leur fidélisation au Groupe. La rémunération variable pluriannuelle repose essentiellement sur l'attribution d'actions gratuites et/ou l'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions. Sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration fixe les conditions de performance qui conditionnent la rémunération pluriannuelle. Les attributions sont également assujetties à une condition de présence dans le Groupe à la fin de la période d'acquisition ou de souscription et s'accompagnent d'une obligation de conservation de tout ou partie des titres jusqu'à la fin de leur mandat de Directeur Général Délégué (la quote-part des titres à conserver étant fixée par le Conseil d'Administration).

Rémunération exceptionnelle : en cas de survenance d'évènements exceptionnels, une prime exceptionnelle peut être versée aux Directeurs Généraux Délégués, dont les critères et le montant sont déterminés par le Conseil d'Administration, sur la base des recommandations du Comité des Rémunérations. De la même façon, selon les circonstances, une indemnité de bienvenue et/ou de départ peut être allouée à un Directeur Général Délégué.

Avantages en nature : les Directeurs Généraux Délégués peuvent bénéficier d'une voiture de fonction et des régimes de prévoyance complémentaire et retraite complémentaire dans les conditions applicables aux salariés de la société.

Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil d'Administration : le Directeur Général Délégué qui serait également Administrateur bénéficie également d'une rémunération au titre de son mandat de membre du Conseil d'Administration au même titre que l'ensemble des membres du Conseil d'Administration, étant précisé que cette rémunération vient notamment rémunérer la fonction de membre du Conseil et la responsabilité qui en découle, et non l'assiduité aux réunions. La répartition de l'enveloppe de la rémunération allouée aux membres du Conseil d'Administration se fait conformément à ce qui est décrit au paragraphe 3.8.1.2 du Rapport Financier Annuel de 2024.

Le versement de rémunérations variables annuelles, pluriannuelles et, le cas échéant, exceptionnelles, attribuées au titre de l'exercice, écoulé, est conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale Ordinaire de l'ensemble des éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours et attribués au titre dudit exercice du dirigeant concerné (« say on pay ex post individuel »).

Il est précisé, par ailleurs, que les Directeurs Généraux Délégués peuvent percevoir des rémunérations, avantages en nature et/ou droits liés à leurs éventuels contrats de travail, dans le cadre desquels ils exerceraient des fonctions distinctes de leurs mandats. Il est rappelé que dans pareille hypothèse ces éléments, n'étant pas concernés par le dispositif des articles L22-10-8 et L22-10-34 I du Code de commerce, ne sont pas soumis au vote de l'Assemblée Générale.

2. ADMINISTRATEURS

La rémunération versée aux Administrateurs, y compris ceux représentant les salariés et les salariés actionnaires, ainsi que celle versée aux membres du Comité d'Audit et aux membres du Comité des Rémunérations, viennent notamment rémunérer leurs fonctions et la responsabilité qui en découle, et non l'assiduité aux réunions. La répartition de la somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée Générale aux Administrateurs se fait à parts égales et au prorata temporis.

Les membres et Présidents des Comités du Conseil d'Administration perçoivent une rémunération supplémentaire à ce titre. Le montant supplémentaire accordé peut être différent selon le Comité, étant précisé qu'il est identique pour les membres d'un même Comité. Le Président de Comité perçoit toutefois un montant supplémentaire plus élevé que celui accordé en sus aux membres du Comité.

Les Administrateurs ne perçoivent pas de rémunération exceptionnelle.

La rémunération des Administrateurs est versée en janvier de l'année suivante en application de la résolution de l'Assemblée Générale votée au cours de l'exercice précédent.

L'Assemblée Générale du 22 mai 2025 a fixé dans sa vingtième résolution à caractère ordinaire la rémunération des membres du Conseil à la somme annuelle de 275 000 € pour l'exercice 2025.

Enfin, les membres du Conseil qui sont également salariés de l'entreprise, ainsi que les membres du Conseil représentant les salariés et les éventuels salariés actionnaires, en leur qualité de salariés de l'entreprise, bénéficient d'une rémunération fixe et d'une rémunération variable, liées à leurs contrats de travail. La rémunération variable comprend l'intéressement attribué au titre de l'accord d'intéressement d'entreprise, de la participation légale et de l'abondement au PEE et au PERCO. Par ailleurs, ils bénéficient des avantages liés aux médailles du travail, indemnités de départ à la retraite et accord de préparation à la retraite au titre de leur contrat de travail. L'ensemble de ces éléments de rémunération liés à leur contrat de travail, n'étant pas concernés par le dispositif des articles L22-10-8 et L22-10-34 I du Code de commerce, ne sont pas soumis au vote de l'Assemblée Générale.