

- les conditions de performance devront continuer à s'appliquer pendant toute la durée d'acquisition prévue ;
- le nombre d'actions définitivement acquises, une fois établi après mesure de la réalisation des conditions de performance, se verra appliquer une réduction correspondant à la part du temps passé au service de la Société par rapport à la durée de la période d'acquisition de chaque plan concerné (i.e. réduction prorata temporis) ; et
- en tout état de cause, l'opportunité de l'acquisition définitive des actions de performance sera appréciée au regard de la situation de la Société à la date du départ et à la date d'acquisition initialement prévue, aucune action de performance ne pouvant être attribuée en cas de difficultés financières majeures de la Société.

#### Régimes de retraite supplémentaire

En application de la politique de rémunération de la Société, le dirigeant mandataire social exécutif bénéficie en matière de retraite supplémentaire :

- du dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies (« Article 83 ») selon les modalités suivantes :
  - les cotisations sont versées annuellement et correspondent à 1 % de la rémunération annuelle jusqu'à concurrence de quatre plafonds annuels de la Sécurité sociale, 4 % de la rémunération annuelle comprise entre quatre et huit fois plafonds annuels de la Sécurité sociale et 11 % de la rémunération annuelle comprise entre huit et 12 plafonds de la Sécurité sociale,
  - depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014 les cotisations sont prises en charge à 95 % par la Société ;
- du dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies (« Article 82 »). Le calcul de cette contribution annuelle est basé sur la rémunération annuelle totale (rémunérations fixe et variable due en numéraire) selon les modalités suivantes :
  - 10 % de la part de la rémunération fixe brute comprise entre 8 et 12 plafonds annuels de la Sécurité sociale et 20 % de la part de sa rémunération fixe supérieure à 12 plafonds annuels de la Sécurité sociale,
  - 20 % de sa rémunération annuelle variable telle qu'arrêtée par le Conseil d'administration,
  - la rémunération de référence (fixe et variable due en numéraire) pour le calcul de la contribution ne peut, en tout état de cause, être supérieure à 2 000 000 d'euros,
  - aucune contribution n'est versée si le calcul de la rémunération variable est égal à zéro,
  - le dirigeant mandataire social exécutif s'est engagé, une fois satisfaites les obligations fiscales et sociales afférentes à ces contributions, à conserver les sommes versées sur le véhicule d'épargne-retraite dédié, au minimum pour la durée de son mandat.

### 5.1.6.4 Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration

#### Principes directeurs et structure de rémunération

En application des principes régissant la détermination de la politique de rémunération des mandataires sociaux tels que décrits ci-avant dans le présent Document, le Conseil d'administration du 7 mai 2024, sur proposition du Comité de nominations et de rémunération du 6 mai 2024, a défini la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration applicable à compter de l'assemblée générale annuelle 2024 et de la mise en œuvre de la dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général.

En conformité avec la recommandation du Code AFEP/MEDEF (article 26.2), il est uniquement attribué au Président du Conseil d'administration une rémunération fixe, à l'exclusion de toute rémunération variable (à court ou long terme) ou de toute rémunération exceptionnelle et il ne perçoit pas non plus de rémunération en qualité d'administrateur.

Le Président du Conseil d'administration peut être autorisé à bénéficier de la couverture santé et prévoyance couvrant les autres salariés du Groupe et le dirigeant mandataire social exécutif.

Les moyens matériels nécessaires à l'accomplissement de sa mission sont mis à sa disposition par la Société.

#### Mise en œuvre sur l'exercice 2024/25

Lors de sa réunion du 7 mai 2024, sur proposition du Comité de nominations et de rémunération du 6 mai 2024, le Conseil d'administration a défini la structure et la composition de la rémunération du Président du Conseil d'administration, en conformité avec les principes ci-dessus exposés, au titre de l'exercice 2024/25.

Le montant de la rémunération fixe a été déterminé sur la base d'une étude approfondie des pratiques de marché, incluant un benchmark des rémunérations des Présidents du Conseil d'administration et de Conseil de surveillance au sein des sociétés du CAC40 et Next20 dotées d'un mode de gouvernance dissocié, réalisé avec l'aide d'un cabinet extérieur et indépendant.

Dans ce contexte, le montant de la rémunération fixe annuelle de M. Philippe Petitcolin a été fixé à 450 000 euros correspondant exactement à la médiane du benchmark considéré (le premier quartile se situant à 312 500 euros, le troisième quartile, à 687 500 euros, la moyenne s'établissant à 578 600 euros).

M. Petitcolin ne percevra aucune rémunération variable de court ou long terme, ni aucune rémunération exceptionnelle. Il ne recevra pas de rémunération additionnelle en sa qualité d'administrateur.

M. Petitcolin disposera d'un véhicule de fonction et bénéficiera de la couverture santé et prévoyance applicable aux autres salariés du Groupe.