

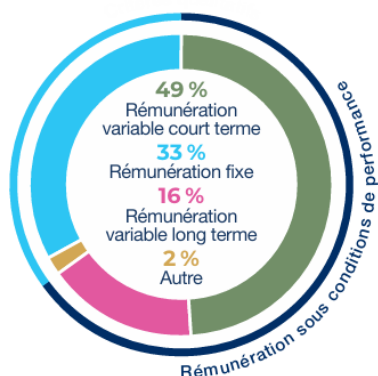
## POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GENERAL APPROUVÉE PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 5 MAI 2026

Conformément aux dispositions des articles R. 22-10-14 IV du Code de commerce, figure ci-après la politique de rémunération du Président-Directeur Général ayant recueilli l'approbation de l'Assemblée Générale ordinaire annuelle des actionnaires en date du 5 mai 2026 (résolution n°8 adoptée à **99,62 %**).

### POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL POUR 2026

#### 1. Principes gouvernant la politique de rémunération du Président-Directeur Général

##### Synthèse de la rémunération maximum 2026 du Président-Directeur Général



Conformément au dispositif légal prévu aux articles L. 22-10-8 et suivants du Code de commerce, **la politique de rémunération du Président-Directeur Général pour l'exercice 2026 a été approuvée par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE, lors de sa réunion du 19 février 2026.**

La procédure suivie sera identique pour toute révision des politiques de rémunération.

**L'intervention du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE, composé d'une majorité de membres indépendants et de l'administrateur représentant les salariés, permet d'assurer l'absence de conflits d'intérêts lors de l'établissement, la révision et la mise en œuvre des politiques de rémunération.**

Au travers de ses différentes composantes, la politique de rémunération du Président-Directeur Général vise à trouver un juste équilibre, dans la rétribution du travail et de la responsabilité correspondante, entre une partie forfaitaire et récurrente (**rémunération annuelle fixe**) et une partie directement liée à l'environnement, à la stratégie et aux performances du Groupe (**rémunération annuelle variable et actions de performance**).

À l'intérieur de cette partie variable, un équilibre est également recherché entre la part qui dépend d'objectifs à court terme (**rémunération annuelle variable** dépendant des performances réalisées au titre de l'exercice considéré) et celle qui dépend de paramètres à long terme (**actions gratuites** conditionnées à la réalisation de performances soutenues sur une période minimum de trois années consécutives et assortie d'une obligation de conservation de 25 % jusqu'à la cessation des fonctions), cette seconde part garantissant un alignement avec les intérêts des actionnaires dans la création de valeur à long terme.

Les critères de performance sont fixés par le Conseil d'Administration, après avis du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE, de manière à demeurer toujours exigeants et cohérents au regard à la fois des performances historiques du Groupe et de l'évolution de ses paramètres d'environnement.

Les critères de performance sur lesquels reposent tant la rémunération annuelle variable que les actions de performance sont principalement des **critères quantifiables financiers**, indicateurs clés de la santé du Groupe. Ces critères permettent

d'apprécier la performance intrinsèque du Groupe, c'est-à-dire ses progrès année après année au travers d'indicateurs internes directement corrélés à sa stratégie.

La rémunération variable du Président-Directeur Général intègre également des **critères quantifiables extra-financiers**, liés aux engagements prioritaires du Groupe dans le cadre de sa politique de **responsabilité sociale, sociétale et environnementale**, et notamment la prise en compte des **enjeux climatiques**, aussi bien dans les éléments de rémunération court terme (**rémunération variable annuelle**) que long terme (**actions de performance**). Cette composante de la rémunération vise également à favoriser un **mode de développement régulier et pérenne**, en accord avec les valeurs du Groupe et **respectueux de l'environnement** dans lequel il opère. Chacun des critères retenus doit être **pertinent** au regard de la feuille de route RSE du Groupe, être **mesurable et suivi dans le temps** à l'aide d'outils fiables, **faire l'objet de diligences spécifiques des auditeurs de durabilité de la Société**, et être publié dans le rapport financier annuel.

La rémunération variable annuelle du Président-Directeur Général comprend également une partie reposant sur des **critères qualitatifs** basés sur une série d'objectifs prioritaires précis assignés chaque année.

Pour compléter le dispositif, le Président-Directeur Général bénéficie d'un droit conditionnel à percevoir un **supplément de retraite** destiné à compléter les régimes légaux, lequel avantage est pris en compte dans la détermination de leur rémunération globale.

Enfin, **à titre très exceptionnel, des primes** peuvent également être attribuées dans des conditions toujours conformes aux principes et meilleures pratiques de gouvernance.

Eu égard à l'ensemble de ces éléments, le Président-Directeur Général ne bénéficie :

- ▶ d'**aucune rémunération variable pluriannuelle en numéraire** ;
- ▶ d'**aucun engagement relatif à l'octroi d'une indemnité de prise ou de cessation de fonction** ;
- ▶ d'**aucun engagement relatif à l'octroi d'une indemnité de non-concurrence**.

Au-delà des pratiques de place, la politique de rémunération du Président-Directeur Général est établie en tenant compte des conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société et du Groupe. Ainsi, une partie significative des salariés du Groupe ont une part variable dans la composition de leur rémunération annuelle. De même, conformément aux bonnes pratiques de gouvernance, les plans d'actions gratuites émis par Lagardère SA ou par Louis Hachette Group, société appartenant au même Groupe au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce, bénéficient à près de 450 salariés du Groupe, notamment, de jeunes cadres à fort potentiel de développement professionnel identifiés dans le cadre de la politique de gestion des talents (cf. section 3.8.9 *infra*). Depuis 2025, les actions gratuites sont attribuées sous réserve de la réalisation des mêmes conditions de performance que celles applicables aux dirigeants mandataires sociaux de la Société. En 2023, Lagardère a étendu le dispositif des actions gratuites à l'ensemble des effectifs du Groupe en attribuant, avec le plan « We Share Lagardère », 50 droits à actions gratuites, à tous les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté et travaillant au moins à 50 % pour le Groupe, sous réserve de leur présence au sein du Groupe à l'issue du délai d'acquisition de trois ans.

La politique ainsi mise en œuvre permet de définir une **rémunération mesurée, équilibrée et équitable**, établissant une **corrélation forte entre l'intérêt du dirigeant mandataire social et l'intérêt des actionnaires, celui de l'entreprise et, plus généralement, de ses parties prenantes**, en adéquation avec la stratégie annoncée et **les objectifs de performance du Groupe**.

Le Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE a procédé à une analyse de la politique de rémunération afin de prendre en considération i) les règles de bonne gouvernance, les recommandations de l'Autorité des marchés financiers et du Haut Comité de gouvernement d'entreprise, ainsi que ii) des politiques et échanges intervenus avec les agences de conseil en vote. Ce travail d'analyse a conduit le Comité à recommander au Conseil la politique de rémunération, dont les évolutions par rapport à la politique 2025 sont décrites dans le tableau ci-après :

## Synthèse des propositions de modifications de la politique de rémunération 2026 du Président-Directeur Général

<b>Structure de rémunération du Président-Directeur Général</b>	<b>Modification de la structure de la rémunération variable annuelle</b>
	<p>Le Conseil d'Administration, sur la recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE a décidé de :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ remplacer le critère du Résultat opérationnel courant (Résop), par le critère du Bénéfice avant intérêts, impôts et amortissements (EBITA), indicateur de performance opérationnelle principal du groupe Louis Hachette Group auquel appartient la Société, sans préjuger des autres éléments financiers ou comptables de la Société ;</li><li>▶ prévoir une pondération égale pour chacun des trois critères extra-financiers, à 5 % ;</li><li>▶ rehausser le montant de bonus acquis à l'atteinte du niveau seuil de 50 % à 60 % du salaire fixe, soit 50 % du niveau cible maintenu à 120 % du salaire fixe.</li></ul>

Le Conseil d'Administration pourrait déroger à l'application de la politique de rémunération ainsi établie en modifiant, avec l'avis du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE, les objectifs fixés et/ou certains des critères retenus pour les rémunérations variables annuelles ou les instruments de rémunération de long terme du Président-Directeur Général, dans l'hypothèse où une telle adaptation des objectifs et/ou modification des critères serait nécessaire du fait de la survenance de circonstances exceptionnelles (telles notamment qu'un changement de norme comptable, un changement de périmètre significatif, la réalisation d'une opération transformante, une modification substantielle des conditions de marché ou une évolution imprévue du contexte concurrentiel). Une telle modification des objectifs et/ou critères qui viserait à permettre de continuer à refléter la performance réelle du Groupe et du dirigeant serait rendue publique et motivée, en particulier au regard de l'intérêt social du Groupe. Le versement de la rémunération variable resterait en tout état de cause soumis à l'approbation des actionnaires.

## 2. Éléments de la politique de rémunération 2026 du Président-Directeur Général

### 2.1 Éléments de rémunération court terme

#### A) RÉMUNÉRATION ANNUELLE FIXE

La rémunération annuelle fixe est versée par douzièmes mensuels tout au long de l'année.

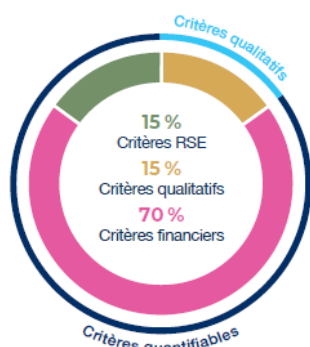
Cette rémunération fixe, qui est le reflet des responsabilités, des compétences et de l'expérience du dirigeant mandataire social, est revue selon une périodicité longue conformément aux recommandations du Code Afep-Medef.

Le Conseil d'Administration du 27 février 2024 avait décidé, sur la recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE d'augmenter la rémunération fixe de **Monsieur Arnaud Lagardère** dont le montant de 1 140 729 euros était demeuré inchangé depuis 2009, afin de la porter à **1 700 000 euros**.

Ce montant de rémunération fixe de **1 700 000 euros** reste inchangé pour 2026.

## B) RÉMUNÉRATION ANNUELLE VARIABLE

### Synthèse de la structure de la rémunération variable annuelle 2026 du Président-Directeur Général



En application des dispositions de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, la rémunération variable annuelle du Président-Directeur Général ne peut être versée qu'après l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires.

#### Pondérations des critères et effets des niveaux d'atteinte

La structure de la rémunération variable annuelle du Président-Directeur Général repose sur les trois catégories de critères suivantes :

- ▶ **des critères quantifiables financiers pour 70 % de la rémunération variable annuelle ;**
- ▶ **des critères quantifiables extra-financiers RSE pour 15 % de la rémunération variable annuelle ;** et,
- ▶ **des critères qualitatifs pour 15 % de la rémunération variable annuelle.**

Ainsi, les **critères quantifiables (tant financiers que extra-financiers)**, qui pèsent pour 85 % de la rémunération variable annuelle, **sont clairement prépondérants, en pleine conformité avec les recommandations du Code Afep-Medef** et les règles de bonne gouvernance.

**Afin d'éviter tout effet compensatoire entre les critères de performance, il est prévu pour chaque critère un niveau seuil, en deçà duquel aucune rémunération n'est due, un niveau cible, et un niveau maximum, au-delà duquel la surperformance n'est plus rémunérée.**

Ainsi :

- ▶ **en deçà du niveau seuil**, la rémunération variable annuelle est égale à 0 ;

- ▶ **au niveau seuil**, la rémunération variable annuelle est égale à **60 %** de la rémunération fixe ;
- ▶ **au niveau cible**, la rémunération variable annuelle est égale à **120 %** de la rémunération fixe ;
- ▶ **au niveau max ou au-delà**, la rémunération variable annuelle est égale à **150 %** de la rémunération fixe ;
- ▶ **la rémunération variable annuelle est calculée de manière linéaire entre niveau seuil et niveau cible et entre niveau cible et niveau max.**

#### Critères quantifiables financiers

Les deux critères financiers sont les suivants :

- ▶ le **bénéfice avant intérêts, impôts et amortissements (EBITA) (35 % de la part variable) ;**
- ▶ les **flux nets de trésorerie opérationnelle après intérêts et après impôts (CFAIT) (35 % de la part variable) ;**

Pour chacun de ces critères, le Conseil d'Administration arrête les « niveau seuil », « niveau cible » et « niveau maximum » en cohérence avec le budget prévisionnel consolidé adopté par le Conseil. Le caractère confidentiel de ces objectifs relatifs au budget ou à l'ambition interne (qui eux-mêmes ne sont pas publics) ne permet pas de divulguer cette information en amont. Il sera en revanche rendu compte de ces objectifs seuils, cibles et maximum, ainsi que du niveau atteint, pour chacun des critères financiers dans le Rapport sur le Gouvernement d'Entreprise qui sera publié en 2027 sur l'exercice 2026.

#### Critères quantifiables extra-financiers RSE

Les trois critères extra-financiers sont les suivants :

- ▶ **la réduction de l'empreinte carbone de Lagardère mesurée par les émissions de CO<sub>2</sub> des scopes 1 et 2 et d'une partie significative du scope 3 (5 % de la part variable) ;**
- ▶ **la formation des collaborateurs du Groupe mesurée en volume horaire moyen annuel (5 % de la part variable) ;** et
- ▶ **le renforcement de la mixité au sein des instances dirigeantes et des postes à plus forte responsabilité mesuré au travers du taux de**

### femmes parmi les top exécutifs (5 % de la part variable).

Pour chacun de ces critères, le Conseil d'Administration arrête les « niveau seuil », « niveau cible » et « niveau maximum » en cohérence avec la stratégie RSE et les performances historiques du Groupe sur ces différentes actions.

### Critères qualitatifs

Les critères qualitatifs regroupent les objectifs suivants (15 % de la part variable) :

- **la mise en œuvre du plan stratégique du Groupe ;**
- **la qualité de la stratégie, de la gouvernance et la performance managériale**, domaine qui recouvre, d'une part, des actions de motivation et de fidélisation des talents et, d'autre part, l'engagement effectif de la Direction Générale dans le déploiement des programmes de conformité, de gestion des risques et de prévention de la corruption.

L'évaluation du niveau de performance atteint dans chacun de ces deux domaines est soumise à l'appréciation du Conseil d'Administration, après

avis du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE.

Le montant attribué au titre de cette **part qualitative** de la rémunération variable annuelle ne peut en toute hypothèse pas dépasser un **plafond égal à 22,5 % de la rémunération fixe**.

### Clause de « clawback »

La politique de rémunération du Président-Directeur Général comprend une clause dite de « clawback », permettant la restitution de tout ou partie de la rémunération variable annuelle versée en cas de circonstances exceptionnelles et graves.

Cette clause, conçue comme un moyen efficace d'alignement des intérêts des dirigeants et des actionnaires, pourrait être activée dans l'hypothèse exceptionnelle où, dans les deux années suivant le versement de la rémunération variable annuelle, il serait constaté que les données financières sur la base desquelles le montant de la rémunération variable a été arrêté, ont été manifestement et intentionnellement faussées. La restitution interviendrait alors à hauteur du quantum impacté par la fraude.

### Synthèse de la structure de la rémunération variable annuelle du Président-Directeur Général

	Seuil (% de la rémunération fixe)	Cible (% de la rémunération fixe)	Maximum (% de la rémunération fixe)	Poids (% du variable annuel)
<b>Critères financiers quantifiables</b>	<b>42 %</b>	<b>84 %</b>	<b>105 %</b>	
EBITA (35 %)	21 %	42 %	52,5 %	70 %
CFAIT (35 %)	21 %	42 %	52,5 %	
<b>Critères RSE quantifiables</b>	<b>9 %</b>	<b>18 %</b>	<b>22,5 %</b>	
Émissions de CO <sub>2</sub> (5 %)	3 %	6 %	7,5 %	15 %
Formation des collaborateurs (5 %)	3 %	6 %	7,5 %	
Femmes top exécutives (5 %)	3 %	6 %	7,5 %	
<b>Critères qualitatifs</b>	<b>9 %</b>	<b>18 %</b>	<b>22,5 %</b>	
Stratégie / Gouvernance/ Management (15 %)	9 %	18 %	22,5 %	15 %
<b>Total</b>	<b>60 %</b>	<b>120 %</b>	<b>150 %</b>	<b>100 %</b>

## C) RÉMUNÉRATION AU TITRE DE FONCTIONS EXERCÉES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Comme les autres membres du Conseil d'Administration, le Président-Directeur Général peut bénéficier d'une rémunération au titre de son mandat exercé au sein du Conseil d'Administration et de ses Comités de la Société, ou de toute autre société appartenant au même groupe au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce, selon les règles exposées dans la politique de rémunération des membres du Conseil d'Administration décrite au chapitre 3.6 ci-après.

### 2.2 Éléments de rémunération long terme – attribution d'actions de performance

Le Président-Directeur Général peut se voir attribuer chaque année, des droits à actions de performance, émis par Lagardère SA ou par une société appartenant au même groupe au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce, dont la valorisation ne peut dépasser 50 % de la rémunération fixe annuelle.

Ces attributions sont décidées après la publication des résultats de l'exercice précédent et sont encadrées par le Conseil d'Administration et le Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE, en respectant les règles suivantes.

#### Concernant les obligations de conservation des actions de performance acquises :

- ▶ conformément à l'article L. 225-197-1 du Code de commerce, 25 % des actions acquises doivent être conservées en compte nominatif pur jusqu'à la cessation des fonctions de Président-Directeur Général ;
- ▶ le Président-Directeur Général prend l'engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture de ses risques sur ses actions de performance jusqu'à la fin de leur période de conservation.

#### Concernant les conditions subordonnant l'acquisition des actions de performance :

##### Conditions de performance

Les conditions de performance reposent sur des critères correspondant à **des indicateurs clés de la stratégie du Groupe** qui garantissent un alignement fort des intérêts des attributaires avec l'intérêt de la Société et ceux de ses parties prenantes.

Les critères, qui sont tous des critères quantifiables, sont évalués sur une période minimum de trois exercices consécutifs incluant l'exercice au cours duquel les actions de performance sont attribuées (la « période de référence »).

Tant les critères eux-mêmes que les objectifs « niveau cible » et « niveau seuil » sont arrêtés par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE. Les critères retenus doivent être pertinents au regard de la stratégie du Groupe, être mesurables et suivis dans le temps à l'aide d'outils fiables et être couverts par des vérifications indépendantes.

#### Les critères de performance applicables au titre du plan d'actions de performance 2026-2028 seront les suivants :

- ▶ pour 35 % des actions de performance attribuées : l'atteinte au cours de la période de référence du **montant cumulé du Bénéfice avant intérêts, impôts et amortissements (EBITA)** ;
- ▶ pour 35 % des actions de performance attribuées : l'atteinte au cours de la période de référence du montant cumulé de **flux nets de trésorerie opérationnelle après intérêts et après impôts (CFAIT)** ;
- ▶ pour 30 % des actions de performance attribuées : l'atteinte d'objectifs précis assignés sur trois critères quantifiables liés aux engagements prioritaires du Groupe dans le cadre de **sa politique de responsabilité sociale, sociétale et environnementale**, ayant **chacun un poids de 10 %** (réduction des émissions de CO<sub>2</sub>, mixité des instances dirigeantes, formation des collaborateurs).

**Pour chacun de ces objectifs, le Conseil d'Administration, après avis du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE, arrête, en cohérence avec le budget prévisionnel consolidé qu'il a adopté, la stratégie RSE et les performances historiques :**

- ▶ le « niveau cible » à atteindre pour percevoir 100 % des actions allouées à l'objectif ; et,
- ▶ le « niveau seuil » à partir duquel une acquisition linéaire de 0 % à 100 % des actions allouées débute et en dessous duquel la totalité des actions allouées à l'objectif est perdue.

## Condition de présence

L'acquisition des actions de performance est également soumise à **une condition de « présence »** de trois ans à compter de la date d'attribution des droits.

Au titre de cette condition de « présence », les droits aux actions de performance sont :

- ▶ intégralement perdus en cas de démission ou de licenciement ou révocation du dirigeant avant l'expiration de cette période de trois ans ;
- ▶ intégralement maintenus en cas de fin de mandat anticipée du dirigeant pour cause de décès ou d'invalidité avant l'expiration de cette période de trois ans ;
- ▶ maintenus partiellement sur une base *pro rata temporis* en cas de départ à la retraite avant l'expiration de cette période de trois ans.

Étant entendu que les conditions de performance continuent de s'appliquer en tout état de cause.

Le maintien partiel sur une base *pro rata temporis* des droits à actions gratuites dans ces derniers cas spécifiques de départ à la retraite du dirigeant se justifie car les droits à actions de performance constituent un élément essentiel de la rémunération annuelle du dirigeant octroyé en contrepartie de l'exécution de ses fonctions au cours de l'année de leur attribution. Le maintien partiel de ces droits, toujours conditionnés à la réalisation de performances long terme exigeantes, incite le dirigeant à inscrire son action dans la durée pour contribuer aux performances long terme de l'entreprise.

**Ainsi, l'ensemble des paramètres des attributions d'actions de performance répondent parfaitement aux recommandations du Code Afep-Medef, tant s'agissant des conditions de performance, exclusivement basées sur des critères quantifiables et mêlant critères financiers et extra-financiers, correspondant tous à des indicateurs clés de la stratégie propre de l'entreprise, que s'agissant des autres modalités d'attribution (volumes, périodes d'acquisition et de conservation, etc.), qui toutes concourent à fidéliser les attributaires et à garantir un alignement fort de leurs intérêts avec l'intérêt social de l'entreprise et celui de ses parties prenantes.**

## 2.3 Autres avantages et bénéfices

### A) AVANTAGES EN NATURE - FRAIS ENGAGÉS DANS L'EXERCICE DES FONCTIONS

Le Président-Directeur Général bénéficie d'une voiture de fonction, dont l'usage éventuellement personnel constitue un avantage en nature.

D'autres avantages en nature peuvent être prévus en vertu d'une situation spécifique.

Le Président-Directeur Général peut également bénéficier de la prise en charge des frais de déplacement et de représentation engagés dans l'exercice de leurs fonctions.

### B) RETRAITES SUPPLÉMENTAIRES

Le Président-Directeur Général bénéficie d'un régime supplémentaire de retraite, régime à prestations définies de type additif tel que visé à l'article 39 du Code général des impôts et à l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale, en vigueur au sein de la société Lagardère Management.

Conformément aux dispositions de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 ayant réformé ces dispositifs de retraite supplémentaire, le régime a été fermé à tout nouveau bénéficiaire à compter du 4 juillet 2019 et les droits attribués aux bénéficiaires ont été gelés à leur niveau atteint au 31 décembre 2019. Les périodes d'emploi postérieures à cette date n'ouvrent dès lors plus aucun droit supplémentaire aux bénéficiaires.

Le régime est « à droits aléatoires », ceux-ci n'étant définitivement acquis que si le bénéficiaire est toujours dans l'entreprise au moment du départ en retraite, à l'exception du cas de licenciement (autre que pour faute lourde) après l'âge de 55 ans, sous réserve que le bénéficiaire n'exerce par la suite aucune activité professionnelle, et des cas d'invalidité ou de préretraite. En outre, le bénéficiaire doit avoir été membre du Comité Exécutif durant au moins cinq ans au moment de la cessation d'activité.

La retraite est réversible à 60 % en faveur du conjoint.

Le bénéficiaire acquérait des droits de retraite supplémentaires complétant les régimes de retraite obligatoires à raison de 1,75 % de la rémunération de référence par année d'ancienneté dans le régime, étant rappelé que les droits sont gelés à leur niveau atteint au 31 décembre 2019.

La rémunération de référence correspondait à la moyenne des cinq dernières années de rémunération brute annuelle, partie fixe plus partie variable limitée à 100 % de la partie fixe. Chaque année de rémunération était par ailleurs limitée à 50 plafonds annuels de la sécurité sociale, soit, en 2019, un montant maximum de 2 026 200 €. La rémunération de référence de chaque bénéficiaire a été gelée au 31 décembre 2019.

L'ancienneté prise en compte pour le calcul des droits étant limitée à vingt années, le taux de remplacement de la retraite supplémentaire était plafonné à 35 % de la rémunération de référence.

Les droits étaient financés exclusivement par l'entreprise et cet avantage était pris en compte dans la fixation globale de la rémunération du Président-Directeur Général.

En application de la législation sociale actuelle (article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale), il sera dû par l'entreprise, lors du versement des rentes, une contribution égale à 32 % du montant de celles-ci.

Par ailleurs, en application des législations sociale et fiscale actuelles, les rentes annuelles qui seront versées au bénéficiaire subiront, outre les prélèvements sociaux et fiscaux applicables aux pensions (10,1 % dont 5,9 % déductibles du revenu imposable), la contribution spécifique prévue par l'article L. 137-11-1 du Code de la sécurité sociale, avant d'être soumises au barème de l'impôt sur le revenu (avec application du prélèvement à la source) et, éventuellement, à la contribution exceptionnelle sur les hauts revenus.

Le Conseil d'Administration a décidé, lors de sa séance du 19 février 2026, sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE, de poursuivre l'application du régime de retraite supplémentaire dit « à droits acquis » qui a été mis en place en 2021, conformément au dispositif légal de l'article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale.

Ce régime étant individuel et « portable », les droits acquis d'année en année demeurent attachés au

bénéficiaire, y compris en cas de changement d'employeur.

Les caractéristiques de ce régime de retraite supplémentaire sont pleinement conformes aux prescriptions légales et aux recommandations du Code Afep-Medef.

Les mandataires sociaux exécutifs acquièrent des droits de retraite supplémentaire à raison de 1,25 % de la rémunération de référence par an.

La rémunération de référence correspond à la rémunération brute annuelle, partie fixe plus partie variable versée au cours de l'exercice, et est par ailleurs limitée à 50 plafonds annuels de la sécurité sociale.

La période d'acquisition des droits est limitée à vingt années, soit un plafonnement des droits cumulés à 25 %.

La retraite est réversible à 60 % en faveur du conjoint.

Conformément aux dispositions légales, l'acquisition des droits est soumise à des conditions de performance qui consiste à atteindre un taux de réalisation d'au moins 75 % sur les objectifs annuels financiers et extra-financiers fixés au titre de la rémunération variable annuelle du Président-Directeur Général.

### **C) INDEMNITÉ DE CESSATION DE FONCTION**

Il n'existe aucun engagement ni promesse relative à l'octroi d'une indemnité de cessation de fonction au bénéfice du Président-Directeur Général.

### **D) RÉMUNÉRATION EXCEPTIONNELLE**

Des primes peuvent, à titre très exceptionnel, être attribuées dans des circonstances très particulières et, notamment, à l'occasion d'opérations spécialement remarquables exigeant une implication forte du Président-Directeur Général, surtout lorsque les effets de ces opérations, bien que très significatifs pour le Groupe, ne peuvent pas être pris en compte par les paramètres de détermination des éléments variables de la rémunération.

En toute hypothèse, les conditions d'attribution et de versement de telles primes exceptionnelles sont déterminées en conformité avec les meilleurs principes de gouvernance.

Ainsi, de telles primes exceptionnelles, dont la motivation devrait être précisément communiquée et justifiée, ne pourraient en toute hypothèse excéder 150 % de la rémunération fixe annuelle du Président-Directeur Général.