

Politique de rémunération des mandataires sociaux **Article R. 22-10-14 du Code de commerce**

Approbation par l'Assemblée générale du 19 juin 2024

Conformément à l'article R. 22-10-14 IV du Code de commerce, « *La politique de rémunération soumise à l'assemblée générale des actionnaires, accompagnée de la date et du résultat du dernier vote de l'assemblée générale sur la résolution mentionnée au II de l'article L. 22-10-8, est rendue publique sur le site internet de la société le jour ouvré suivant celui du vote et reste gratuitement à la disposition du public au moins pendant la période où elle s'applique.* »

I. POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

L'Assemblée Générale du 19 juin 2024 a approuvé la politique de rémunération des administrateurs (Résolution 12) ainsi que celle du Président-Directeur général (Résolution 13).

1. Politique des administrateurs pour l'exercice 2024

Les analyses comparatives de rémunérations menées par un prestataire externe, sur un panel de sociétés du SBF 120 ainsi que sur un panel de sociétés européennes comparables, ainsi que l'augmentation prévue du nombre d'administrateurs indépendants, ont clairement indiqué le besoin d'une refonte de la rémunération des mandataires sociaux de VusionGroup. Il est proposé à l'AG du 19 juin 2024 de fixer à 400 K€ le montant maximum global annuel de la rémunération allouée aux administrateurs en rémunération de leur activité pour l'exercice en cours.

Cette somme annuelle sera divisée en une partie fixe et une partie variable selon la présence effective de l'administrateur au Conseil et dans les différents comités.

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, cette structure est établie de sorte que la partie variable soit la plus importante de la rémunération.

Pour rappel, cette politique concerne uniquement la rémunération de l'activité des administrateurs indépendants.

La Société ne peut pas demander aux administrateurs de rendre la part variable de leur rémunération.

Si un administrateur est nommé ou reconduit dans ses fonctions, la politique de rémunération applicable aux administrateurs actuels s'appliquera.

Structure de rémunération pour une assiduité de 100 %

Membre du Conseil

- 30 % fixe
- 70 % variable

Comités

- Membre : 2 500 euros par réunion, limite de **10 k€** par an et par comité;
- Président : 2 500 euros supplémentaires par réunion, limite de **10 k€** par an et par présidence.



2. Politique du Président-Directeur général pour l'exercice 2024

| | Inclus | Non-inclus |
|--|--------|------------|
| Rémunération fixe | ✓ | |
| Rémunération variable annuelle | ✓ | |
| Rémunération variable long terme (AGA*) | ✓ | |
| Rémunération exceptionnelle | ✓ | |
| Indemnité de départ | ✓ | |
| Indemnité de non-concurrence | ✓ | |
| Régime de retraite complémentaire | | ✗ |
| Contrat de travail | | ✗ |
| Avantages en nature | ✓ | |
| Clause de <i>clawback</i> | | ✗ |
| *Attribution gratuite d'actions. | | |

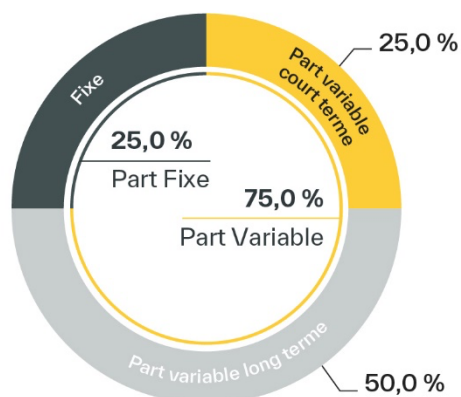
Tableau récapitulatif des éléments de rémunération 2024 du Président-Directeur général

| Éléments de la rémunération | Montants | Présentation |
|--|---------------------|--|
| Rémunération fixe | 400 000 | |
| Rémunération variable annuelle | 400 000 | La politique prévoit une rémunération variable annuelle cible égale à 400 K€. La part variable est répartie en deux tranches distinctes quantitative (70 %) et qualitative (30 %). |
| Rémunération variable différée | N/A | Aucune rémunération variable différée |
| Rémunération variable pluriannuelle | N/A | Aucune rémunération variable pluriannuelle |
| Actions gratuites | 800 000 | Attribution dans le cadre de la Tranche 2 du plan d'actions gratuites mis en place : autorisation de l'AG extraordinaire du 23 juin 2023 (17 ^e résolution) selon les modalités ci-dessus. |
| Rémunération d'administrateur | - | Le dirigeant mandataire social n'est pas rémunéré pour son activité d'administrateur. |
| Valorisation des avantages de toute nature | Pas de modification | Voiture de fonction et assurance chômage GSC |
| Indemnité de départ pour cessation des fonctions de Directeur général après un changement de contrôle | | La description du régime de l'indemnité de départ figure infra |
| Indemnité de non-concurrence | | La description du régime de l'indemnité de non-concurrence figure infra |
| Régime de retraite supplémentaire | | Aucun |

Conformément à l'intérêt social de la Société, la rémunération globale du Président-Directeur général (PDG) comprend une part variable significative associée à des horizons annuels :

- la partie fixe a pour objectif de reconnaître l'importance et la complexité des responsabilités, ainsi que l'expérience et la carrière du dirigeant et mandataire social exécutif ;
- la partie variable dépend de la réalisation d'objectifs précis et mesurables, en lien direct avec les objectifs budgétaires et le plan stratégique du groupe Vusion ; ils sont régulièrement communiqués aux actionnaires et intègrent des critères qui servent concrètement la stratégie RSE.

La Société se réfère aux recommandations AFEP-MEDEF en matière de politique de rémunération : les critères quantitatifs et qualitatifs de la part variable de la rémunération du PDG sont donc précis et quantifiés à l'avance, conformément à la stratégie d'entreprise.



Les éléments quantifiables et qualitatifs de la partie variable du PDG et des cadres de la Société correspondent à leurs responsabilités.

Rémunération 2024

Les analyses comparatives de rémunérations menées par un prestataire externe, sur un panel de sociétés du SBF 120 ainsi que sur un panel de sociétés européennes comparables, ont clairement indiqué le besoin d'une refonte de la rémunération du Président-Directeur Général de VusionGroup. Le Conseil d'administration du 23 avril 2024, sur les recommandations du Comité des nominations et rémunérations, a décidé de fixer, de manière à correspondre à la médiane du panel de sociétés étudiées :

- à 400 K€ le montant de la partie fixe de la rémunération du PDG pour l'exercice 2024,
- et de fixer la partie variable de cette rémunération à un montant équivalent de 400 K€, conditionnée par la réalisation de plusieurs critères de performance, tels que décrits dans le tableau ci-dessous.

Cette rémunération variable est scindée en objectifs financiers, quantitatifs à hauteur de 280 K€ et objectifs stratégiques qualitatifs, à hauteur, respectivement de 120 K€.

Leur évaluation dépendra de l'atteinte d'objectifs définis, sans possibilité de surperformance (plafonnés à 100 % de taux de réalisation).

| Indicateurs* | Poids | Montant si objectif atteint |
|--|--------------|-----------------------------|
| Quantitatif (financier) | en % | en € |
| Chiffre d'affaires | 15 % | 60 000 |
| VAS (Value Added Services) (ratio) | 25 % | 100 000 |
| EBITDA (ratio) | 20 % | 80 000 |
| Dette Nette/EBITDA (ratio) | 10 % | 40 000 |
| | 70 % | 280 000 |
| Qualitatif (stratégique et RSE) | | |
| Poursuite développement contrat Walmart | 5 % | 20 000 |
| Internationalisation de "In the Memory" | 5 % | 20 000 |
| Développement de "Captana" | 5 % | 20 000 |
| Réduction intensité carbone | 5 % | 20 000 |
| Note CDP | 2 % | 8 000 |
| Satisfaction employés | 3 % | 12 000 |
| Ratio parité (femmes managers) | 5 % | 20 000 |
| | 30 % | 120 000 |
| TOTAL BONUS VARIABLE QUANTITATIF + QUALITATIF | 100 % | 400 000 |

* La définition des indicateurs EBITDA et dette nette est explicitée en section 5.1.1 « Principaux indicateurs de performance » du Document d'enregistrement universel 2023 - Par ailleurs, ces indicateurs sont ceux correspondant aux comptes consolidés du Groupe.

Actions de performance (actions gratuites) attribuées Tranche 2 du Plan Vusion 2027

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et rémunérations, a décidé que le PDG bénéficierait de la Tranche 2 du plan d'actions gratuites autorisé par l'AG du 23 juin 2023 (17^e résolution). Il a autorisé l'attribution d'actions gratuites au PDG de manière que la valeur de cette attribution n'excède pas la valeur de la rémunération annuelle maximum (fixe et variable) du PDG, soit **800 000 euros**.

Les conditions seront les mêmes que pour tous les bénéficiaires :

- une durée d'acquisition de deux ans entre l'attribution et l'acquisition (l'acquisition définitive ayant lieu en 2026) ;
- une condition de présence : obligation de conserver la qualité de PDG durant la période d'acquisition, sauf décès, invalidité ou retraite ;
- le PDG a, de plus, l'obligation de détenir, jusqu'à la fin de son mandat, un minimum de 20 % des actions attribuées.

Les indicateurs de performance sont indiqués dans le tableau ci-dessous dont les objectifs cibles seront basés sur le budget de l'année 2024 :

| Indicateurs | Poids |
|---|--------------|
| Croissance du Chiffre d'affaires | 25 % |
| Croissance de la marge d'EBITDA | 30 % |
| Croissance du ratio de VAS (<i>Value Added Solutions</i>) | 20 % |
| Ratio de Dette nette/ EBITDA | 15 % |
| Réduction de l'Intensité Carbone | 10 % |
| TOTAL | 100 % |

Engagements pris au bénéfice du Président-Directeur général

Le PDG bénéficie des avantages suivants, qui ont été autorisés par le Conseil d'administration et soumis à l'approbation de l'AG ordinaire annuelle des actionnaires :

- une **indemnité de départ** pour cessation des fonctions de Directeur général : cette dernière, caduque depuis mars 2022, fait l'objet d'un renouvellement en 2024, autorisé par le Conseil du 23 avril 2024.

M. Thierry GADOU peut recevoir une indemnité de départ à la cessation de son mandat social :

Cette indemnité de départ serait due seulement si les conditions suivantes sont réunies :

- événement déclenchant le droit à indemnité de départ : la cessation des fonctions de Directeur général de VusionGroup en cas de révocation (sauf pour faute grave ou lourde) ou de démission intervenant dans les six mois suivant un changement de contrôle de VusionGroup ;
- montant de l'indemnité : indemnité forfaitaire d'un montant nominal brut égal à 18 mois de rémunération fixe et variable ;
- condition de performance pour le versement de l'indemnité de départ : cette condition sera satisfaite si au moins 75 % des objectifs quantitatifs fixés pour le bonus de l'année précédant celle de la cessation des fonctions de Directeur général ont été atteints.

Le « *Changement de contrôle* » est l'acquisition par un tiers d'au moins 40 % du capital de VusionGroup, en bourse ou hors marché, ou le dépôt et la réalisation d'une offre publique visant les actions de VusionGroup ;

- une **indemnité de non-concurrence**.

S'il cesse ses fonctions de Directeur général pour quelque raison que ce soit, M. Thierry GADOU, en tant que Directeur général, doit respecter une clause de non-concurrence. Il lui est interdit :

- de travailler pour une Société exerçant une activité concurrente ;
- d'exercer ou de s'intéresser, directement ou indirectement, et sous quelque forme que ce soit (et notamment en tant que travailleur indépendant ou actionnaire détenant plus de 3 % du capital ou des droits de vote), à une activité concurrente ;
- d'exercer ou de s'intéresser, directement ou indirectement, sous quelque forme que ce soit, et s'interdit d'investir, sous quelque forme que ce soit (et notamment en tant qu'actionnaire) dans les sociétés Pricer ou ZBD ;
- de solliciter, de débaucher, ou de chercher à débaucher, une personne qui est ou a été employée par VusionGroup ou l'une de ses filiales dans les 12 mois précédents, dans le but d'utiliser ses connaissances ou les compétences de cette personne au profit d'une personne physique ou morale qui mène des activités concurrentes de celles de VusionGroup.

« *Activité concurrente* » signifie toute activité de conception, de commercialisation ou d'installation de systèmes d'étiquetage électronique.

Cette obligation de non-concurrence s'applique aux pays suivants : France, Belgique, Italie, Allemagne, Danemark, Espagne, Royaume-Uni, Suisse, Hongrie, Roumanie, Pologne, Suède, Brésil, Mexique, Argentine, Canada, États-Unis et Afrique du Sud.

Cette clause est limitée à une durée d'un an courant à compter de la fin de son mandat de Directeur général de la Société. À la fin de cette période d'un an, VusionGroup pourrait renouveler cette interdiction pour encore un an. Ce renouvellement serait notifié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre récépissé au plus tard 60 jours calendaires avant l'expiration de la durée initiale de l'obligation de non-concurrence.

En contrepartie de l'obligation de non-concurrence, M. Thierry GADOU recevra, après la cessation effective du mandat de Directeur général de VusionGroup et pendant toute la durée de cette interdiction, une indemnité forfaitaire mensuelle d'un montant égal à 50 % de sa rémunération fixe mensuelle brute.

Cette indemnité spéciale sera payée par virement bancaire à la fin de chaque mois pendant toute la durée de l'obligation de non-concurrence ; elle sera soumise à cotisations sociales.

Toute infraction à cette clause de non-concurrence autoriserait VusionGroup à faire cesser la violation ou l'infraction en question, et à « faire ordonner sous astreinte » la cessation de la concurrence interdite. Cette mesure s'ajoute aux éventuels dommages et intérêts auxquels VusionGroup aurait droit dans ce cas.

De même, toute violation de l'obligation de non-concurrence libérerait la Société VusionGroup SA du versement de l'indemnité spéciale. M. Thierry GADOU devrait alors rendre les sommes reçues avec intérêt au taux légal à compter de la mise en demeure de cessation immédiate de l'activité concurrentielle. Cela s'ajoute aux éventuels dommages et intérêts auxquels elle aurait droit.

La Société VusionGroup SA pourra libérer M. Thierry GADOU de l'interdiction de concurrence à la fin de son mandat de Directeur général de VusionGroup. Dans ce cas, l'indemnité ne sera pas due. Cette renonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre récépissé dans un délai de huit jours calendaires suivant la date à laquelle la fin de son mandat de Directeur général de VusionGroup sera notifiée à M. Thierry GADOU ;

- **dans le respect des recommandations AFEP-MEDEF, le cumul de l'indemnité de départ et de l'indemnité de non-concurrence est limité à un plafond de deux ans de rémunérations fixe et variable ;**
- **affiliation au régime GSC ;**
- **avantages en nature** : dans le cadre de ses fonctions, M. Thierry GADOU bénéficie d'un véhicule de fonction.

Régime de retraite

AUCUN

Le PDG ne perçoit aucune rémunération pour son mandat d'administrateur.

Non-cumul entre contrat de travail et mandat social

M. Thierry GADOU, en tant que PDG, n'a pas de contrat de travail. Il a été recruté comme Directeur général, mandataire social, avant d'être coopté en qualité d'administrateur puis nommé Président de la Société par le Conseil d'administration.

Utilisation de la possibilité de demander la restitution d'une rémunération variable des mandataires sociaux, dirigeants comme non dirigeants

Cette possibilité n'existe pas.

II. RESULTAT DES VOTES SUR LA POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

| Résolutions | Voix exprimées | | | | Abstention |
|--|----------------|--------|-----------|--------|------------|
| | Pour | | Contre | | |
| | Voix | % | Voix | % | Voix |
| 12^{ème} Résolution : Approbation de la politique de rémunération des administrateurs pour l'exercice 2024, en application de l'article L.22-10-8 II du Code de Commerce | 12 845 801 | 99,98% | 2 507 | 0,02% | 890 |
| 13^{ème} Résolution * : Approbation de la politique de rémunération du Président-Directeur général pour l'exercice 2024, en application de l'article L.22-10-8 II du Code de Commerce | 10 947 705 | 86,61% | 1 692 237 | 13,39% | 1 187 |

* Exclusion des actions de M. THIERRY GADOU sur la résolution 13.

Pour rappel, la loi n°2019-744 du 19 juillet 2019 a modifié les règles applicables au calcul des voix exprimées en assemblées générales d'actionnaires : les abstentions sont désormais exclues des votes exprimés et ne sont ainsi plus pris en compte dans la base de calcul de la majorité requise pour l'adoption des résolutions.

A propos de VusionGroup

VusionGroup (ex-SES-imagotag) est le N°1 mondial des solutions de digitalisation du commerce, qui compte parmi ses clients plus de 350 grands Groupes de distribution alimentaires et spécialisés en Europe, Asie et Amérique du nord.

Les technologies IoT & Data développées par le Groupe permettent aux enseignes de transformer leurs magasins en de véritables actifs digitaux, fortement automatisés, pilotés par la donnée, et connectés en temps réel aux marques et aux consommateurs. Nos solutions améliorent la performance des points de vente, facilitent une collaboration plus fluide entre marques et enseignes, améliorent l'expérience client et des équipes en magasin, tout en permettant une réduction du gaspillage et de l'empreinte carbone du commerce.

VusionGroup comporte six familles de solutions qui exploitent tout le potentiel des technologies IoT, Cloud, Data et IA au service de la modernisation du commerce : SESimagotag (Etiquettes électroniques et digitalisation des étagères) et VusionCloud, Captana (vision par ordinateur et intelligence artificielle), Memory (analyse de données), Engage (publicité en magasin), PDigital (solutions logistiques et industrielles).

VusionGroup est membre de l'initiative Global Compact des Nations Unies et a obtenu en 2023 la certification Platinum d'EcoVadis, la référence mondiale pour l'évaluation RSE.

VusionGroup est cotée au compartiment A d'Euronext™ Paris Code Mnemo : VU - Code ISIN : FR0010282822

www.vusion.com

Relations investisseurs : Olivier Germandt - olivier.germandt@vusion.com