

04

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

- 72 Le gouvernement d'entreprise
- 83 Informations relatives aux rémunérations
- 110 Informations relatives aux éléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique

04

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

En application de l'article L. 22-10-10 du Code de Commerce, nous vous rappelons les principes de gouvernement d'entreprise de Somfy SA et vous présentons les informations relatives aux rémunérations des mandataires sociaux et aux éléments susceptibles d'avoir une incidence en période d'offre publique.

Sous l'autorité du Conseil d'Administration, les contributeurs à la réalisation de ce rapport ont notamment été les Directions Financière et Juridique de la société.

Le présent rapport a été transmis aux Commissaires aux Comptes, soumis pour examen au Comité d'Audit et des Risques du 7 mars 2022 et à l'approbation du Conseil d'Administration du 9 mars 2022.

LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

RÉFÉRENTIEL DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

La société Somfy SA se réfère au Code de Gouvernement d'Entreprise Middledenext révisé en septembre 2021 (ci-après le Code Middledenext) disponible sur le site www.middledenext.com.

Le Conseil a pris connaissance au cours de sa séance du 17 novembre 2021 de la nouvelle version du Code Middledenext. Il a également initié les travaux pour que les nouvelles recommandations soient mises en place et le cas échéant, pour constater celles qui ne pourront pas l'être. Le règlement intérieur du Conseil (dont la version révisée a été adoptée par le Conseil d'Administration du 7 décembre 2021) a été mis à jour en conséquence.

Le Conseil a d'ores et déjà pris en compte la recommandation R16 portant notamment sur la publication d'un ratio d'équité par rapport au SMIC.

En outre, le Conseil a mis en place un Comité du Développement Durable conformément à la recommandation R8 du nouveau Code Middledenext.

Le Conseil a constaté que la société a écarté l'application de la recommandation suivante du Code Middledenext :

Recommandation écartée	Explications
Présidence du Comité Stratégique par un membre indépendant (R7)	Le Président du Comité Stratégique est le Président du Conseil d'Administration depuis le 2 juin 2021 et membre de la famille actionnaire ; sa formation et son expérience professionnelle le qualifient pour exercer cette fonction. En outre, le Comité Stratégique est composé de trois membres indépendants et d'un autre membre de la famille actionnaire.

Les recommandations suivantes n'ont pas encore été mises en œuvre, le nouveau Code Middledenext ayant été publié en septembre 2021 :

	Explications
Conflits d'intérêts – Absence de services autres que la certification des comptes (SACC) confiés aux Commissaires aux Comptes (R2)	Avant la parution de la nouvelle version du Code et pour l'exercice 2022, la société a confié cette mission à KPMG et pour l'exercice 2023, il appartiendra à la société de se prononcer à ce sujet.
Formation régulière des membres du Conseil – Plan de formation triennale adapté aux spécificités de l'entreprise (R5)	Il est prévu à l'occasion de l'autoévaluation du Conseil qui interviendra au cours de l'exercice 2022 d'interroger les membres du Conseil sur ce thème de façon à recueillir leurs avis et ainsi bâtir un plan de formation au plus près de leurs besoins.
Analyse des votes négatifs et notamment ceux de la majorité des actionnaires minoritaires (R14)	L'analyse des votes négatifs et notamment ceux de la majorité des actionnaires minoritaires sera réalisée à compter de l'Assemblée Générale Mixte appelée à se tenir le 1 ^{er} juin 2022.

Enfin, le Conseil a examiné au cours de sa séance du 17 novembre 2021, les points de vigilance du nouveau Code conformément à la recommandation R22 du Code Middledenext.

COMPOSITION DES ORGANES DE DIRECTION

Jusqu'au 2 juin 2021, la société Somfy était une société Anonyme organisée selon la formule « Directoire et Conseil de Surveillance », qui confie au premier organe la Direction de l'Entreprise sous le contrôle du second.

Lors de l'Assemblée Générale Mixte du 2 juin 2021, la société Somfy a changé de mode de gouvernance par adoption de la formule de société Anonyme à Conseil d'Administration.

En outre, le Conseil d'Administration du 2 juin 2021 a décidé, conformément à l'article 18 des statuts de la société, la dissociation des fonctions de Président, confiée à Jean Guillaume Despature, et de Directeur Général, confiée à Pierre Ribeiro. Il a également décidé de nommer Valérie Dixmier, Directeur Général Délégué, en charge des Hommes, de la Culture et de l'Organisation. Le Conseil d'Administration a également décidé de nommer M. Michel Rollier aux fonctions de Vice-Président du Conseil d'Administration pour la durée de son mandat de membre du Conseil, soit un an, venant à expiration lors de l'Assemblée Générale tenue dans l'année 2022 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé.

Ce changement du mode de gouvernance contribue à renforcer l'agilité et l'assise du Groupe, grâce à un meilleur équilibre permettant d'allier vision stratégique et excellence opérationnelle, à un moment où les défis sont nombreux et les opportunités importantes, en raison notamment de l'accélération des transitions digitale et environnementale qui ont replacé l'habitat au cœur des préoccupations des consommateurs.

COMPOSITION DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Pour rappel, jusqu'au 2 juin 2021, la société était sous forme de société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance. Les membres du Directoire étaient nommés par le Conseil de Surveillance dans les conditions prévues par la loi.

Les membres du Directoire étaient nommés pour une durée de quatre ans expirant à l'issue de la réunion de l'Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expirent les fonctions.

Jusqu'au 2 juin 2021, le Directoire était composé de :

- M. Jean Guillaume Despature, Président du Directoire et ;
- M. Pierre Ribeiro, membre du Directoire et Directeur Général Finance.

Depuis le 2 juin 2021, la société est désormais sous forme de société Anonyme à Conseil d'Administration.

Les membres de la Direction Générale sont nommés par le Conseil d'Administration dans les conditions prévues par la loi et les statuts de la société.

Lors de sa réunion du 2 juin 2021, le Conseil a décidé de nommer les membres de la Direction Générale pour une durée de quatre ans expirant lors de l'Assemblée Générale tenue dans l'année 2025, appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé.

Au 31 décembre 2021, comme à la date du présent rapport, la Direction Générale se compose comme suit :

Nom	Fonction	Âge	Date de nomination	Date d'expiration du mandat
Pierre Ribeiro	Directeur Général	55 ans	2 juin 2021	AG 2025
Valérie Dixmier	Directeur Général Délégué	55 ans	2 juin 2021	AG 2025

LIMITATIONS DES POUVOIRS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

À titre de règle interne non opposable aux tiers, les pouvoirs de la Direction Générale sont limités. Ainsi, le Conseil d'Administration doit approuver de façon préalable les opérations et éléments suivants :

- budget consolidé ;
- tout projet de communiqué portant sur les résultats annuels et semestriels ;
- opérations de restructuration interne (notamment fusion, scissions, apports, dissolution, création, réorganisation et/ou localisation des sites industriels et commerciaux majeurs).

Et pour les opérations hors budget :

- acquisition, cession, transfert d'actifs ou de participation ou prises de participations, partenariats, co-entreprise ou engagement hors bilan qui dépasse un montant unitaire de 10 M€ ;
- dépenses d'investissement ou désinvestissements de toute nature qui dépassent un montant unitaire de 10 M€ ;
- règlement de tout contentieux, pénalités, amendes, règlements amiables, compromis qui dépassent 10 M€ ;
- opérations de financement, d'emprunt, de couverture de risques et/ou de modification et/ou remboursement anticipé d'emprunt dont la valeur financière dépasse 10 M€.

Dans chacun des cas ci-dessus, les montants auxquels il est fait référence doivent, pour un même projet, s'apprécier en agrégeant l'ensemble des démarches et des décisions se rattachant au même objet ou poursuivant le même but (que l'investissement, le désinvestissement, l'acquisition, la cession, l'endettement ou le contrat considéré soit réalisé en une ou plusieurs fois par la société ou une ou plusieurs de ses filiales sur plusieurs années).

COMPOSITION DU CONSEIL

Jusqu'au 2 juin 2021, la société était une société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance. Le Conseil de Surveillance était composé de :

- M. Michel Rollier, Président et membre indépendant ;
- M. Victor Despature, Vice-Président ;
- Mme Paule Cellard, membre indépendant ;
- M. Anthony Stahl ;
- Mme Marie Bavarel-Despature ;
- Mme Sophie Desormière, membre indépendant ;
- Mme Florence Noblot, membre indépendant ;
- M. Bertrand Parmentier, membre indépendant ;
- M. Arthur Watin-Augouard, membre représentant les salariés.

Au 31 décembre 2021, comme à la date d'établissement du présent rapport, le Conseil d'Administration de Somfy SA comprend neuf membres dont un membre représentant les salariés :

Nom	Fonction	Âge	Nationalité	Date de nomination	Date d'expiration du mandat	Comité d'Audit et des Risques	Comité des Nominations et des Rémunérations	Comité Stratégique	Comité du Développement Durable
Jean Guillaume Despature	Président	44 ans	Française	2 juin 2021	AG 2025	-	Membre	Président	Membre
Michel Rollier	Vice-Président Membre indépendant	77 ans	Française	2 juin 2021	AG 2022	-	Président	-	-
Paule Cellard	Membre indépendant	66 ans	Française	2 juin 2021	AG 2025	Membre	Membre	-	-
Anthony Stahl	Membre	48 ans	Française	2 juin 2021	AG 2023	-	-	Membre	-
Marie Bavarel-Despature	Membre	41 ans	Franco-suisse	2 juin 2021	AG 2024	-	-	-	Membre
Sophie Desormière	Membre indépendant	55 ans	Française	2 juin 2021	AG 2025	-	-	Membre	-
Florence Noblot	Membre indépendant	58 ans	Française	2 juin 2021	AG 2025	-	-	-	Présidente
Bertrand Parmentier	Membre indépendant	66 ans	Française	2 juin 2021	AG 2024	Président	-	Membre	-
Arthur Watin-Augouard	Membre représentant les salariés	41 ans	Française	27 juillet 2021	26 juillet 2025	-	-	-	-

Il est rappelé que les statuts de la société prévoient à l'article 14 *bis* les dispositions relatives aux modalités de nomination des membres représentant les salariés. Ainsi, lorsque la société répond aux conditions légales et ne peut se prévaloir des exceptions prévues par la loi, le Conseil d'Administration comprend un ou deux membres représentant les salariés du Groupe désignés par le Comité de Groupe. En application de ce qui précède, le représentant des salariés au Conseil d'Administration a été désigné par le Comité de Groupe le 27 juillet 2021 et le Conseil du 8 septembre 2021 a constaté sa nomination en tant que membre du Conseil.

Changements intervenus durant l'exercice 2021

Les anciens membres du Conseil de Surveillance ont été nommés Administrateurs à compter du 2 juin 2021, à l'exception de M. Victor Despature dont le mandat a pris fin le 2 juin 2021.

L'expertise et l'expérience apportées par les membres du Conseil d'Administration sont indiquées au paragraphe « Expertise et expérience des membres du Conseil d'Administration ».

En outre, deux Censeurs ont été désignés par le Conseil d'Administration du 2 juin 2021 pour une durée de quatre ans, venant à expiration lors de l'Assemblée Générale tenue en 2025 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé :

- M. Vincent Leonard ;
- M. Grégoire Ferré.

Ces derniers font bénéficier le Conseil de compétences et d'expériences complémentaires, respectivement dans les domaines financier et digital.

Représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du Conseil

À ce jour, le Conseil comprend, hors le membre représentant les salariés au Conseil (lequel ne doit pas être pris en compte pour apprécier la parité Hommes/Femmes – Code de Commerce article L. 225-27-1, II alinéa 2), huit membres dont quatre femmes, soit une absence d'écart entre le nombre d'hommes et de femmes au sein du Conseil. Ainsi, la société respecte les dispositions légales en matière de parité, à savoir, compte tenu de la taille du Conseil, un écart de deux maximum entre le nombre de membres de chaque sexe.

Évaluation du Conseil

Au cours de l'exercice 2021, un point sur l'évaluation du fonctionnement du Conseil et de ses travaux ainsi que de ceux de ses Comités a été réalisé lors du Conseil d'Administration du 17 novembre 2021. Une évaluation plus approfondie interviendra au cours de l'exercice 2022 alors que le Conseil et ses Comités auront plus d'une année de fonctionnement et donc plus de recul pour réaliser l'évaluation de leurs fonctionnements respectifs.

CONDITIONS DE PRÉPARATION ET D'ORGANISATION DES TRAVAUX DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'Administration détermine les orientations de l'activité de la société et veille à leur mise en œuvre, conformément à son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux Assemblées d'actionnaires et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent. Le Conseil d'Administration procède aux contrôles et vérifications qu'il juge opportuns.

Il élit parmi ses membres un Président et peut nommer un Vice-Président. Il est convoqué par le Président ou, le cas échéant, le Vice-Président à son initiative et, si le Président n'assume pas la Direction Générale, sur demande du Directeur Général ou encore, si le Conseil ne s'est pas réuni depuis plus de deux mois, sur demande du tiers au moins des Administrateurs. Ceux-ci convoquent le Conseil par tous moyens, même verbalement.

INDÉPENDANCE DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Somfy SA est détenue majoritairement par un groupe d'actionnaires familiaux.

Tableau de synthèse :

Membres du Conseil indépendants	M. Michel Rollier	Mme Paule Cellard	Mme Sophie Desormière	Mme Florence Noblot	M. Bertrand Parmentier	Explications en cas de non-conformité
Ne pas être, ni avoir été au cours des cinq dernières années, salarié ou dirigeant mandataire de la société ou d'une société du Groupe	X	X	X	X	X	-
Ne pas être et ne pas avoir été, au cours des deux dernières années en relation d'affaires significative* avec la société ou son Groupe (client, fournisseur, concurrent, prestataire, créancier, banquier, etc.)	X	X	X	X	X	-
Ne pas être un actionnaire de référence de la société ou détenir un pourcentage de droit de vote significatif	X	X	X	X	X	-
Ne pas avoir de relation de proximité ou de lien familial proche avec un mandataire social ou un actionnaire de référence	X	X	X	X	X	-
Ne pas avoir été Commissaire aux Comptes de l'entreprise au cours des six années précédentes	X	X	X	X	X	-
Conclusion sur l'indépendance	Indépendant	Indépendante	Indépendante	Indépendante	Indépendant	-

* Le cas échéant, le caractère significatif de la relation pourrait être débattu en Conseil et les critères d'appréciation explicités. À ce jour, il n'existe pas de relation d'affaires significative.

Il est également précisé que sur la base des critères d'indépendance établis par le Code Middlednext et rappelés ci-dessus, Grégoire Ferré et Vincent Léonard, Censeurs, répondent à ces critères et peuvent ainsi être qualifiés de Censeurs indépendants.

Ainsi que le recommande le Code Middlednext, le Conseil examine chaque année ainsi qu'au moment de leur nomination, la situation de ses membres au regard de leur indépendance, sur la base des critères d'indépendance recommandés par le Code Middlednext, à savoir :

- ne pas être salarié, ni mandataire social dirigeant de Somfy SA ou d'une société de son Groupe et ne pas l'avoir été au cours des cinq années précédentes ;
- ne pas être et ne pas avoir été, au cours des deux dernières années en relation d'affaires significative avec la société ou son Groupe (client, fournisseur, concurrent, prestataire, créancier, banquier, etc.) ;
- ne pas être actionnaire de référence de la société ou détenir un pourcentage de droit de vote significatif ;
- ne pas avoir de relation de proximité ou de lien familial proche avec un mandataire social ou un actionnaire de référence ;
- ne pas avoir été, au cours des six dernières années, Commissaire aux Comptes de l'entreprise.

Le Conseil du 2 juin 2021 a retenu que cinq membres de ce Conseil : Paule Cellard, Sophie Desormière, Florence Noblot, Michel Rollier et Bertrand Parmentier, répondent à ces critères et peuvent donc être qualifiés de membres indépendants. Ces membres n'entretiennent aucune relation significative avec Somfy SA ou sa Direction, ou avec une société consolidée du Groupe, qui puisse affecter sa liberté de jugement.

EXPERTISE ET EXPÉRIENCE DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES CENSEURS

En ce qui concerne les membres indépendants du Conseil, Paule Cellard fait bénéficier le Groupe de son expérience internationale dans les domaines de la finance et du contrôle des risques et de conformité ; Michel Rollier fait bénéficier le Groupe de toute son expérience industrielle et internationale acquise au sein du groupe

Michelin et notamment dans les domaines de la finance, de la stratégie et du marketing ; Sophie Desormière fait bénéficier le Groupe de son expérience industrielle et internationale acquise au sein du groupe Valeo puis du groupe Solvay dans les domaines de la stratégie, des ventes et du marketing ainsi que de sa compétence sur la stratégie d'investissement acquise en tant que Directrice Générale de AALPS Capital ; Florence Noblot fait bénéficier le Groupe de son expérience européenne et asiatique (Chine, Singapour) acquise au sein du groupe DHL dans les domaines de la stratégie, des ventes et du marketing ; et Bertrand Parmentier fait bénéficier le Groupe de son expérience internationale acquise au sein des groupes Pierre Fabre et Latécoère, notamment dans les domaines de la stratégie, de l'organisation et de la finance.

Les autres membres du Conseil, en plus de leurs expertises et expériences professionnelles respectives dont ils font bénéficier le Groupe, appartiennent à la famille et en conséquence sont porteurs d'une éthique familiale qui renforce le respect partagé du contrat social. Au surplus, leur investissement individuel substantiel les conduit naturellement à privilégier le long terme et donc la pérennité de la création de valeur pour toutes les parties prenantes de Somfy SA.

Enfin, en ce qui concerne les Censeurs, Grégoire Ferré et Vincent Léonard, ils font bénéficier le Conseil de leurs compétences dans les domaines digital pour Grégoire Ferré et financier pour Vincent Léonard.

Grégoire Ferré est Senior Vice-Président chez Faurecia, en charge de la transformation digitale, du centre de compétence d'intelligence artificielle et de *data*, ainsi que de la division Cockpit du Futur. Avant de travailler pour Faurecia, Grégoire a été consultant chez AlixPartners pour l'industrie aéronautique et automobile, et a commencé sa carrière au sein du groupe Renault pour lequel il a exercé des fonctions en stratégie, en usine, en programme automobile. Grégoire est diplômé de l'École Polytechnique et du Massachusetts Institute of Technology (MIT).

Vincent Léonard est associé de la société de gestion à vocation sociale IMPACT Partners, basée à Paris. Vincent a démarré sa carrière chez Arthur Andersen, puis a rejoint le groupe PepsiCo au sein duquel il a assumé de nombreux rôles au sein de la fonction finance, en France, Angleterre, Chine et au siège new yorkais du Groupe. Avant de rejoindre IMPACT Partners, il a été durant sept ans DGA et CFO du groupe SEB, à Lyon. Il est membre du Conseil d'Administration du Secours Catholique et Président de son Comité d'Audit. Vincent est diplômé de l'ESSEC.

FONCTIONNEMENT DU CONSEIL

Jusqu'à l'Assemblée Générale Mixte du 2 juin 2021, le fonctionnement du Conseil de Surveillance était déterminé par les dispositions légale et réglementaires, les statuts et le règlement intérieur de la société.

Antérieurement au changement de mode de gouvernance de la société, les règles de fonctionnement du Conseil étaient les suivantes :

Le Conseil de Surveillance accomplissait sa mission de contrôle dans les conditions prévues par la loi.

Une fois par trimestre au moins, le Directoire lui présentait un rapport.

Après la clôture de chaque exercice, et dans le délai légal, le Directoire lui présentait, aux fins de vérification et de contrôle, les documents visés à l'article L. 225-100 du Code de Commerce.

Lors de chaque réunion ordinaire, le Directoire présentait un rapport sur l'activité et les résultats du Groupe et de ses principales filiales pour le trimestre écoulé.

Dans un délai de trois mois à compter de la clôture de chaque exercice, les comptes sociaux et consolidés arrêtés par le

Directoire étaient communiqués au Conseil de Surveillance pour vérification.

Le Conseil présentait ensuite à l'Assemblée Générale ses observations sur le rapport du Directoire, ainsi que sur les comptes de l'exercice, qui étaient incluses dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

Depuis le 2 juin 2021, la société est désormais administrée par un Conseil d'Administration.

Les statuts de la société adoptés par l'Assemblée Générale Mixte du 2 juin 2021 définissent et précisent les modalités de la composition du Conseil d'Administration comme indiqué ci-après : Les membres du Conseil d'Administration, dont le nombre ne peut être ni inférieur au minimum légal ni supérieur au maximum légal, sont nommés dans les conditions prévues par la loi pour quatre années. Par exception, et afin de permettre exclusivement la mise en œuvre ou le maintien de l'échelonnement des mandats, l'Assemblée Générale Ordinaire peut nommer un ou plusieurs membres du Conseil d'Administration pour une durée de trois années, de deux années ou d'une année. Tout membre du Conseil d'Administration sortant est rééligible.

Les fonctions d'un membre du Conseil d'Administration prennent fin à l'issue de la réunion de l'Assemblée Générale Ordinaire des actionnaires ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expire le mandat dudit membre du Conseil d'Administration.

Nul ne peut être nommé membre du Conseil d'Administration si, étant âgé de plus de 75 ans, sa nomination a pour effet de porter à plus du tiers le nombre des membres du Conseil d'Administration dépassant cet âge.

Le Conseil d'Administration se réunit aussi souvent que l'intérêt de la société l'exige.

Au cours de l'exercice 2021, le Conseil de Surveillance s'est réuni deux fois avec un taux d'assiduité de 93 %. Le Conseil d'Administration formé à partir du 2 juin 2021 s'est réuni pour sa part sept fois et le taux d'assiduité a été de 98 %. Du fait du contexte pandémique, le Conseil de Surveillance puis le Conseil d'Administration n'ont pu se réunir physiquement que deux fois, six séances se sont tenues par conférence audiovisuelle et le Conseil a été consulté par écrit une fois.

Les réunions du Conseil ont lieu, soit au siège social, soit en tout autre endroit indiqué dans l'avis de convocation.

Conformément aux articles 15 des statuts et 5 du règlement intérieur, sauf dans les cas prévus par la loi, sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité, les membres du Conseil d'Administration qui participent aux réunions du Conseil par des moyens de visioconférence ou de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective.

Il est précisé que, conformément à la recommandation 6 du Code Middlednext, la présence physique des membres au Conseil est privilégiée, ou en cas d'impossibilité, la visioconférence est privilégiée à l'échange téléphonique (en dehors des circonstances particulières liées à la crise sanitaire).

Conformément à la loi, la Direction Générale ne peut consentir des cautions, avals, ou garanties que si elle y a été préalablement autorisée par le Conseil d'Administration. À cet effet, le Conseil d'Administration peut autoriser la Direction Générale à donner des cautions, avals, garanties dans la limite d'un montant total qu'il fixe ; il peut aussi imposer, par engagement un montant au-delà duquel l'aval, la caution ou la garantie de la société ne peut être donné. Lorsqu'un engagement dépasse l'un ou l'autre des montants fixés, l'autorisation du Conseil est requise dans chaque cas (sauf dérogations prévues par la réglementation).

Les règles de fonctionnement du Conseil d'Administration sont précisées dans le règlement intérieur du Conseil, disponible sur le site de la société.

Le règlement intérieur du Conseil comporte également des dispositions destinées à assurer la prévention et la gestion des conflits d'intérêts.

Dans une situation laissant apparaître ou pouvant laisser apparaître un conflit d'intérêts entre l'intérêt social et son intérêt personnel direct ou indirect ou l'intérêt de l'actionnaire ou du groupe d'actionnaires qu'il représente, le membre du Conseil concerné doit :

- en informer dès qu'il en a connaissance le Conseil, et en tout état de cause avant chaque réunion du Conseil en fonction de l'ordre du jour ;
- et en tirer toute conséquence quant à l'exercice de son mandat.

Ainsi, selon le cas, il devra :

- s'interdire de participer aux discussions et au vote de la délibération correspondante (sortir de la salle) ;
- ne pas assister aux réunions du Conseil durant la période pendant laquelle il se trouve en situation de conflit d'intérêts ;
- démissionner de ses fonctions de membre du Conseil.

À défaut de respecter ces règles d'abstention, voire de retrait, la responsabilité de l'intéressé pourrait être engagée.

En outre, le Président du Conseil ne sera pas tenu de transmettre au(x) membre(s) dont il a des motifs sérieux de penser qu'ils sont en situation de conflit d'intérêts au sens du présent paragraphe des informations ou documents afférents au sujet conflictuel, et informera le Conseil d'Administration de cette absence de transmission.

Une fois par an, chaque Administrateur est interrogé sur l'existence éventuelle de situation de conflits d'intérêts directs ou indirects. En application du Code Middlenext révisé, chaque Administrateur sera à l'avenir interrogé dans le cadre d'un questionnaire auquel il sera invité à répondre. Sur la base des questionnaires ainsi reçus, le Conseil passera en revue les conflits d'intérêts révélés ou déjà connus. Chaque membre du Conseil fera part, le cas échéant, de l'évolution de sa situation.

Le Conseil a procédé lors de sa séance du 8 septembre 2021 à une revue annuelle des éventuels conflits d'intérêts connus, conformément à la recommandation R2 du Code Middlenext.

Les principaux thèmes débattus lors des séances du Conseil de Surveillance de l'exercice ont été les suivants :

- examen du rapport du Directoire sur les opérations sociales de l'exercice clos le 31 décembre 2020 ; rapport du Comité d'Audit ; rapport des Commissaires aux Comptes et contrôle des comptes arrêtés par le Directoire ;
- autorisation à donner au Directoire d'accorder des cautions, avals et garanties au nom de la société ;
- autorisation d'emprunt à donner au Directoire ;
- dividendes : proposition du Directoire à l'Assemblée ;
- examen des documents de gestion prévisionnelle ;
- conventions réglementées – Évaluation des conventions courantes conclues à des conditions normales visées à l'article L. 225-87 du Code de Commerce ;
- attribution d'actions de performance aux membres du Directoire ;
- rapport du Comité de Rémunérations – Établissement de la politique de rémunération des mandataires sociaux ; point sur la rémunération des membres du Directoire – Constat de la réalisation de chaque critère de la rémunération variable fixé au titre de 2020 et fixation des nouveaux critères/objectifs de la rémunération variable au titre de 2021 ;
- complément de l'ordre du jour de la prochaine Assemblée Générale – Say on pay : approbation de la politique de rémunération du Président du Directoire, du(des) membre(s) du Directoire et des membres du Conseil de Surveillance (Say on pay *ex-ante*) ; Say on pay *ex-post* (individuel) pour les dirigeants mandataires ; approbation des informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de Commerce pour l'ensemble des mandataires sociaux (Say on pay *ex-post* global) ;

- examen de l'indépendance des membres du Conseil ;
 - adoption du rapport sur le gouvernement d'entreprise ;
 - délibération sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale ;
 - examen des projets de résolutions et du rapport du Directoire ;
 - examen du projet de changement du mode d'administration et de Direction de la société – Examen des projets de statuts et des principaux choix à effectuer dans le cadre de la nouvelle gouvernance ;
 - complément de la politique de rémunération des mandataires sociaux : sous réserve de l'approbation par l'Assemblée Générale du changement de mode d'administration et de Direction et en fonction des choix à effectuer dans le cadre de la nouvelle gouvernance, adoption de la politique de rémunération :
 - du Président du Conseil d'Administration, du Directeur Général et du Directeur Général Délégué,
 - des Administrateurs ;
 - point sur l'indépendance des candidats au Conseil ;
 - modification du rapport sur le gouvernement d'entreprise incluant le Say on Pay – Politique de rémunération des mandataires sociaux (applicable au nouveau mode de gouvernance sous condition de l'approbation de la résolution correspondante par l'Assemblée Générale, ou à défaut à l'ancien mode de gouvernance) et les observations du Conseil de Surveillance ;
 - complément de l'ordre du jour de l'Assemblée Générale, notamment Say on pay modifié – Approbation de la politique de rémunération des mandataires sociaux, Say on Pay *ex-ante* – Applicable au nouveau mode de gouvernance sous condition de l'approbation de la résolution correspondante par l'Assemblée Générale, ou à défaut à l'ancien mode de gouvernance.
- Les principaux thèmes débattus lors des séances du Conseil d'Administration de l'exercice ont été les suivants :
- choix des modalités d'exercice de la Direction Générale ;
 - nomination du Président du Conseil, confirmation de la politique de rémunération des mandataires sociaux, fixation de sa rémunération conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée ;
 - nomination d'un Vice-Président du Conseil ;
 - nomination d'un Directeur Général, fixation de ses pouvoirs et de sa rémunération conformément à la politique de rémunération approuvée ;
 - établissement d'un processus de sélection du ou des Directeurs Généraux Délégués ;
 - nomination d'un ou plusieurs Directeurs Généraux Délégués en respectant le processus antérieurement établi, fixation de ses pouvoirs et de sa rémunération conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée ;
 - fixation de la quantité d'actions que chaque membre de la Direction Générale sera tenu de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions dans le cadre d'une attribution gratuite d'actions ;
 - nomination de deux Censeurs ;
 - examen de l'indépendance des Administrateurs au regard des critères du Code Middlenext et du règlement intérieur du Conseil ;
 - fixation des règles de répartition du montant global de la rémunération allouée aux membres du Conseil conformément à la politique approuvée par l'Assemblée ;
 - mise en place du Comité d'Audit et des Risques – Composition ;
 - mise en place du Comité des Nominations et des Rémunérations – Composition ;
 - mise en place du Comité Stratégique – Composition ;
 - mise en place du Comité du Développement Durable – Composition ;

- constatation de la nomination du membre du Conseil d'Administration représentant les salariés désigné par le Comité de Groupe – Fixation du temps nécessaire au membre du Conseil d'Administration représentant les salariés pour l'exercice de sa mission et détermination des modalités de sa formation ;
- confirmation au profit du nouveau Directeur Général des délégations et autorisations précédemment consenties au Président du Directoire, notamment en matière de cautions, avals et garanties ;
- concernant les attributions gratuites d'actions décidées par le Directoire en date du 12 novembre 2018, du 20 mai 2019, et du 15 novembre 2019, dont l'attribution définitive interviendra, sous réserve du respect des conditions d'attribution, le 30 juin 2021 :
 - le cas échéant, constat du respect des conditions de performance,
 - subdélégation au Directeur Général pour constater, le cas échéant, le respect de la condition de présence, l'attribution définitive des actions gratuites sous forme d'actions ordinaires existantes détenues par la société dans le cadre de son programme de rachat d'actions et l'attribution définitive aux bénéficiaires d'actions existantes ;
- mise en œuvre du programme de rachat d'actions ;
- plan LTI 2023/2024 ;
- rapport sur l'activité et les résultats du premier semestre 2021 – Examen des comptes semestriels et du rapport financier semestriel – Rapport du Comité d'Audit et des Risques – Rapport des Commissaires aux Comptes ; avis des Commissaires aux Comptes ; communiqué financier sur le chiffre d'affaires du premier semestre 2021 ; communiqué financier sur l'exercice 2021 – Résultats du premier semestre 2021 ;
- rapport de l'activité sur les opérations du troisième trimestre 2021 ;
- présentation du budget 2022 du Groupe pour validation ;
- points M&A ;
- arrêté de la procédure permettant d'évaluer régulièrement si les conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales remplissent bien ces conditions ;
- adoption des documents de gestion prévisionnelle ;
- présentation et validation de la mise à jour de la cartographie des risques de corruption ; état d'avancement du programme – Validation de la mise à jour des documents de compliance ;
- présentation du Code Middlenext révisé en septembre 2021 ;
- évaluation par le Conseil de son fonctionnement et de la préparation de ses travaux ;
- examen des conflits d'intérêts – Code Middlenext ;
- examen annuel des points de vigilance – Code Middlenext ;
- adoption du règlement intérieur du Conseil et de ses Comités et modification du règlement intérieur du Conseil et de ses Comités pour tenir compte de la révision du Code Middlenext intervenue en septembre 2021 ;
- adoption du Code de Déontologie ;
- adoption de la procédure interne de communication externe.

LES COMITÉS CONSTITUÉS PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Comité d'Audit et des Risques

Concernant le Comité d'Audit et des Risques, la société applique le rapport du groupe de travail de l'AMF présidé par M. Poupard Lafarge sur le Comité d'Audit du 22 juillet 2010. Sont suivies les recommandations en termes de composition et de présidence du Comité, de compétence des membres et de définition de l'indépendance, de fonctionnement (information, évaluation et compte rendu des travaux), ainsi que les recommandations relatives à l'exercice de ses missions légales.

Le suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques est également assuré.

En 2021, dans le cadre de sa mission concernant les risques, le Comité d'Audit et des Risques s'est notamment assuré du suivi des risques et de la mise à jour de la cartographie des risques lors d'une réunion extraordinaire du Comité d'Audit et des Risques au cours de laquelle la Responsable de la Conformité et de la Gestion des Risques a présenté ces éléments.

La composition du Comité a évolué au cours de l'exercice :

- jusqu'au 2 juin 2021, le Comité d'Audit du Conseil de Surveillance était composé de trois membres : Victor Despature, Président, Paule Cellard et Bertrand Parmentier, membres indépendants ;
- depuis le 2 juin 2021, le Comité d'Audit et des Risques du Conseil d'Administration se compose de trois membres : Bertrand Parmentier (Président indépendant), Paule Cellard (membre indépendant) et Vincent Léonard (Censeur).

Pour rappel, Victor Despature disposait d'une compétence dans le domaine comptable. Il était Expert-Comptable et Commissaire aux Comptes (Diplômé d'État) de 1983 à 2000. Depuis, il avait exercé des mandats de Gérance de 2002 à 2006 dans un grand groupe familial en assurant la Présidence du Comité Juridique de 2002 à 2008 et le mandat de Président du Conseil de Surveillance de 2012 à 2017, de 2002 à 2017 il était aussi membre du Comité de Rémunérations de ce même groupe. De 2000 à 2017, il avait animé une ETI dans le secteur de la sous-traitance aéronautique, il en avait été le Président du Conseil de Surveillance entre 2017 et 2020. Il est depuis le 16 septembre 2014 membre du Conseil d'Administration et depuis le 19 mars 2015, Président du Comité d'Audit de la société Edify SA. Paule Cellard, diplômée de l'École Supérieure de Commerce de Paris et d'un Master de droit international à la faculté d'Assas – Paris, a exercé diverses responsabilités opérationnelles dans la Banque de Financement et d'Investissement. Elle a notamment été de 2006 à 2009, Directeur Général de Gestion Privée Indosuez, puis jusqu'en 2012 Directeur Mondial de la Conformité au Crédit Agricole Corporate & Investment Bank. Depuis novembre 2012, elle est Administrateur de CA INDOSUEZ Wealth Management Europe et depuis décembre 2015, elle en préside le Comité d'Audit et des Risques. Depuis février 2017, elle est Administrateur de HSBC Continental Europe. Elle est également membre du Comité des Risques et du Comité des Rémunérations de HSBC Continental Europe. Elle est compétente dans le domaine financier, avec une expérience soutenue dans le contrôle des risques. Diplômé d'HEC, Bertrand Parmentier a accumulé une expérience solide et variée de finance d'entreprise (audit, trésorerie, financements, contrôle de gestion, contrôle interne, gestion des risques, corporate finance, fusions-acquisitions, restructurations, communication financière de société cotée) au long d'une carrière industrielle qui l'a amené à exercer des postes à responsabilités croissantes dans les domaines administratif et financier, puis dans des fonctions de Direction Générale au sein des groupes Shell (1979-1988), Aubert et Duval (1988-1991/CFO) et des Laboratoires Pierre Fabre dont il aura été successivement Directeur Financier (1991-1996), Directeur Général en charge des finances, achats et SI (1996-2008) ; Directeur Général et CFO puis Président du Directoire de l'équipementier aéronautique Latécoère (2008-2013), il est rappelé en 2013 après le décès de M. Fabre à la tête du groupe pharmaceutique et dermo-cosmétique éponyme dont il exerce la Direction Générale jusqu'en juin 2018 où il prend sa retraite.

Le Comité a pour missions de :

- suivre le processus d'élaboration de l'information financière et du contrôle légal des comptes sociaux et consolidés, s'assurer de la pertinence et de la permanence des méthodes comptables mises en œuvre et, le cas échéant, formuler des

- recommandations pour en garantir la consistance, l'intégrité et la conformité aux référentiels réglementaires de la société ;
- s'assurer de la cohérence des éléments d'information extra-financière avec l'information financière ; à ce titre, revoir les éléments de la déclaration de performance extra-financière (DPEF) proposée par le Comité du Développement Durable ;
- suivre l'efficacité et la bonne articulation des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, notamment la dynamique d'établissement, de validation et de régulière mise à jour de la cartographie des risques, ainsi que l'élaboration et l'exécution des plans d'audit : à ce titre, les membres du Comité d'Audit et des Risques peuvent solliciter de la part du Directeur Général, des audits sur tous les sujets relevant de leur compétence et sont destinataires de toutes les synthèses de rapports d'audit interne établis par la société ainsi que ceux établis par les auditeurs externes ; ils sont également informés des contentieux majeurs susceptibles d'impacter significativement les comptes consolidés et sociaux et de leur évolution ;
- revoir la politique juridique et fiscale mise en œuvre par la société et ses filiales ;
- s'assurer du respect de l'indépendance et de l'objectivité des Commissaires aux Comptes ;
- intervenir dans leur sélection en émettant une recommandation sur les Commissaires aux Comptes proposés à la désignation par l'Assemblée Générale ;
- suivre la réalisation par les Commissaires aux Comptes de leur mission ;
- approuver la fourniture des services autres que la certification des comptes, mentionnés à l'article L. 822-11-2 du Code de Commerce ;
- examiner la mise en œuvre de la procédure d'évaluation des conventions courantes conclues à des conditions normales et informer le Conseil d'Administration dans ce cadre.

Le Comité d'Audit et des Risques rend compte régulièrement au Conseil d'Administration de l'exercice de ses missions, et rend également compte des résultats de la mission de certification des comptes, de la manière dont cette mission a contribué à l'intégrité de l'information financière et du rôle qu'il a joué dans ce processus. Il l'informe sans délai de toute difficulté rencontrée. Le Comité peut se saisir à tout moment de toute question significative en matière financière, comptable ou de contrôle des comptes et formuler tous avis ou recommandations au Conseil d'Administration dans les domaines ci-dessus. Dans le cadre de ses diligences, et pour mener à bien ses missions, le Comité d'Audit et des Risques a accès aux informations nécessaires à ses travaux. Il peut recevoir toute personne qu'il juge opportun d'entendre et faire appel à toutes les sources d'expertise, internes ou externes, qu'il juge nécessaire à la formation de son opinion.

Depuis sa création, il s'est réuni à l'occasion de chaque clôture semestrielle et annuelle. Il se réunit autant de fois que nécessaire et au moins deux fois par exercice, préalablement à l'examen des comptes semestriels et annuels par le Conseil d'Administration et/ou la proposition de nomination de Commissaires aux Comptes. Au cours de l'exercice 2021, le Comité d'Audit et des Risques s'est réuni quatre fois et le taux d'assiduité a été de 100 %.

Jusqu'au 2 juin 2021, Pierre Ribeiro, membre du Directoire et Directeur Général Finance, a participé aux Comités. À compter du 2 juin 2021, Jean Guillaume Despature, Président du Conseil, et Pierre Ribeiro, Directeur Général, ont participé aux Comités d'Audit et des Risques.

Lors de ces différents Comités d'Audit et des Risques, le Directeur Financier et le Directeur de la Comptabilité, de la Consolidation et de la Trésorerie du Groupe ont présenté la situation financière du Groupe, les options comptables retenues, l'exposition aux risques, les engagements hors bilan significatifs et les évolutions de périmètre ; l'Audit Interne a présenté le résultat des audits réalisés

et la proposition du plan d'audit annuel, et la Responsable de la Conformité et de la Gestion des Risques a présenté les résultats de la mise à jour de la cartographie des risques.

Outre les sujets récurrents rappelés ci-dessus, le Comité d'Audit et des Risques s'est notamment vu présenter en 2021 :

- un point annuel sur la démarche éthique du Groupe et le suivi de la mise en place du programme anti-corruption pour une mise en conformité à la loi Sapin 2 par la Responsable de la Conformité et de la Gestion des Risques ;
- une présentation illustrée d'exemples de la nouvelle démarche d'audit par les Commissaires aux Comptes ;
- une synthèse des principales évolutions réglementaires récentes et à venir et notamment les impacts de la crise sanitaire dans la présentation des comptes par les Commissaires aux Comptes ;
- une présentation de la politique fiscale du Groupe par le Directeur Fiscalité et Douanes ;
- une présentation de la politique de trésorerie du Groupe par le Responsable Trésorerie.

Conformément à l'article L. 823-16 du Code de Commerce, les Commissaires aux Comptes ont présenté au Conseil leur programme général de travail ainsi que les différents sondages auxquels ils ont procédé ; les modifications qui leur paraissaient devoir être apportées aux comptes devant être arrêtés ou aux autres documents comptables, en faisant toutes observations utiles sur les méthodes d'évaluation utilisées pour leur établissement ; les éventuelles irrégularités et inexactitudes découvertes et les conclusions auxquelles conduisaient les observations et rectifications ci-dessus sur les résultats de la période comparés à ceux de la période précédente.

Par ailleurs, les Commissaires aux Comptes communiquent chaque année au Comité d'Audit et des Risques une déclaration d'indépendance, et une actualisation des informations mentionnées à l'article L. 820-3 détaillant les prestations fournies par les membres du réseau auquel les Commissaires aux Comptes sont affiliés ainsi que les services autres que la certification des comptes.

Conformément à l'obligation née de la réforme de l'audit, des règles d'approbation par le Comité d'Audit et des Risques des services rendus par les auditeurs ont été formalisées dans une procédure. Le montant total de ces services est reporté en note 14 des comptes consolidés. Par ailleurs, les Commissaires aux Comptes et le Comité d'Audit et des Risques ont échangé à plusieurs reprises au sujet du rapport complémentaire que les Commissaires aux Comptes ont établi à l'attention du Comité d'Audit et des Risques.

Concernant les méthodes de travail : un délai minimum d'examen des comptes a été respecté afin de permettre au Comité d'Audit et des Risques d'utiliser la possibilité de recourir à des experts extérieurs ainsi que d'auditionner la Direction Financière, les Commissaires aux Comptes et le Responsable de l'Audit Interne.

Le Président du Comité d'Audit et des Risques rend compte au Conseil d'Administration des travaux et des conclusions du Comité d'Audit et des Risques lors des séances du Conseil d'Administration statuant sur les comptes semestriels et annuels.

Chaque procès-verbal du Comité d'Audit et des Risques est transmis au Conseil d'Administration pour qu'il en prenne connaissance.

Comité des Nominations et des Rémunérations

Le Comité des Nominations et des Rémunérations a été constitué par le Conseil d'Administration du 2 juin 2021. Sa composition a évolué par rapport à sa composition d'avant le 2 juin 2021, lorsque la société était sous la forme de société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance.

Jusqu'au 2 juin 2021, le Comité de Rémunérations était composé de deux membres : Michel Rollier et Victor Despature dont le

mandat est arrivé à échéance à cette date. Le nouveau Comité des Nominations et des Rémunérations a été constitué par le Conseil d'Administration du 2 juin 2021. Il est composé de trois membres : Michel Rollier (Président et membre indépendant), Jean Guillaume Despature (membre) et Paule Cellard (membre indépendant). Le Comité a pour mission de soumettre au Conseil d'Administration des propositions concernant notamment le montant et les modalités de calcul de la rémunération des mandataires sociaux, dont les conclusions sur les rémunérations variables pour l'exercice écoulé et les propositions à soumettre pour l'exercice à venir, et d'émettre un avis sur le montant de la rémunération des membres du Conseil d'Administration.

À la demande du Comité, peuvent assister des personnes extérieures, non membres.

Le Comité fait régulièrement appel, à un cabinet spécialisé dans les questions de rémunération des cadres supérieurs, qui le renseigne sur les pratiques généralement appliquées dans des sociétés de taille comparable.

Durant l'exercice écoulé, il s'est réuni trois fois. Deux réunions ont eu lieu avant le 2 juin 2021, lorsque la société était sous la forme de société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance et une réunion après le 2 juin, depuis que la société est une société Anonyme à Conseil d'Administration. Le taux d'assiduité des membres a été de 100 %.

Le Comité des Nominations et des Rémunérations est appelé à mener une réflexion sur la succession des dirigeants émanant de la recommandation R14 du Code Middlenext, ce qui a été fait lors de sa séance du 4 mars 2021. Ce point sera de nouveau traité en 2022.

Il est rendu compte oralement au Conseil par les membres du Comité des Nominations et des Rémunérations des travaux effectués et des avis rendus permettant ainsi au Conseil de préparer et d'éclairer ses décisions en matière de rémunération des mandataires.

Comité du Développement Durable

Le Comité du Développement Durable est composé de trois membres : Florence Noblot qui préside ce Comité (membre indépendant), Jean Guillaume Despature et Marie Bavarel-Despature (membres).

Il a pour missions :

- d'exprimer des avis sur les grandes orientations stratégiques en termes de Développement Durable et de Responsabilité Sociétale, y compris de diversité et d'inclusion, proposées par la Direction Générale, en cohérence avec la stratégie du Groupe ;
- de s'assurer de la prise en compte des sujets de Développement Durable et de Responsabilité Sociétale dans la stratégie de la société y compris des moyens mis à disposition par le Management pour y répondre (mise en œuvre et KPIs) ;
- de superviser l'établissement des engagements et des objectifs en matière de Développement Durable et de Responsabilité Sociétale, notamment par l'examen du plan d'actions et des indicateurs de performance associés y compris les éléments de la déclaration de performance extra-financière ;
- d'assurer le suivi et l'évaluation continue des résultats et impacts du plan d'actions au travers des indicateurs et au regard des objectifs établis ;
- de revoir l'ensemble des documents de reporting et de communication relatifs à la politique de Développement Durable et de Responsabilité Sociétale de la société et permettant de rendre compte de l'état d'avancement et de l'atteinte des objectifs fixés ;
- d'examiner les risques et opportunités en matière de Développement Durable et de Responsabilité Sociétale vis-à-vis des activités de la société ;

- d'assurer l'évolution des objectifs en matière de Développement Durable et de Responsabilité Sociétale de la société dans une démarche cohérente d'amélioration continue.

Depuis sa mise en place le 2 juin 2021, il s'est réuni une fois. Le taux d'assiduité des membres a été de 100 %.

Il est rendu compte oralement au Conseil par les membres du Comité du Développement Durable des travaux effectués et des avis rendus permettant ainsi au Conseil de préparer et d'éclairer ses décisions en matière de Développement Durable.

Comité Stratégique

Le Comité Stratégique est composé de cinq membres : Jean Guillaume Despature qui préside ce Comité, Sophie Desormière (membre indépendant), Bertrand Parmentier (membre indépendant), Anthony Stahl (membre), ainsi que Grégoire Ferré (Censeur).

Il a pour missions de soumettre au Conseil des propositions permettant :

- d'étudier les questions stratégiques intéressant le Groupe ;
- d'examiner la feuille de route stratégique à trois ans ;
- d'exprimer des avis au Conseil sur la stratégie du Groupe proposée par la Direction Générale ;
- d'examiner les choix technologiques majeurs ;
- de faire une revue annuelle de la feuille de route de digitalisation de l'entreprise ;
- d'examiner le projet de budget annuel ;
- de superviser le déploiement de la stratégie du Groupe par la Direction Générale ;
- d'examiner tous projets significatifs d'investissement, de partenariat stratégique, d'acquisition ou de cession.

Depuis sa mise en place le 2 juin 2021, il s'est réuni une fois. Le taux d'assiduité des membres a été de 100 %.

Il est rendu compte oralement au Conseil par les membres du Comité Stratégique des travaux effectués et des avis rendus permettant ainsi au Conseil de préparer et d'éclairer ses décisions en matière de stratégie.

MODALITÉS RELATIVES À LA PARTICIPATION DES ACTIONNAIRES AUX ASSEMBLÉES GÉNÉRALES

Les statuts prévoient les dispositions suivantes (en dehors des éventuelles dispositions légales et réglementaires exceptionnelles liées à la crise sanitaire) :

- tout actionnaire a le droit d'assister aux Assemblées Générales et de participer aux délibérations, personnellement ou par mandataire ;
- il peut voter à distance. Si le Conseil le prévoit au moment de la convocation, tout actionnaire peut également participer aux Assemblées Générales par visioconférence ou par tous moyens de communication permettant son identification dans les conditions fixées par la loi et les règlements et qui seront mentionnées dans l'avis de convocation ; l'actionnaire sera, dans cette hypothèse, réputé présent pour le calcul du quorum et de la majorité ;
- le droit de participer aux Assemblées est subordonné à la justification par l'actionnaire de son identité et à l'inscription en compte de ses titres à son nom (ou au nom de l'intermédiaire inscrit pour son compte s'il réside à l'étranger) au deuxième jour ouvré précédant l'Assemblée à zéro heure, heure de Paris, soit dans les comptes de titres nominatifs, soit dans les comptes de titres au porteur tenus par l'intermédiaire habilité ;
- l'assistance personnelle de l'actionnaire annule toute procuration ou vote à distance.

INFORMATIONS SUR LES MANDATS ET LES FONCTIONS EXERCÉS AU COURS DE L'EXERCICE

MANDATS ET FONCTIONS EXERCÉS DURANT L'EXERCICE PAR LA DIRECTION GÉNÉRALE

- **Pierre RIBEIRO – Directeur Général depuis le 2 juin 2021**
 - Director de Asian Capital International Limited, Sino Global International Holdings Limited, Sino Link Trading Limited, New Unity Limited, Hong Kong CTLT Trade Co.Limited, Somfy Kabushiki Kaisha, FIGEST BV et PROMOFI BV,
 - Administrateur, Vice-Président et Directeur Général de Somfy Activités SA,
 - Représentant Permanent de Somfy Activités SA, Gérante de Somfybat,
 - Membre du Conseil d'Administration de BFT SpA,
 - Administrateur de DSG Coordination Center SA,
 - Membre du Directoire et Directeur Général Finance de Somfy SA jusqu'au 2 juin 2021.
- **Valérie DIXMIER – Directeur Général Délégué**
 - N'exerce aucun autre mandat.

Les mandats ci-dessus sont exercés au sein de sociétés non cotées du Groupe, sauf autre indication.

MANDATS ET FONCTIONS EXERCÉS DURANT L'EXERCICE PAR LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

- **Paule CELLARD – Membre indépendant du Conseil d'Administration depuis le 2 juin 2021**
 - Membre du Comité d'Audit et des Risques de Somfy SA,
 - Membre du Comité des Nominations et des Rémunérations de Somfy SA,
 - Membre du Conseil de Surveillance de Damartex SA (société cotée sur Euronext Growth),
 - Présidente du Comité d'Audit de Damartex SA (société cotée sur Euronext Growth),
 - Membre du Comité de Rémunérations de Damartex SA (société cotée sur Euronext Growth),
 - Membre du Conseil d'Administration de INDOSUEZ Wealth Management Europe,
 - Présidente du Comité d'Audit, du Comité des Risques et du Contrôle Interne de INDOSUEZ Wealth Management Europe,
 - Administrateur de HSBC Continental Europe,
 - Membre du Comité des Risques et du Comité des Rémunérations de HSBC Continental Europe,
 - Membre indépendant du Conseil de Surveillance de Somfy SA jusqu'au 2 juin 2021.
- **Jean Guillaume DESPATURE – Président du Conseil d'Administration depuis le 2 juin 2021**
 - Président du Comité Stratégique de Somfy SA,
 - Membre du Comité des Nominations et des Rémunérations de Somfy SA,
 - Membre du Comité du Développement Durable de Somfy SA,
 - Président du Conseil de Surveillance de Damartex SA (société cotée sur Euronext Growth),
 - Président du Comité de Rémunérations et membre du Comité d'Audit de Damartex SA (société cotée sur Euronext Growth),
 - Administrateur d'Edify SA (société cotée sur le marché Euro-MTF de la bourse de Luxembourg),
 - Président de la Fondation d'Entreprise Somfy (sous le mandat de Représentant Permanent du Fondateur – Somfy Activités SA société du Groupe),

- Président du Fonds de dotation Les Petites Pierres (sous le mandat de Représentant Permanent de la Fondation d'Entreprise Somfy, elle-même représentée par Somfy Activités SA société du Groupe),
- Administrateur d'Acacia SA,
- Directeur de DSG Coordination Center SA (société du Groupe),
- Gérant de FIDEP et de CMC (société du Groupe),
- Président et Président du Conseil de Surveillance de Somfy Protect by Myfox (société du Groupe),
- Président du Directoire de Somfy SA jusqu'au 2 juin 2021.

– Michel ROLLIER – Vice-Président du Conseil d'Administration depuis le 2 juin 2021 – Membre indépendant du Conseil

- Président du Comité des Nominations et des Rémunérations de Somfy SA,
- Président du Conseil d'Administration de Siparex Associés,
- Président de l'Association Nationale des sociétés par Actions (ANSA),
- Président du Conseil de Surveillance – Membre indépendant du Conseil de Surveillance de Somfy SA jusqu'au 2 juin 2021.

– Anthony STAHL – Membre du Conseil d'Administration depuis le 2 juin 2021

- Membre du Comité Stratégique de Somfy SA,
- Membre du Conseil de Surveillance de Damartex SA (société cotée sur Euronext Growth),
- Président du Conseil de Gérance de FIDEP,
- Membre du Conseil de Surveillance de Somfy SA jusqu'au 2 juin 2021.

– Marie BAVAREL-DESPATURE – Membre du Conseil d'Administration depuis le 2 juin 2021

- Membre du Comité du Développement Durable de Somfy SA,
- Membre du Conseil de Surveillance de Damartex SA (société cotée sur Euronext Growth),
- Gérante de FIDEP,
- Membre du Conseil d'Administration de la Fondation On Seniors' Side (Damartex),
- Membre du Conseil de Surveillance de Somfy SA jusqu'au 2 juin 2021.

– Sophie DESORMIÈRE – Membre indépendant du Conseil d'Administration depuis le 2 juin 2021

- Membre du Comité Stratégique de Somfy SA,
- Membre du Conseil d'Administration de Gentherm,
- Présidente du Comité de Gouvernance et des Nominations de Gentherm,
- Présidente du Directoire de Navya SA (société cotée sur Euronext – Compartiment C),
- Membre indépendant du Conseil de Surveillance de Somfy SA jusqu'au 2 juin 2021.

– Florence NOBLOT – Membre indépendant du Conseil d'Administration depuis le 2 juin 2021

- Présidente du Comité du Développement Durable de Somfy SA,
- Membre du Conseil de Surveillance d'Elis SA (société cotée sur Euronext),
- Présidente du Comité Responsabilité Sociale, Environnementale et Sociétale d'Elis SA (société cotée sur Euronext),
- Membre indépendant du Conseil de Surveillance de Somfy SA jusqu'au 2 juin 2021.

– **Bertrand PARMENTIER – Membre indépendant du Conseil d'Administration depuis le 2 juin 2021**

- Président du Comité d'Audit et des Risques de Somfy SA,
- Membre du Comité Stratégique de Somfy SA,
- Administrateur de la Fondation Pierre Fabre,
- Administrateur du Secours Catholique Caritas France, Président de la délégation Tarn-Aveyron-Lozère,
- Président de la Fondation d'entreprise Cylad Consulting,
- Membre indépendant du Conseil de Surveillance de Somfy SA jusqu'au 2 juin 2021.

– **Arthur WATIN-AUGOUARD – Membre du Conseil d'Administration représentant les salariés depuis le 27 juillet 2021**

- Administrateur – Association Saint Pierre de Tarentaise,
- Membre du Conseil de Surveillance de Somfy SA représentant les salariés jusqu'au 2 juin 2021.

– **Victor DESPATURE jusqu'au 2 juin 2021**

- Vice-Président du Conseil de Surveillance de Somfy SA jusqu'au 2 juin 2021,
- Président du Comité d'Audit de Somfy SA jusqu'au 2 juin 2021,
- Membre du Comité de Rémunérations de Somfy SA jusqu'au 2 juin 2021,
- Administrateur et Président du Comité d'Audit de MCSA SA depuis le 15 décembre 2020,
- Gérant de la SARL MCSA-Tunis et des SC Vicma et Devin-VD,
- Administrateur et Président du Comité d'Audit d'Edify SA (société cotée sur le marché Euro-MTF de la bourse de Luxembourg).

Hormis les mandats et fonctions exercés par les membres du Conseil au sein de Somfy SA et de certaines sociétés du Groupe, tous les autres mandats et fonctions sont exercés en dehors du Groupe.

En ce qui concerne, les censeurs :

- Grégoire Ferré n'exerce aucun autre mandat ;
- Vincent Léonard est membre du Conseil d'Administration du Secours Catholique dont il préside également le Comité d'Audit.

AUTORISATIONS

Le Conseil d'Administration bénéficie des autorisations suivantes :

	Date de l'AG	Date d'expiration de l'autorisation	Montant autorisé	Utilisations au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2021	Montant résiduel au 31 décembre 2021
Autorisation d'attribuer des actions gratuites existantes	AGM 22 mai 2019*	21 juillet 2022	1,5 % du capital social au jour de l'AG	**	1,3076 % du capital social
Autorisation d'octroyer des options d'achat d'actions	AGM 2 juin 2021	1 ^{er} août 2024	1,5 % du capital social au jour de l'AG***	Néant	1,5 % du capital social

* En conséquence du changement de mode d'administration, l'Assemblée Générale Mixte du 2 juin 2021 a décidé de transférer l'autorisation consentie antérieurement au Directoire, à l'effet d'attribuer gratuitement des actions existantes au profit des membres du personnel salarié de la société ou des sociétés qui lui sont liées directement ou indirectement au sens de l'article L. 225-197-2 du Code de Commerce et/ou des mandataires sociaux qui répondent aux conditions fixées par l'article L. 225-197-1 du Code de Commerce, consentie par l'Assemblée Générale Mixte du 22 mai 2019 dans le cadre de sa 12^e résolution à caractère extraordinaire au Conseil d'Administration pour sa durée restant à courir.

** Attribution gratuite de 46 248 actions, représentant 0,1250 % du capital, décidée par les Conseils d'Administration en date du 28 juin 2021 et du 7 décembre 2021.

*** Ce plafond s'impute sur le nombre total d'actions pouvant être attribuées gratuitement par le Directoire ou le Conseil d'Administration, selon le cas, au titre de l'autorisation conférée par l'Assemblée Générale du 22 mai 2019 dans sa 12^e résolution à caractère extraordinaire et de toute autre autorisation ultérieure de même nature consentie par l'Assemblée Générale.

Il est précisé par ailleurs que le Conseil d'Administration dispose d'une autorisation de rachat d'actions, conférée par l'Assemblée Générale du 2 juin 2021 dans sa dixième résolution à caractère ordinaire, dont le détail est donné dans le paragraphe sur les achats d'actions propres du rapport de gestion du Conseil d'Administration. Cette dernière est valable jusqu'au 1^{er} décembre 2022. Le Conseil d'Administration dispose également d'une autorisation en matière d'annulation des actions rachetées par la société, conférée au Directoire par l'Assemblée Générale du 24 juin 2020 dans sa 16^e résolution à caractère extraordinaire et transférée au Conseil d'Administration le 2 juin 2021. Cette

CONVENTIONS RÉGLEMENTÉES

Nous vous demandons de bien vouloir prendre acte du fait qu'aucune convention réglementée conclue et autorisée au cours d'exercices antérieurs dont l'effet aurait perduré durant l'exercice écoulé n'est à mentionner et également qu'aucune convention nouvelle n'a été conclue au cours de l'exercice 2021, de la nature de celles visées aux articles L. 225-86 et L. 225-38 et suivants du Code de Commerce.

CONVENTIONS CONCLUES ENTRE UN MANDATAIRE SOCIAL OU UN ACTIONNAIRE DÉTENANT PLUS DE 10 % DES DROITS DE VOTE ET UNE SOCIÉTÉ CONTRÔLÉE (HORS CONVENTIONS COURANTES)

Néant.

PROCÉDURE D'ÉVALUATION DES CONVENTIONS COURANTES CONCLUES À DES CONDITIONS NORMALES – CONSTAT D'ABSENCE DE CONVENTIONS COURANTES CONCLUES À DES CONDITIONS NORMALES VISÉES À L'ARTICLE L. 225-39 DU CODE DE COMMERCE

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-12 du Code de Commerce, une procédure d'évaluation des conventions courantes conclues à des conditions normales a été adoptée lors du Conseil d'Administration du 2 juin 2021. Cette procédure prévoit que les Directions Financière et Juridique de la société recensent chaque année les conventions visées à l'article L. 225-39 du Code de Commerce et évaluent si les critères de qualification d'une convention courante à des conditions normales sont réunies. Les Directions Financière et Juridique rendent compte une fois par an de leurs travaux au Comité d'Audit et des Risques au Conseil.

Il a été constaté lors du Conseil du 9 mars 2022 l'absence de conventions courantes conclues à des conditions normales visées à l'article L. 225-39 du Code de Commerce.

dernière autorisation porte sur un maximum de 10 % du capital social et est valable jusqu'au 23 juin 2022. Celle-ci n'a pas été utilisée durant l'exercice 2021.

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-37-4, 3°, il est indiqué que le Conseil d'Administration ne bénéficie d'aucune délégation de compétence ou de pouvoirs accordée par l'Assemblée Générale en matière d'augmentation de capital relevant des articles L. 225-129-1 et L. 225-129-2 du Code de Commerce.

INFORMATIONS RELATIVES AUX RÉMUNÉRATIONS

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX (12^E À 15^E RÉSOLUTIONS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 1^{ER} JUIN 2022)

Il sera demandé aux actionnaires de bien vouloir approuver la politique de rémunération de la gouvernance moniste, Président du Conseil d'Administration, Directeur Général, Directeur Général Délégué et Administrateurs (12^e à 15^e résolutions).

Sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations et en tenant compte des recommandations du Code Middlednext, le Conseil d'Administration 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 commerciale telle que décrite dans le chapitre « Présentation du Groupe » du rapport financier annuel. Pour ce faire, le Conseil a fixé la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux en lien avec ces éléments, en particulier dans la fixation des critères de la rémunération variable et des critères de l'attribution d'actions de performance. Ces critères sont adaptés à la stratégie et au contexte de la société afin de promouvoir sa compétitivité sur le moyen et le long terme et la réalisation d'une croissance rentable et durable.

La détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération de chacun des mandataires sociaux sont réalisées par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations. Il est précisé que le Président ne participe pas aux délibérations et au vote sur les questions le concernant et n'assiste pas aux délibérations du Conseil sur ces questions. De même, le Directeur Général et le Directeur Général Délégué n'assistent pas aux délibérations sur les questions les concernant.

Aucun élément de rémunération, de quelque nature que ce soit, ne pourra être déterminé, attribué ou versé par la société, ni aucun engagement 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 la pérennité ou la viabilité de la société pour les seuls éléments de rémunération suivants : rémunération variable annuelle, rémunération exceptionnelle et attribution d'actions de performance. Le Conseil d'Administration statuera sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations et vérifiera si cette dérogation est conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la société. Ces informations seront portées à la connaissance des actionnaires dans le prochain rapport sur le gouvernement d'entreprise.

Pour établir la politique de rémunération des mandataires sociaux, les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la société ont été également prises en compte par le Comité des Nominations et des Rémunérations et le Conseil, notamment les informations visées par le 6 du I de l'article L. 22-10-9 (ratios d'équité).

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.

Le Conseil sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations prend en compte les principes suivants, conformément à la recommandation R16 du Code Middlednext de gouvernement d'entreprise de septembre 2021 :

- **exhaustivité** : chaque entreprise est libre de déterminer les composantes de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux. La communication aux actionnaires des rémunérations des dirigeants mandataires sociaux doit être exhaustive : partie fixe, partie variable (bonus), stock-options, actions gratuites, rémunérations au titre du mandat de « membre du Conseil », rémunérations exceptionnelles, conditions de retraite et avantages particuliers, autres...
- En cas de rémunération variable, l'appréciation de l'atteinte de la performance prend en compte des critères quantitatifs financiers et extra-financiers, ainsi que des critères qualitatifs ;
- **équilibre** entre les éléments de la rémunération : chaque élément de la rémunération doit être motivé et correspondre à l'intérêt général de l'entreprise ;
- **benchmark** : cette rémunération doit être appréciée, dans la mesure du possible, dans le contexte d'un métier et du marché de référence et proportionnée à la situation de la société, tout en prêtant attention à son effet inflationniste ;
- **cohérence** : la rémunération du dirigeant mandataire social doit être déterminée en cohérence avec celle des autres dirigeants et des salariés de l'entreprise ;
- **lisibilité** : les règles doivent être simples et transparentes ; les critères de performance utilisés pour établir la partie variable de la rémunération ou, le cas échéant, pour l'attribution d'options ou d'actions gratuites doivent être en lien avec la performance de l'entreprise, correspondre à ses objectifs, être exigeants, explicables et, autant que possible, pérennes. Ils doivent être détaillés sans toutefois remettre en cause la confidentialité qui peut être justifiée pour certains éléments ;
- **mesure** : la détermination de la rémunération et des attributions d'options ou d'actions gratuites doit réaliser un juste équilibre et tenir compte à la fois de l'intérêt général de l'entreprise, des pratiques du marché et des performances des dirigeants ;
- **transparence** : conformément à la loi, les entreprises dont les actions sont admises sur un marché réglementé publient dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise toutes les composantes des rémunérations des mandataires sociaux. En cas de rémunération variable, la pondération des différents critères est communiquée aux actionnaires.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (12^E RÉSOLUTION)

La rémunération du Président du Conseil d'Administration se composera des éléments suivants :

Rémunération fixe

Elle est déterminée en tenant compte de la pratique du marché, et étalonnée régulièrement auprès d'un expert reconnu et renommé, issu d'un cabinet spécialisé en rémunérations des dirigeants. Elle

est fixée à la prise de fonction et évoluera modérément chaque année pendant la durée du mandat qui est de quatre années. Elle est révisée et de nouveau étalonnée à chaque renouvellement de mandat. La rémunération du Président non-exécutif du Conseil d'Administration ne comporte pas de Prime Équivalent Retraite (PER).

Comme les autres membres du Conseil d'Administration, le Président perçoit également une rémunération correspondant à ses fonctions d'Administrateur.

Rémunération variable annuelle

Il n'y a pas de rémunération variable pour le Président non-exécutif du Conseil d'Administration.

Rémunération exceptionnelle

Il n'y a pas de rémunération exceptionnelle pour le Président non-exécutif du Conseil d'Administration.

Attribution d'actions de performance

Le Président non-exécutif du Conseil d'Administration n'est pas bénéficiaire d'attributions d'actions de performance.

Engagements

Il est rappelé que le Président du Conseil d'Administration était bénéficiaire d'un contrat de travail dans une filiale du Groupe. Ce contrat de travail a été suspendu suite à sa nomination au Conseil d'Administration, et pour une durée qui s'achèvera à la fin du mandat. À titre indicatif, la période de préavis en cas de rupture de ce contrat de travail est de six mois.

Indemnité de départ

Le Président du Conseil d'Administration ne bénéficie d'aucun engagement de ce type au titre de son mandat.

Retraites

Le Président du Conseil d'Administration, dont la rémunération est assimilée à un salaire, est bénéficiaire des régimes de retraite collectifs obligatoires s'appliquant aux cadres et cadres supérieurs des sociétés du Groupe.

Dans le cas de Jean Guillaume Despature, Président actuel, qui n'est pas éligible territorialement aux régimes français de retraite, le régime applicable est le régime collectif obligatoire s'appliquant aux cadres supérieurs dans les entreprises de la Confédération Helvétique.

Le Président du Conseil d'Administration ne bénéficie d'aucun régime de retraite à prestations définies relevant de l'article L.137-11 du Code de la Sécurité Sociale (retraite « chapeau »).

Prévoyance

Le Président du Conseil d'Administration, dont la rémunération est assimilée à un salaire, est bénéficiaire du régime collectif de prévoyance (assurance décès-invalidité) qui s'applique aux cadres supérieurs du Groupe.

Sauf s'il justifie d'une couverture personnelle par ailleurs, il est également affilié au régime de « Mutuelle Frais Médicaux » s'appliquant de manière obligatoire aux salariés du Groupe.

Engagement de non-concurrence

Il n'y a pas d'engagement de ce type à l'égard du Président du Conseil d'Administration.

Épargne salariale

Le Président du Conseil d'Administration, dont la rémunération est assimilée à un salaire, est bénéficiaire du régime d'intéressement et du Plan d'Épargne salariale en vigueur, et ouverts aux salariés et mandataires sociaux de la société.

Avantages de toute nature

Le Président du Conseil d'Administration bénéficie d'une voiture de fonction qu'il peut utiliser à titre privé, et qui fait l'objet de la déclaration d'un avantage en nature.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL (13^e RÉSOLUTION)

La rémunération du Directeur Général se composera des éléments suivants :

Rémunération fixe

Elle est déterminée en tenant compte de la pratique du marché, et étalonnée régulièrement auprès d'un expert reconnu et renommé, issu d'un cabinet spécialisé en rémunérations des dirigeants. Elle a été fixée à la prise de fonction et évoluera modérément chaque année pendant la durée du mandat qui est de quatre années. Elle est révisée et de nouveau étalonnée à chaque renouvellement de mandat. La politique de rémunération inclut également le paiement d'une Prime Équivalent Retraite (PER) instaurée depuis 2017 dans la société en faveur des cadres supérieurs et des mandataires exécutifs afin de pallier l'absence de couverture retraite sur les tranches supérieures de la rémunération.

Rémunération variable annuelle

La rémunération variable est déterminée par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations. Elle est basée sur l'atteinte d'objectifs prenant en compte des critères quantitatifs financiers et des critères qualitatifs non financiers.

La rémunération variable annuelle est plafonnée à un maximum de la rémunération fixe de base annuelle.

Pour le Directeur Général, ce plafond représente un maximum de 87 % de la rémunération fixe de base (RFB), soit 72 % pour le variable quantitatif sur critères financiers, et 15 % sur le variable qualitatif sur critères non financiers.

Ce plafond se calcule de la manière suivante :

- la composante quantitative, de 0 % à 120 % sur critères financiers, s'applique au bonus cible de 60 % de la RFB ;
- la composante qualitative de 0 à 15 % sur critères non financiers s'applique à la RFB. Cette composante est pondérée par un coefficient de 0 à 1, représentant l'appréciation portée par le Comité des Nominations et des Rémunérations sur l'implication personnelle et managériale du mandataire concerné.

La rémunération variable annuelle est donc plafonnée à un maximum de 87 % de la RFB, selon la formule suivante :

$$\text{rémunération variable annuelle maximum} = (\text{RFB} \times 60 \% \times 120 \%) + (\text{RFB} \times 15 \% \times 1)$$

Les critères de détermination de la rémunération variable annuelle et les méthodes d'évaluation de ces critères sont les suivants :

- les critères quantitatifs sur éléments financiers (critères dits « financiers ») sont pour 2022 l'évolution du résultat, mesurée par la croissance moyenne du ROC (Résultat Opérationnel Courant) sur deux ans, l'évolution de la rentabilité des capitaux utilisés, mesurée par le niveau moyen du ROCE (*Return on*

Capital Employed) sur deux ans, et enfin le développement de l'activité, mesuré par l'évolution du Chiffre d'Affaires, et par son différentiel avec l'évolution du Chiffre d'Affaires d'un panier de référence composé de huit sociétés jugées comparables.

Les critères financiers interviennent de la manière suivante :

- une matrice croisant le ROC et le ROCE détermine le taux initial T1, qui s'établit dans une plage variant de 0 % à 120 %,

	ROC (croissance moyenne 2 ans)						
	%	1,5 %	3 %	4,5 %	6 %	7,5 %	9 %
ROCE (moyen 2 ans)	10 %	12	24	36	48	60	72
	12,5 %	18	30	42	54	66	78
	15 %	24	36	48	60	72	84
	17,5 %	30	42	54	66	78	96
	20 %	36	48	60	72	90	108
	22,5 %	42	54	66	78	96	120

- le multiplicateur M2 lié au développement de l'activité correspond à la formule :

$$M2 = 1 + ((CA_s \times Ps) + (DIF_p \times Pdif))$$

Dans laquelle :

- CA_s représente le taux d'évolution du Chiffre d'Affaires de Somfy en taux actuariel sur deux ans, retenu dans une plage variant de - 5 % à + 5 %,
- Ps représente la pondération appliquée au facteur CA_s. Pour 2022, la valeur retenue est Ps = 5,
- DIF_p représente le différentiel entre le taux d'évolution du Chiffre d'Affaires de Somfy en taux actuariel sur deux ans, et le taux d'évolution du Chiffre d'Affaires du Panier de sociétés de référence, en taux actuariel sur deux ans. DIF_p est retenu dans une plage variant de - 5 % à + 5 %,
- Pdif représente la pondération appliquée au facteur DIF_p. Pour 2022, la valeur retenue est Pdif = 5.

La valeur du M2 évolue donc dans une plage variant de 0,5 à 1,5.

- le taux résultant Tr correspond enfin à la formule :
 $Tr = T1 \times M2$
 Il est retenu pour une valeur maximum de 120 %, et peut se situer dans une plage variant de 0 % à 120 %.

La composante Quantitative est donc : RFB x 60 % x Tr.

Le niveau de réalisation attendu des critères quantitatifs, préétabli par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité ;

- les critères qualitatifs non financiers sont décidés par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations. Pour 2022, ils incluent un critère concernant le projet « Stratégie d'intégration de nouvelles acquisitions », un critère orienté RSE concernant le projet « Globalisation de la logistique en aval », et enfin un critère concernant le projet « Solutions pour volets roulants autonomes ». Ces critères non financiers sont, comme habituellement, pondérés par un coefficient représentant l'appréciation portée par le Comité des Nominations et des Rémunérations sur l'implication personnelle et managériale du mandataire concerné.

Le niveau de réalisation attendu des critères qualitatifs, préétabli par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité.

En résumé, les critères financiers et non financiers s'appliquent de la manière suivante :

	Critères financiers	Critères non financiers
Directeur Général	<ul style="list-style-type: none"> – évolution du Résultat (ROC) – développement de la rentabilité des capitaux utilisés (ROCE) – évolution du Chiffre d'Affaires (CA) – différentiel CA-Somfy et CA de huit sociétés de référence 	<ul style="list-style-type: none"> – stratégie d'intégration de nouvelles acquisitions – globalisation de la logistique en aval – solutions pour volets roulants autonomes

Ces critères de la rémunération variable contribuent aux objectifs de la politique de rémunération car ils sont conformes à l'intérêt social de la société, ils contribuent à sa pérennité et ils s'inscrivent dans sa stratégie commerciale.

Pour déterminer dans quelle mesure il est satisfait aux critères de performance financiers prévus pour le calcul de la rémunération variable, le Conseil d'Administration se base notamment sur les comptes consolidés audités par les Commissaires aux Comptes.

Rémunération exceptionnelle

Le Conseil d'Administration peut décider sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations d'octroyer une rémunération exceptionnelle au Directeur Général, au regard de

circonstances très particulières. Un tel versement est susceptible d'intervenir notamment, en cas de réalisation d'une opération majeure pour la société, ou en cas de mesure d'une surperformance exceptionnelle non prise en compte dans les critères déterminant la rémunération variable de l'exercice.

Le Conseil d'Administration peut également décider sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations d'octroyer une rémunération exceptionnelle au Directeur Général, en cas d'événements d'ordre économique, politique, ou social, face auxquels la gouvernance de la société est amenée à agir de manière exceptionnelle pour préserver les intérêts de l'entreprise. Dans tous les cas, le montant de la rémunération exceptionnelle ainsi décidée ne peut pas excéder un maximum de 100 % de la rémunération fixe annuelle.

Attribution d'actions de performance

Le Directeur Général peut être bénéficiaire d'attributions d'actions de performance soumises à une ou des conditions de performance dans les mêmes conditions, et assorties des mêmes critères de performance que lors des attributions effectuées au profit des cadres et cadres supérieurs du Groupe.

Les critères de performance retenus sont habituellement basés sur le niveau du Résultat Opérationnel Courant et sur l'évolution du Chiffre d'Affaires. D'autres critères de performance peuvent éventuellement être pris en compte, basés notamment sur la responsabilité sociale de l'entreprise.

Les conditions de performance sont appréciées sur une durée identique à celle retenue pour la période d'acquisition du plan.

Ces attributions gratuites d'actions sont, sauf circonstances particulières, effectuées sur un rythme annuel et sont limitées lors de l'attribution initiale à un montant attribué, correspondant à la valorisation comptable calculée à la juste valeur, ne pouvant être supérieur à 150 % de la rémunération fixe annuelle.

En cas de modification dans la gouvernance de la société et d'arrivée d'un nouveau Directeur Général non issu du Groupe, une attribution spécifique peut être autorisée par le Conseil d'Administration sous forme d'une attribution de prise de fonctions. Dans ce cas, le montant attribué correspondant à la valorisation comptable calculée à la juste valeur, ne peut être supérieur à 300 % de la rémunération fixe annuelle. La durée de la période d'acquisition de ce plan est au minimum de deux ans.

Pour déterminer dans quelle mesure il sera satisfait aux critères de performance prévus en matière d'attributions gratuites d'actions de performance, le Conseil d'Administration fixe les méthodes d'évaluation suivantes : les critères de performance financiers sont basés sur des indicateurs qui font l'objet de revue par les Commissaires aux Comptes dans le cadre de leur audit annuel des comptes. De plus, le service d'Audit Interne du Groupe est chargé par le Conseil d'Administration d'une mission d'audit afin de valider les données prises en compte pour les calculs des conditions de performance.

Les périodes d'acquisition et, le cas échéant, de conservation des actions applicables après l'acquisition définitive sont définies par le Conseil d'Administration au moment de l'attribution et respectent l'autorisation de l'Assemblée Générale, à savoir :

- l'attribution des actions sera définitive au terme d'une période d'acquisition dont la durée ne peut être inférieure à un an conformément à l'article L. 225-197-1 du Code de Commerce ;
- le cas échéant, les actions devront être conservées pendant une durée au moins égale à celle nécessaire pour que la durée cumulée des périodes d'acquisition et, le cas échéant, de conservation ne puisse être inférieure à deux ans.

Par ailleurs, lors de sa réunion du 2 juin 2021, le Conseil d'Administration a fixé la quantité d'actions que chaque mandataire social sera tenu de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions, à 25 % de la totalité des actions qui lui auront été attribuées gratuitement, ce pourcentage pouvant être ramené à 20 % à l'expiration d'un délai de quatre ans à compter de l'attribution, puis successivement à 15 % à l'expiration d'un délai de six ans à compter de l'attribution, à 10 % à l'expiration d'un délai de huit ans à compter de l'attribution et à 5 % jusqu'à cessation de ses fonctions.

Les critères d'attribution d'actions de performance contribueront aux objectifs de la politique de rémunération car ils seront conformes à l'intérêt social de la société, ils contribueront à sa pérennité et ils s'inscriront dans sa stratégie commerciale.

Engagements

Il est rappelé que le Directeur Général est bénéficiaire d'un contrat de travail dans une filiale du Groupe. Ce contrat de travail a été

suspendu à la date de sa nomination aux fonctions de Directeur Général, et pour une durée qui s'achèvera à la fin du mandat. À titre indicatif, la période de préavis en cas de rupture de ce contrat de travail est de six mois.

Indemnité de départ

Le Directeur Général ne bénéficie d'aucun engagement de ce type au titre de son mandat.

En cas de modification dans la gouvernance de la société et d'arrivée d'un nouveau Directeur Général non issu du Groupe, le Conseil d'Administration pourra décider de la mise en place en faveur du nouvel arrivant d'une indemnité de départ non volontaire limitée à deux ans de rémunération fixe et variable et soumise à une condition de présence minimum de deux ans dans ses fonctions et à des critères financiers et non financiers identiques à ceux retenus pour la détermination de la rémunération variable annuelle. Cette indemnité de départ sera versée intégralement si le taux de la rémunération variable de l'exercice précédant le départ représente au moins 60 % du bonus cible. En dessous d'un taux de 60 %, l'indemnité de départ sera réduite à due concurrence.

Retraites

Le Directeur Général, dont la rémunération est assimilée à un salaire, est bénéficiaire des régimes de retraite collectifs obligatoires s'appliquant aux cadres et cadres supérieurs des sociétés du Groupe.

Il ne bénéficie d'aucun régime de retraite à prestations définies relevant de l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité Sociale (retraite « chapeau »).

Le Directeur Général est bénéficiaire, comme les cadres du Groupe au moment de leur départ en retraite, de l'indemnité de fin de carrière (IFC) prévue par la Convention Collective Nationale des Cadres et Ingénieurs de la Métallurgie (IDCC 650). Il s'agit du régime obligatoire en vigueur dans l'entreprise.

Prévoyance

Le Directeur Général, dont la rémunération est assimilée à un salaire, est bénéficiaire du régime collectif de prévoyance (assurance décès-invalidité) qui s'applique aux cadres supérieurs du Groupe.

Sauf s'il justifie d'une couverture personnelle par ailleurs, il est également affilié au régime de « Mutuelle Frais Médicaux » s'appliquant de manière obligatoire aux salariés du Groupe.

Engagement de non-concurrence

Il n'y a aucun engagement de ce type à l'égard du Directeur Général.

En cas de modification dans la gouvernance de la société et d'arrivée d'un nouveau Directeur Général non issu du Groupe, le Conseil d'Administration pourra décider de la mise en place en faveur de ce nouveau membre d'une indemnité de non-concurrence, pendant une durée d'un an, éventuellement renouvelable une fois et applicable à des entreprises qui exerceraient une activité concurrente. Le Conseil d'Administration se prononcera, après la cessation des fonctions du Directeur Général, sur l'application ou non de cette clause de non-concurrence dont il pourra éventuellement dispenser le membre sortant. Son versement sera en toute hypothèse exclu en cas de départ à la retraite.

Épargne salariale

Le Directeur Général est bénéficiaire du régime d'intéressement et du Plan d'Épargne salariale en vigueur, et ouverts aux salariés et mandataires sociaux de la société.

Avantages de toute nature

Pendant la durée effective du mandat social, le Directeur Général est bénéficiaire d'une assurance GSC (Garantie Sociale des Chefs d'entreprises) couvrant le risque de perte involontaire du mandat, sous réserve des délais de carence et des limitations habituelles de ce régime. La cotisation à ce régime fait l'objet de la déclaration d'un avantage en nature.

Le Directeur Général bénéficie d'une voiture de fonction qu'il peut utiliser à titre privé, et qui fait l'objet de la déclaration d'un avantage en nature.

Le versement des éléments de rémunération variable et éventuellement exceptionnelle attribués au titre d'un exercice N au Directeur Général est conditionné à l'approbation en N+1 par l'Assemblée Générale Ordinaire de ces éléments de rémunération, versés au cours de l'exercice N ou attribués au titre de l'exercice N.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ (14^e RÉOLUTION)

La rémunération du Directeur Général Délégué se composera des éléments suivants :

Rémunération fixe

Elle est déterminée en tenant compte de la pratique du marché, et étalonnée régulièrement auprès d'un expert reconnu et renommé, issu d'un cabinet spécialisé en rémunérations des dirigeants. Elle a été fixée à la prise de fonction et évoluera modérément chaque année pendant la durée du mandat qui est de quatre années. Elle est révisée et de nouveau étalonnée à chaque renouvellement de mandat. La politique de rémunération inclut également le paiement d'une Prime Équivalent Retraite (PER) instaurée depuis 2017 dans la société en faveur des cadres supérieurs et des

mandataires exécutifs afin de pallier l'absence de couverture retraite sur les tranches supérieures de la rémunération.

Rémunération variable annuelle

La rémunération variable est déterminée par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations. Elle est basée sur l'atteinte d'objectifs prenant en compte des critères quantitatifs financiers et des critères qualitatifs non financiers.

La rémunération variable annuelle est plafonnée à un maximum de la rémunération fixe de base annuelle.

Pour le Directeur Général Délégué, ce plafond représente un maximum de 75 % de la rémunération fixe de base (RFB), soit 60 % pour le variable quantitatif sur critères financiers, et 15 % sur le variable qualitatif sur critères non financiers.

Ce plafond se calcule de la manière suivante :

– la composante quantitative, de 0 % à 120 % sur critères financiers, s'applique au bonus cible de 50 % de la RFB ;

– la composante qualitative de 0 à 15 % sur critères non financiers s'applique à la RFB. Cette composante est pondérée par un coefficient de 0 à 1, représentant l'appréciation portée par le Comité des Nominations et des Rémunérations sur l'implication personnelle et managériale du mandataire concerné.

La rémunération variable annuelle est donc plafonnée à un maximum de 75 % de la RFB, selon la formule suivante :

rémunération variable annuelle maximum = (RFB x 50 % x 120 %) + (RFB x 15 % x 1)

Les critères de détermination de la rémunération variable annuelle et les méthodes d'évaluation de ces critères sont les suivants :

– les critères quantitatifs sur éléments financiers (critères dits « financiers ») sont pour 2022 l'évolution du résultat, mesurée par la croissance moyenne du ROC (Résultat Opérationnel Courant) sur deux ans, l'évolution de la rentabilité des capitaux utilisés, mesurée par le niveau moyen du ROCE (*Return on Capital Employed*) sur deux ans, et enfin le développement de l'activité, mesuré par l'évolution du Chiffre d'Affaires, et par son différentiel avec l'évolution du Chiffre d'Affaires d'un panier de référence composé de huit sociétés jugées comparables.

Ces critères financiers interviennent de la manière suivante :

- une matrice croisant le ROC et le ROCE détermine le taux initial T1, qui s'établit dans une plage variant de 0 % à 120 %,

	ROC (croissance moyenne 2 ans)						
	%	1,5 %	3 %	4,5 %	6 %	7,5 %	9 %
ROCE (moyen 2 ans)	10 %	12	24	36	48	60	72
	12,5 %	18	30	42	54	66	78
	15 %	24	36	48	60	72	84
	17,5 %	30	42	54	66	78	96
	20 %	36	48	60	72	90	108
	22,5 %	42	54	66	78	96	120

- le multiplicateur M2 lié au développement de l'activité correspond à la formule :

$$M2 = 1 + ((CAs \times Ps) + (DIFp \times Pdif))$$

Dans laquelle :

- CAs représente le taux d'évolution du Chiffre d'Affaires de Somfy en taux actuariel sur deux ans, retenu dans une plage variant de - 5 % à + 5 %,
- Ps représente la pondération appliquée au facteur CAs. Pour 2022, la valeur retenue est Ps = 5,
- DIFp représente le différentiel entre le taux d'évolution du Chiffre d'Affaires de Somfy en taux actuariel sur deux ans,

et le taux d'évolution du Chiffre d'Affaires du Panier de sociétés de référence, en taux actuariel sur deux ans. DIFp est retenu dans une plage variant de - 5 % à + 5 %,

- Pdif représente la pondération appliquée au facteur DIFp. Pour 2022, la valeur retenue est Pdif = 5.

La valeur du M2 évolue donc dans une plage variant de 0,5 à 1,5.

- le taux résultant Tr correspond enfin à la formule :

$$Tr = T1 \times M2$$

Il est retenu pour une valeur maximum de 120 %, et peut se situer dans une plage variant de 0 % à 120 %.

La composante Quantitative est donc : $RFB \times 50 \% \times Tr$.

Le niveau de réalisation attendu des critères quantitatifs, préétabli par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité ;

- les critères qualitatifs non financiers sont décidés par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations. Pour 2022, ils incluent un critère concernant le projet « Stratégie d'intégration de nouvelles acquisitions », un critère orienté RSE concernant le projet

« Globalisation de la logistique en aval », et enfin un critère concernant le projet « Modèle opératoire GAM/KAM ». Ces critères non financiers sont, comme habituellement, pondérés par un coefficient représentant l'appréciation portée par le Comité des Nominations et des Rémunérations sur l'implication personnelle et managériale du mandataire concerné.

Le niveau de réalisation attendu des critères qualitatifs, préétabli par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité.

En résumé, les critères financiers et non financiers s'appliquent de la manière suivante :

	Critères financiers	Critères non financiers
Directeur Général Délégué	<ul style="list-style-type: none"> – évolution du Résultat (ROC) – développement de la rentabilité des capitaux utilisés (ROCE) – évolution du Chiffre d'Affaires (CA) – différentiel CA-Somfy et CA de huit sociétés de référence 	<ul style="list-style-type: none"> – stratégie d'intégration de nouvelles acquisitions – globalisation de la logistique en aval – modèle opératoire GAM/KAM

Ces critères de la rémunération variable contribuent aux objectifs de la politique de rémunération car ils sont conformes à l'intérêt social de la société, ils contribuent à sa pérennité et ils s'inscrivent dans sa stratégie commerciale.

Pour déterminer dans quelle mesure il est satisfait aux critères de performance financiers prévus pour le calcul de la rémunération variable, le Conseil d'Administration se base notamment sur les comptes consolidés audités par les Commissaires aux Comptes.

Rémunération exceptionnelle

Le Conseil d'Administration peut décider sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations d'octroyer une rémunération exceptionnelle au Directeur Général Délégué, au regard de circonstances très particulières. Un tel versement est susceptible d'intervenir notamment, en cas de réalisation d'une opération majeure pour la société, ou en cas de mesure d'une surperformance exceptionnelle non prise en compte dans les critères déterminant la rémunération variable de l'exercice.

Le Conseil d'Administration peut également décider sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations d'octroyer une rémunération exceptionnelle au Directeur Général Délégué, en cas d'événements d'ordre économique, politique, ou social, face auxquels la gouvernance de la société est amenée à agir de manière exceptionnelle pour préserver les intérêts de l'entreprise.

Dans tous les cas, le montant de la rémunération exceptionnelle ainsi décidée ne peut pas excéder un maximum de 100 % de la rémunération fixe annuelle.

Attribution d'actions de performance

Le Directeur Général Délégué peut être bénéficiaire d'attributions gratuites d'actions soumises à une ou des conditions de performance dans les mêmes conditions, et assorties des mêmes critères de performance que lors des attributions effectuées au profit des cadres et cadres supérieurs du Groupe.

Les critères de performance retenus sont habituellement basés sur le niveau du Résultat Opérationnel Courant et sur l'évolution du Chiffre d'Affaires. D'autres critères de performance peuvent éventuellement être pris en compte, basés notamment sur la responsabilité sociale de l'entreprise.

Les conditions de performance sont appréciées sur une durée identique à celle retenue pour la période d'acquisition du plan.

Ces attributions gratuites d'actions sont, sauf circonstances particulières, effectuées sur un rythme annuel et sont limitées lors

de l'attribution initiale à un montant attribué, correspondant à la valorisation comptable calculée à la juste valeur, ne pouvant être supérieur à 150 % de la rémunération fixe annuelle.

En cas de modification dans la gouvernance de la société et d'arrivée d'un nouveau Directeur Général Délégué non issu du Groupe, une attribution spécifique peut être décidée par le Conseil d'Administration sous forme d'une attribution de prise de fonctions. Dans ce cas, le montant attribué correspondant à la valorisation comptable calculée à la juste valeur, ne peut être supérieur à 300 % de la rémunération fixe annuelle. La durée de la période d'acquisition de ce plan est au minimum de deux ans.

Pour déterminer dans quelle mesure il est satisfait aux critères de performance prévus en matière d'attributions gratuites d'actions de performance, le Conseil d'Administration fixe les méthodes d'évaluation suivantes : les critères de performance financiers sont basés sur des indicateurs qui font l'objet de revue par les Commissaires aux Comptes dans le cadre de leur audit annuel des comptes. De plus, le service d'Audit Interne du Groupe est chargé par le Conseil d'Administration d'une mission d'audit afin de valider les données prises en compte pour les calculs des conditions de performance.

Les périodes d'acquisition et, le cas échéant, de conservation des actions applicables après l'acquisition définitive sont définies par le Conseil d'Administration au moment de l'attribution et respectent l'autorisation de l'Assemblée Générale, à savoir :

- l'attribution des actions sera définitive au terme d'une période d'acquisition dont la durée ne peut être inférieure à un an conformément à l'article L. 225-197-1 du Code de Commerce ;
- le cas échéant, les actions devront être conservées pendant une durée au moins égale à celle nécessaire pour que la durée cumulée des périodes d'acquisition et, le cas échéant, de conservation ne puisse être inférieure à deux ans.

Par ailleurs, lors de sa réunion du 2 juin 2021, le Conseil d'Administration a fixé la quantité d'actions que chaque mandataire social sera tenu de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions, à 25 % de la totalité des actions qui lui auront été attribuées gratuitement, ce pourcentage pouvant être ramené à 20 % à l'expiration d'un délai de quatre ans à compter de l'attribution, puis successivement à 15 % à l'expiration d'un délai de six ans à compter de l'attribution, à 10 % à l'expiration d'un délai de huit ans à compter de l'attribution et à 5 % jusqu'à cessation de ses fonctions.

Les critères d'attribution d'actions de performance contribueront aux objectifs de la politique de rémunération car ils seront conformes à l'intérêt social de la société, ils contribueront à sa pérennité et ils s'inscriront dans sa stratégie commerciale.

Engagements

Il est rappelé que le Directeur Général Délégué est bénéficiaire d'un contrat de travail dans une filiale du Groupe. Ce contrat de travail a été suspendu à la date de sa nomination en qualité de Directeur Général Délégué, et pour une durée qui s'achèvera à la fin du mandat. À titre indicatif, la période de préavis en cas de rupture de ce contrat de travail est de six mois.

Indemnité de départ

Le Directeur Général Délégué ne bénéficie d'aucun engagement de ce type au titre de son mandat.

En cas de modification dans la gouvernance de la société et d'arrivée d'un nouveau Directeur Général Délégué non issu du Groupe, le Conseil d'Administration pourra décider de la mise en place en faveur du nouvel arrivant d'une indemnité de départ non volontaire limitée à deux ans de rémunération fixe et variable et soumise à une condition de présence minimum de deux ans dans ses fonctions et à des critères financiers et non financiers identiques à ceux retenus pour la détermination de la rémunération variable annuelle. Cette indemnité de départ sera versée intégralement si le taux de la rémunération variable de l'exercice précédant le départ représente au moins 60 % du bonus cible. En dessous d'un taux de 60 %, l'indemnité de départ sera réduite à due concurrence.

Retraites

Le Directeur Général Délégué, dont la rémunération est assimilée à un salaire, est bénéficiaire des régimes de retraite collectifs obligatoires s'appliquant aux cadres et cadres supérieurs des sociétés du Groupe.

Il ne bénéficie d'aucun régime de retraite à prestations définies relevant de l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité Sociale (retraite « chapeau »).

Le Directeur Général Délégué est bénéficiaire, comme les cadres du Groupe au moment de leur départ en retraite, de l'indemnité de fin de carrière (IFC) prévue par la Convention Collective Nationale des Cadres et Ingénieurs de la Métallurgie (IDCC 650). Il s'agit du régime obligatoire en vigueur dans l'entreprise.

Prévoyance

Le Directeur Général Délégué, dont la rémunération est assimilée à un salaire, est bénéficiaire du régime collectif de prévoyance (assurance décès-invalidité) qui s'applique aux cadres supérieurs du Groupe.

Sauf s'il justifie d'une couverture personnelle par ailleurs, il est également affilié au régime de « Mutuelle Frais Médicaux » s'appliquant de manière obligatoire aux salariés du Groupe.

Engagement de non-concurrence

Il n'y a aucun engagement de ce type à l'égard du Directeur Général Délégué.

En cas de modification dans la gouvernance de la société et d'arrivée d'un nouveau Directeur Général Délégué non issu du Groupe, le Conseil d'Administration pourra décider de la mise en place en faveur de ce nouveau membre d'une indemnité de non-concurrence, pendant une durée d'un an, éventuellement renouvelable une fois et applicable à des entreprises qui exerceraient une activité concurrente. Le Conseil d'Administration se prononcera, après la cessation des fonctions du Directeur Général Délégué, sur l'application ou non de cette clause de

non-concurrence dont il pourra éventuellement dispenser le membre sortant. Son versement sera en toute hypothèse exclu en cas de départ à la retraite.

Épargne salariale

Le Directeur Général Délégué est bénéficiaire du régime d'intéressement et du Plan d'Épargne salariale en vigueur, et ouverts aux salariés et mandataires sociaux de la société.

Avantages de toute nature

Pendant la durée effective du mandat social, le Directeur Général Délégué est bénéficiaire d'une assurance GSC (Garantie Sociale des Chefs d'entreprises) couvrant le risque de perte involontaire du mandat, sous réserve des délais de carence et des limitations habituelles de ce régime. La cotisation à ce régime fait l'objet de la déclaration d'un avantage en nature.

Le Directeur Général Délégué bénéficie d'une voiture de fonction qu'il peut utiliser à titre privé, et qui fait l'objet de la déclaration d'un avantage en nature.

Le versement des éléments de rémunération variable et éventuellement exceptionnelle attribués au titre d'un exercice N au Directeur Général Délégué est conditionné à l'approbation en N+1 par l'Assemblée Générale Ordinaire de ces éléments de rémunération, versés au cours de l'exercice N ou attribués au titre de l'exercice N.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS (15^E RÉOLUTION)

La politique de rémunération des membres du Conseil d'Administration, en ce compris le Vice-Président du Conseil d'Administration, proposée sur recommandations du Comité des Nominations et des Rémunérations est la suivante :

- l'Assemblée Générale alloue aux membres du Conseil d'Administration une somme fixe annuelle, en rémunération de leur activité ;
- le Conseil d'Administration fixe le montant alloué à chaque membre, à l'exception du membre représentant les salariés, en fonction de sa présence effective aux réunions du Conseil et des Comités spécialisés. La rémunération allouée comporte une part fixe rémunérant la responsabilité et une part rémunérant l'assiduité ;
- outre sa rémunération au titre de son mandat de membre du Conseil d'Administration, le Vice-Président du Conseil d'Administration perçoit une rémunération spécifique au titre de ses fonctions de Vice-Président. Cette rémunération, prélevée sur le montant global de la rémunération allouée aux membres du Conseil, est fixe et évolue à chaque renouvellement de mandat, ou lorsque le Conseil constate une modification durable de la charge liée à la fonction de Vice-Président ;
- le Conseil d'Administration se réserve la possibilité d'attribuer des rémunérations spécifiques à l'un de ses membres à l'effet de rétribuer des prestations particulières autres que la participation aux travaux courants du Conseil ;
- les membres représentant les salariés au sein du Conseil d'Administration continuent à percevoir une rémunération au titre de leur contrat de travail à durée indéterminée, dont la période de préavis est de trois mois. Il est précisé que le ou les membre(s) représentant les salariés ne perçoivent pas de rémunération au titre de leur mandat de membre du Conseil d'Administration.

INFORMATIONS SUR LES MANDATS ET CONTRATS DE TRAVAIL ET/OU DE PRESTATIONS DE SERVICES DES MANDATAIRES SOCIAUX PASSÉS AVEC LA SOCIÉTÉ

La durée des mandats des membres de la Direction Générale et du Conseil d'Administration figure en pages 73 et 74 du rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 4 du rapport financier annuel 2021.

Au jour de l'établissement du présent rapport, aucun membre n'est lié au Groupe par un contrat de travail non suspendu ou de prestation de services, à l'exception de l'Administrateur représentant les salariés qui dispose d'un contrat de travail à durée indéterminée chez Somfy Activités SA, société filiale de Somfy SA.

INFORMATIONS VISÉES AU PARAGRAPHE I DE L'ARTICLE L. 22-10-9 DU CODE DE COMMERCE POUR CHAQUE MANDATAIRE SOCIAL DE LA SOCIÉTÉ (16^E RÉOLUTION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 1^{ER} JUIN 2022)

Il est précisé que la rémunération totale de chaque dirigeant mandataire social respecte la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 2 juin 2021 dans ses résolutions n° 25 à n° 28. Elle contribue ainsi aux performances à long terme de la société.

JEAN GUILLAUME DESPATURE PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE JUSQU'AU 2 JUIN 2021 ET PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DEPUIS LE 2 JUIN 2021

Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale dans sa résolution n° 25 adoptée à 99,92 % des votes, la rémunération est composée des éléments détaillés dans les tableaux ci-après.

L'avantage en nature est constitué par l'usage d'un véhicule de fonction.

Au titre de son mandat exercé par ailleurs dans la société DSG Coordination Center SA, Jean Guillaume Despature est également bénéficiaire du régime de retraite à cotisations définies de celle-ci, s'appliquant aux cadres supérieurs ainsi qu'aux mandataires sociaux. Il s'agit du deuxième pilier obligatoire dans les entreprises de la Confédération Helvétique. L'engagement de la société est limité au montant des cotisations versées dans l'exercice.

Le détail des rémunérations globales attribuées au titre et versées au cours de l'exercice écoulé figure dans les tableaux récapitulatifs (pages 94 et 95).

PIERRE RIBEIRO MEMBRE DU DIRECTOIRE ET DIRECTEUR GÉNÉRAL JUSQU'AU 2 JUIN 2021 ET DIRECTEUR GÉNÉRAL DEPUIS LE 2 JUIN 2021

Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale dans sa résolution n° 26 adoptée à 99,92 % des voix, la rémunération est composée d'une partie fixe, d'une partie variable, d'une rémunération long terme et d'autres avantages détaillés ci-après.

La partie fixe se compose de la rémunération fixe de base et elle inclut également le paiement d'une prime PER (Prime Équivalent Retraite) instaurée depuis 2017 dans la société en faveur des cadres supérieurs et des mandataires exécutifs afin de pallier l'absence de couverture retraite sur les tranches supérieures de la rémunération.

La partie variable est déterminée par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations.

Elle est basée sur l'atteinte d'objectifs prenant en compte des critères quantitatifs financiers et des critères qualitatifs.

Pour la partie fondée sur des critères quantitatifs, les critères retenus pour 2021 (critères dits « financiers ») sont l'évolution du résultat, mesurée par la croissance moyenne du Résultat Opérationnel Courant sur deux ans, l'évolution de la rentabilité des capitaux utilisés, mesurée par le niveau moyen du ROCE sur deux ans, et enfin le développement de l'activité, mesuré par l'évolution du Chiffre d'Affaires, et par son différentiel avec l'évolution du Chiffre d'Affaires d'un panier de référence composé de huit sociétés jugées comparables.

Pour la partie fondée sur des critères qualitatifs, les critères retenus pour 2021 (critères dits « non financiers ») concernent la stratégie de l'entreprise et se déclinent en un critère concernant le Design & Go-live du programme de transformation du Groupe, un critère concernant le Cost Leadership, lié aux matières et composants électroniques, et enfin un critère concernant l'implantation du Sales & Operations planning. Ces critères non financiers seront pondérés par un coefficient représentant l'appréciation portée par le Comité des Nominations et des Rémunérations sur l'implication personnelle et managériale du mandataire concerné. Pour des raisons de confidentialité, le niveau de réalisation attendu pour les critères quantitatifs ainsi que pour les critères qualitatifs qui ont été prédéterminés par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations n'est pas rendu public.

L'avantage en nature est constitué par l'usage d'un véhicule de fonction ainsi que d'une assurance GSC (Garantie Sociale des Chefs d'entreprises) couvrant le risque de perte involontaire du mandat.

Au titre de la rémunération long terme, une attribution de 4 080 actions de performance a été décidée par le Conseil d'Administration en date du 28 juin 2021 au bénéfice de M. Pierre Ribeiro. Les détails sont précisés dans les tableaux 3 et 4 ci-après.

Pierre Ribeiro bénéficie du régime d'intéressement de la société et du Plan d'Épargne salariale en vigueur et ouvert aux salariés et mandataires sociaux de Somfy SA.

Il est également bénéficiaire du régime de retraite à cotisations définies de la société Somfy SA (article 83), s'appliquant aux cadres supérieurs ainsi qu'aux Directeurs salariés. L'engagement de la société est limité au montant des cotisations versées dans l'exercice.

Le détail des rémunérations globales attribuées au titre et versées au cours de l'exercice écoulé figure dans les tableaux récapitulatifs (pages 96 et 97).

VALÉRIE DIXMIER DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ DEPUIS LE 2 JUIN 2021

Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale dans sa résolution n° 27 adoptée à 95,57 % des voix, la rémunération est composée d'une partie fixe, d'une partie variable, d'une rémunération long terme et d'autres avantages détaillés ci-après.

La partie fixe se compose de la rémunération fixe de base et elle inclut également le paiement d'une prime PER (Prime Équivalent Retraite) instaurée depuis 2017 dans la société en faveur des cadres supérieurs et des mandataires exécutifs afin de pallier l'absence de couverture retraite sur les tranches supérieures de la rémunération.

La partie variable est déterminée par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations. Elle est basée sur l'atteinte d'objectifs prenant en compte des critères quantitatifs financiers et des critères qualitatifs.

Pour la partie fondée sur des critères quantitatifs, les critères retenus pour 2021 (critères dits « financiers ») sont l'évolution du résultat, mesurée par la croissance moyenne du Résultat Opérationnel Courant sur deux ans, l'évolution de la rentabilité des

capitaux utilisés, mesurée par le niveau moyen du ROCE sur deux ans, et enfin le développement de l'activité, mesuré par l'évolution du Chiffre d'Affaires, et par son différentiel avec l'évolution du Chiffre d'Affaires d'un panier de référence composé de huit sociétés jugées comparables.

Pour la partie fondée sur des critères qualitatifs, les critères retenus pour 2021 (critères dits « non financiers ») concernent la stratégie de l'entreprise et se déclinent en un critère concernant le Design & Go-live du programme de transformation du Groupe, un critère concernant le Cost Leadership, lié aux matières et composants électroniques, et enfin un critère concernant le Design & Go-live du Leadership Framework lié à la culture de l'entreprise. Ces critères non financiers seront pondérés par un coefficient représentant l'appréciation portée par le Comité des Nominations et des Rémunérations sur l'implication personnelle et managériale du mandataire concerné. Pour des raisons de confidentialité, le niveau de réalisation attendu pour les critères quantitatifs ainsi que pour les critères qualitatifs qui ont été prédéterminés par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations n'est pas rendu public.

L'avantage en nature est constitué par l'usage d'un véhicule de fonction ainsi que d'une assurance GSC (Garantie Sociale des Chefs d'entreprises) couvrant le risque de perte involontaire du mandat. Au titre de la rémunération long terme, une attribution de 2 640 actions de performance a été décidée par le Conseil d'Administration en date du 28 juin 2021 au bénéfice de Mme Valérie Dixmier. Les détails sont précisés dans les tableaux 3 et 4 ci-après.

Valérie Dixmier bénéficie du régime d'intéressement de la société et du Plan d'Épargne salariale en vigueur et ouvert aux salariés et mandataires sociaux de Somfy SA.

Elle est également bénéficiaire du régime de retraite à cotisations définies de la société Somfy SA (article 83), s'appliquant aux cadres supérieurs ainsi qu'aux Directeurs salariés. L'engagement de la société est limité au montant des cotisations versées dans l'exercice.

Le détail des rémunérations globales attribuées au titre et versées au cours de l'exercice écoulé figure dans le tableau récapitulatif (page 98).

TABLEAUX DE SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS GLOBALES VERSÉES EN 2021 OU ATTRIBUÉES AU TITRE DE 2021 AUX MANDATAIRES SOCIAUX (incluant les rémunérations versées par la société et les sociétés contrôlées)

Tableau 1 : Synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées

Jean Guillaume DESPATURE Président du Directoire jusqu'au 2 juin 2021 <i>Brut en euros</i>	Attribué au titre de l'exercice 2021	Attribué au titre de l'exercice 2020
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)		
– au titre de ses fonctions de Président du Directoire	913 230	1 014 284
– au titre de son contrat de travail antérieur au 2 juin 2021	306 061	342 071
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice		
– au titre de ses fonctions de Président du Directoire	néant	néant
– au titre de son contrat de travail antérieur au 2 juin 2021		
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 3)		
– au titre de ses fonctions de Président du Directoire	néant	151 245
– au titre de son contrat de travail antérieur au 2 juin 2021		néant
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme		
– au titre de ses fonctions de Président du Directoire	néant	néant
– au titre de son contrat de travail antérieur au 2 juin 2021		
TOTAL	1 219 291	1 507 600

Jean Guillaume DESPATURE Président du Conseil d'Administration à compter du 2 juin 2021 <i>Brut en euros</i>	Attribué au titre de l'exercice 2021	
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)		
– au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'Administration		232 222
– au titre de ses fonctions de mandataire social chez DSG Coordination Center SA		118 396
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice		
– au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'Administration		néant
– au titre de ses fonctions de mandataire social chez DSG Coordination Center SA		néant
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 3)		
– au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'Administration		néant
– au titre de ses fonctions de mandataire social chez DSG Coordination Center SA		néant
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme		
– au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'Administration		néant
– au titre de ses fonctions de mandataire social chez DSG Coordination Center SA		néant
TOTAL		350 618
Pierre RIBEIRO Membre du Directoire et Directeur Général jusqu'au 2 juin 2021 <i>Brut en euros</i>	Attribué au titre de l'exercice 2021	Attribué au titre de l'exercice 2020
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)		
– au titre de ses fonctions de membre du Directoire et Directeur Général	63 257	146 562
– au titre de son contrat de travail antérieur au 2 juin 2021	286 944	660 190
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice		
– au titre de ses fonctions de membre du Directoire et Directeur Général	néant	néant
– au titre de son contrat de travail antérieur au 2 juin 2021	néant	néant
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 3)		
– au titre de ses fonctions de membre du Directoire et Directeur Général	néant	151 245
– au titre de son contrat de travail antérieur au 2 juin 2021	néant	néant
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme		
– au titre de ses fonctions de membre du Directoire et Directeur Général	néant	néant
– au titre de son contrat de travail antérieur au 2 juin 2021	néant	néant
TOTAL	350 202	957 997
Pierre RIBEIRO Directeur Général à compter du 2 juin 2021 <i>Brut en euros</i>	Attribué au titre de l'exercice 2021	
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)		
– au titre de ses fonctions de Directeur Général		626 223
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice		
– au titre de ses fonctions de Directeur Général		néant
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 3)		
– au titre de ses fonctions de Directeur Général		471 818
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme		
– au titre de ses fonctions de Directeur Général		néant
TOTAL		1 098 041

Valérie DIXMIER Directeur Général Délégué à compter du 2 juin 2021 <i>Brut en euros</i>	Attribué au titre de l'exercice 2021
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)	
– au titre de ses fonctions de Directeur Général Délégué	464 331
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	
– au titre de ses fonctions de Directeur Général Délégué	néant
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 3)	
– au titre de ses fonctions de Directeur Général Délégué	305 294
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	
– au titre de ses fonctions de Directeur Général Délégué	néant
TOTAL	769 625

Tableau 2 : Récapitulatif des rémunérations de chaque dirigeant mandataire social

Jean Guillaume DESPATURE Président du Directoire jusqu'au 2 juin 2021 <i>Brut en euros</i>	2021		2020	
	Attribué au titre de l'exercice	Versé au cours de l'exercice	Attribué au titre de l'exercice	Versé au cours de l'exercice
Rémunération fixe de base (RFB)				
– au titre de ses fonctions de Président du Directoire	200 075	200 075	477 000	477 000
– au titre de son contrat de travail antérieur au 2 juin 2021	66 692	66 692	159 000	159 000
Rémunération fixe prime équivalent retraite				
– au titre de ses fonctions de Président du Directoire	38 080	38 080	88 784	88 784
– au titre de son contrat de travail antérieur au 2 juin 2021	12 694	12 694	29 595	29 595
Rémunération variable annuelle				
– au titre de ses fonctions de Président du Directoire	198 075	448 500	448 500	454 500
– au titre de son contrat de travail antérieur au 2 juin 2021	66 025	149 500	149 500	151 500
Rémunération exceptionnelle				
– au titre de ses fonctions de Président du Directoire	477 000	-	-	-
– au titre de son contrat de travail antérieur au 2 juin 2021	159 000	-	-	-
Avantages en nature	1 650	1 650	3 976	3 976
TOTAL	1 219 291	917 191	1 356 355	1 364 355

Proportion relative de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe :

Mandat	99,0 %	-	94,0 %	-
Contrat de travail	99,0 %	-	94,0 %	-

Concernant la rémunération variable annuelle, les critères de performance ont été appliqués de la façon suivante :

La rémunération variable annuelle est plafonnée à un maximum de la rémunération fixe annuelle.

Ce plafond représente un maximum de 99 % de la rémunération fixe de base, soit 84 % pour le variable quantitatif sur critères financiers, et 15 % sur le variable qualitatif sur critères non financiers, tel que décrit au paragraphe « Politique de rémunération du Président du Directoire et du ou des membres du Directoire – Rémunération variable annuelle » pages 81 et 82 du rapport financier annuel 2020.

Le bonus cible est de 70 % de la rémunération fixe de base.

Pour l'exercice 2021, les critères quantitatifs ROC et ROCE donnent un résultat de 120 %, le multiplicateur lié à la croissance est de 1,5, ce qui donne un taux de bonus quantitatif de 180 %, plafonné à 120 % du bonus cible. La part du variable quantitatif sur critères financiers atteint ainsi 84 % de la rémunération fixe de base.

La part du variable qualitatif sur critères non financiers atteint quant à elle 15 % de la rémunération fixe de base.

Le bonus total se calcule de la manière suivante :

bonus total = rémunération fixe de base X % de bonus quantitatif + rémunération fixe de base X % de bonus qualitatif, soit (266 767 € x 70 % x 120 %) + (266 767 € x 15 %) = 264 100 €, soit 99 % de la rémunération fixe de base annuelle.

Pour l'exercice 2020, les critères quantitatifs ROC et ROCE donnent un résultat de 120 %, le multiplicateur lié à la croissance est de 1,5, ce qui donne un taux de bonus quantitatif de 180 %, plafonné à 120 % du bonus cible. La part du variable quantitatif sur critères financiers atteint ainsi 84 % de la rémunération fixe de base.

La part du variable qualitatif sur critères non financiers atteint quant à elle 10 % de la rémunération fixe de base.

Le bonus total se calcule de la manière suivante :

bonus total = rémunération fixe de base X % de bonus quantitatif + rémunération fixe de base X % de bonus qualitatif, soit (636 000 € x 70 % x 120 %) + (636 000 € x 10 %) = 598 000 €, soit 94 % de la rémunération fixe de base annuelle.

Concernant la rémunération exceptionnelle, pour l'exercice 2021 elle correspond à la faculté qui était prévue dans la politique de rémunération du Directoire, de pouvoir attribuer une prime équivalant à un montant maximum de 100 % de la rémunération fixe annuelle en cas de circonstances particulières.

Cette prime décidée au cours du premier semestre 2021, d'un montant de 636 K€ est attribuée en récompense de la gestion particulièrement efficace de la crise Covid, et est répartie au prorata de la rémunération fixe entre Mandat et Contrat de travail, soit respectivement 477 K€ chez Somfy SA et 159 K€ chez DSG Coordination Center SA.

Jean Guillaume DESPATURE Président du Conseil d'Administration à compter du 2 juin 2021 <i>Brut en euros</i>	2021	
	Attribué au titre de l'exercice	Versé au cours de l'exercice
Rémunération fixe de base (RFB)		
– au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'Administration	232 222	232 222
– au titre de ses fonctions de mandataire social chez DSG Coordination Center SA	116 111	116 111
Rémunération fixe prime équivalent retraite		
– au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'Administration	néant	néant
– au titre de ses fonctions de mandataire social chez DSG Coordination Center SA	néant	néant
Rémunération variable annuelle		
– au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'Administration	néant	néant
– au titre de ses fonctions de mandataire social chez DSG Coordination Center SA	néant	néant
Rémunération exceptionnelle		
– au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'Administration	néant	néant
– au titre de ses fonctions de mandataire social chez DSG Coordination Center SA	néant	néant
Avantages en nature	2 284	2 284
TOTAL	350 618	350 618

Pierre RIBEIRO Membre du Directoire et Directeur Général jusqu'au 2 juin 2021 <i>Brut en euros</i>	2021		2020	
	Attribué au titre de l'exercice	Versé au cours de l'exercice	Attribué au titre de l'exercice	Versé au cours de l'exercice
Rémunération fixe de base (RFB)				
– au titre de ses fonctions de membre du Directoire et Directeur Général	32 194	32 194	76 560	76 560
– au titre de son contrat de travail antérieur au 2 juin 2021	128 329	128 329	305 440	305 440
Rémunération fixe prime équivalent retraite				
– au titre de ses fonctions de membre du Directoire et Directeur Général	6 916	6 916	16 302	16 302
– au titre de son contrat de travail antérieur au 2 juin 2021	27 592	27 592	65 036	65 036
Rémunération variable annuelle				
– au titre de ses fonctions de membre du Directoire et Directeur Général	24 147	53 700	53 700	55 300
– au titre de son contrat de travail antérieur au 2 juin 2021	96 253	214 300	214 300	220 700
Rémunération exceptionnelle				
– au titre de ses fonctions de membre du Directoire et Directeur Général	-	-	-	-
– au titre de son contrat de travail antérieur au 2 juin 2021	-	-	-	-
Intéressement, participation, abondement	31 496	74 209	67 628	55 229
Avantages en nature	3 274	3 274	7 787	7 787
TOTAL	350 202	540 515	806 753	802 354

Proportion relative de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe :

Mandat	75,0 %	-	70,1 %	-
Contrat de travail	75,0 %	-	70,2 %	-

Concernant la rémunération variable annuelle, les critères de performance ont été appliqués de la façon suivante :

La rémunération variable annuelle est plafonnée à un maximum de la rémunération fixe de base annuelle.

Ce plafond représente un maximum de 75 % de la rémunération fixe de base, soit 60 % pour le variable quantitatif sur critères financiers, et 15 % sur le variable qualitatif sur critères non financiers, tel que décrit au paragraphe « Politique de rémunération du Président du Directoire et du ou des membres du Directoire – Rémunération variable annuelle » pages 81 et 82 du rapport financier annuel 2020.

Le bonus cible est de 50 % de la rémunération fixe de base.

Pour l'exercice 2021, les critères quantitatifs ROC et ROCE donnent un résultat de 120 %, le multiplicateur lié à la croissance est de 1,5, ce qui donne un taux de bonus quantitatif de 180 %, plafonné à 120 % du bonus cible. La part du variable quantitatif sur critères financiers atteint ainsi 60 % de la rémunération fixe de base.

La part du variable qualitatif sur critères non financiers atteint quant à elle 15 % de la rémunération fixe de base.

Le bonus total se calcule de la manière suivante :

bonus total = rémunération fixe de base X % de bonus quantitatif + rémunération fixe de base X % de bonus qualitatif, soit (160 523 € x 50 % x 120 %) + (160 523 € x 15 %) = 120 400 €, soit 75 % de la rémunération fixe de base annuelle.

Pour l'exercice 2020, les critères quantitatifs ROC et ROCE donnent un résultat de 120 %, le multiplicateur lié à la croissance est de 1,5, ce qui donne un taux de bonus quantitatif de 180 %, plafonné à 120 % du bonus cible. La part du variable quantitatif sur critères financiers atteint ainsi 60 % de la rémunération fixe de base.

La part du variable qualitatif sur critères non financiers atteint quant à elle 10 % de la rémunération fixe de base.

Le bonus total se calcule de la manière suivante :

bonus total = rémunération fixe de base X % de bonus quantitatif + rémunération fixe de base X % de bonus qualitatif, soit (382 000 € x 50 % x 120 %) + (382 000 € x 10 %) = 268 000 €, soit 70 % de la rémunération fixe de base annuelle.

Pierre RIBEIRO Directeur Général à compter du 2 juin 2021 <i>Brut en euros</i>	2021	
	Attribué au titre de l'exercice	Versé au cours de l'exercice
Rémunération fixe de base (RFB)		
– au titre de ses fonctions de Directeur Général	289 773	289 773
Rémunération fixe prime équivalent retraite		
– au titre de ses fonctions de Directeur Général	66 261	66 261
Rémunération variable annuelle		
– au titre de ses fonctions de Directeur Général	237 700	-
Rémunération exceptionnelle		
– au titre de ses fonctions de Directeur Général	-	-
Intéressement, participation, abondement	21 954	-
Avantages en nature	10 535	10 535
TOTAL	626 223	366 569

Proportion relative de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe : 82,0 % -

Concernant la rémunération variable annuelle, les critères de performance ont été appliqués de la façon suivante :

La rémunération variable annuelle est plafonnée à un maximum de la rémunération fixe de base annuelle.

Ce plafond représente un maximum de 87 % de la rémunération fixe de base, soit 72 % pour le variable quantitatif sur critères financiers, et 15 % sur le variable qualitatif sur critères non financiers, tel que décrit au paragraphe « Politique de rémunération du Directeur Général – Rémunération variable annuelle » pages 75 et 76 du rapport financier annuel 2020.

Le bonus cible est de 60 % de la rémunération fixe de base.

Pour l'exercice 2021, les critères quantitatifs ROC et ROCE donnent un résultat de 120 %, le multiplicateur lié à la croissance est de 1,5, ce qui donne un taux de bonus quantitatif de 180 %, plafonné à 120 % du bonus cible. La part du variable quantitatif sur critères financiers atteint ainsi 60 % de la rémunération fixe de base.

La part du variable qualitatif sur critères non financiers atteint quant à elle 10 % de la rémunération fixe de base.

Le bonus total se calcule de la manière suivante :

bonus total = rémunération fixe de base X % de bonus quantitatif + rémunération fixe de base X % de bonus qualitatif, soit (289 773 € x 60 % x 120 %) + (289 773 € x 10 %) = 237 700 €, soit 82 % de la rémunération fixe de base annuelle.

Valérie DIXMIER Directeur Général Délégué à compter du 2 juin 2021 <i>Brut en euros</i>	2021	
	Attribué au titre de l'exercice	Versé au cours de l'exercice
Rémunération fixe de base (RFB)		
– au titre de ses fonctions de Directeur Général Délégué	220 227	220 227
Rémunération fixe prime équivalent retraite		
– au titre de ses fonctions de Directeur Général Délégué	48 054	48 054
Rémunération variable annuelle		
– au titre de ses fonctions de Directeur Général Délégué	165 200	-
Rémunération exceptionnelle		
– au titre de ses fonctions de Directeur Général Délégué	-	-
Intéressement, participation, abondement	21 955	-
Avantages en nature	8 895	8 895
TOTAL	464 331	277 176

Proportion relative de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe : 75,0 % -

Concernant la rémunération variable annuelle, les critères de performance ont été appliqués de la façon suivante :

La rémunération variable annuelle est plafonnée à un maximum de la rémunération fixe de base annuelle.

Ce plafond représente un maximum de 75 % de la rémunération fixe de base, soit 60 % pour le variable quantitatif sur critères financiers, et 15 % sur le variable qualitatif sur critères non financiers, tel que décrit au paragraphe « Politique de rémunération du Directeur Général Délégué – Rémunération variable annuelle » page 78 du rapport financier annuel 2020.

Le bonus cible est de 50 % de la rémunération fixe de base.

Pour l'exercice 2021, les critères quantitatifs ROC et ROCE donnent un résultat de 120 %, le multiplicateur lié à la croissance est de 1,5, ce qui donne un taux de bonus quantitatif de 180 %, plafonné à 120 % du bonus cible. La part du variable quantitatif sur critères financiers atteint ainsi 60 % de la rémunération fixe de base.

La part du variable qualitatif sur critères non financiers atteint quant à elle 15 % de la rémunération fixe de base.

Le bonus total se calcule de la manière suivante :

bonus total = rémunération fixe de base X % de bonus quantitatif + rémunération fixe de base X % de bonus qualitatif, soit (220 227 € x 50 % x 120 %) + (220 227 € x 15 %) = 165 200 €, soit 75 % de la rémunération fixe de base annuelle.

Ces éléments de rémunérations ont contribué aux objectifs de la politique de rémunération car ils sont conformes à l'intérêt social de la société, ils contribuent à sa pérennité et ils s'inscrivent dans sa stratégie commerciale.

Actions de performance attribuées ou devenues disponibles durant l'exercice

Tableau 3 : Actions de performance attribuées gratuitement à chaque dirigeant mandataire social

Actions de performance attribuées par l'Assemblée Générale des actionnaires durant l'exercice à chaque dirigeant mandataire social par l'émetteur et par toute société du Groupe	N° plan et date du plan	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Valorisation des actions selon la méthode retenue pour les comptes consolidés (IFRS 2)	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
Jean Guillaume Despature	plan AGAP 2021 du 20 mai 2019	3 576	225 348 €	30/06/21	01/07/21	<ul style="list-style-type: none"> – croissance du Chiffre d'Affaires au 31 décembre 2020 – évolution du Résultat Opérationnel Courant au 31 décembre 2020 – taux de produits Home & Building vendus à la marque Somfy labellisés « Act for Green » au 31 décembre 2020
	plan AGAP 2022 du 31 août 2020	1 800	151 245 €	15/09/22	16/09/22	<ul style="list-style-type: none"> – croissance du Chiffre d'Affaires au 31 décembre 2021 – évolution du Résultat Opérationnel Courant au 31 décembre 2021 – développement de solutions techniques permettant de réduire significativement l'empreinte carbone du Groupe au 31 décembre 2021
Pierre Ribeiro	plan AGAP 2021 du 20 mai 2019	3 576	225 348 €	30/06/21	01/07/21	<ul style="list-style-type: none"> – croissance du Chiffre d'Affaires au 31 décembre 2020 – évolution du Résultat Opérationnel Courant au 31 décembre 2020 – taux de produits Home & Building vendus à la marque Somfy labellisés « Act for Green » au 31 décembre 2020
	plan AGAP 2022 du 31 août 2020	1 800	151 245 €	15/09/22	16/09/22	<ul style="list-style-type: none"> – croissance du Chiffre d'Affaires au 31 décembre 2021 – évolution du Résultat Opérationnel Courant au 31 décembre 2021 – développement de solutions techniques permettant de réduire significativement l'empreinte carbone du Groupe au 31 décembre 2021
	plan AGAP 2023 du 28 juin 2021	2 040	238 255 €	30/06/23	01/07/23	<ul style="list-style-type: none"> – croissance du Chiffre d'Affaires au 31 décembre 2022 – évolution du Résultat Opérationnel Courant au 31 décembre 2022 – taux de réalisation des entretiens de développement en 2022
	plan AGAP 2024 du 28 juin 2021	2 040	233 563 €	30/06/24	01/07/24	<ul style="list-style-type: none"> – croissance du Chiffre d'Affaires au 31 décembre 2023 – évolution du Résultat Opérationnel Courant au 31 décembre 2023 – réduction de l'empreinte carbone du Groupe au 31 décembre 2023

Actions de performance attribuées par l'Assemblée Générale des actionnaires durant l'exercice à chaque dirigeant mandataire social par l'émetteur et par toute société du Groupe	N° plan et date du plan	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Valorisation des actions selon la méthode retenue pour les comptes consolidés (IFRS 2)	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
Valérie Dixmier	plan AGAP 2021 du 20 mai 2019	1 080	68 058 €	30/06/21	01/07/21	<ul style="list-style-type: none"> – croissance du Chiffre d'Affaires au 31 décembre 2020 – évolution du Résultat Opérationnel Courant au 31 décembre 2020 – taux de produits Home & Building vendus à la marque Somfy labellisés « Act for Green » au 31 décembre 2020
	plan AGAP 2022 du 31 août 2020	1 200	100 830 €	15/09/22	16/09/22	<ul style="list-style-type: none"> – croissance du Chiffre d'Affaires au 31 décembre 2021 – évolution du Résultat Opérationnel Courant au 31 décembre 2021 – développement de solutions techniques permettant de réduire significativement l'empreinte carbone du Groupe au 31 décembre 2021
	plan AGAP 2023 du 28 juin 2021	1 320	154 165 €	30/06/23	01/07/23	<ul style="list-style-type: none"> – croissance du Chiffre d'Affaires au 31 décembre 2022 – évolution du Résultat Opérationnel Courant au 31 décembre 2022 – taux de réalisation des entretiens de développement en 2022
	plan AGAP 2024 du 28 juin 2021	1 320	151 129 €	30/06/24	01/07/24	<ul style="list-style-type: none"> – croissance du Chiffre d'Affaires au 31 décembre 2023 – évolution du Résultat Opérationnel Courant au 31 décembre 2023 – réduction de l'empreinte carbone du Groupe au 31 décembre 2023

Tableau 4 : Actions attribuées ou consenties aux dirigeants mandataires sociaux au cours de l'exercice

Nom du mandataire social et fonction	Caractéristiques principales des plans d'attribution gratuite d'actions					Informations relatives à l'exercice écoulé					
	1 Numéro du plan	2 Période d'acquisition	3 Date d'attribution	4 Date d'acquisition	5 Fin de la période de conservation	À l'ouverture de l'exercice	Au cours de l'exercice		À la clôture de l'exercice		
						6 Actions attribuées à l'ouverture de l'exercice	7 Actions attribuées	8 Actions acquises définitivement	9 Actions soumises à conditions de performance	10 Actions attribuées et non acquises	11 Actions soumises à une période de conservation
Jean Guillaume Despature	plan AGA 3	2 ans	16/06/17	01/07/19	fin du mandat	7 320	-	-	-	5 564	439
Président du Directoire	plan AGAP 2021	2 ans	20/05/19	30/06/21	fin du mandat	3 576	-	-	-	786	2 790
	plan AGAP 2022	2 ans	31/08/20	15/09/22	fin du mandat	1 800	-	-	1 800	-	-
Président du Conseil d'Administration	néant					-	-	-	-	-	-
						12 696	-	-	1 800	6 350	3 229
Pierre Ribeiro	plan AGA 3	2 ans	16/06/17	01/07/19	fin du mandat	7 320	-	-	-	5 564	439
Membre du Directoire et Directeur Général	plan AGAP 2021	2 ans	20/05/19	30/06/21	fin du mandat	3 576	-	-	-	786	2 790
	plan AGAP 2022	2 ans	31/08/20	15/09/22	fin du mandat	1 800	-	-	1 800	-	-
Directeur Général	plan AGAP 2023	2 ans	28/06/21	30/06/23	fin du mandat	-	2 040	-	2 040	-	-
	plan AGAP 2024	3 ans	28/06/21	30/06/24	fin du mandat	-	2 040	-	2 040	-	-
						12 696	4 080	-	5 880	6 350	3 229
Valérie Dixmier Directeur Général Délégué	plan AGAP 2021	2 ans	20/05/19	30/06/21	fin du mandat	1 080	-	-	-	237	843
	plan AGAP 2022	2 ans	31/08/20	15/09/22	fin du mandat	1 200	-	-	1 200	-	-
	plan AGAP 2023	2 ans	28/06/21	30/06/23	fin du mandat	-	1 320	-	1 320	-	-
	plan AGAP 2024	3 ans	28/06/21	30/06/24	fin du mandat	-	1 320	-	1 320	-	-
						2 280	2 640	-	3 840	237	843

Tableau 5 : Actions de performance devenues disponibles durant l'exercice pour chaque dirigeant mandataire social

Actions de performance devenues disponibles durant l'exercice pour chaque dirigeant mandataire social	N° plan et date du plan	Nombre d'actions devenues disponibles* durant l'exercice
Jean Guillaume Despature	AGAP 2021 du 20/05/19	2 790
Pierre Ribeiro	AGAP 2021 du 20/05/19	2 790
Valérie Dixmier	AGAP 2021 du 20/05/19	843

* Sous réserve de l'obligation de conservation rappelée dans la politique de rémunération (page 86).

Avantages au profit des dirigeants mandataires sociaux

Tableau 6.1 : Récapitulatif des avantages au profit des membres du Directoire jusqu'au 2 juin 2021

Dirigeants mandataires sociaux	Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non
Nom : Jean Guillaume DESPATURE Fonction : Président du Directoire Date début de mandat : 17/05/17 Date fin de mandat : 02/06/21	✓			✗		✗		✗
	Avec une société comprise dans le périmètre de consolidation du Groupe							
Nom : Pierre RIBEIRO Fonction : Membre du Directoire et Directeur Général Date début de mandat : 17/05/17 Date fin de mandat : 02/06/21	✓			✗		✗		✗
	Avec une société comprise dans le périmètre de consolidation du Groupe							

Tableau 6.2 : Récapitulatif des avantages au profit des dirigeants mandataires sociaux à compter du 2 juin 2021

Dirigeants mandataires sociaux	Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non
Nom : Jean Guillaume DESPATURE Fonction : Président du Conseil d'Administration Date début de mandat : 02/06/21 Date fin de mandat : Assemblée Générale en 2025	X			X		X		X
	contrat avec une société comprise dans le périmètre de consolidation du Groupe suspendu à compter du 02/06/21							
Nom : Pierre RIBEIRO Fonction : Directeur Général Date début de mandat : 02/06/21 Date fin de mandat : Assemblée Générale en 2025	X			X		X		X
	contrat avec une société comprise dans le périmètre de consolidation du Groupe suspendu à compter du 02/06/21							
Nom : Valérie DIXMIER Fonction : Directeur Général Délégué Date début de mandat : 02/06/21 Date fin de mandat : Assemblée Générale en 2025	X			X		X		X
	contrat avec une société comprise dans le périmètre de consolidation du Groupe suspendu à compter du 02/06/21							

Le Président du Conseil d'Administration, le Directeur Général et le Directeur Général Délégué bénéficiaient d'un contrat de travail conclu avec des sociétés filiales de Somfy SA antérieurement à leur nomination. Ces contrats de travail ont été suspendus à compter de leur nomination, le 2 juin 2021.

Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions

Le Président du Conseil d'Administration, le Directeur Général et le Directeur Général Délégué ne bénéficient d'aucun engagement de ce type au titre de leur mandat.

Retraites

Le Président du Conseil d'Administration, le Directeur Général et le Directeur Général Délégué sont bénéficiaires des régimes de retraite collectifs obligatoires s'appliquant aux cadres et cadres supérieurs des sociétés du Groupe.

Pour le Président du Conseil d'Administration qui n'est pas éligible territorialement aux régimes français de retraite, le régime applicable est le régime collectif obligatoire s'appliquant aux cadres supérieurs dans les entreprises de la Confédération Helvétique.

Il n'y a aucun régime de retraite à prestations définies relevant de l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité Sociale (retraite « chapeau »), au bénéfice du Président du Conseil d'Administration, du Directeur Général et du Directeur Général Délégué.

Engagement de non-concurrence

Il n'y a aucun engagement de ce type à l'égard du Président du Conseil d'Administration, du Directeur Général et du Directeur Général Délégué.

Tableau 7 : Rémunérations perçues par les mandataires sociaux non exécutifs au titre du Conseil de Surveillance

Membres du Conseil de Surveillance	Exercice 2021		Exercice 2020	
	Attribué au titre de l'exercice	Versé au cours de l'exercice	Attribué au titre de l'exercice	Versé au cours de l'exercice
<i>Brut en euros</i>				
Michel ROLLIER				
Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil de Surveillance	10 000	10 000	15 000	15 000
Rémunération allouée au titre du mandat de Président du Conseil de Surveillance	25 000	25 000	100 000	100 000
Paule CELLARD				
Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil de Surveillance	15 000	15 000	39 000	39 000
Victor DESPATURE				
Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil de Surveillance	46 000	46 000	62 000	62 000
Anthony STAHL				
Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil de Surveillance	9 000	9 000	33 000	33 000
Florence NOBLOT				
Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil de Surveillance	6 000	6 000	33 000	33 000
Sophie DESORMIÈRE				
Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil de Surveillance	9 000	9 000	33 000	33 000
Marie BAVAREL-DESPATURE				
Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil de Surveillance	9 000	9 000	33 000	33 000
Bertrand PARMENTIER				
Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil de Surveillance	15 000	15 000	25 750	25 750
Arthur WATIN-AUGOUARD				
Représentant des salariés	_*	_*	_*	_*
TOTAL	144 000	144 000	373 750	373 750

* Le montant du salaire dû au titre du contrat de travail n'est pas mentionné pour des raisons de confidentialité.

Tableau 8 : Rémunérations perçues par les mandataires sociaux non exécutifs au titre du Conseil d'Administration

Membres du Conseil d'Administration et Censeurs	Exercice 2021	
	Attribué au titre de l'exercice	Versé au cours de l'exercice
<i>Brut en euros</i>		
Michel ROLLIER		
Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil d'Administration	71 249	71 249
Paule CELLARD		
Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil d'Administration	48 000	48 000
Anthony STAHL		
Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil d'Administration	36 000	36 000
Florence NOBLOT		
Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil d'Administration	38 000	38 000
Sophie DESORMIÈRE		
Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil d'Administration	36 000	36 000
Marie BAVAREL-DESPATURE		
Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil d'Administration	36 000	36 000
Bertrand PARMENTIER		
Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil d'Administration	56 000	56 000
Vincent LÉONARD		
Rémunération allouée au titre du mandat de Censeur	44 750	44 750
Grégoire FERRÉ		
Rémunération allouée au titre du mandat de Censeur	35 750	35 750
Arthur WATIN-AUGOUARD		
Représentant des salariés	-*	-*
TOTAL	401 749	401 749

* Le montant du salaire dû au titre du contrat de travail n'est pas mentionné pour des raisons de confidentialité.

Tableaux 9 : Ratios d'équité

En application des dispositions de l'alinéa 6° et 7° du I de l'article L. 22-10-9 du Code de Commerce, nous vous présentons ci-après les ratios entre le niveau de la rémunération de chacun des dirigeants mandataires sociaux et, d'une part, la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés de la société autres que les mandataires sociaux, d'autre part, la rémunération médiane sur une base équivalent temps plein des salariés de la société autres que les mandataires sociaux. Ces dispositions limitant la comparaison au seul périmètre « des salariés de la société », les ratios sont calculés jusqu'au 31 décembre 2018 en comparant la rémunération des mandataires sociaux à celle des salariés de Somfy SA, dont l'effectif restreint comprend notamment les membres du Comité Exécutif. À partir de l'exercice 2019, la rémunération des mandataires sociaux est comparée à celle des salariés des sociétés Somfy SA et Somfy Activités SA pour une meilleure comparabilité.

Pour les mandataires sociaux, comme pour les salariés de Somfy SA, il a été retenu la rémunération totale versée au cours de l'exercice. Elle se compose de :

- la part fixe ;
- la part variable versée au cours de l'exercice N au titre de N-1 ;
- la rémunération exceptionnelle versée au cours de l'exercice N ;
- les actions de performance attribuées au titre de l'exercice N et valorisées à la valeur IFRS ;
- l'épargne salariale ;
- les avantages en nature (part salariale).

Exercice 2021*		Président du Directoire puis Président du Conseil d'Administration	Membre du Directoire puis Directeur Général	Directeur Général Délégué à compter du 2 juin 2021	Président du Conseil de Surveillance jusqu'au 2 juin 2021
Rémunération du dirigeant mandataire social	-	1 267 809	1 378 902	582 470	35 000
Ratio avec rémunération moyenne des salariés	-	21,10	22,94	9,69	0,58
Ratio avec rémunération médiane des salariés	-	24,72	26,88	11,36	0,68
Ratio de comparaison par rapport au SMIC	-	67,96	73,92	31,22	1,88
Évolution annuelle de la rémunération du dirigeant mandataire social	-	- 16,3 %	44,6 %	N/A	- 69,6 %
Évolution annuelle de la rémunération moyenne des salariés hors mandataires sociaux	-	3,7 %	3,7 %	3,7 %	3,7 %
Rémunération moyenne des salariés hors mandataires sociaux	60 099	-	-	-	-
Rémunération médiane des salariés hors mandataires sociaux	51 291	-	-	-	-
Évolution annuelle de la performance de la société : RN consolidé	21,8 %	-	-	-	-
Évolution annuelle de la performance de la société : ROC consolidé	15,5 %	-	-	-	-

* Comparé à la population Somfy SA + Somfy Activités SA.

Exercice 2020*		Président du Directoire	Membre du Directoire		Président du Conseil de Surveillance
Rémunération du dirigeant mandataire social	-	1 515 600	953 599		115 000
Ratio avec rémunération moyenne des salariés	-	26,16	16,46		1,98
Ratio avec rémunération médiane des salariés	-	31,13	19,59		2,36
Ratio de comparaison par rapport au SMIC	-	82,04	51,62		6,23
Évolution annuelle de la rémunération du dirigeant mandataire social	-	5,5 %	- 2,1 %		11,0 %
Évolution annuelle de la rémunération moyenne des salariés hors mandataires sociaux	-	3,0 %	3,0 %		3,0 %
Rémunération moyenne des salariés hors mandataires sociaux	57 938	-	-		-
Rémunération médiane des salariés hors mandataires sociaux	48 679	-	-		-
Évolution annuelle de la performance de la société : RN consolidé	30,5 %	-	-		-
Évolution annuelle de la performance de la société : ROC consolidé	27,3 %	-	-		-

* Comparé à la population Somfy SA + Somfy Activités SA.

Exercice 2019*		Président du Directoire	Membre du Directoire		Président du Conseil de Surveillance
Rémunération du dirigeant mandataire social	-	1 436 258	973 722		103 600
Ratio avec rémunération moyenne des salariés	-	25,54	17,32		1,84
Ratio avec rémunération médiane des salariés	-	30,55	20,71		2,20
Ratio de comparaison par rapport au SMIC	-	78,68	53,34		5,68
Évolution annuelle de la rémunération du dirigeant mandataire social	-	38,1 %	46,1 %		7,9 %
Évolution annuelle de la rémunération moyenne des salariés hors mandataires sociaux	-	-	-		-
Rémunération moyenne des salariés hors mandataires sociaux	56 229	-	-		-
Rémunération médiane des salariés hors mandataires sociaux	47 007	-	-		-
Évolution annuelle de la performance de la société : RN consolidé	16,3 %	-	-		-
Évolution annuelle de la performance de la société : ROC consolidé	15,2 %	-	-		-

* Comparé à la population Somfy SA + Somfy Activités SA.

Exercice 2018**		Président du Directoire	Membre du Directoire		Président du Conseil de Surveillance
Rémunération du dirigeant mandataire social	-	1 040 192	666 580		96 025
Ratio avec rémunération moyenne des salariés	-	2,57	1,65		0,24
Ratio avec rémunération médiane des salariés	-	2,42	1,55		0,22
Évolution annuelle de la rémunération du dirigeant mandataire social	-	- 13,6 %	- 33,0 %		22,2 %
Évolution annuelle de la rémunération moyenne des salariés hors mandataires sociaux	-	6,2 %	6,2 %		6,2 %
Rémunération moyenne des salariés hors mandataires sociaux	404 577	-	-		-
Rémunération médiane des salariés hors mandataires sociaux	429 716	-	-		-
Évolution annuelle de la performance de la société : RN consolidé	- 11,0 %	-	-		-
Évolution annuelle de la performance de la société : ROC consolidé	1,8 %	-	-		-

** Comparé à la population Somfy SA uniquement.

		Président du Directoire	Membre du Directoire	Président du Conseil de Surveillance
Exercice 2017**				
Rémunération du dirigeant mandataire social	-	1 203 993	994 566	78 600
Ratio avec rémunération moyenne des salariés	-	3,16	2,61	0,21
Ratio avec rémunération médiane des salariés	-	3,16	2,61	0,21
Évolution annuelle de la rémunération du dirigeant mandataire social	-	44,6 %	63,9 %	0,0 %
Évolution annuelle de la rémunération moyenne des salariés hors mandataires sociaux	-	18,4 %	18,4 %	18,4 %
Rémunération moyenne des salariés hors mandataires sociaux	380 906	-	-	-
Rémunération médiane des salariés hors mandataires sociaux	380 906	-	-	-
Évolution annuelle de la performance de la société : RN consolidé	10,1 %	-	-	-
Évolution annuelle de la performance de la société : ROC consolidé	- 5,2 %	-	-	-

** Comparé à la population Somfy SA uniquement.

ÉLÉMENTS FIXES, VARIABLES ET EXCEPTIONNELS COMPOSANT LA RÉMUNÉRATION TOTALE ET LES AVANTAGES DE TOUTE NATURE VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE ÉCOULÉ OU ATTRIBUÉS AU TITRE DU MÊME EXERCICE AUX DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX (17^E À 22^E RÉOLUTIONS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 1^{ER} JUIN 2022)

Les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2021 ou attribués au titre de l'exercice 2021 présentés ci-après sont soumis à votre approbation conformément à l'article L. 22-10-34 alinéa II du Code de Commerce.

RÉSOLUTION N° 17 : ÉLÉMENTS FIXES, VARIABLES ET EXCEPTIONNELS COMPOSANT LA RÉMUNÉRATION TOTALE ET LES AVANTAGES DE TOUTE NATURE VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE ÉCOULÉ OU ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE ÉCOULÉ AU PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE JUSQU'AU 2 JUIN 2021

La rémunération totale versée au cours de l'exercice écoulé ou attribuée au titre de l'exercice écoulé se compose :

- de la **rémunération fixe attribuée au titre de l'exercice 2021 et versée en 2021** comprenant une rémunération de base pour un montant de 266 767 € brut (dont 200 075 € brut au titre du mandat de Président du Directoire et 66 692 € brut au titre du contrat de travail suspendu à compter du 2 juin 2021) et de la Prime Équivalent Retraite pour un montant de 50 774 € brut (dont 38 080 € brut au titre du mandat de Président du Directoire et 12 694 € brut au titre du contrat de travail suspendu à compter du 2 juin 2021), conformément à la politique de rémunération votée lors de l'Assemblée Générale du 2 juin 2021 ;
- de la **rémunération variable attribuée au titre de l'exercice 2020 et versée en 2021**, telle que votée lors de l'Assemblée Générale du 2 juin 2021, pour un montant de 598 000 € brut (dont 448 500 € au titre du mandat de Président du Directoire et 149 500 € au titre du contrat de travail suspendu à compter du 2 juin 2021) ;
- de la **rémunération variable attribuée au titre de l'exercice 2021**, pour un montant de 264 100 € brut (dont 198 075 € au titre du mandat de Président du Directoire et 66 025 € au titre du contrat de travail suspendu à compter du 2 juin 2021) **et à verser en 2022** après la tenue de l'Assemblée Générale et sous

réserve de son vote favorable (cf. tableau 2 correspondant ci-avant concernant le détail des modalités de détermination de la rémunération variable annuelle du Président du Directoire). Les critères quantitatifs et qualitatifs ayant concouru à la détermination de cette rémunération variable sont décrits au paragraphe « Informations visées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de Commerce pour chaque mandataire social de la société » du rapport financier annuel 2020 page 84 ;

- **d'une rémunération exceptionnelle** de 636 000 € à verser en 2022 après la tenue de l'Assemblée Générale et sous réserve de son vote favorable (dont 477 000 € au titre du mandat de Président du Directoire et 159 000 € au titre du contrat de travail suspendu à compter du 2 juin 2021) (cf. tableau 2 correspondant ci-avant concernant les circonstances justifiant l'attribution de cette rémunération exceptionnelle au Président du Directoire) ;
- **d'un avantage en nature** attribué en 2021 représenté par l'utilisation d'un véhicule de fonction dont la valorisation comptable s'élève à 1 650 €, conformément à la politique de rémunération pour 2021 votée lors de l'Assemblée Générale du 2 juin 2021 ;
- **d'une acquisition de 2 790 actions de performance** attribuées gratuitement à Jean Guillaume Despature au titre de son mandat de Président du Directoire. Cette acquisition est intervenue en date du 30 juin 2021 au titre du plan d'attribution d'actions de performance AGAP 2021 décidé par le Directoire du 20 mai 2019 (aucun montant soumis au vote *ex-post*).

Il est rappelé par ailleurs que Jean Guillaume Despature bénéficie d'un engagement de retraite à cotisations définies (aucun montant soumis au vote *ex-post*).

**RÉSOLUTION N° 18 :
ÉLÉMENTS FIXES, VARIABLES ET EXCEPTIONNELS COMPOSANT
LA RÉMUNÉRATION TOTALE ET LES AVANTAGES DE TOUTE
NATURE VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE ÉCOULÉ OU
ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE ÉCOULÉ AU PRÉSIDENT DU
CONSEIL D'ADMINISTRATION DEPUIS LE 2 JUIN 2021**

La rémunération totale versée au cours de l'exercice écoulé ou attribuée au titre de l'exercice écoulé se compose :

- **de la rémunération fixe attribuée au titre de l'exercice 2021 et versée en 2021** comprenant une rémunération de base pour un montant de 348 333 € brut (232 222 € au titre du mandat de Président du Conseil d'Administration, 116 111 € brut au titre du mandat social chez DSG Coordination Center SA) ;
- **d'un avantage en nature** attribué en 2021 représenté par l'utilisation d'un véhicule de fonction dont la valorisation comptable s'élève à 2 284 €, conformément à la politique de rémunération pour 2021 votée lors de l'Assemblée Générale du 2 juin 2021.

Il est rappelé par ailleurs que Jean Guillaume Despature bénéficie d'un engagement de retraite à cotisations définies (aucun montant soumis au vote *ex-post*).

**RÉSOLUTION N° 19 :
ÉLÉMENTS FIXES, VARIABLES ET EXCEPTIONNELS COMPOSANT
LA RÉMUNÉRATION TOTALE ET LES AVANTAGES DE TOUTE
NATURE VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE ÉCOULÉ OU
ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE ÉCOULÉ AU MEMBRE DU
DIRECTOIRE ET DIRECTEUR GÉNÉRAL JUSQU'AU 2 JUIN 2021**

La rémunération totale versée au cours de l'exercice écoulé ou attribuée au titre de l'exercice écoulé se compose :

- **de la rémunération fixe attribuée au titre de l'exercice 2021 et versée en 2021** comprenant une rémunération de base pour un montant de 160 523 € brut (dont 32 194 € brut au titre du mandat de membre du Directoire et Directeur Général et 128 329 € brut au titre du contrat de travail suspendu à compter du 2 juin 2021) et de la Prime Équivalent Retraite pour un montant de 34 508 € brut (dont 6 916 € brut au titre du mandat de membre du Directoire et Directeur Général et 27 592 € brut au titre du contrat de travail suspendu à compter du 2 juin 2021), conformément à la politique de rémunération votée lors de l'Assemblée Générale du 2 juin 2021 ;
- **de la rémunération variable attribuée au titre de l'exercice 2020 et versée en 2021**, telle que votée lors de l'Assemblée Générale du 2 juin 2021, pour un montant de 268 000 € brut (dont 53 700 € au titre du mandat de membre du Directoire et Directeur Général et 214 300 € au titre du contrat de travail suspendu à compter du 2 juin 2021) ;
- **de la rémunération variable attribuée au titre de l'exercice 2021**, pour un montant de 120 400 € brut (dont 24 147 € au titre du mandat de membre du Directoire et Directeur Général et 96 253 € au titre du contrat de travail suspendu à compter du 2 juin 2021) **et à verser en 2022** après la tenue de l'Assemblée Générale et sous réserve de son vote favorable (cf. tableau 2 correspondant ci-avant concernant le détail des modalités de détermination de la rémunération variable annuelle du membre du Directoire et Directeur Général). Les critères quantitatifs et qualitatifs ayant concouru à la détermination de cette rémunération variable sont décrits au paragraphe « Informations visées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de Commerce pour chaque mandataire social de la société » du rapport financier annuel 2020 page 84 ;
- **d'un avantage en nature** attribué en 2021 représenté par l'utilisation d'un véhicule de fonction dont la valorisation

comptable s'élève à 3 274 €, conformément à la politique de rémunération pour 2021 votée lors de l'Assemblée Générale du 2 juin 2021 ;

- **d'une épargne salariale liée au contrat de travail** (participation, intéressement, abondement) pour 31 496 € due au titre de l'exercice 2021 et à verser en 2022 ;
- **d'une acquisition de 2 790 actions de performance** attribuées gratuitement à Pierre Ribeiro intervenue en date du 30 juin 2021 au titre du plan d'attribution d'actions de performance AGAP 2021 décidé par le Directoire du 20 mai 2019 (aucun montant soumis au vote *ex-post*).

Il est rappelé par ailleurs que Pierre Ribeiro bénéficie d'un engagement de retraite à cotisations définies (aucun montant soumis au vote *ex-post*).

**RÉSOLUTION N° 20 :
ÉLÉMENTS FIXES, VARIABLES ET EXCEPTIONNELS COMPOSANT
LA RÉMUNÉRATION TOTALE ET LES AVANTAGES DE TOUTE
NATURE VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE ÉCOULÉ OU
ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE ÉCOULÉ AU DIRECTEUR
GÉNÉRAL DEPUIS LE 2 JUIN 2021**

La rémunération totale versée au cours de l'exercice écoulé ou attribuée au titre de l'exercice écoulé se compose :

- **de la rémunération fixe attribuée au titre de l'exercice 2021 et versée en 2021** comprenant une rémunération de base pour un montant de 289 773 € au titre du mandat de Directeur Général et de la Prime Équivalent Retraite pour un montant de 66 261 € brut au titre du mandat de Directeur Général, conformément à la politique de rémunération votée lors de l'Assemblée Générale du 2 juin 2021 ;
 - **de la rémunération variable attribuée au titre de l'exercice 2021**, pour un montant de 237 700 € brut au titre du mandat de Directeur Général **et à verser en 2022** après la tenue de l'Assemblée Générale et sous réserve de son vote favorable (cf. tableau 2 correspondant ci-avant concernant le détail des modalités de détermination de la rémunération variable annuelle du Directeur Général). Les critères quantitatifs et qualitatifs ayant concouru à la détermination de cette rémunération variable sont décrits au paragraphe « Politique de rémunération du Directeur Général » du rapport financier annuel 2020 pages 75 et 76 ;
 - **d'un avantage en nature** attribué en 2021 représenté par l'utilisation d'un véhicule de fonction dont la valorisation comptable s'élève à 4 542 € et par le bénéfice d'une assurance GSC (Garantie Sociale des Chefs d'entreprises) couvrant le risque de perte involontaire du mandat dont le montant s'élève à 5 993 €, conformément à la politique de rémunération pour 2021 votée lors de l'Assemblée Générale du 2 juin 2021 ;
 - **d'une épargne salariale** (participation, intéressement, abondement) pour 21 954 € due au titre de l'exercice 2021 et à verser en 2022 ;
 - **d'une attribution gratuite de 4 080 actions de performance** accordée le 28 juin 2021 dans le cadre du plan « Actions de Performance 2023 » pour 2 040 actions et « Actions de Performance 2024 » pour 2 040 actions au profit de certains membres du personnel salarié de la société, de ses mandataires sociaux, ainsi que certains membres du personnel salarié de ses filiales (cf. tableau 3 ci-avant décrivant les conditions de performance liées à ce plan), conformément à la politique de rémunération votée lors de l'Assemblée Générale du 2 juin 2021 et dont la valorisation comptable selon IFRS 2 est de 471 818 €.
- Il est rappelé par ailleurs que Pierre Ribeiro bénéficie d'un engagement de retraite à cotisations définies (aucun montant soumis au vote *ex-post*).

**RÉSOLUTION N° 21 :
ÉLÉMENTS FIXES, VARIABLES ET EXCEPTIONNELS COMPOSANT
LA RÉMUNÉRATION TOTALE ET LES AVANTAGES DE TOUTE
NATURE VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE ÉCOULÉ OU
ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE ÉCOULÉ AU PRÉSIDENT DU
CONSEIL DE SURVEILLANCE JUSQU'AU 2 JUIN 2021**

La rémunération au titre de l'exercice 2021 se compose de la rémunération versée en sa qualité de Président du Conseil de Surveillance pour un montant de 25 000 € brut et de la rémunération versée au titre de sa participation à des Comités spécialisés pour un montant de 10 000 € brut.

**RÉSOLUTION N° 22 :
ÉLÉMENTS FIXES, VARIABLES ET EXCEPTIONNELS COMPOSANT
LA RÉMUNÉRATION TOTALE ET LES AVANTAGES DE TOUTE
NATURE VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE ÉCOULÉ OU
ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE ÉCOULÉ À LA DIRECTRICE
GÉNÉRALE DÉLÉGUÉE DEPUIS LE 2 JUIN 2021**

La rémunération totale versée au cours de l'exercice écoulé ou attribuée au titre de l'exercice écoulé se compose :

- **de la rémunération fixe attribuée au titre de l'exercice 2021 et versée en 2021** comprenant une rémunération de base pour un montant de 220 227 € brut au titre du mandat de Directeur Général Délégué et de la Prime Équivalent Retraite pour un montant de 48 054 € brut au titre du mandat de Directeur Général Délégué, conformément à la politique de rémunération votée lors de l'Assemblée Générale du 2 juin 2021 ;
- **de la rémunération variable attribuée au titre de l'exercice 2021**, pour un montant de 165 200 € brut au titre du mandat de Directeur Général Délégué et à verser en 2022 après la tenue de l'Assemblée Générale et sous réserve de son vote favorable (cf. tableau 2 ci-avant concernant le détail des modalités de détermination de la rémunération variable annuelle). Les critères quantitatifs et qualitatifs ayant concouru à la détermination de cette rémunération variable sont décrits au paragraphe « Politique de rémunération du Directeur Général Délégué » du rapport financier annuel 2020 page 78 ;
- **d'un avantage en nature** attribué en 2021 représenté par l'utilisation d'un véhicule de fonction dont la valorisation comptable s'élève à 3 199 € et par le bénéfice d'une assurance GSC (Garantie Sociale des Chefs d'entreprises) couvrant le risque

de perte involontaire du mandat dont le montant s'élève à 5 696 €, conformément à la politique de rémunération pour 2021 votée lors de l'Assemblée Générale du 2 juin 2021 ;

- **d'une épargne salariale** (participation, intéressement, abondement) pour 21 955 € due au titre de l'exercice 2021 et à verser en 2022 ;
- **d'une attribution gratuite de 2 640 actions de performance** accordée le 28 juin 2021 dans le cadre du plan « Actions de Performance 2023 » pour 1 320 actions et « Actions de Performance 2024 » pour 1 320 actions au profit de certains membres du personnel salarié de la société, de ses mandataires sociaux, ainsi que certains membres du personnel salarié de ses filiales (cf. tableau 3 ci-avant décrivant les conditions de performance liées à ce plan), conformément à la politique de rémunération votée lors de l'Assemblée Générale du 2 juin 2021, et dont la valorisation comptable selon IFRS 2 est de 305 294 € ;
- **d'une acquisition de 843 actions de performance** attribuées gratuitement à Valérie Dixmier intervenue en date du 30 juin 2021 au titre du plan d'attribution d'actions de performance AGAP 2021 décidé par le Directoire du 20 mai 2019 (aucun montant soumis au vote *ex-post*). Cette attribution a été effectuée au titre de son contrat de travail et antérieurement à sa nomination en tant que Directeur Général Délégué.

Il est rappelé par ailleurs que Valérie Dixmier bénéficie d'un engagement de retraite à cotisations définies (aucun montant soumis au vote *ex-post*).

**INFORMATIONS SUR LES MODALITÉS
DE CONSERVATION DES ACTIONS ATTRIBUÉES
GRATUITEMENT AUX DIRIGEANTS MANDATAIRES
SOCIAUX**

Lors de sa réunion du 2 juin 2021, le Conseil d'Administration a fixé la quantité d'actions que chaque mandataire social sera tenu de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions, à 25 % de la totalité des actions qui lui auront été attribuées gratuitement, ce pourcentage pouvant être ramené à 20 % à l'expiration d'un délai de quatre ans à compter de l'attribution, puis successivement à 15 % à l'expiration d'un délai de six ans à compter de l'attribution, à 10 % à l'expiration d'un délai de huit ans à compter de l'attribution et à 5 % jusqu'à cessation de ses fonctions.

**INFORMATIONS RELATIVES AUX ÉLÉMENTS SUSCEPTIBLES D'AVOIR
UNE INCIDENCE EN CAS D'OFFRE PUBLIQUE**

Conformément à la réglementation en vigueur et à la connaissance de la société, il est fait mention des éléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique, ci-après :

- la structure du capital ainsi que les participations directes ou indirectes connues de la société Somfy SA et toutes informations en la matière sont décrites à la rubrique « Informations sur la répartition du capital et sur les participations » du rapport de gestion du Conseil ;
- il n'existe pas de restrictions statutaires à l'exercice des droits de vote et aux transferts d'actions, ni de convention prévoyant des conditions préférentielles de cession ou d'acquisition d'actions, à l'exception de celles décrites dans la partie « Action de concert et engagements de conservation » du rapport de gestion du Conseil ;
- il n'existe pas de titres comportant des droits de contrôle spéciaux, en dehors de l'existence d'un droit de vote double dont bénéficient les actions totalement libérées justifiant d'une inscription nominative de quatre ans au moins au nom du même

actionnaire (cf. extrait de l'article 27 des statuts dans le rapport de gestion du Conseil) ;

- les droits de vote attachés aux actions Somfy SA détenues par le personnel au travers du FCPE actions Somfy sont exercés par un représentant mandaté par le Conseil de Surveillance du FCPE à effet de le représenter à l'Assemblée Générale ;
- les engagements signés entre actionnaires pouvant entraîner des restrictions au transfert d'actions et à l'exercice des droits de vote ont été mentionnés à la rubrique « Action de concert et engagements de conservation » du rapport de gestion du Conseil ;
- les règles applicables à la nomination et au remplacement de la Direction Générale ainsi qu'à la modification des statuts sont respectivement prévues aux articles 18 et 29 des statuts ;
- en matière de pouvoirs, le Conseil bénéficie exclusivement des autorisations décrites à la rubrique « Autorisations » du présent rapport ;

- les accords conclus par la société qui sont modifiés ou prennent fin en cas de changement de contrôle de la société sont les suivants : les contrats signés entre Somfy SA et les établissements de crédit concernant les lignes de crédit octroyées obligent celle-ci à informer les banques de tous projets relatifs à une modification significative de son actionnariat, notamment ceux qui auraient pour conséquence de donner son contrôle à une société nouvelle ;
- il n'existe pas d'accords particuliers prévoyant des indemnités en cas de cessation des fonctions des membres de la Direction Générale, ni des salariés, s'ils démissionnent ou sont licenciés sans cause réelle et sérieuse ou si leur emploi prend fin en raison d'une offre publique.

Le Conseil d'Administration