



FERMENTALG

Amendement au Document d'Enregistrement Universel 2022



Le présent amendement au Document d'Enregistrement Universel 2022 a été déposé le 23 mai 2023 auprès de l'Autorité des Marchés Financiers (l'« **AMF** »), en sa qualité d'autorité compétente au titre du règlement (UE) n°2017-1129, sans approbation préalable conformément à l'article 9 dudit règlement.

Le document d'enregistrement universel peut être utilisé aux fins d'une offre au public de valeurs mobilières ou de l'admission de valeurs mobilières à la négociation sur un marché réglementé s'il est complété par une note relative aux valeurs mobilières et le cas échéant, un résumé et tous les amendements apportés au document d'enregistrement universel. L'ensemble est approuvé par l'AMF conformément au règlement (UE) n°2017-1129.

Le présent amendement (l'« **Amendement** ») a pour objet de mettre à jour et compléter le Document d'Enregistrement Universel 2022 de Fermentalg (la « **Société** » ou « **Fermentalg** ») déposé auprès de l'AMF le 28 avril 2023 sous le numéro D.23-0392 (le « **Document d'Enregistrement Universel 2022** »).

L'Amendement doit être lu conjointement avec le Document d'Enregistrement Universel 2022.

Le Document d'Enregistrement Universel 2022 ainsi que le présent Amendement peuvent être consultés sur le site internet de la Société ([www. https://www.fermentalg.com/?lang=fr](https://www.fermentalg.com/?lang=fr)) et sur le site internet de l'AMF (www.amf-france.org) et des exemplaires sont disponibles sans frais au siège social de la Société.

TABLE DES MATIERES

1. PERSONNES RESPONSABLES.....	3
1.1. Personne responsable de l'Amendement.....	3
1.2. Attestation de la personne responsable de l'Amendement.....	3
1.3. Responsable de l'information financière.....	3
2. COMMUNIQUÉ DE PRESSE.....	4
2.1. Communiqué de presse du 4 mai 2023.....	4
2.2. Communiqué de presse du 10 mai 2023.....	5
3. ACTUALISATION DU CHAPITRE 3 « GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE ».....	6
3.1. Politique de rémunération du Directeur Général.....	6
3.1.1.Principes et structure de la rémunération.....	6
3.1.2.Eléments de rémunération arrêtés pour 2023.....	9
3.2. Politique de rémunération du président du Conseil d'administration.....	11
3.2.1.Principes et structure de la rémunération.....	11
3.2.2.Eléments de rémunération arrêtés pour 2023.....	11
4. TABLE DE CONCORDANCE.....	12

1. PERSONNES RESPONSABLES

1.1. Personne responsable de l'Amendement

Monsieur Philippe Lavielle
Président-Directeur Général

FERMENTALG SA
4, rue Rivière
33500 Fermental

1.2. Attestation de la personne responsable de l'Amendement

« J'atteste, après avoir pris toute mesure raisonnable à cet effet, que les informations contenues dans le présent amendement au Document d'Enregistrement Universel 2022 sont, à ma connaissance, conformes à la réalité et ne comportent pas d'omission de nature à en altérer la portée. »

Monsieur Philippe Lavielle
Président-Directeur Général

Libourne
Le 23 mai 2023

1.3. Responsable de l'information financière

Monsieur Bertrand DEVILLERS
Directeur Administratif et Financier

FERMENTALG SA
4, rue Rivière
33500 Fermental
Téléphone : +33 5 57 25 02 20
Email : bdevillers@fermental.com

2. COMMUNIQUÉ DE PRESSE

2.1. Communiqué de presse du 4 mai 2023

Fermentalg fait évoluer sa structure de gouvernance et renforce son équipe de direction en dissociant les fonctions de Président du Conseil d'Administration et de Directeur Général

Libourne – 4 mai 2023 – Le Conseil d'administration de Fermentalg réuni ce jour a, sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations, validé à l'unanimité le principe d'une dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général. Il a également acté de son intention de renouveler le mandat de Monsieur Philippe Lavielle en qualité de Président du Conseil d'Administration et de nommer Monsieur Pierre Josselin en qualité de Directeur Général à compter du 13 juin 2023, date de l'Assemblée générale des actionnaires.

Cette décision est l'aboutissement d'un processus de sélection rigoureux piloté par le Comité des nominations et des rémunérations avec le soutien d'un cabinet de recrutement de renommée internationale. Philippe Lavielle avait exprimé son souhait de renforcer l'équipe de direction de Fermentalg pour accompagner la poursuite de sa croissance et organiser de façon sereine sa succession à la direction opérationnelle de la société.

Le Conseil d'Administration se félicite de pouvoir compter sur Philippe Lavielle en tant que Président pour assurer une transition dans la continuité. Il tient à le remercier vivement pour les 6 années passées à la tête de Fermentalg au cours desquelles il a mené avec succès les actions capitales pour restructurer l'entreprise et la doter des moyens nécessaires à la poursuite de son développement stratégique.

Avec la nomination de Pierre Josselin comme Directeur Général, Fermentalg pourra engager une étape nouvelle de sa croissance lui permettant de réaliser pleinement ses ambitions d'entreprise à impact à dimension internationale, leader dans le domaine de la microbiologie marine, dans le respect de ses valeurs en matière de responsabilité sociétale.

Monsieur Philippe Lavielle, actuel Président Directeur Général, salue la décision prise par le Conseil en faveur d'une évolution naturelle et organisée de la gouvernance de l'entreprise : *« Depuis quelques années, les équipes de Fermentalg ont mené une transformation profonde de l'entreprise, de la mise en place d'une chaîne de production et de circuits de distribution, jusqu'au lancement de produits novateurs soutenus par des partenariats stratégiques avec des entreprises de renommée mondiale, renforçant ainsi notre position de leader dans le domaine de la biologie marine au service de la santé, de la nutrition et de la transition écologique. Aujourd'hui, alors que je m'appête à passer le flambeau à Pierre, je suis convaincu que son expérience et ses succès passés lui permettront de capitaliser sur notre potentiel humain, technologique, industriel, commercial et financier pour projeter Fermentalg dans une nouvelle ère de développement à moyen terme. »*

Monsieur Pierre Josselin ajoute : *« Je suis très heureux d'avoir l'opportunité de rejoindre Fermentalg et de pouvoir diriger une entreprise à vocation internationale qui présente de fortes ambitions de croissance et des leviers de transformation dans des domaines cohérents avec mon parcours. Je mettrai mon expérience de plus de 30 ans, principalement dans les industries des sciences de la vie (bio-industrie, nutrition, environnement, cosmétiques, etc.), au service de l'entreprise et de ses parties prenantes pour contribuer à développer les ventes des gammes existantes, consolider les opérations industrielles et préparer les innovations de demain. »*

2.2. Communiqué de presse du 10 mai 2023

Libourne – 10 mai 2023 – Fermentalg (Euronext – FALG), expert français des microalgues, publie son chiffre d'affaires non audité au titre du 1er trimestre de l'exercice 2023.

À cette occasion, Philippe Lavielle, PDG de Fermentalg, déclare : « *Ce premier trimestre, qui marque une légère progression par rapport à la fin de l'année 2022, reste bien en deçà du premier trimestre 2022 et de nos ambitions sur le marché des Oméga-3 d'origine algale. En ce début d'année nous intensifions nos efforts marketing et l'enrichissement de notre offre pour nous permettre d'accélérer notre croissance dans les mois à venir.* »

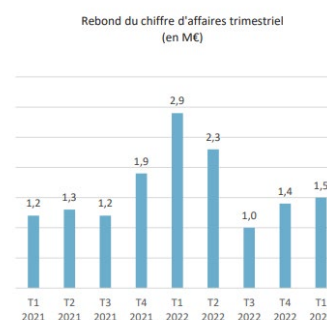
Un premier trimestre marquant un retour progressif à la croissance

(en K€)	T1 2022	T1 2023
Chiffre d'affaires	2 894	1 495

Les ventes du 1er trimestre 2023 s'élèvent à 1,5 M€, en retrait de 48% par rapport à la même période de l'exercice précédent qui avait enregistré un trimestre record pour Fermentalg et où se reflétait pleinement la montée en puissance de la gamme d'Oméga-3s DHA ORIGINS®.

Après une fin d'année 2022 marquée par un ralentissement macroéconomique et un attentisme dans les filières de distribution, le premier trimestre 2023 enregistre une progression de 3% par rapport au 4ème trimestre 2022 et de 49% par rapport au 3ème trimestre 2022.

Ces ventes, principalement réalisées sur le segment des Oméga-3s, en Europe et en Amérique du Nord, comprennent également les revenus (125 k€) issus d'une seconde production industrielle du colorant alimentaire bleu naturel BLUE ORIGINS®.



Pour mémoire, cette production est destinée à fournir à DDW, filiale du Groupe Givaudan, des échantillons pré-commerciaux pour ses prospects, avant l'obtention des autorisations réglementaires préalables à la mise sur le marché du colorant.

Lancements de nouveaux produits en soutien du développement commercial

Ce début d'année est également marqué par la diversification de l'offre produits grâce à une segmentation de marché. Elle vise à servir la demande d'Oméga-3s combinant DHA et EPA, à proposer des formulations utilisables dans des aliments (chocolats, gommés) et à développer le segment de l'alimentation infantile.

Fermentalg entend ainsi renforcer son portefeuille d'offres en 2023 et l'assise commerciale de son activité Lipides avec la promotion de son huile la plus concentrée du marché et enrichie en acides gras essentiels pour couvrir l'intégralité du marché des Oméga-3s. La gamme Lipides s'ouvre également de nouveaux débouchés grâce aux tendances de fond en faveur d'une alimentation fonctionnelle et de nouvelles habitudes alimentaires destinées à limiter l'impact sur les ressources animales.

En ce qui concerne le programme Colorants et Protéines, au-delà du colorant alimentaire bleu naturel précommercialisé par DDW, filiale du groupe Givaudan, Fermentalg prépare le lancement en fin d'année d'un bioactif antioxydant à partir de la phycocyanine.

3. ACTUALISATION DU CHAPITRE 3 « GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE »

En conséquence de la Section 2.1. susvisée, le chapitre 3 du Document d'Enregistrement 2022 est complété afin (i) de refléter le changement de gouvernance détaillé ci-avant et (ii) d'intégrer dans la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux visée à la Section 3.6.2. du Document d'Enregistrement Universel 2022 la politique de rémunération du Directeur Général et du président du Conseil d'administration.

3.1. Politique de rémunération du Directeur Général

3.1.1. Principes et structure de la rémunération

Les éléments composant la rémunération du Directeur Général sont similaires à ceux composant la rémunération du Président-Directeur Général tels que décrits à la Section 3.6.2. du Document d'Enregistrement Universel 2022.

La politique de rémunération du Directeur Général fait l'objet d'une discussion au sein du Comité des nominations et des rémunérations, qui fait ensuite une recommandation au Conseil d'administration.

La rémunération du Directeur Général se compose :

- (i) d'une rémunération fixe ;
- (ii) d'une rémunération variable ;
- (iii) d'avantages en nature et assurances sociales ; et
- (iv) d'attribution d'actions gratuites.

La structure de rémunération

La structure de rémunération ne fait pas l'objet d'une révision annuelle et est applicable tant qu'elle ne fait pas l'objet de modification. Les modalités de mise en œuvre de la politique peuvent varier d'un exercice à l'autre, notamment en ce qui concerne les objectifs liés à la rémunération variable.

La Société a pour objectif de mettre en place et maintenir une structure de rémunération équilibrée entre la partie fixe, les avantages en nature, la partie variable court-terme en numéraire et la partie variable moyen-terme en actions.

La politique de rémunération du Directeur Général est destinée à motiver et à récompenser la performance en s'assurant qu'une part non négligeable de la rémunération est conditionnée à la réalisation de critères financiers, opérationnels et extra-financiers reflétant les objectifs poursuivis par la Société, conformément à l'intérêt social et avec pour corollaire la création de valeur actionnariale.

Dans le cadre de la réunion du Conseil d'administration d'arrêté des comptes de l'exercice clos, le Comité des nominations et des rémunérations procède à l'examen du taux d'atteinte de la part variable au titre de l'exercice N-1.

Le Directeur Administratif et Financier transmet notamment au Comité, en amont de cette réunion, un récapitulatif contenant les éléments factuels et chiffrés permettant d'évaluer la réalisation des objectifs fixés. Les membres du Comité des nominations et des rémunérations procèdent à un échange de vues sur les éléments transmis et rendent compte au Conseil de ces échanges en proposant au Conseil d'administration une évaluation de la performance critère par critère.

La rémunération fixe annuelle

La rémunération fixe annuelle du Directeur Général est déterminée sur la base des éléments suivants :

- (i) responsabilités et missions attachées à ce mandat social, lesquelles visent à assurer la bonne gouvernance et notamment le bon fonctionnement des organes sociaux de la Société,
- (ii) compétences, expériences, expertises et parcours du titulaire de cette fonction, et
- (iii) analyses et études de marché portant sur la rémunération de fonctions similaires dans des sociétés comparables.

Le montant de la rémunération fixe ne fait pas l'objet d'une révision annuelle.

La rémunération variable annuelle

La rémunération variable annuelle est soumise à des critères de performance variés et exigeants, quantitatifs et qualitatifs. Les critères sont revus régulièrement, en considération des objectifs stratégiques que la Société s'est fixés. Ils sont définis par le Conseil d'administration en début d'exercice pour l'exercice en cours.

Sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil d'administration examine les différents objectifs, leur pondération et les niveaux de performance attendus et fixe :

- (i) le seuil en deçà duquel aucune rémunération variable n'est versée ;
- (ii) le niveau cible de rémunération variable due lorsque chaque objectif est atteint ; et
- (iii) les critères d'évaluation des performances quantitatives.

Le taux d'atteinte de la part variable due au titre des critères quantitatifs peut être modulé à la baisse quelle que soit la performance atteinte afin de pouvoir mieux prendre en compte le niveau d'atteinte des critères qualitatifs ; cette flexibilité ne peut jouer qu'à la baisse et ne peut agir comme un facteur compensant une moindre performance des éléments quantitatifs.

A titre exceptionnel, en cas de nomination alors que l'exercice est d'ores et déjà largement entamé rendant non pertinent des critères quantitatifs liés aux objectifs stratégiques de la Société et au budget, pour l'année en cours, les critères pourront être fondés de manière prépondérante sur des éléments qualitatifs.

Il n'est pas prévu la possibilité de demander la restitution d'une partie de la rémunération variable annuelle.

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, le versement en année N de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice N-1 est conditionné au vote favorable de l'Assemblée Générale des actionnaires.

Attribution d'actions de performance

Le Conseil d'administration peut attribuer des actions de performance aux salariés et aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs de la Société, dans le cadre des articles L. 225-197-1 et suivants, L. 22-10-59, L. 22-10-60 et L. 22-10-8 du Code de commerce et des autorisations votées par l'Assemblée Générale. La dernière résolution portant délégation de compétence en la matière accordée par les actionnaires au Conseil d'administration a été adoptée à l'occasion de l'Assemblée Générale du 2 juin 2020, elle demeure valable jusqu'au 1er août 2023.

Ces attributions ont pour objectif d'encourager la réalisation des objectifs de long terme de la Société et la création de valeur qui doit en découler pour les actionnaires. Pour ce faire, l'acquisition définitive des actions est soumise à des conditions de performance qui sont constatées au terme d'une période d'acquisition d'un (1) an au moins à compter de la date d'attribution.

Obligation de détention et de conservation

Le Directeur Général est tenu de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions 10 % des actions qui lui sont définitivement attribuées gratuitement au terme de la période d'acquisition, après examen des conditions de performance.

Conditions de performance

Les critères de performance portent sur la totalité des actions attribuées au dirigeant mandataire social.

Ils prennent en compte, pour partie, des agrégats financiers et/ou des objectifs de performance boursière.

Le Conseil d'administration considère, en effet, que ces critères, appréciés sur une période de 3 exercices pleins sont complémentaires et conformes aux objectifs et aux spécificités du Groupe et sont de nature à favoriser une croissance équilibrée et continue à moyen terme.

Sort des actions de performance en cas de départ

Un dirigeant mandataire social ne peut se voir attribuer des actions de performance au moment de son départ.

Le droit aux actions de performance est perdu en cas de départ de la Société pour raison de démission (hors le cas d'une fin de mandat social en lien avec la liquidation des régimes de retraite

légaux et complémentaires obligatoires) ou en cas de révocation pour un motif assimilable à une faute grave ou lourde.

En cas de révocation du dirigeant mandataire social, le Conseil statuera, conformément au Code Middlenext, sur le sort des actions de performance attribuées et en cours d'acquisition à la date de départ.

3.1.2. Eléments de rémunération arrêtés pour 2023

Les éléments composant la rémunération totale du Directeur Général (à partir du 13 juin 2023) soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale du 13 juin 2023 sont décrits ci-après.

Conformément aux principes de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs énoncée ci-dessus, le Conseil d'Administration du 4 mai 2023, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a arrêtés les principes de détermination, répartition et attribution des éléments composant la rémunération totale du Directeur Général applicables à compter de sa désignation en cette qualité par le Conseil d'administration dans le cadre de la mise en place de la gouvernance dissociée, soit à compter du 13 juin 2023, comme décrit ci-dessous.

Le positionnement de la rémunération a été élaboré sur la base d'une étude des pratiques de place et en cohérence avec le positionnement de la rémunération appliquée jusqu'ici aux dirigeants mandataires sociaux de la Société. Il est attractif et tient compte de l'expérience et des compétences de M. Pierre Josselin.

Par ailleurs, dans le cadre de la proposition à l'Assemblée Générale de nommer M. Pierre Josselin en qualité d'Administrateur, il est rappelé que, conformément à un principe récurrent de la politique de rémunération au sein de la Société, les dirigeants mandataires sociaux ne perçoivent pas de rémunération au titre de leurs fonctions d'Administrateur tant qu'ils demeurent dirigeants exécutifs. Pour cette raison, M. Pierre Josselin, s'il est désigné Administrateur, ne percevra aucune rémunération au titre de son mandat d'Administrateur.

Il est précisé dans que, dans le cadre de son recrutement en qualité de Directeur du développement, salarié de la Société, M. Pierre Josselin bénéficie d'un contrat de travail, lequel cessera dans le cadre de sa nomination en qualité de Directeur Général. Dans le cadre de ce contrat, M. Pierre Josselin bénéficie d'une rémunération conforme aux pratiques de marché et d'un remboursement de ses frais de déménagement et d'installation exposés dans le cadre de sa prise de poste à hauteur de 10.000 € TTC.

- **Part fixe**

La rémunération fixe annuelle proposée pour M. Pierre Josselin en 2023 s'élève, en application des principes susvisés, à un montant annuel de 220.000 euros, payable en douze (12) mensualités à terme échu. Pour l'exercice 2023, elle sera calculée au prorata pour la période s'étendant de la prise de fonctions du nouveau Directeur Général (13 juin 2023) au 31 décembre 2023, de sorte que le montant versé sera égal à 120.389 euros.

- **Part variable**

La rémunération variable annuelle proposée pour M. Pierre Josselin en 2023 s'élève à un montant maximum de 40.000 euros sous réserve d'atteinte à 100 % des objectifs définis par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations.

Du fait de la prise des fonctions de M. Pierre Josselin en cours d'année 2023 (*i.e.*, à compter du 13 juin 2023), le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a décidé que la part variable de la rémunération annuelle de M. Pierre Josselin sera déterminée selon des critères exclusivement qualitatifs. Ainsi, au titre de l'exercice 2023, la part variable de la rémunération annuelle de M. Pierre Josselin sera appréciée selon les critères suivants :

- (i) 20% du montant de la rémunération variable annuelle est liée à la prise en main de l'équipe dirigeante et la définition des besoins en matière de management, et présentée au Conseil d'administration ;
- (ii) 30 % du montant de la rémunération variable annuelle est liée à la définition d'un plan stratégique quantifié, présenté au Comité stratégique de la Société ;
- (iii) 25 % du montant de la rémunération variable annuelle est liée à la préparation du budget 2023 ;
- (iv) 25% du montant de la rémunération variable annuelle le maintien des objectifs de trésorerie arrêtés par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 19 avril 2023.

La totalité de la part variable de la rémunération due au titre de l'exercice 2023 sera payée en 2024 après approbation des comptes par l'Assemblée Générale des actionnaires de la Société, son versement étant conditionné à l'approbation par une Assemblée Générale Ordinaire des éléments de rémunération du dirigeant mandataire social dans les conditions prévues à l'article 22-10-34 II du Code de commerce.

- **Autres éléments de rémunération annuelle**

Les avantages en nature comprennent l'usage d'une voiture de fonction ainsi que les cotisations pour la garantie sociale des dirigeants d'entreprise. Les cotisations versées par la Société figurent dans la rémunération de M. Pierre Josselin à titre d'avantages en nature. À titre indicatif, la mise à disposition de la voiture de fonction s'élève sur une base annuelle à environ 6.000 euros.

M. Pierre Josselin bénéficiera des dispositifs collectifs d'assurance frais de santé et prévoyance mis en place au sein de la Société, et dans les conditions applicables.

M. Pierre Josselin aura droit au remboursement par la Société des frais professionnels raisonnables exposés, sur présentation des justificatifs appropriés et conformément aux modalités de remboursement de frais mises en place dans la Société.

▪ **Eléments de rémunération long-terme**

Le Conseil d'administration, sur délégation de l'Assemblée Générale des actionnaires de la Société, pourra attribuer au Directeur Général un nombre maximal de 150.000 actions gratuites soumises à des conditions de performance, de présence et de loyauté et dont les principales caractéristiques sont décrites à la Section 3.1.1. du présent Amendement.

3.2. Politique de rémunération du président du Conseil d'administration

3.2.1. Principes et structure de la rémunération

Le Conseil d'Administration du 4 mai 2023 a défini, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, les principes, la structure et les caractéristiques de la rémunération d'un Président du Conseil d'Administration n'assumant pas la Direction Générale. Dans le cadre de la succession de la direction générale, cette politique a vocation à s'appliquer à M. Philippe Lavielle à compter de la cessation de ses fonctions de Directeur Général et du renouvellement de ses fonctions en qualité de Président du Conseil d'administration à compter du 13 juin 2023, sous réserve du renouvellement de son mandat d'Administrateur.

Le Conseil d'Administration a décidé de n'attribuer au Président dissocié qu'une rémunération fixe, à l'exclusion de toute rémunération variable annuelle, de rémunération variable long-terme ou de toute rémunération exceptionnelle. Le niveau de sa rémunération est fonction de son expérience, de l'étendue de ses missions et des pratiques de marché. Dans le cas de M. Philippe Lavielle, il a été décidé qu'il ne percevrait pas de rémunération d'Administrateur.

Le Président du Conseil d'Administration dispose des moyens matériels d'accomplir sa mission.

Le Président bénéficiera des dispositifs collectifs d'assurance frais de santé et prévoyance mis en place au sein de la Société, et dans les conditions applicables.

3.2.2. Eléments de rémunération arrêtés pour 2023

Conformément aux principes énoncés ci-dessus, le Conseil d'Administration du 4 mai 2023, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a défini les éléments de rémunération applicable à M. Philippe Lavielle à compter du renouvellement de ses fonctions en qualité de Président du Conseil d'administration par le Conseil d'administration dans le cadre de la gouvernance dissociée, soit à compter du 13 juin 2023.

Le positionnement de la rémunération a été élaboré sur la base d'une étude approfondie des pratiques de place et en cohérence avec le positionnement de la rémunération appliqué jusqu'ici au Président-Directeur Général. Pour déterminer les éléments de rémunération applicables à M. Philippe Lavielle, le Conseil d'administration a également pris en compte le rôle spécifique qui sera celui du Président du Conseil dans un contexte de succession managériale et des missions confiées à M. Philippe Lavielle pour la durée de la transition afin de bénéficier de son expérience, de sa connaissance profonde de la Société et de ses métiers, de ses actionnaires et parties prenantes et de ses enjeux stratégiques.

Tenant compte de ces éléments, le Conseil d'administration propose de verser à M. Philippe Lavielle une rémunération fixe annuelle de 120.000 euros, à l'exclusion de toute rémunération variable et long terme et de toute rémunération exceptionnelle. Le Conseil a également décidé que M. Philippe Lavielle recevra par ailleurs une rémunération additionnelle en sa qualité

d'Administrateur. Pour 2023, sa rémunération en qualité de Président du Conseil d'administration sera calculée au prorata pour la période du 13 juin 2023 au 31 décembre 2023.

M. Philippe Lavielle disposera par ailleurs d'une voiture de fonction. Conformément à la décision du Conseil d'administration du 4 mai 2023, il est proposé que M. Philippe Lavielle bénéficie des dispositifs collectifs d'assurance frais de santé et prévoyance mis en place au sein de la Société, et dans les conditions applicables.

Le Conseil d'administration a également pris acte que M. Philippe Lavielle avait l'intention de faire valoir ses droits à retraite obligatoire à compter de la cessation de ses fonctions de Directeur Général.

Il est précisé que la politique de rémunération au titre de l'exercice 2023 du Président-Directeur Général présentée à la Section 3.6.2. du Document D'Enregistrement Universel 2022 a vocation à s'appliquer à M. Philippe Lavielle du 1er janvier 2023 au 12 juin 2023.

4. TABLE DE CONCORDANCE

La présente table de concordance reprend les principales rubriques qui constituent le Document d'Enregistrement Universel prévues par les Annexes I et II du Règlement délégué (UE) 2019/980 de la Commission du 14 mars 2019 ayant complété les dispositions du règlement (UE) 2017/1129 du 14 juin 2017 et renvoie aux sections du Document d'Enregistrement Universel 2022, les principales informations du rapport financier annuel prévues par l'article L. 451-1-2 du Code monétaire et financier et l'article 222-3 du Règlement général de l'Autorité des marchés financiers, les principales informations qui constituent le rapport de gestion prévues par les articles L. 22-10-34 et suivants, L. 232-1 et suivants et R. 225-102 et suivants du Code de commerce et les principales rubriques du présent Amendement et où sont mentionnées les informations relatives à chacune de ces rubriques.

Chap.	Description	Par. DEU	Page	Amendt DEU	Page
1.	PERSONNES RESPONSABLES, INFORMATIONS PROVENANT D'UN TIERS, RAPPORT D'EXPERTS ET APPROBATION DE L'AUTORITE COMPETENTE				
1.1	Responsable(s) du Document d'Enregistrement Universel	8.1	218	1.1	3
1.2	Attestation du Document d'Enregistrement Universel	8.1	218	1.2	3
12.	ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE ET DIRECTION GENERALE				
12.1	Conseil d'administration et direction générale	3.1; 3.2 ; 3.4	74	2.1	4
13.	REMUNERATION ET AVANTAGES				
13.1	Rémunération et engagements pris au bénéfice des mandataires sociaux	3.6; 3.7	91	3	5

Rapport sur le gouvernement d'entreprise	Section(s) DEU	Page	Section(s) Amendt	Page
Modalités d'exercice de la Direction Générale et limitation des pouvoirs du Directeur Général	3.2.3.5	84	2.1	4
Politique de rémunération des mandataires sociaux	3.6.1	91	3.1.1;3.2.1	5,10
Éléments de rémunération des mandataires sociaux	3.6.2.1; 3.6.3.1	94,97	3.1.2;3.2.2	8,10