

**PROGRAMME DE VEILLE 2024 DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE  
SUR LES SOCIÉTÉS DU SBF 120**

**ALERTE N° 9 CONCERNANT VICAT**

Cette analyse est plus particulièrement destinée aux responsables de l'exercice des droits de vote dans les sociétés de gestion et/ou aux correspondants « gouvernement d'entreprise » de l'AFG.

*L'AFG, qui a publié la version 2024 de ses « Recommandations sur le gouvernement d'entreprise », alerte sur les résolutions des assemblées générales des sociétés du SBF 120 contraires à ce code de gouvernement d'entreprise dans le cadre de son programme de veille. Ces analyses ne constituent en aucune manière des conseils en vote. Nous vous rappelons par ailleurs que l'exercice des droits de vote attachés aux titres figurant à l'actif des OPC s'inscrit dans la politique d'engagement actionnarial des sociétés de gestion.*



## **VICAT**

**DATE DE L'ASSEMBLEE GENERALE : 12 AVRIL 2024**

### **RESOLUTIONS CONCERNEES PAR LES RECOMMANDATIONS DE L'AFG**

- **RESOLUTION 4 : Quitus**

#### **Analyse**

La résolution 4 proposée aux actionnaires, ne fait pas l'objet d'un vote bloqué ce qui va dans le bon sens (à la différence de sociétés qui insèrent l'approbation du quitus au sein même d'une résolution d'approbation des comptes).

Toutefois, de façon générale, soumettre le quitus au vote ne semble pas favorable à la défense des intérêts des actionnaires : les actionnaires ne disposent pas à ce stade de l'ensemble des éléments pour juger efficacement du bien-fondé de cette approbation. En outre, l'approbation du quitus aux administrateurs, inefficace semble-t-il au regard de la jurisprudence, ne pourrait, en toute hypothèse, qu'affaiblir la position d'actionnaires souhaitant postérieurement intenter une action sur la base d'une responsabilité des administrateurs.



## ▪ **RESOLUTION 6 : Programme de rachat d'actions**

### **Analyse**

La mention dans la résolution du fait que l'autorisation de rachat par la société de ses propres actions dans la limite de 10% du capital peut être utilisée en période d'offre publique, offre une transparence permettant aux actionnaires une meilleure compréhension des enjeux du vote de la résolution. Cependant du fait de la disparition de notre réglementation du principe de neutralité du conseil en période d'offre publique, ces rachats utilisables en période d'offre sont constitutifs d'une mesure de défense contre les OPA, contraire à nos recommandations.

### **Référence**

#### **Extrait des Recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2024 : I-C 1-1**

*L'AFG n'est pas favorable, et ce dans l'intérêt des minoritaires, à l'existence de dispositifs anti-OPA.*

*Il n'est pas souhaitable qu'une assemblée générale donne par avance l'autorisation d'utiliser, au cours d'une offre publique lancée postérieurement, des dispositifs tels que le rachat d'actions ou l'émission de bons de souscription d'actions institués par la loi du 31 mars 2006.*

*L'AFG considère en effet que la tenue d'une assemblée générale intervenant pendant la période d'offre publique doit permettre aux actionnaires de se prononcer au cas par cas en disposant des éléments d'appréciation voulus sur des résolutions autorisant, en période d'offre publique, le rachat d'actions ou l'octroi de bons de souscription d'actions tels qu'institués par la loi du 31 mars 2006.*

## ▪ **RESOLUTIONS 7 et 8 : Renouvellement de membres du conseil d'administration**

### **Analyse**

Le conseil d'administration ne comportera à l'issue de l'assemblée que 30% de membres libres d'intérêts.

Bruno Salmon qui siège au conseil depuis 15 ans, et Eléonore Sidos, en tant que représentante du principal actionnaire détenant 63,3% du capital ne peuvent être qualifiés de libres d'intérêts.

### **Référence**

#### **Extrait des Recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2024 : II-B-1**

*L'AFG recommande que les conseils des sociétés du SBF120 intègrent au moins :*

- 50% de membres libres d'intérêts dans les sociétés non contrôlées,
- 33% de membres libres d'intérêts dans les sociétés contrôlées.



*Pour le calcul des seuils il est entendu que les représentants au conseil des salariés et salariés actionnaires ne se trouvent pas comptabilisés.*

*S'agissant de sociétés de taille moins importante, leurs conseils doivent au minimum en toute hypothèse comporter un tiers de membres libres d'intérêts.*

*Pour être qualifié de « libre d'intérêts », l'administrateur ou le membre du conseil de surveillance ne doit pas se trouver en situation de conflit d'intérêts potentiel. Ainsi il ne doit pas en particulier :*

- être salarié, mandataire social dirigeant de la société ou d'une société de son groupe, ni l'avoir été dans les cinq dernières années ;
- être salarié ou mandataire social dirigeant d'un actionnaire significatif de la société ou d'une société de son groupe ;
- être salarié ou mandataire social dirigeant d'un partenaire significatif et habituel, commercial, bancaire ou financier, de la société ou des sociétés de son groupe ;
- avoir été auditeur de l'entreprise au cours des cinq années précédentes ;
- être membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance de l'entreprise depuis plus de douze ans.

#### ▪ **RESOLUTION 10 : Politique de rémunération**

### **Analyse**

La politique de rémunération présentée au vote prévoit la possibilité d'une rémunération exceptionnelle liée « réalisation au cours de l'exercice concerne d'opérations exceptionnelles visant à accélérer la croissance et la performance du Groupe (acquisitions, cessions, fusions, etc.) » ou à la « gestion d'une ou de plusieurs crises exceptionnelles et significatives (risques sanitaires, de conflits sociaux hors Groupe impactant la bonne marche des opérations » sans précision quant à un éventuel plafond de cette rémunération. La société fait valoir que celle-ci se trouve plafonnée par rapport à la rémunération fixe annuelle des dirigeants .

### **Références**

#### **Extrait des recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2024 : II-C-3**

*Le conseil (d'administration ou de surveillance), qui décide de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, est responsable de la publicité et de la transparence de la politique de rémunération de ces derniers.*

*Il doit communiquer aux actionnaires, s'agissant des personnes exerçant la fonction de dirigeant mandataire social, la philosophie et le raisonnement qui ont présidé à l'établissement de cette politique de rémunération, notamment le lien existant entre rémunération, performance et objectifs de performance.*

*L'AFG demande la transparence sur les montants, notamment la rémunération fixe sur l'année à venir, et sur toutes les formes et bases de calcul des rémunérations individuelles, directes ou indirectes, immédiates ou différées, par la société ou ses filiales, en France et à l'étranger, des dirigeants mandataires sociaux, y compris « stock-options » et actions gratuites (précisant ce qu'il en advient en cas de départ de l'entreprise), tout système de retraite (en précisant si celui-ci est identique à celui des autres cadres du groupe ou*



spécifique), indemnités de départ, avantages particuliers, ainsi que la rémunération globale versée aux dix personnes les mieux rémunérées exerçant des fonctions de direction.

La politique de rémunération ne devrait pas prévoir la possibilité d'une rémunération exceptionnelle.

- **RESOLUTIONS 12 et 13 : Approbation des éléments de rémunération ex post du PDG et du DGD**

### **Analyse**

Les actionnaires, consultés sur les éléments de rémunération du Président Directeur Général et du Directeur Général délégué ne disposent pas d'informations suffisantes qui leur permettraient d'apprécier notamment le lien existant entre rémunération, performance et objectifs de performance.

La société ne fournit pas suffisamment d'éléments d'appréciation a posteriori de la rémunération versée, les critères de performance conditionnant 70% de leur part variable ne sont pas communiqués.

### **Référence**

#### **Extrait des recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2024 : II-C- 3**

*Le conseil (d'administration ou de surveillance), qui décide de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, est responsable de la publicité et de la transparence de la politique de rémunération de ces derniers.*

*Il doit communiquer aux actionnaires, s'agissant des personnes exerçant la fonction de dirigeant mandataire social, la philosophie et le raisonnement qui ont présidé à l'établissement de cette politique de rémunération, notamment le lien existant entre rémunération, performance et objectifs de performance.*

*L'AFG demande la transparence sur les montants, notamment la rémunération fixe sur l'année à venir, et sur toutes les formes et bases de calcul des rémunérations individuelles, directes ou indirectes, immédiates ou différées, par la société ou ses filiales, en France et à l'étranger, des dirigeants mandataires sociaux, y compris « stock-options » et actions gratuites (précisant ce qu'il en advient en cas de départ de l'entreprise), tout système de retraite (en précisant si celui-ci est identique à celui des autres cadres du groupe ou spécifique), indemnités de départ, avantages particuliers, ainsi que la rémunération globale versée aux dix personnes les mieux rémunérées exerçant des fonctions de direction.*

[...]

*La part variable de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux devrait indiquer clairement les critères sur lesquels elle est établie, comment ils ont été appliqués au cours de l'exercice et si les objectifs personnels ont été atteints.*

*L'AFG souhaite que soient indiquées les proportions dans lesquelles s'applique chaque critère, leur plafond, ainsi que leur variation (année n, n-1, n-2). Les variations des différents éléments de rémunération doivent être justifiées.*

*Une appréciation ex post de la réalisation de ces critères doit être communiquée avec le détail du niveau d'atteinte de chaque critère.*



## GOVERNANCE

### 1. Composition du conseil d'administration de VICAT

Le conseil d'administration de VICAT ne comportera à l'issue de l'assemblée générale que 30% de membres libres d'intérêts (dans l'hypothèse où les résolutions correspondantes seraient acceptées).

Présenté	Nom	Affiliation	Qualif AFG	Taux de présence	Genre	Age	Nat	Durée	Fin du mandat	Nombre mandats		Comités		
										DG	Ad	Audit	Nom	Rem
	Guy Sidos	PDG Durée de mandat	Non libre d'intérêts	100%	M	60	FR	25	2027	1	0			
	Jacques Merceron- Vicat	Président d'honneur Durée de mandat	Non libre d'intérêts	100%	M	86	FR	56	2026	0	1			
	Xavier Chalendon	Durée de mandat	Non libre d'intérêts	100%	M	74	FR	14	2025	0	1	M		P
	Sophie Fegueux		Libre d'intérêts	100%	F	64	FR	10	2027	0	1			
	Louis Merceron- Vicat	Actionnariat familial /Durée de mandat	Non libre d'intérêts	100%	M	54	FR	25	2027	0	1			
	Hugues Metz	Représentant des salariés	Non libre d'intérêts	100%	M	58	FR	4	2026	0	1			
	Emmanuelle Salles	Représentant des salariés	Non libre d'intérêts	100%	F	49	FR	8	2026	0	1			
<input checked="" type="checkbox"/>	Bruno Salmon	Durée de mandat	Non libre d'intérêts	100%	M	74	FR	15	2028	0	1			M
<input checked="" type="checkbox"/>	Eléonore Sidos	Actionnariat familial	Non libre d'intérêts	100%	F	26	FR	7	2028	0	1	M		
	Sophie Sidos	Actionnariat familial /Durée de mandat	Non libre d'intérêts	100%	F	55	FR	17	2027	0	2			
	Rémy Weber		Libre d'intérêts	100%	M	66	FR	3	2027	0	2	P		M
<input checked="" type="checkbox"/>	Caroline Ginon		Libre d'intérêts	100%	F	38	FR	2	2028	0	1			



## 2. Spécificités

- Les statuts de la société VICAT comportent des actions à droit de vote double sous condition de détention de deux ans.
- La société ne semble pas avoir mis en place de plan d'actionnariat salarié.



Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes sentiments distingués.

Jérôme ABISSET

