



Décisions du Conseil d'administration du 25 février 2021 relatives aux rémunérations :

- **ex post 2020 de M. Pierre-André de CHALENDAR, Président-Directeur Général et de M. Benoit BAZIN, Directeur Général Délégué, et**
- **ex ante 2021 des dirigeants mandataires sociaux dans le contexte de l'évolution de la gouvernance et de la succession à la Direction Générale du Groupe annoncées au 1^{er} juillet 2021**

I. Information relative à la rémunération ex post 2020 de M. Pierre-André de CHALENDAR, Président-Directeur Général et de M. Benoit BAZIN, Directeur Général Délégué

Dans sa séance du 25 février 2021, le Conseil d'administration de la Compagnie de Saint-Gobain, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, a arrêté les éléments de la rémunération au titre de l'exercice 2020 de M. Pierre-André de CHALENDAR, Président-Directeur Général, et de M. Benoit BAZIN, Directeur Général Délégué, ainsi qu'il suit :

1) Détermination du montant de la part variable de la rémunération de M. Pierre-André de CHALENDAR au titre de l'exercice 2020

- La part variable de la rémunération de M. Pierre-André de CHALENDAR a été fixée, au vu de la réalisation des objectifs quantifiables (réalisés à hauteur de 74 % par rapport à la Cible) et qualitatifs (réalisés à hauteur de 143 % par rapport à la Cible) qui lui avaient été assignés par le Conseil d'administration dans ses séances du 27 février et 23 avril 2020, à 1 283 350 €.
- La part fixe de sa rémunération s'est élevée à 1 112 500 € après prise en compte de la réduction du montant de la rémunération fixe au titre de 2020 de M. Pierre-André de CHALENDAR telle que décidée par le Conseil d'administration du 23 avril 2020, sur proposition de M. Pierre-André de CHALENDAR, dans le contexte de la crise de Covid-19 et telle qu'approuvée par l'Assemblée générale du 4 juin 2020 (onzième résolution).
- Le montant brut total de la rémunération fixe et variable due à M. Pierre-André de CHALENDAR au titre de l'exercice 2020 s'établit donc à 2 395 850 €.

2) Détermination du montant de la part variable de la rémunération de M. Benoit BAZIN au titre de l'exercice 2020

- La part variable de la rémunération de M. Benoit BAZIN a été fixée, au vu de la réalisation des objectifs quantifiables (réalisés à hauteur de 74 % par rapport à la Cible) et qualitatifs (réalisés à hauteur de 143 % par rapport à la Cible) qui lui avaient été assignés par le Conseil d'administration dans ses séances du 27 février et 23 avril 2020, à 566 184 €.
- La part fixe de sa rémunération s'est élevée à 695 312 € après prise en compte de la réduction du montant de la rémunération fixe au titre de 2020 de M. Benoit BAZIN telle que décidée par le

Conseil d'administration du 23 avril 2020, sur proposition de M. Benoit BAZIN, dans le contexte de la crise de Covid-19 et telle qu'approuvée par l'Assemblée générale du 4 juin 2020 (douzième résolution).

- Le montant brut total de la rémunération fixe et variable due à M. Benoit BAZIN au titre de l'exercice 2020 s'établit donc à 1 261 496 €.

II. Information relative à la rémunération ex ante 2021 des dirigeants mandataires sociaux dans le contexte de l'évolution de la gouvernance et de la succession à la Direction Générale du Groupe annoncées au 1^{er} juillet 2021

Dans la cadre de l'évolution de la gouvernance de Saint-Gobain et de la succession à la Direction Générale du Groupe, le Conseil d'administration a, lors de sa séance du 25 février 2021, pris à l'unanimité notamment les décisions suivantes :

- les fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général seront dissociées, à partir du 1^{er} juillet 2021, entre MM. Pierre-André de CHALENDAR et Benoit BAZIN ;
- à compter de cette date, M. Pierre-André de CHALENDAR continuera à exercer la Présidence du Conseil d'administration tandis que M. Benoit BAZIN assurera la Direction Générale en tant que seul dirigeant mandataire social exécutif.

Dans sa séance du 25 février 2021, le Conseil d'administration de la Compagnie de Saint-Gobain, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, a donc arrêté les politiques de rémunération présentées ci-après des dirigeants mandataires sociaux pour l'année 2021 : à savoir du Président-Directeur Général et du Directeur Général Délégué jusqu'à la dissociation des fonctions au 1^{er} juillet 2021, puis du Président du Conseil d'administration et du Directeur Général du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2021.

A. Informations relatives à la rémunération du Président-Directeur Général du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021

1) Part fixe de la rémunération du Président-Directeur Général

- La part fixe de la rémunération du Président-Directeur Général a été fixée à 1 200 000 € (montant fixé pour la durée de son mandat lors de son renouvellement en 2018 et sauf réduction exceptionnelle au titre de 2020 du fait du Covid-19) ; ce montant s'entend pour une année pleine et sera payé *pro rata temporis* jusqu'au 30 juin 2021 (soit 600 000 euros du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021).

2) Fixation des modalités de détermination de la rémunération variable du Président-Directeur Général

- La part variable annuelle du Président-Directeur Général pourra atteindre 170 % de la part fixe au maximum, comprenant une partie quantitative à concurrence de 2/3 et une partie qualitative à concurrence de 1/3 (structure inchangée depuis 2014).
- L'appréciation de la partie quantitative de la part variable sera fonction de la réalisation des quatre objectifs suivants (inchangés pour les dirigeants mandataires sociaux depuis 2010 à l'exception du remplacement pour 2021 de l'objectif de *Cash Flow* Libre d'Exploitation, qui est un indicateur interne, par le *Cash Flow* Libre qui est un indicateur publié et suivi par les investisseurs), jugés pertinents pour apprécier la performance opérationnelle et financière du groupe Saint-Gobain et sa stratégie, comptant chacun pour 25 % (comme avant crise du Covid-19) : le taux de retour sur

capitaux employés (« ROCE »), le résultat d'exploitation du Groupe, le résultat net courant du Groupe par action et le *Cash Flow* Libre.

- L'appréciation de la partie qualitative de la part variable sera fonction de la réalisation des quatre objectifs suivants, jugés pertinents dans la mesure où ils reflètent la mise en œuvre d'orientations stratégiques pour l'exercice 2021 : élaboration d'un nouveau plan stratégique (incluant notamment un volet cessions et acquisitions et un volet digital), ainsi que sa présentation aux investisseurs ; mise en œuvre de la politique de responsabilité sociale d'entreprise ; développement harmonieux de la nouvelle gouvernance du groupe, et ; gestion des ressources humaines dans le contexte d'un retour à la normale post-crise de Covid-19.
- En application de la loi, le versement de la rémunération variable au Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2021 sera conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire qui se tiendra en 2022.

3) Rémunération de long terme du Président-Directeur Général

- Les attributions de 2021 étant, comme chaque année, en novembre, post dissociation des fonctions et départ à la retraite, le Président-Directeur Général ne recevra pas d'instruments de rémunération de long terme au titre de ses fonctions de Président-Directeur Général.

4) Autres éléments de rémunération

- Le Conseil d'Administration a décidé de maintenir en l'état, sans modification de substance, les autres éléments de la politique de rémunération du Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2020, telle qu'approuvée par l'Assemblée générale du 4 juin 2020.

B. Information relative à la rémunération du Directeur Général Délégué du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021

1) Part fixe de la rémunération du Directeur Général Délégué

- La part fixe de la rémunération du Directeur Général Délégué a été fixée à 750 000 € (comme en 2019 et initialement en 2020 avant réduction dans le contexte de la crise de Covid-19), ce montant s'entend pour une année pleine et sera payé *pro rata temporis* jusqu'au 30 juin 2021 (soit 375 000 euros du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021).

2) Fixation des modalités de détermination de la rémunération variable du Directeur Général Délégué

- La part variable annuelle du Directeur Général Délégué pourra atteindre 150 % (comme initialement en 2020 avant annulation de l'augmentation de cette part de 120 % à 150 % à la demande de M. Benoit BAZIN, dans le contexte de la crise de Covid-19) de la part fixe au maximum (contre 120 % en 2020), comprenant une partie quantitative à concurrence de 2/3 et une partie qualitative à concurrence de 1/3 (structure identique depuis 2019).
- L'appréciation de la partie quantitative de la part variable sera fonction de la réalisation des quatre objectifs suivants (inchangés pour les dirigeants mandataires sociaux depuis 2010 à l'exception du remplacement pour 2021 de l'objectif de *Cash Flow* Libre d'Exploitation, qui est un indicateur interne, par le *Cash Flow* Libre qui est un indicateur publié et suivi par les investisseurs), jugés pertinents pour apprécier la performance opérationnelle et financière du groupe Saint-Gobain et sa stratégie, comptant chacun pour 25 % (comme avant crise du Covid-19) : le taux de retour sur

capitaux employés (« ROCE »), le résultat d'exploitation du Groupe, le résultat net courant du Groupe par action et le *Cash Flow* Libre (comme pour le Président-Directeur Général).

- L'appréciation de la partie qualitative de la part variable sera fonction de la réalisation des quatre objectifs suivants, jugés pertinents dans la mesure où ils reflètent la mise en œuvre d'orientations stratégiques pour l'exercice 2021 : élaboration d'un nouveau plan stratégique (incluant notamment un volet cessions et acquisitions et un volet digital), ainsi que sa présentation aux investisseurs ; mise en œuvre de la politique de responsabilité sociale d'entreprise ; développement harmonieux de la nouvelle gouvernance du groupe, et ; gestion des ressources humaines dans le contexte d'un retour à la normale post-crise de Covid-19 (comme pour le Président-Directeur Général).
- En application de la loi, le versement de la rémunération variable au Directeur Général Délégué au titre de l'exercice 2021 sera conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire qui se tiendra en 2022.

3) Rémunération de long terme du Directeur Général Délégué

- Les attributions de 2021 étant, comme chaque année, en novembre, post dissociation des fonctions, le Directeur Général Délégué ne recevra pas d'instruments de rémunération de long terme au titre de ses fonctions de Directeur Général Délégué.

4) Autres éléments de rémunération

- Le Conseil d'Administration a décidé de maintenir en l'état, sans modification de substance, les autres éléments de la politique de rémunération du Directeur Général Délégué au titre de l'exercice 2020, telle qu'approuvée par l'Assemblée générale du 4 juin 2020.

C. Informations relatives à la rémunération du Président du Conseil d'administration du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2021

1) Part fixe de la rémunération du Président du Conseil d'administration

- La part fixe de la rémunération du Président du Conseil d'administration a été fixée à 450 000 € brut par an, ce montant s'entend pour une année pleine et sera payé *pro rata temporis* à compter du 1^{er} juillet 2021 (soit 225 000 euros du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2021).

2) Autres éléments de rémunération

- A l'exception des éléments de rémunération décrits ci-dessus, la rémunération du Président du Conseil d'administration ne comprend par ailleurs, ni rémunération variable ou exceptionnelle, ni rémunération de long terme, ni rémunération au titre du mandat d'administrateur, ni indemnité de cessation de fonctions ou de non-concurrence¹, ni couverture prévoyance et frais de santé.
- Le Président du Conseil d'administration disposera d'une voiture de fonction.

¹ Il est précisé que M. Pierre-André de Chalendar a décidé de faire valoir ses droits à la retraite au titre du régime de retraite supplémentaire à prestations définies « SGPM » dont il était bénéficiaire en sa qualité de Président-Directeur Général, au 1^{er} juillet 2021. A compter de cette date, il bénéficiera du versement d'une rente de retraite supplémentaire dont le montant brut annuel estimé au 1^{er} juillet 2021 s'élèverait à environ 387 800 euros.

D. Informations relatives à la rémunération du Directeur Général du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2021

1) Part fixe de la rémunération du Directeur Général

- La part fixe de la rémunération du Directeur Général a été fixée à 1 000 000 € pour 2021, ce montant s'entend pour une année pleine et sera payé *prorata temporis* à compter du 1^{er} juillet 2021 (soit 500 000 euros du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2021). Le Comité a constaté avec l'aide d'un cabinet externe que ce niveau était inférieur à la médiane des sociétés industrielles du CAC40 comparables à Saint-Gobain en termes de taille : chiffre d'affaires, effectifs ou internationalisation.

2) Fixation des modalités de détermination de la rémunération variable du Directeur Général

- La part variable annuelle du Directeur Général pourra atteindre 170 % de la part fixe au maximum, comprenant une partie quantitative à concurrence de 2/3 et une partie qualitative à concurrence de 1/3 (structure identique à celle fixée aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs pour l'année 2021 jusqu'à la dissociation des fonctions au 1^{er} juillet 2021) ; étant rappelé que le plafond de sa rémunération variable en tant que Directeur Général Délégué, que le Conseil avait initialement fixé pour l'année 2020 avant la pandémie de Covid-19, s'élevait à 150%.
- L'appréciation de la partie quantitative de la part variable sera fonction de la réalisation des quatre objectifs suivants, jugés pertinents pour apprécier la performance opérationnelle et financière du groupe Saint-Gobain et sa stratégie, comptant chacun pour 25 % : le taux de retour sur capitaux employés (« ROCE »), le résultat d'exploitation du Groupe, le résultat net courant du Groupe par action et le *Cash Flow* Libre (identique aux objectifs des dirigeants mandataires sociaux fixés pour l'année 2021 pré-dissociation des fonctions).
- L'appréciation de la partie qualitative de la part variable sera fonction de la réalisation des quatre objectifs suivants, jugés pertinents dans la mesure où ils reflètent la mise en œuvre d'orientations stratégiques pour l'exercice 2021 : élaboration d'un nouveau plan stratégique (incluant notamment un volet cessions et acquisitions et un volet digital), ainsi que sa présentation aux investisseurs ; mise en œuvre de la politique de responsabilité sociale d'entreprise ; développement harmonieux de la nouvelle gouvernance du groupe, et ; gestion des ressources humaines dans le contexte d'un retour à la normale post-crise de Covid-19 (identiques aux objectifs des dirigeants mandataires sociaux fixés pour l'année 2021 pré-dissociation des fonctions).
- En application de la loi, le versement de la rémunération variable au Directeur Général au titre de l'exercice 2021, à compter du 1^{er} juillet 2021, sera conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire qui se tiendra en 2022.

3) Rémunération de long terme du Directeur Général

- Conformément aux recommandations formulées par l'Autorité des marchés financiers et le code AFEP-MEDEF, le Conseil a décidé de fixer les plafonds d'attribution suivants applicables à l'attribution d'instruments de rémunération de long terme au Directeur Général pour 2021 (identiques à ceux prévus dans le cadre de la politique de rémunération du Président-Directeur Général devant s'appliquer jusqu'à la dissociation des fonctions au 1^{er} juillet 2021) :
 - Le Directeur Général ne pourra se voir allouer plus de 10 % de l'enveloppe globale d'attribution d'actions de performance au titre du plan à mettre en place en 2021 (pas de mise en place de plan d'unités de performance) ;
 - Les attributions d'instruments de rémunération de long terme dont pourrait bénéficier le Directeur Général en 2021 ne pourront représenter, au moment de leur attribution, une

valorisation (selon les normes IFRS) supérieure à 85 % de sa rémunération brute maximum globale de Directeur Général annualisée (fixe plus variable maximum au titre de l'exercice en cours), soit, au titre de l'exercice 2021, une valeur de 2 295 000 euros.

- Le Conseil d'administration fixera pour le Directeur Général, pour toute attribution en 2021, une obligation exigeante de conservation d'actions de performance définitivement acquises que le Directeur Général devra conserver au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions.

4) Sort des options sur actions, actions de performance et autres instruments de rémunération de long terme attribués au titre du mandat en cas de cessation de ses fonctions de mandataire social

- En cas de cessation de ses fonctions de mandataire social, le Conseil a décidé du sort des instruments de rémunération de long terme attribués au titre de son mandat social comme suit :

a) En cas de cessation de ses fonctions de mandataire social, le Directeur Général (ou ses héritiers en cas de décès) sera déchu de son droit d'exercer les options sur actions ou unités de performance ou de se voir livrer les actions de performance et autres instruments de rémunération de long terme qui lui auront été attribués depuis sa nomination en qualité de Directeur Général Délégué et dont le délai minimum d'exercice, ou la période d'acquisition selon le cas, ne sera pas écoulé à la date de cessation de ses fonctions de mandataire social, (à l'exception des cas de décès, invalidité ou départ à la retraite, dans lesquels les instruments de rémunération de long terme seront maintenus tel que prévu dans les règlements des plans de rémunération à long terme concernés)

b) Le Conseil d'administration disposera néanmoins de la faculté, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, de décider de déroger à la condition de présence et de maintenir, exclusivement sur une base *pro rata temporis*, le bénéfice des options sur actions, actions de performance, unités de performance et autres instruments de rémunération de long terme qui lui auront été attribués depuis sa nomination en qualité de Directeur Général Délégué et dont le délai minimum d'exercice, ou la période d'acquisition selon le cas, ne sera pas écoulé à la date de cessation de ses fonctions de mandataire social.

Une telle décision du Conseil d'administration interviendra au plus tard le jour de la cessation du mandat social : elle devra être motivée, conformément au code AFEP-MEDEF.

L'exercice des options sur actions et l'acquisition des actions de performance et autres instruments de rémunération de long terme, resteraient néanmoins soumis dans ce cas à la satisfaction de la ou des conditions de performance fixées dans les règlements des plans concernés.

c) Par exception, cette faculté de maintien ne sera pas ouverte au Conseil d'administration dans les cas suivants :

- révocation pour faute grave ou lourde ou faute détachable de ses fonctions ; et

- démission des fonctions de mandataire social ne constituant pas un cas de « Démission Contrainte ». La « Démission Contrainte » s'entend de la démission des fonctions de mandataire social intervenant dans les douze mois suivant :

- La date d'approbation par l'Assemblée générale des actionnaires d'une fusion ou d'une scission affectant la Compagnie de Saint-Gobain, ou
- La date effective de l'acquisition du contrôle (au sens de l'article L 233-3 du code de commerce) de la Compagnie de Saint-Gobain par une personne agissant seule ou plusieurs personnes agissant de concert, ou

- Un changement significatif de stratégie du Groupe Saint-Gobain dûment exprimé par les organes sociaux de la Compagnie de Saint-Gobain et se traduisant par une réorientation majeure de l'activité du Groupe.

5) Indemnité de cessation de fonctions

- M. Benoit BAZIN s'est engagé à renoncer à son contrat de travail, aujourd'hui suspendu, qui le lie depuis plus de 20 ans au Groupe Saint-Gobain, avec effet au 1^{er} juillet 2021. Il ne bénéficiera du versement d'aucune indemnité à cette occasion.
- *Départ contraint* : L'indemnité de cessation de fonctions ne pourra être versée qu'au cas où la cessation des fonctions de Directeur Général de M. Benoit BAZIN résulterait d'un départ contraint, quelle que soit la forme que revêt ce départ, dans les circonstances suivantes :
 - a) révocation avant terme ou non-renouvellement du mandat de Directeur Général à l'échéance de celui-ci, sauf s'il est à l'initiative de l'intéressé ou en cas de faute grave ou lourde ou de faute détachable des fonctions de Directeur Général, ou
 - b) Démission Contrainte.

En tout état de cause, aucune somme ne serait due au titre de l'indemnité de cessation de fonctions dans l'hypothèse où M. Benoit BAZIN quitterait à son initiative la Compagnie de Saint-Gobain en dehors des circonstances prévues ci-dessus, ou si, quittant la Compagnie à son initiative dans l'une des circonstances visées ci-dessus, il avait, dans les douze mois suivant la date de cessation de ses fonctions de Directeur Général, la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite de base dans des conditions lui permettant de bénéficier d'une pension au titre du régime de retraite à prestations définies dit « 2012 » ou de tout autre régime de retraite supplémentaire alors applicable.

- *Montant* : M. Benoit BAZIN percevrait une indemnité égale au maximum à deux fois le montant de la rémunération annuelle totale brute définie comme la somme de la part fixe de sa rémunération, en base annuelle, de Directeur Général perçue à la date de cessation de ses fonctions, et de la moyenne de la part variable de sa rémunération annuelle perçue ou à percevoir au titre des trois derniers exercices sociaux complets disponibles durant lesquels il aura occupé les fonctions de Directeur Général et clos antérieurement à la date de cessation de ses fonctions.

En aucun cas, le cumul de cette indemnité de cessation de fonctions et de l'indemnité de non-concurrence décrite ci-après ne pourra excéder deux fois la rémunération annuelle totale brute de M. Benoit BAZIN.

- *Condition de performance* : Le bénéfice de l'indemnité de cessation de fonctions sera subordonné à la réalisation d'une condition de performance définie comme l'attribution par le Conseil d'administration, en moyenne au titre des trois derniers exercices sociaux complets disponibles durant lesquels il aura occupé les fonctions de Directeur Général et clos antérieurement à la date de cessation de ses fonctions, d'une part variable de rémunération au moins égale à la moitié du montant maximum fixé pour cette part variable.

Le versement de l'indemnité de cessation de fonctions sera subordonné à la constatation préalable par le Conseil d'administration, dans les conditions prescrites par la législation en vigueur, de la réalisation de cette condition de performance, appréciée à la date de cessation des fonctions.

6) Indemnité de non-concurrence

- M. Benoit BAZIN a souscrit au bénéfice de la Compagnie de Saint-Gobain un engagement de non-concurrence ferme et irrévocable², d'une durée d'un an à compter de la date de cessation de ses fonctions de Directeur Général.
- En contrepartie de cet engagement, en cas de cessation de ses fonctions de Directeur Général pour quelque cause que ce soit, M. Benoit BAZIN percevrait une indemnité d'un montant égal à un an de rémunération annuelle totale brute. La rémunération annuelle brute totale serait constituée des mêmes éléments fixe et variable que ceux retenus pour déterminer l'indemnité de cessation de fonctions mentionnée ci-dessus.
En aucun cas, le cumul de cette indemnité de non-concurrence et de l'indemnité de cessation de fonctions ne pourrait excéder deux fois la rémunération annuelle totale brute de M. Benoit BAZIN.
- Le Conseil d'administration s'est réservé la faculté de renoncer unilatéralement à la mise en œuvre de l'engagement de non-concurrence au plus tard au jour de la cessation des fonctions du Directeur Général, auquel cas ce dernier serait libre de tout engagement et aucune somme ne lui serait due à ce titre.
- Par ailleurs, le versement de l'indemnité de non-concurrence serait exclu dès lors que M. Benoit BAZIN ferait valoir ses droits à la retraite. En tout état de cause, aucune indemnité ne serait versée au-delà de 65 ans.

7) Régime de retraite supplémentaire

- M. Benoit BAZIN bénéficie des dispositions du règlement du régime de retraite supplémentaire à prestations définies de type additif mis en place en 2012, en application de l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale, dans des conditions identiques à celles qui s'appliquent à l'ensemble des participants à ce régime de retraite.
- M. Benoit BAZIN étant entré dans le groupe Saint-Gobain le 1^{er} septembre 1999, il a, en septembre 2019, atteint le plafond de 20 années d'ancienneté prévu par ce régime de retraite supplémentaire et, de ce fait, ne peut plus acquérir de droit supplémentaire à ce titre depuis cette date.
- Le régime de retraite « 2012 » a été gelé au 31 décembre 2019 de telle sorte qu'aucun droit supplémentaire d'ancienneté ne peut être acquis après cette date conformément à l'ordonnance n°2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire.
- A la suite de ce gel, si un nouveau dispositif devait être mis en place, le Conseil d'Administration se réserve la possibilité d'en étendre l'application à M. Benoit BAZIN, auquel cas ce dernier en serait bénéficiaire dans des conditions identiques à celles qui s'appliqueront à l'ensemble des participants à ce régime de retraite. A date, en l'absence de publication de l'instruction concernant les modalités de transfert des droits conditionnels gelés sur un dispositif à droit acquis (article L.

² Activité concernée : toute société dont l'activité principale est le négoce de matériaux de construction ou la production de matériaux de construction similaires à ceux produits par le groupe Saint-Gobain. Territoire : Union Européenne, AELE et Suisse.

137-11-2 du Code de la sécurité) il n'est pas possible d'opérer un choix entre : le maintien de la situation, ou la mise en place d'un nouveau dispositif, qu'il soit à droit acquis tel que mentionné ci-dessus (avec ou non transfert des droits du régime 2012) ou constitutif de tout autre avantage de retraite, dont les caractéristiques seraient jugées pertinentes par le Conseil d'administration.

8) Prévoyance et frais de santé

- Le Conseil d'administration a décidé que M. Benoit BAZIN continuera de bénéficier intégralement des contrats Groupe de prévoyance et de frais de santé conclus respectivement avec GAN et Mutuelle Malakoff Médéric pendant la durée de son mandat social.

9) Autre élément de rémunération

- Le Directeur Général disposera d'une voiture de fonction.
