

Conformément à l'article R225-29-1 IV du Code de commerce, figurent ci-après (i) les politiques de rémunération soumises à l'assemblée générale mixte du 17 juin 2021 des actionnaires de la société McPhy Energy SA (la « **Société** ») (ii) et le résultat des votes de ladite assemblée.

Extraits du Document d'Enregistrement Universel 2020 de la Société déposé le 30 avril 2021 auprès de l'Autorité des marchés financiers

Le Document d'Enregistrement Universel 2020 de la Société a été publié le 30 avril 2021 notamment sur le site Internet de la Société (https://cellar-c2.services.clever-cloud.com/com-mcphy/uploads/2021/04/21.04.30.URD_2020_McPhy_V210430_FR.pdf)

1. Politique de rémunération des mandataires sociaux

Les développements ci-après constituent la politique de rémunération des mandataires sociaux établie en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce. Cette politique décrit toutes les composantes de la rémunération attribuée aux mandataires sociaux de McPhy, en raison de leur mandat et explique le processus suivi pour sa détermination, sa répartition, sa révision et sa mise en œuvre.

La politique de rémunération des mandataires sociaux est déclinée en trois politiques distinctes, (i) la politique de rémunération des administrateurs, (ii) la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration et (iii) la politique de rémunération du Directeur Général.

Chacune de ces politiques est soumise pour approbation à l'assemblée générale des actionnaires en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, lesdites résolutions feront l'objet d'une présentation et de développements additionnels dans le cadre du rapport du Conseil d'administration à l'assemblée générale.

La politique de rémunération pour 2021 a évolué par rapport à celle arrêtée pour l'exercice 2020, au regard des réflexions et travaux initiés par le Conseil d'administration au cours de l'exercice 2020 sur ces sujets. Les principaux termes de la politique de rémunération 2021 sont décrits ci-après.

La politique de rémunération approuvée en année N s'applique à toute personne exerçant un mandat social au cours de l'année N. Par ailleurs, en cas de départ, ou lorsqu'un mandataire social est nommé entre deux assemblées générales d'actionnaires, sa rémunération est définie prorata temporis en application des dispositions de la politique de rémunération approuvée par la dernière assemblée générale des actionnaires.

Processus de détermination de la politique de rémunération des mandataires sociaux

La politique de rémunération des mandataires sociaux est fixée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des Rémunérations et Nominations.

Le Comité des Rémunérations et Nominations comme le Conseil d'administration se réfèrent au code de gouvernement d'entreprise Middlenext pour la détermination des rémunérations et avantages consentis aux mandataires sociaux exécutifs et non-exécutifs.

Les membres du Comité des Rémunérations et Nominations sont indépendants pour deux d'entre eux et ont été choisis pour leurs compétences techniques, ainsi que pour leur bonne compréhension des normes en vigueur, des tendances émergentes et des pratiques de la Société.

Pour mener à bien leur mission, les membres du Comité demandent des renseignements notamment chiffrés à la Société, et des comparaisons sont régulièrement effectuées pour s'assurer que les niveaux de rémunération des salariés et des mandataires sociaux de la Société sont compétitifs et cohérents avec ceux des autres entreprises du secteur.

En outre, le Président du Comité des Rémunérations et Nominations échange avec les autres membres du Conseil pour étudier notamment les impacts financiers, comptables et fiscaux de la politique de rémunération envisagée.

La politique de rémunération ne fait pas l'objet d'une révision annuelle ; néanmoins certaines modalités de mise en œuvre de la politique sont définies par le Conseil d'administration sur une base annuelle – c'est le cas par exemple des critères de performance applicables à la rémunération variable annuelle du Directeur Général.

A cet égard, la bonne réalisation des critères de performance est examinée par le Comité des Rémunérations et Nominations qui fait part au Conseil d'administration de ses éventuelles observations afin que ce dernier se prononce sur la satisfaction ou non des critères de performance préalablement fixés.

Après avoir consulté le Comité des Rémunérations et Nominations, le Conseil d'administration pourra déroger, de manière temporaire, à la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration et du Directeur Général en cas de circonstances exceptionnelles et dans la mesure où les changements apportés sont conformes à l'intérêt social et nécessaires pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société.

Dans ce cadre, la prévention des conflits d'intérêt est assurée conformément à la réglementation en vigueur et aux stipulations du règlement intérieur du Conseil d'Administration, chaque Administrateur devant, en cas de conflit d'intérêt avéré ou potentiel, informer le Conseil d'Administration d'une telle situation et en tirer les conséquences, notamment en s'abstenant de prendre part au vote sur les délibérations concernées ou en s'abstenant d'assister aux réunions du Conseil d'Administration pendant lesquels il se trouverait en situation de conflit d'intérêt.

Les événements qui pourraient donner lieu à l'utilisation de cette possibilité de dérogation à la politique de rémunération sont, sans que ce soit limitatif, des opérations exceptionnelles de croissance externe, un changement majeur de stratégie ou encore un événement particulièrement grave conjoncturel ou lié à la situation de la Société.

Principes généraux et objectifs

La politique de rémunération de McPhy est fondée sur les principes généraux suivants :

- la politique doit être simple ;
- la politique doit faire place à la performance à moyen-terme ;
- le niveau des rémunérations doit être compétitif pour s'assurer que la Société peut attirer et retenir les talents ;
- il doit exister un juste équilibre entre la prise en compte à la fois de l'intérêt social, de l'enjeu lié à la réalisation de la stratégie de la société et les attentes des parties prenantes.

Le Comité des Rémunérations et Nominations veille à ce que l'évolution de la rémunération des mandataires sociaux sur le moyen-terme ne soit pas décorrélée de celle de la rémunération de l'ensemble des salariés du Groupe.

Le Comité des Rémunérations et des Nominations étant informé annuellement de la politique de ressources humaines du Groupe, il propose au Conseil d'administration une politique de rémunération cohérente entre la rémunération du dirigeant mandataire social et les dispositifs en place notamment pour les membres du comité exécutif de la Société.

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux doit être compétitive afin d'attirer, de motiver et de retenir les meilleurs talents aux fonctions les plus élevées de l'entreprise. Cette rémunération s'apprécie de façon globale, c'est-à-dire en retenant l'ensemble des éléments qui la composent.

Le Conseil d'administration a par ailleurs établi la politique de rémunération applicable aux dirigeants mandataires sociaux dans le respect de l'intérêt de la société, afin d'assurer la pérennité et le développement à long terme de la Société et en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité.

La politique de rémunération en actions, qui vise à faire converger les intérêts des salariés et des actionnaires et à renforcer l'attachement à l'entreprise, fait l'objet actuellement d'une réflexion approfondie au sein du Comité des Rémunérations et Nominations, et doit participer de l'attractivité de McPhy en tant qu'employeur à travers le monde.

1.1 Politique de rémunération des administrateurs

Conformément à la loi, le montant maximal de la rémunération allouée aux administrateurs est fixé par l'assemblée générale des actionnaires. La résolution votée reste valable jusqu'à nouvelle décision de l'assemblée générale.

Le montant maximum de la somme à allouer globalement aux membres du Conseil d'Administration a été fixé par l'Assemblée Générale du 20 mai 2020 à 100.000 euros pour l'exercice 2020 (13^e résolution). Dans la limite du montant arrêté par l'assemblée générale, le Conseil d'administration décide à la fin de chaque année le montant de la rémunération qui sera alloué à ses membres au titre de l'exercice clos et au début de chaque année, leurs règles de répartition ainsi que les modalités de calcul de la rémunération allouée pour l'exercice en cours.

Jusqu'à l'exercice clos le 31 décembre 2019, seuls les administrateurs indépendants ont perçu une rémunération dont la répartition tenait compte principalement des missions qui leur étaient attribuées en tant que président d'un comité. Depuis l'exercice clos le 31 décembre 2019, le Président du Conseil d'administration est également rémunéré dans le cadre de l'exercice de son mandat.

Le Conseil d'administration du 28 avril 2021 a souhaité porter le montant de la rémunération globale allouée aux administrateurs à 218.400 euros (hors rémunération du Président du Conseil d'administration), étant précisé que l'approbation de cette nouvelle enveloppe sera soumise au vote de la prochaine assemblée générale des actionnaires.

La formule de répartition de la rémunération des administrateurs est examinée régulièrement et réajustée le cas échéant pour assurer une rémunération compétitive sur le plan national, afin d'attirer des profils experts bénéficiant de compétences sectorielles et géographiques.

Le Conseil d'administration du 8 avril 2020 avait ainsi revu le système de répartition de la rémunération des administrateurs.

Elle comporte une rémunération fixe prenant en compte les missions particulières liées à la présidence d'un Comité *ad hoc* ainsi qu'une rémunération variable basée sur des montants forfaitaires par réunion qui permet de tenir compte de la participation effective de chaque administrateur aux travaux du Conseil, et de ses Comités/groupe de travail.

Au titre de l'exercice 2020, l'exercice des fonctions d'administrateurs ou de membres d'un Comité a donné lieu à une rémunération dans les conditions suivantes :

- Administrateur(s) indépendant(s) :
 - o Rémunération fixe de 5.000 euros,
 - o Rémunération fixe complémentaire de 2.000 euros pour la présidence des comités *ad hoc* du Conseil d'administration (hors Comité d'audit),
 - o Rémunération fixe complémentaire de 5.000 euros pour la présidence du Comité d'audit,
 - o Rémunération complémentaire liée à la présence du membre concerné :
 - 800 euros par séance du Conseil d'administration, et
 - 400 euros par séance du Comité *ad hoc*.
- Président du Conseil d'administration :
 - o Rémunération fixe de 36.000 euros.
- Autres administrateurs : à l'exception du Président du Conseil d'administration, ils sont non rémunérés, que ce soit pour leur participation aux réunions du Conseil ou d'un Comité *ad hoc*.

Les administrateurs ne bénéficient pas de rémunération long terme, de régime complémentaire de retraite, ni d'indemnités ou d'avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise, de la cessation ou du changement de leur fonction.

Dans le cadre des réflexions menées au cours de l'exercice 2020 et des travaux menés début 2021 sur la politique de rémunération de la Société, et tel que mentionné précédemment, le Conseil d'administration envisage de proposer une modification de l'enveloppe globale annuelle allouée aux administrateurs pour la porter à un montant total maximum de 218.400 euros (hors rémunération du Président du Conseil d'administration).

Les raisons de cette proposition sont les suivantes :

- Le montant de l'enveloppe globale et la quote-part attribuée à chaque administrateur par le Conseil d'administration sont inférieurs à la moyenne des montants d'enveloppes globales et de quotes-parts attribués à des administrateurs dans des sociétés présentant des caractéristiques comparables à la Société;
- Le Conseil d'administration entend constituer plusieurs nouveaux sous-comités et les missions des administrateurs à cet égard doivent être prises en considération.

Les règles de répartition pour l'exercice 2021 seront détaillées à la section 13.1.3.1.

1.2 Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration

La durée du mandat d'administrateur du Président du Conseil d'administration est identique à celle des autres administrateurs (3 ans) et le mandat de Président du Conseil est calé sur celui du mandat d'administrateur.

La politique de rémunération du Président du Conseil d'administration fait l'objet d'une discussion au sein du Comité des Rémunérations et Nominations, qui fait ensuite une recommandation au Conseil d'administration.

Le Président du Conseil d'administration n'est pas membre et ne participe pas aux réunions du Comité des Rémunérations et Nominations au cours desquelles sa rémunération est débattue.

La rémunération du Président du Conseil d'administration dissocié se compose actuellement comme suit :

- d'une rémunération dans le cadre de l'enveloppe globale allouée aux administrateurs prenant en considération sa mission de présidence du Conseil d'administration ; et
- d'une rémunération en contrepartie des prestations d'assistance fournies au Directeur Général et à la Société.

L'attribution de bons de BSPCE pourrait également être envisagée dans le cadre de la 21^{ème} résolution de l'assemblée générale du 23 mai 2019 ou de la 25^{ème} résolution proposée au vote de l'assemblée générale du 20 mai 2020.

Il est couvert par l'assurance responsabilité civile des dirigeants souscrite par la Société et se voit rembourser ses frais réels de déplacement sur présentation de justificatifs.

Le Président du Conseil d'administration dissocié ne bénéficie pas d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies ni d'avantages en nature ou d'une indemnité de départ. Aucune obligation de non-concurrence ne lui est imposée.

A compter de l'exercice 2021 et dans l'hypothèse où la convention d'assistance de Monsieur Pascal Mauberger ne serait pas reconduite, le Conseil d'administration a, lors de sa séance du 8 avril 2020, acté de la politique de rémunération suivante :

La rémunération du Président du Conseil d'administration dissocié sera constituée d'une rémunération, au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration, octroyée dans le cadre de l'enveloppe globale allouée aux administrateurs d'un montant plus élevée que celle des administrateurs indépendants.

Dans l'hypothèse d'un vote favorable par les actionnaires de la Société portant sur la 25^{ème} résolution proposée à l'assemblée générale du 20 mai 2020, l'attribution de BSPCE pourrait également être envisagée.

Les autres éléments de sa rémunération ne sont pas amenés à évoluer.

Dans l'hypothèse où un nouveau Président du Conseil d'administration serait nommé en cours d'exercice, la rémunération du Président du Conseil d'administration dissocié pourrait se composer :

- d'une rémunération, au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration, annuelle fixe institutionnelle déterminée par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des Rémunérations et Nominations ; et/ou
- d'une rémunération au titre de ses fonctions d'administrateur, octroyée dans le cadre de l'enveloppe dans le cadre de l'enveloppe globale allouée aux administrateurs équivalente à celle des administrateurs indépendants ; et /ou
- d'attribution de BSA ou de BSPCE.

Le Président du Conseil d'administration dissocié ne bénéficiera pas d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies. En revanche, il bénéficiera du même système d'assurances complémentaires maladie et décès, ainsi que du même régime de prévoyance et de frais de soins de santé et de retraite (légal et complémentaire) que les collaborateurs cadres de McPhy en France. Le Président du Conseil d'administration sera également couvert par l'assurance responsabilité civile des dirigeants prise en charge par la Société. Il aura droit au remboursement de ses frais réels de déplacement sur présentation de justificatifs.

Le Président du Conseil d'administration ne sera pas soumis à un engagement de non-concurrence.

1.3 Politique de rémunération du Directeur Général

Principes généraux

Le mandat du Directeur Général est à durée indéterminée.

La politique de rémunération du Directeur Général est fixée par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des Rémunérations et Nominations.

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 rémunération globale du Directeur Général est déterminée après prise en considération de la rémunération de celles des directeurs généraux des groupes concurrents à McPhy. Ce panel et cette comparaison ont été établis par un cabinet de conseil expert en matière de rémunérations des dirigeants.

Le versement et l'attribution en année N des éléments de rémunération variables et exceptionnels composant la rémunération du Directeur Général, le cas échéant au titre de l'exercice N-1, sont conditionnés à l'approbation par l'assemblée générale ordinaire desdits éléments de rémunération du Directeur Général dans les conditions prévues aux articles L. 225-100 et L. 22-10-34 du Code de commerce.

Cette disposition s'applique aux éléments de rémunération suivants :

- rémunération variable annuelle (établie en partie en fonction de critères quantitatifs et en partie en fonction de critères qualitatifs, tels que détaillés à la section 13.1.2.3 pour l'exercice 2020 et 13.1.3.3 pour l'exercice 2021) ;
- rémunération liée à l'attribution d'instruments financiers spécifiques (eg. BSPCE, actions gratuites) (dont le nombre est proposé par le Comité des Rémunérations et Nominations et validé par le Conseil d'administration).

a) Prise de mandat

Lorsque le Directeur Général est recruté à l'extérieur du Groupe, le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des Rémunérations et Nominations, peut décider de l'indemniser de tout ou partie des avantages qu'il a perdus en quittant son précédent employeur. Les conditions de recrutement visent dans ce cas à répliquer la diversité de ce qui est perdu avec un niveau de risque comparable (part variable, rémunération moyen terme en actions/bons ou en numéraire).

b) Pendant le mandat

- La structure de rémunération :

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 l'attribution moyen/long-terme d'instruments financiers incitatifs.

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.

Au cours de la réunion qui se tient en amont de la réunion du Conseil d'administration d'arrêté des comptes de l'exercice clos, le Comité des Rémunérations et Nominations procède à l'examen du taux d'atteinte de la part variable au titre de l'exercice N-1.

Après discussion entre le Directeur Administratif et Financier et le Directeur Général, ce dernier transmet 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 Rémunérations et Nominations 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 :

- Niveau de complexité des missions et responsabilités attachées à cette fonction, le Directeur Général étant investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la Société et pour la représenter dans ses rapports avec les tiers ;
- Compétences, expériences, expertises et parcours du titulaire de cette fonction. Ces éléments font l'objet d'une présentation détaillée du Directeur Général au chapitre 12 ;
- 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 en 2020 est de 35% de la rémunération fixe à l'objectif, déclenchable à partir de 70% jusqu' à 130%. Elle est ainsi comprise entre 24,5% et 45,5% de la rémunération fixe, avec une cible à 100%. Elle est soumise à des critères de performance variés et exigeants, quantitatifs et qualitatifs. Les critères sont revus régulièrement, en prenant en compte les objectifs stratégiques que le Groupe s'est fixés. Ils sont définis par le Conseil d'administration en début d'exercice pour l'exercice en cours.

Ainsi :

- 100% de la prime est versée lorsque les objectifs sont atteints ;
- 130% de la prime peut être versée en cas de dépassement de ces objectifs.

Au titre de l'exercice 2021, l'objectif de la part variable passera de 35% à 50% avec les mêmes seuils de déclenchement et de plafonnement, dans les conditions décrites à la section 13.1.3.3.

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

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

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

Conformément aux dispositions des articles L. 225-100 et 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.

- La rémunération en actions ou autres instruments financiers :

Le Directeur Général pourrait également se voir attribuer des instruments financiers (actions gratuites ou BSPCE), dont l'acquisition définitive serait soumise à des conditions de performance, étant précisé que la fixation des conditions de performance sera discutée annuellement au sein du Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et Nominations.

Chaque attribution consentie au Directeur Général prendra en compte ses précédentes attributions et sa rémunération globale.

Obligation de détention et de conservation d'actions par le Directeur Général :

Le Directeur Général est soumis aux mêmes obligations de détention prévues par le règlement de plan des instruments financiers applicable aux salariés de la Société.

- Autres éléments de rémunération :

En sus de l'avantage en nature constitué de la mise à disposition d'un véhicule de fonction, le Directeur Général ne bénéficie pas d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies. Il bénéficiera cependant du même système d'assurances complémentaires maladie et décès, ainsi que du même régime de prévoyance et de frais de soins de santé et de retraite (légal et complémentaire) que les collaborateurs cadres de McPhy en France. La couverture de l'assurance responsabilité civile des dirigeants intégrera le poste de Directeur Général et l'assurance homme-clé sera également souscrite.

c) A l'issue du mandat

Le Directeur Général bénéficie d'une indemnité de non-concurrence et d'une garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprises – G.S.C. (en ce compris l'assurance perte d'emploi de dirigeant).

Ces avantages sont pris en compte par le Conseil d'administration dans la fixation de la rémunération globale du Directeur Général.

2. Eléments de rémunération et avantages de toute nature attribués au titre de l'exercice 2021 aux mandataires sociaux

2.1 Eléments de rémunération et avantages de toute nature attribués aux administrateurs au titre de l'exercice 2021

Les montants alloués aux administrateurs au titre de 2021 seront déterminés conformément aux principes décrits dans la politique de rémunération des administrateurs – voir la section 1.1 « Politique de rémunération des administrateurs ».

2.2 Eléments de rémunération et avantages de toute nature attribués à Monsieur Pascal Mauberger, Président du Conseil d'administration, au titre de l'exercice 2021

Les éléments de rémunération attribués au Président du Conseil d'administration sont décrits à la section 1.2 « Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration ».

Sur proposition du Comité des Rémunérations et Nominations en date du 20 avril 2021, le Conseil d'administration, lors de sa séance du 28 avril 2021, a arrêté les éléments de rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2021.

Sa rémunération annuelle pour 2021 se compose comme suit :

- d'une rémunération fixe d'un montant de 105.000 euros, en cohérence avec les missions confiées au Président du Conseil d'administration, son expérience et les pratiques de marché, étant précisé que le Président du Conseil d'administration ne bénéficie d'aucune rémunération à raison de son mandat d'administrateur ; et
- d'une rémunération en contrepartie des prestations d'assistance fournies au Directeur Général et à la Société au titre d'une convention d'assistance.

S'agissant de la convention susmentionnée, Monsieur Pascal Mauberger interviendra en qualité de consultant pour le compte et à la demande de la Société. Il interviendra, en appui et à la demande exclusive du Directeur Général sur certains domaines, incluant notamment la stratégie du Groupe ou la mise en relation avec les investisseurs.

La rémunération de ces missions a été fixée à une rémunération forfaitaire de 2.000 € HT du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021. Cette rémunération a été fixée par un avenant à la convention d'assistance du 30 décembre 2019, l'amendement ayant été signé le 17 décembre 2020 et autorisé préalablement par le Conseil d'administration du 14 décembre 2020, est d'une durée de six (6) mois à compter de sa signature et prorogeable.

Monsieur Pascal Mauberger ne reçoit pas de rémunération variable, et ne bénéficie ni d'options de souscription ou d'achat d'actions ni d'actions de performance.

Il ne reçoit pas de rémunération par une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce.

2.3 Eléments de rémunération et avantages de toute nature attribués à Monsieur Laurent Carme, Directeur Général, au titre de 2021

Les éléments de rémunération attribués au Directeur Général sont décrits à la section 1.3 « Politique de rémunération du Directeur Général ».

Rémunération fixe et variable

Sur proposition du Comité des Rémunérations et Nominations, le Conseil d'administration, lors de sa séance du 28 avril 2021, a arrêté les éléments de rémunération de Monsieur Laurent Carme pour l'exercice 2021.

Sa rémunération annuelle pour 2021 se compose d'une rémunération fixe annuelle brute de 220.000 euros et d'une rémunération variable représentant 50 % de sa rémunération annuelle fixe, soumise à des objectifs à la fois quantitatifs et qualitatifs, étant précisé que jusqu'à 130% de la prime pourra être versée en cas de dépassement de ces objectifs (un premier cliquet de versement est fixé à 70% de réalisation des objectifs).

Cette rémunération variable sera assise sur la réalisation d'objectifs proposés par le Comité des Rémunérations et Nominations et intégrant notamment des objectifs liés à l'EBIT, à la prise des commandes et à la responsabilité sociale de l'entreprise.

Les conditions de performance seront liées :

- à des objectifs financiers quantitatifs à hauteur de 32% ;
- à des objectifs opérationnels quantitatifs à hauteur de 28% ;
- à des objectifs qualitatifs à hauteur de 40%.

Les critères objectifs financiers de performance reposent sur le budget préalablement approuvé par le Conseil d'administration. Les objectifs qualitatifs reposent sur des indicateurs non financiers liés à la réalisation du plan stratégique.

Les critères de performance visés ci-avant ont été établis de manière précise mais ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

Rémunération en actions

Le Conseil d'administration qui s'est réuni le 10 décembre 2019 et le 5 juin 2020, a pris acte des négociations intervenues avec Monsieur Laurent Carme concernant son arrivée au sein de la Société et à ce titre 150.000 BSPCE lui ont été attribués. Des conditions de présence et fenêtres d'exercice seront applicables à l'exercice desdits bons sans conditions de performance.

Avantages en nature et autres éléments de rémunération

Monsieur Laurent Carme continuera à bénéficier des systèmes d'assurances suivants :

- Assurances complémentaires maladie et décès ;
- Régime de prévoyance et de frais de soins de santé ;
- Régime de retraite (légal et complémentaire) ;
- Garantie Sociale des Chefs et dirigeants d'entreprises (G.S.C.) ;
- Assurance responsabilité civile des dirigeants ; et
- Assurance homme-clé.

Les valeurs comptables figurent dans le tableau n°2.

Les avantages en nature attribués au titre de 2020 correspondent à une voiture de fonction.

Il continuera également à être soumis à une obligation de non-concurrence, telle que décrite à la section 13.1.2.2 du Document d'Enregistrement Universel.

Résultat du scrutin de l'assemblée générale ordinaire annuelle et extraordinaire du 17 juin 2021
--

La dixième résolution ordinaire soumise au vote des actionnaires de la Société lors de l'assemblée générale mixte du 17 juin 2021 portant sur la politique de rémunération des administrateurs (hors Président du Conseil d'administration) au titre de l'exercice 2021 a été approuvée par :

Voix pour : 12 951 088 (99,5%)



Driving
clean energy
forward

Voix contre : 62 719 (0,5%)

Abstention : 21 692 (0,2%)

La onzième résolution ordinaire soumise au vote des actionnaires de la Société lors de l'assemblée générale mixte du 17 juin 2021 portant sur la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2021 a été approuvée par :

Voix pour : 12 895 559 (99,0%)

Voix contre : 124 198 (1,0%)

Abstention : 15 742 (0,1%)

La douzième résolution ordinaire soumise au vote des actionnaires de la Société lors de l'assemblée générale mixte du 17 juin 2021 portant sur la politique de rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2021 a été approuvée par :

Voix pour : 8 040 634 (61,8%)

Voix contre : 4 978 928 (38,2%)

Abstention : 15 937 (0,1%)