

Conformément à l'article R.22-10-14 IV du Code de commerce, figurent ci-après (i) les politiques de rémunération soumises à l'assemblée générale mixte du 19 mai 2022 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 2021 de la Société déposé le
28 avril 2022 auprès de l'Autorité des marchés financiers**

Le Document d'Enregistrement Universel 2021 de la Société a été publié le 28 avril 2022 notamment sur le site Internet de la Société (https://cellar-c2.services.clever-cloud.com/com-mcphy/uploads/2022/04/22.04.29.URD_2021_McPhy.pdf)

1. Principes généraux de la 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 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 *pro rata temporis* en application des dispositions de la politique de rémunération approuvée par la dernière assemblée générale des actionnaires.

Il est précisé qu'en cas de nomination d'un nouveau Directeur Général, d'un nouveau Président du Conseil d'administration ou d'un nouvel administrateur, seront appliqués respectivement les principes, critères et éléments de rémunération prévus dans la politique de rémunération du Directeur Général, du Président du Conseil d'administration ou des administrateurs.

La politique de rémunération des mandataires sociaux est soumise à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce.

Le Comité des Nominations et Rémunérations comme le Conseil d'administration se réfèrent au code de gouvernement d'entreprise Middlednext pour la détermination des rémunérations et avantages consentis aux mandataires sociaux exécutifs et non-exécutifs tel que mentionné au sein de la partie "3.1. Code de gouvernement d'entreprise" du présent document.

A ce titre, Le Conseil d'administration effectue régulièrement une revue de l'ensemble des points de vigilance mentionnés dans le code de gouvernement d'entreprise Middlednext conformément à la recommandation 22.

Processus de détermination et de mise en œuvre 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 Nominations et Rémunérations.

La Présidente du Comité des Nominations et Rémunérations est indépendante et a été choisie pour ses compétences techniques, ainsi que pour sa 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, la Présidente du Comité des Nominations et Rémunérations 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 Nominations et Rémunérations 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.

En tout état de cause, la politique de rémunération des mandataires sociaux est établie en tenant compte des conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la société dont les données sont transmises annuellement par le service des ressources humaines.

La politique de rémunération pour 2022 a évolué par rapport à celle arrêtée pour l'exercice 2021, au regard des réflexions et travaux initiés par le Conseil d'administration et le Comité des Nominations et Rémunérations au cours de l'exercice 2021 sur ces sujets. Ainsi :

- la rémunération fixe annuelle brute du Directeur Général a augmenté de 220.000 euros à 240.000 euros en raison des circonstances particulières (départ de Monsieur Laurent Carme et intérim de Monsieur Luc Poyer), des compétences du nouveau Directeur Général et des efforts qu'il a consenti pour accepter ce poste (baisse substantielle de sa rémunération globale). Ce montant reste en dessous de la médiane de l'étude menée, en 2021, par un cabinet de conseil expert en matière de rémunérations des dirigeants, Willis Towers Watson (WTW), atteignant 300.000 euros ;
- le nombre de réunions entrant dans le calcul de la répartition de la rémunération fixe annuelle allouée aux membres du Conseil d'administration par l'assemblée générale est porté de 12 à 17 en cas de circonstances exceptionnelles (changement de gouvernance, opération M&A importante, etc.) sans que cela n'ait pour impact d'augmenter la somme fixe annuelle allouée par l'assemblée générale du 17 juin 2021 ;
- la mise en place d'un plan d'attribution gratuite d'actions 2022 à destination de certains salariés et mandataires sociaux du groupe. A ce titre, McPhy rappelle qu'il a été mis en place un plan d'attribution gratuite d'actions dit « démocratique » à destination de l'ensemble des salariés de McPhy au titre de l'exercice 2021. La société s'est aussi engagée à mettre en place un accord

d'intéressement au titre de l'exercice 2022 afin d'associer les salariés à la performance de l'entreprise et les fidéliser sur le long-terme. De plus, McPhy a tenu compte des votes négatifs des résolutions 33 et 34 de l'assemblée générale du 17 juin 2021 pour déterminer le véhicule, les éligibles et les conditions de performance et de mise en place du plan.

Dérogation à la politique de rémunération

Après avoir consulté le Comité des Nominations et Rémunérations, 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.

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.

Dans de telles circonstances, le Conseil d'administration pourra, sur recommandations du Comité des Nominations et Rémunérations ajuster les conditions de performance de la rémunération long terme.

Toute modification sera justifiée et devra maintenir l'alignement des intérêts des actionnaires avec ceux des bénéficiaires.

Gestion des conflits d'intérêts

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. La procédure de gestion des conflits d'intérêts est détaillée dans la partie "3.4.1. Conflits d'intérêts potentiels et accords" du présent document.

Principes généraux et objectifs

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

- Exhaustivité – La politique de rémunération détaille l'ensemble des éléments attribués ou versés aux mandataires sociaux ;
- Equilibre – Chaque élément de la politique de rémunération est motivé au regard des profils des mandataires sociaux qui justifient des compétences nécessaires à l'exercice de leur fonction ainsi que de leur volonté de s'investir sur le long-terme au sein de McPhy dans l'intérêt de l'entreprise. Cette rémunération s'apprécie de façon globale, c'est-à-dire en retenant l'ensemble des éléments qui la composent ;
- Benchmark – Le Comité des Nominations et Rémunérations a régulièrement recours à des entreprises de conseil en rémunération afin d'évaluer la pertinence et la compétitivité des

rémunérations des mandataires sociaux tout en veillant à ce qu'elles restent proportionnées à la situation de la société ;

- Cohérence – Le Comité des Nominations et Rémunérations étant informé annuellement de la politique de ressources humaines du Groupe, il propose au Conseil d'administration une politique de rémunération cohérente en veillant 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. 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, a fait l'objet d'une réflexion approfondie au sein du Comité des Nominations et Rémunérations, et doit participer à l'attractivité de McPhy en tant qu'employeur à travers le monde ;
- Lisibilité – Le Comité des Nominations et Rémunérations a proposé au Conseil d'administration une refonte de la politique de rémunération des mandataires sociaux ayant pour objectif une plus grande clarté et une lisibilité simplifiée ;
- Mesure – Le Conseil d'administration a établi la politique de rémunération applicable aux dirigeants mandataires sociaux afin de réaliser un juste équilibre entre le respect de l'intérêt de la société, la pérennité et le développement à long terme de la Société tout en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité. Le Conseil d'administration veille à 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 des attentes des parties prenantes ;
- Transparence – La politique de rémunération détaille l'ensemble des éléments de rémunération attribués ou versés aux mandataires sociaux. Comme indiqué précédemment, le Comité des Nominations et Rémunérations a proposé au Conseil d'administration une refonte de la politique de rémunération des mandataires sociaux afin d'améliorer, notamment, sa transparence.

Politique RSE

McPhy a mis en place une politique sociale et environnementale (RSE) basée sur des objectifs précis comprenant notamment la mise en place d'un comité dédié au sein du Conseil d'administration. Cette politique est détaillée au sein du chapitre 6 du présent document.

Politique d'égalité Homme/Femme

L'égalité Homme / Femme est au cœur des préoccupations de McPhy, la société s'attachant à conduire une politique non-discriminante et assurant une équité de traitement à l'ensemble de ses salariés.

A ce sujet, McPhy a sollicité un cabinet de conseil en rémunération afin d'obtenir un positionnement marché de chacune de ses fonctions au sein des pays de l'Union Européenne. Cette étude a été menée sans référence au sexe du titulaire du poste afin de mettre en avant toute différenciation sur ce critère.

L'égalité Homme / Femme est également un des critères retenus dans la feuille de route des revues salariales annuelles de l'ensemble des collaborateurs, le groupe s'engageant à fixer la rémunération de ses collaborateurs sur des critères objectifs et opérationnels (compétences, niveau de responsabilité, résultats, expertise dans la fonction occupée).

Entre 2020 et 2021, la rémunération moyenne des femmes à évoluer de manière plus significative que celle des hommes. Au niveau groupe, 100% des femmes de retour de congés maternité ont eu une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations attribuées au titre de la performance.

Les femmes représentent environ 20 % de l'effectif Groupe. La catégorie des emplois ouvrier/employé compte 44% de femmes contre 56% d'hommes quant à la catégorie managers (cadres), elle compte 19% de femmes contre 81% d'hommes, et 5% de femmes contre 95% pour les techniciens. La représentativité des femmes dans les différentes typologies d'emplois reflète la réalité du marché de l'industrie et les difficultés rencontrées sur certains métiers pour atteindre une meilleure parité Homme/Femme sont réelles. Les candidats à l'embauche étant plutôt des hommes sur la grande majorité des postes ouverts, McPhy sensibilise ses partenaires de recrutement afin d'obtenir davantage de candidatures de femmes sur des postes de Manager notamment dans le cadre de ses campagnes de recrutement (40% d'augmentation des effectifs en 2021).

McPhy garantit ainsi un processus de recrutement neutre et égalitaire ainsi qu'une égalité d'accès à la formation.

En 2021, des congés parentaux ont été demandés et acceptés aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Ayant dépassé le seuil d'effectif des 50 salariés en France en 2021, la société a publié pour la première fois l'index égalité hommes / femmes. Le score obtenu est de 74.

Dans le cadre de la feuille de route RSE une attention particulière sera également portée à toutes les propositions visant à améliorer et à continuer de garantir l'égalité Hommes/Femmes.

Complain or explain

La politique de rémunération des dirigeants établie par le Conseil d'administration après consultation du Comité des Nominations et Rémunérations respecte l'ensemble des recommandations du code de gouvernement d'entreprise Middlednext à l'exception de la recommandation 17 tel que détaillé dans la partie "3.1. Code de gouvernement d'entreprise" du présent document.

2. Politique de rémunération des administrateurs

Politique de rémunération des administrateurs au titre de l'exercice 2022 (ex ante)

La somme fixe annuelle allouée aux administrateurs est fixée par l'assemblée générale des actionnaires. La résolution votée reste valable jusqu'au vote d'une nouvelle résolution par l'assemblée générale.

Dans la limite du montant arrêté par l'assemblée générale, le Conseil d'administration détermine à la fin de chaque année le montant de la rémunération allouée à ses membres au titre de l'exercice clos sur la base des règles de répartition et des modalités de calcul de la rémunération déterminées au début de l'exercice et communiquées dans la politique de rémunération des administrateurs.

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

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.

Les administrateurs ne bénéficient pas de rémunération variable annuelle ou 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.

Au début de l'exercice 2021, le Conseil d'administration a mandaté un cabinet de conseil spécialisé en rémunération des dirigeants, Willis Towers Watson (WTW), afin d'établir une étude sur la rémunération des administrateurs. Cette étude a mené à la refonte de l'enveloppe globale de rémunération allouée aux administrateurs ainsi qu'au critère de répartition individuelle basé sur l'indépendance des administrateurs.

Dans ce contexte, 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).

Cette nouvelle enveloppe ayant été approuvée par l'assemblée générale des actionnaires 2021 (10^{ème} résolution), le Conseil d'administration, sur avis du Comité des Nominations et Rémunérations, a pris la décision de conserver ce montant global au titre de l'exercice 2022 ainsi que les modalités de répartition de la somme fixe annuelle entre les administrateurs indépendants.

Par ailleurs, en 2021, la Société a structuré son Conseil d'administration par la mise en place de deux Comité ad'hoc spécifiques reflétant les enjeux auxquels elle fait face :

- un comité des contrats clés ayant pour mission la revue des offres commerciales et contrats sensibles, notamment dans l'hypothèse où leur conclusion s'inscrirait dans le cadre d'une situation de conflit d'intérêt, sur saisine de la Direction Générale, ou du Président du Conseil d'administration ou de l'un quelconque des administrateurs ;
- un comité RSE ayant pour objectif de piloter la politique RSE du groupe telle que décrite dans le chapitre 6 du présent document.

Les principes applicables à la rémunération des administrateurs sont résumés ci-après :

(en euros)	Montant forfaitaire	Par réunion ⁱ	Par mission ⁱⁱ	Rémunération totale ⁱⁱⁱ
<u>Conseil d'administration</u>				
Administrateur ^{iv}	10.000	1.500	-	28.000
<u>Comité d'audit</u>				
Président	5.000	2.000	2.000	29.000
Membre	2.500	1.000	1.000	14.500
<u>Comité des Nominations et Rémunérations</u>				
Président	5.000	1.600	1.600	24.200
Membre	2.500	800	800	12.100
<u>Comité des Contrats Clés</u>				
Président	-	2.000	2.000	-
Membre	-	1.000	1.000	-

Comité RSE				
Président	-	1.600	1.600	-
Membre	-	800	800	-

i Dans la limite annuelle de 12 réunions pour le Conseil d'administration, pouvant être portée à 17 réunions en cas de circonstances exceptionnelles (changement de gouvernance, opération M&A importante, Etc.) sans que cela n'ait pour impact d'augmenter la somme fixe annuelle allouée par l'assemblée générale, et de 7 réunions pour chacun des différents comités.

ii Dans la limite annuelle de 5 missions pour chaque comité ; étant précisé que ces missions seraient confiées conformément aux articles L. 225-46 et L. 22-10-15 du Code de commerce, l'attribution de rémunérations afférentes auxdites missions serait soumise à la procédure des conventions réglementées.

iii Rémunération totale maximum pour chaque mandat.

iv Il est précisé que la rémunération due au titre du mandat d'administrateur n'est pas exclusive d'une rémunération supplémentaire liée à un mandat au sein du comité d'audit et/ou un mandat au sein du Comité des Rémunérations et Nominations.

Il est précisé en tant que de besoin que ces montants sont cumulables dans le cadre des différentes missions pouvant être exercées par les administrateurs.

Éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2021 aux administrateurs (ex-post)

La politique de rémunération des administrateurs, décrite à la section 3.7.2.1 du Document d'Enregistrement Universel 2021 de la Société « Politique de rémunération des administrateurs au titre de l'exercice 2022 (ex-ante) » définit la somme fixe annuelle et les principes de répartition de la rémunération des administrateurs, dans la limite de l'enveloppe fixée par l'assemblée générale des actionnaires.

Pour rappel, cette enveloppe et les critères de répartition restent inchangés par rapport à l'exercice 2021.

Au titre de l'exercice 2021, la rémunération des administrateurs indépendants est constituée d'un montant fixe, calculé *pro rata temporis* pour les mandats ayant pris fin ou ayant pris effet en cours d'exercice, et d'un montant variable en fonction de la participation au Conseil d'administration et Comités répartis par le Conseil d'administration en fonction de la présence effective aux réunions du Conseil et de leur mission au sein des comités.

Les montants attribués et versés en 2021 sont résumés dans le tableau ci-dessous.

• Tableau n° 3 : Rémunération Globales des mandataires sociaux non dirigeants

Mandataires sociaux non dirigeants	Montants attribués Au titre de l'exercice 2021	Montants versés En 2021	Montants attribués Au titre de l'exercice 2020	Montants versés En 2020
Monsieur Léopold DEMIDDELEER	28 K€	17 K€	17 K€	14 K€
Madame Myriam MAESTRONI	44 K€	22 K€	22 K€	17 K€

Monsieur Luc POYER ⁱ	25 K€	21 K€	21 K€	17 K€
Madame Eléonore JODER	49 K€	20 K€	20 K€	16 K€
TOTAL	146 K€	81 K€	81 K€	64 K€

ⁱ Au titre de son mandat d'administrateur du 1^{er} janvier 2021 au 17 juin 2021.

3. Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration (dirigeant mandataire social non exécutif)

Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2022 (ex-ante)

La durée du mandat d'administrateur du Président du Conseil d'administration est identique à celle des autres administrateurs (3 ans) et les dates de début et de fin du mandat de Président du Conseil d'administration suivent celles 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 Nominations et Rémunérations, qui fait ensuite une recommandation au Conseil d'administration, lequel arrête les termes de cette rémunération.

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

La rémunération du Président du Conseil d'administration sera constituée d'une rémunération, au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration, d'un montant fixe annuel brut 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. Cette rémunération fixe annuelle brute est inchangée par rapport à l'exercice précédent.

Le Président du Conseil d'administration bénéficiera aussi d'une rémunération en contrepartie des prestations d'assistance fournies au Directeur Général et à la Société au titre d'une convention d'assistance. Cette convention d'assistance est mise en place dans le cadre de la transition managériale avec le nouveau Directeur Général et afin de faciliter sa prise de fonction.

S'agissant de la convention susmentionnée, le Président du Conseil d'administration 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 par la convention d'assistance du 18 octobre 2021 à un montant forfaitaire globale de 60.000 € HT du 18 octobre 2021 au 31 mars 2022. Cette convention d'assistance ne sera pas prorogée et prendra donc fin au 31 mars 2022.

Le Président 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.

Aucune rémunération variable annuelle ou pluriannuelle liée à des conditions de performance ne peut être attribuée au Président du Conseil d'administration.

Le Président du Conseil d'administration n'est pas éligible à un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies.

En revanche, il bénéficie du même système d'assurances complémentaires maladie et décès, ainsi que du même régime 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 n'est pas soumis à un engagement de non-concurrence et ne bénéficie d'aucune indemnité de départ.

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 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 Nominations et Rémunérations ; et/ou
- des avantages en nature tels que décrits ci-avant : assurance complémentaire maladie et décès, régime légal et complémentaire de retraite, assurance responsabilité civile des dirigeants et prise en charge des frais réels de déplacement.

Éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2021 au Président du Conseil d'administration (ex-post)

Éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2021 à Pascal Mauberger (ex-post)

Sur proposition du Comité des Nominations et Rémunérations, le Conseil d'administration a arrêté les éléments de rémunération de Monsieur Pascal Mauberger pour l'exercice 2021 tels que communiqués au sein de la politique de rémunération votée par l'assemblée générale des actionnaires le 17 juin 2021 (11^{ème} résolution adoptée avec une majorité de 99 % des voix).

Ces éléments ont été déterminés en considération des missions qui ont été confiées à Monsieur Pascal Mauberger en tant que Président du Conseil d'administration.

Sa rémunération annuelle pour 2021 se composait comme suit :

- 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 dont le montant annuel brut est fixé à 105.000 euros ; 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 intervient en qualité de consultant pour le compte et à la demande de la Société.

Il intervenait en appui et à la demande exclusive du Directeur Général sur certains domaines, qui incluaient notamment la stratégie du Groupe ou la mise en relation avec les investisseurs.

La rémunération de ces missions correspondait à une rémunération forfaitaire hors taxe mensuelle de 2.000 € HT du 1^{er} janvier au 30 juin 2021.

Cette convention, signée le 30 décembre 2019 et autorisée préalablement par le Conseil d'administration du 10 décembre 2019, était d'une durée de douze (12) mois à compter de sa signature et prorogeable (il est précisé que la convention a été prorogée le 20 novembre 2020 pour une durée de 6 mois, soit jusqu'au 30 juin 2021).

Monsieur Pascal Mauberger a quitté ses fonctions de Président du Conseil d'administration le 17 juin 2021, sa rémunération fixe annuelle brute au titre de l'exercice 2021 a donc été déterminée au *pro rata temporis*. Elle représente un montant fixe brut de 48.041 euros pour la période du 1er janvier 2021 au 17 juin 2021.

Monsieur Pascal Mauberger n'a pas reçu de rémunération variable, et n'a bénéficié ni d'options de souscription ou d'achat d'actions ni d'actions de performance.

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

Par ailleurs, pour rappel, Monsieur Pascal Mauberger a été nommé membre et Président du Directoire lors du Conseil de Surveillance du 30 juin 2009, date à laquelle son contrat de travail a été suspendu. Monsieur Pascal Mauberger a exercé les fonctions de Président Directeur Général entre le 21 mai 2015 et le 4 novembre 2019. Il a décidé de faire valoir ses droits à la retraite à compter du 31 décembre 2019, date à laquelle son contrat de travail a pris fin. Dans ce cadre, la Société lui a versé une indemnité de départ à la retraite d'un montant global de 28.227 euros calculée notamment au regard de ses années d'expérience passées chez McPhy.

Figure ci-dessous un tableau récapitulatif des rémunérations de toutes natures ainsi que les éventuels avantages en nature et autres éléments de rémunération versés par la Société, ou sa participation, à Monsieur Pascal Mauberger au titre de ses mandats de Président Directeur Général et de Président du Conseil d'administration au cours des exercices clos les 31 décembre 2021 et 31 décembre 2020 :

• **Tableau n° 1 : Synthèse des rémunérations, des options et des actions attribuées à Pascal Mauberger**

	Exercice 2021	Exercice 2020
M. Pascal MAUBERGER, <i>Président Directeur Général puis Président du Conseil d'administration</i>		
Rémunérations dues au titre de l'exercice <i>(détaillées au tableau 2) (1)</i>	60 041	82 000
Valorisation des options attribuées gratuitement	-	-
Valorisation des actions attribuées gratuitement	-	-
Total	60 041	82 000

(1) Rémunération perçue au titre des fonctions de M. Pascal Mauberger, Président du Conseil d'Administration du 4 novembre 2019 au 17 juin 2021 auparavant Président Directeur Général du 21 mai 2015 au 3 novembre 2019. Depuis le 17 juin 2021, M. Pascal Mauberger est Président d'honneur du Conseil d'administration et ne perçoit, ni à ce titre ni au titre de son mandat d'administrateur, aucune rémunération.

• **Tableau n° 2 : Tableau récapitulatif des rémunérations au titre de ses fonctions de Président Directeur Général et de Président du Conseil d'administration**

	Exercice 2021		Exercice 2020	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
M. Pascal MAUBERGER, <i>Président Directeur Général (jusqu'en novembre 2019) puis Président du Conseil d'administration (jusqu'au 17 juin 2021) puis Président d'honneur</i>				
Rémunération fixe (1)	48 041	48 041	36 000	36 000
Rémunération variable (1) (2)	-	-	-	32 769
Rémunérations exceptionnelles	-	-	-	-
Rémunération due au titre de la convention d'assistance (3)	12 000	12 000	46 000	46 000
Indemnités départ à la retraite	-	-	-	-
Avantages en nature	-	-	-	-
Valorisation des options	-	-	-	-
Total	60 041	60 041	82 000	114 769

(1) *Eléments de rémunération fournis sur une base brute avant impôt correspondant à la rémunération de son mandat de Président du Conseil.*

(2) *Le versement de la part variable de la rémunération de chacun des membres de la Direction est subordonné à l'atteinte d'une combinaison d'objectifs individuels et liés à la Société, adaptés aux domaines de compétence couverts par chacun d'entre eux, préalablement fixés par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des Rémunérations et Nominations. Cependant, le Président du Conseil d'administration ne bénéficie d'aucune rémunération variable annuelle. La rémunération variable annuelle renseignée dans les montants versés en 2020 correspond à la rémunération variable annuelle brute due au titre de l'exercice 2019 au titre de ses fonctions de Président-Directeur Général.*

(3) *Convention d'assistance décrite ci-avant.*

Eléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2021 à Monsieur Luc Poyer au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration (ex-post)

Monsieur Luc Poyer a été nommé Président du Conseil d'administration avec effet au 18 juin 2021.

L'Assemblée Générale du 17 juin 2021, dans sa sixième résolution, a approuvé avec une majorité de 89,5 % des voix, les informations prévues à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce relatives aux éléments de rémunération versés ou attribués aux mandataires sociaux au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021.

Les éléments de la rémunération attribués ou versés au Président du Conseil d'administration sont conformes aux dispositions arrêtées par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des

Nominations et Rémunérations, constituant la politique de rémunération de la Société telle que votée par l'Assemblée Générale réunie le 17 juin 2021 (11^{ème} résolution adoptée avec une majorité de 99 % des voix).

Les éléments de rémunération du Président du Conseil d'administration nouvellement nommé en cours d'exercice sont :

- 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 dont le montant annuel brut est fixé à 105.000 euros ; et
- une rémunération en contrepartie des prestations d'assistance fournies au Directeur Général et à la Société au titre d'une convention d'assistance du Directeur Général. Dans le cadre de cette convention, Monsieur Luc Poyer intervient en qualité de consultant pour le compte et à la demande de la Société. Il intervenait en appui et à la demande exclusive du Directeur Général sur certains domaines, qui incluent notamment la stratégie du Groupe ou la mise en relation avec les investisseurs.

Monsieur Luc Poyer a perçu une rémunération fixe brute de 56.959 euros pour la période du 18 juin au 31 décembre 2021 au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration.

De plus, la rémunération des missions de conseil en contrepartie de la convention d'assistance au Directeur Général correspondait à une rémunération forfaitaire hors taxe de 60 000 euros pour la période allant du 18 octobre 2021 au 31 mars 2022, soit une rémunération hors taxe de 25 000 euros pour la période du 18 octobre au 31 décembre 2021.

Par ailleurs et comme indiqué précédemment, Monsieur Luc Poyer était administrateur indépendant au sein du Conseil d'administration de McPhy et a perçu, à ce titre, un montant global brut de 25 881 euros pour la période du 1er janvier au 17 juin 2021.

Dans le cadre de la transition managériale faisant suite au départ de Monsieur Laurent Carme, Monsieur Luc Poyer a été nommé Président-Directeur Général par intérim du 12 juillet au 17 octobre 2021. A ce titre, et afin de compenser la charge de travail supplémentaire acceptée, le Conseil d'administration sur avis du Comité des Nominations et Rémunérations a décidé de cumuler les rémunérations fixes annuelles brutes de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général pendant la durée de cet intérim. Monsieur Luc Poyer a donc perçu une rémunération fixe brute de 58 666 euros à ce titre.

Monsieur Luc Poyer n'a perçu aucune autre rémunération au titre de son mandat de Directeur Général, tel qu'il sera détaillé postérieurement (« 3.7.4.2.2 Éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2021 à Monsieur Luc Poyer au titre de son mandat de Directeur Général (*ex-post*) »).

Les éléments de rémunération perçus par Monsieur Luc Poyer sont synthétisés dans les tableaux suivants :

- **Tableau n° 1 : Synthèse des rémunérations, des options et des actions attribuées à Luc Poyer**

	Exercice 2021	Exercice 2020
<i>M. Luc POYER, Administrateur Indépendant puis Président du Conseil d'administration et Président-Directeur Général par intérim</i>		
Rémunérations dues au titre de l'exercice <i>(détaillées au tableau 2) (1)</i>	166 506	21 000
Valorisation des options attribuées gratuitement	-	-
Valorisation des actions attribuées gratuitement	-	-
Total	166 506	21 000

(1) Rémunération perçue au titre des fonctions de M. Luc Poyer, Administrateur indépendant du 1er janvier au 17 juin 2021 puis Président du Conseil d'Administration. Monsieur Luc Poyer a été Président-Directeur Général par intérim du 12 juillet au 17 octobre 2021.

• **Tableau n° 2 : Tableau récapitulatif des rémunérations au titre de ses fonctions d'administrateur indépendant et de Président du Conseil d'administration**

	Exercice 2021		Exercice 2020	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
<i>M. Luc POYER, Administrateur indépendant puis Président du Conseil d'administration et Président-Directeur Général par intérim</i>				
Rémunération fixe Président (1)	56 959	56 959	-	-
Rémunération fixe Directeur Général (1)	58 666	58 666	-	-
Rémunération variable (1) (2)	-	-	-	-
Rémunérations exceptionnelles	-	-	-	-
Rémunération due au titre de la convention d'assistance (3)	25 000	25 000	-	-
Rémunération administrateur indépendant	25 881	25 881	21 000	21 000
Avantages en nature	-	-	-	-
Total	166 506	166 506	21 000	21 000

(1) Eléments de rémunération fournis sur une base brute avant impôt correspondant à la rémunération de son mandat d'administrateur indépendant puis de Président du Conseil et Président-Directeur Général par intérim du 12 juillet au 17 octobre 2021.

(2) Le versement de la part variable de la rémunération de chacun des membres de la Direction est subordonné à l'atteinte d'une combinaison d'objectifs individuels et liés à la Société, adaptés aux domaines de compétence couverts par chacun d'entre eux, préalablement fixés par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des Rémunérations et Nominations. Cependant, le Président du Conseil d'administration ne bénéficie d'aucune rémunération variable annuelle.

(3) Convention d'assistance décrite ci-avant.

4. Politique de rémunération du Directeur Général

Politique de rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2022 (ex-ante)

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 Nominations et Rémunérations.

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 qui sont déterminés de manière précise et quantifiable en début d'exercice par le Conseil d'administration sur avis du Comité des Nominations et Rémunérations.

La rémunération globale du Directeur Général est déterminée après prise en considération de la rémunération de celles des directeurs généraux de groupes concurrents à McPhy. Les panels et les comparaisons ont été établis par un cabinet de conseil expert en matière de rémunérations des dirigeants, Willis Towers Watson (WTW), en retenant les éléments suivants :

- Un panel d'entreprises françaises à forte valorisation composé majoritairement d'entreprises du secteur de l'énergie et de la GreenTech,
- Un panel d'entreprises internationales de la filière hydrogène composé à plus de 80% d'entreprises européennes.

Cette étude n'avait pas montré de différentiels de rémunération à la médiane entre ces deux panels de comparaison. Sur la base des résultats de cette étude, le Comité des Nominations et Rémunérations a proposé la rémunération du Directeur Général au Conseil d'Administration concomitamment à la nomination de Jean-Baptiste Lucas.

Lors de sa réunion du 11 octobre 2021, le Conseil d'administration a fixé l'ensemble des éléments de rémunération du nouveau Directeur Général pour l'année 2021, lesquels ont été communiqués au public par voie de communiqué de presse en date du 17 décembre 2021.

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 dans cette section et dans la section 3.7.4.2 du Document d'Enregistrement Universel 2021 de la Société) ;
- rémunération liée à l'attribution d'une rémunération exceptionnelle (eg. BSPCE, actions gratuites ou rémunération monétaire) (dont le nombre est proposé par le Comité des Nominations et Rémunérations 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 Nominations et Rémunérations, 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). Dans tous les cas, le versement d'une telle rémunération sera conditionné à l'approbation de l'assemblée générale conformément à l'article L. 22-10-34 du Code de commerce.

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.

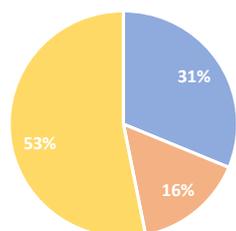
Au cours de la réunion qui se tient en amont de la réunion du Conseil d'administration d'arrêté des comptes de l'exercice clos, le Comité des Nominations et Rémunérations procède à l'examen du taux d'atteinte de la part variable au titre de l'exercice N-1.

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 Nominations et 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.

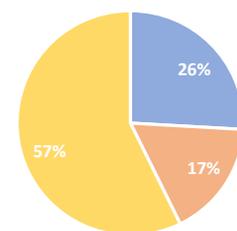
- Proportion relative de la rémunération fixe et variable du Directeur Général :

Proportion relative de la rémunération cible



- Salaire de base
- Rémunération variable annuelle cible
- Rémunération long-terme cible

Proportion relative de la rémunération maximum



- Salaire de base
- Rémunération variable annuelle maximum
- Rémunération long-terme maximum

- 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 sein de la partie « 3.2.2. Le comité exécutif » du présent document ;
- 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. Cependant, lors de la réunion du 11 octobre 2021, le Conseil d'administration a décidé une augmentation de 20.000 € de la rémunération fixe annuelle brute du Directeur Général lors de la nomination de Jean-Baptiste Lucas.

Cette augmentation a été décidée par le Conseil d'administration sur avis du Comité des Nominations et Rémunérations sur la base des résultats de l'étude de rémunération menée au début de l'exercice fiscal 2021 et de la rémunération précédente du nouveau Directeur Général. Le Conseil d'administration a tenu compte des circonstances particulières (départ de Monsieur Laurent Carme et période intérim de Monsieur Luc Poyer), des compétences du nouveau Directeur Général et des efforts consentis pour accepter ce poste (baisse substantielle de sa rémunération globale).

La rémunération fixe du Directeur Général a donc été fixée à un montant brut annuel de 240.000 euros.

Il convient de noter que ce montant demeure inférieur à la médiane de l'étude menée, en 2021, par Willis Towers Watson (WTW), atteignant 300.000 euros.

- La rémunération variable annuelle :

La rémunération variable annuelle en 2022 représente 50% de la rémunération fixe à l'objectif. Elle ne comprend pas de minimum garanti et pourra atteindre 130% de l'objectif en cas de surperformance.

Elle est ainsi comprise entre 0% et 65% de la rémunération fixe. L'atteinte des objectifs cibles permet le versement de 100% de 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 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.

Sur recommandation du Comité des Nominations et Rémunérations, 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.

Les critères de performance de la rémunération variable 2022 du Directeur Général sont les suivants :

Famille de critères	Critères financiers (15%)		
Critère	Chiffre d'affaires	Carnet de commandes	Marge brute
Définition	Chiffre d'affaires sur l'exercice 2022	Carnet de commandes sur l'exercice 2022	Taux d'atteinte de la marge brute au titre de l'exercice 2022
Typologie	Quantitatif	Quantitatif	Quantitatif
Pondération	5%	5%	5%
Taux de versements	- 0% si inférieur à 70% du budget - 70% si égal à 70% du budget - 100% à l'atteinte du budget - 130% si supérieur ou égal à 130% du budget - Interpolation linéaire entre le seuil de déclenchement et la cible et entre la cible et le maximum		

Famille de critères	Critères opérationnels (32,5%)			
Critère	Management du projet CEOG	Projet ADOUR	Megawatt	Livraison de stations et électrolyseurs
Définition	Management du projet CEOG (1 ^{ère} centrale électrique multi-mégawatts à hydrogène au monde – Fourniture de 16 MW d'électrolyse grande puissance par McPhy) selon le budget déterminé	Installation d'un site opérationnel avec mise en place des équipes	Qualification d'un nombre défini de Megawatt HC avec EDF sur l'exercice 2022	Livraison d'un nombre déterminé de stations hydrogène et d'un nombre défini de Megawatt sur l'exercice 2022
Typologie	Quantitatif	Qualitatif	Quantitatif	Quantitatif
Pondération	10%	2,5%	10%	10%
Taux de versements	- 0% si inférieur à 70% du budget - 70% si égal à 70% du budget - 100% à l'atteinte du budget - 130% si supérieur ou égal à 130% du budget - Interpolation linéaire entre le seuil de déclenchement et la cible et entre la cible et le maximum	Entre 70% et 130% de la cible sur la base d'un calendrier précisément établi	Entre 70% et 130% de la cible sur la base d'un calendrier précisément établi	- 0% si inférieur à 70% de la cible - 70% si égal à 70% de la cible - 100% à l'atteinte de la cible - 130% si supérieur ou égal à 130% de la cible - Interpolation linéaire entre le seuil de déclenchement et la cible et entre la cible et le maximum

Famille de critères	Critères stratégiques (27,5%)			
Critères	Projet WILDAU	Examen stratégique	Exécution de BOOST	Organisation du Comité Exécutif
Définition	Nouvelle organisation R&D et technologique	Achèvement de l'examen stratégique et mise en œuvre d'un programme stratégique	Achèvement du plan d'action	Mise en place de la nouvelle organisation et recrutement des nouveaux membres
Typologie	Qualitatif	Qualitatif	Qualitatif	Qualitatif
Pondération	2,5%	10%	5%	10%
Taux de versements	Entre 70% et 130% de la cible sur la base d'un calendrier précisément établi	- 100% si atteinte de l'objectif - 0% si objectif non atteint - Pas de surperformance	Entre 70% et 130% de la cible sur la base d'un calendrier précisément établi	Entre 70% et 130% de la cible sur la base d'un calendrier précisément établi

Famille de critères	Critères RSE (25%)			
Critères	Santé et sécurité au travail		Qualité	Déploiement de la feuille de route RSE
Définition	Taux total d'incidents enregistrables	Visite de vérification de la sécurité des infrastructures par les dirigeants	Réalisation du plan d'action de mise en conformité	Déploiement des actions prévues dans la feuille de route RSE
Typologie	Quantitatif	Quantitatif	Qualitatif	Quantitatif
Pondération	5%	5%	5%	10%
Taux de versements	- 0% si inférieur à 70% de la cible - 70% si égal à 70% de la cible - 100% à l'atteinte de la cible - 130% si supérieur ou égal à 130% de la cible - Interpolation linéaire entre le seuil de déclenchement et la cible et entre la cible et le maximum	- 0% si inférieur à 70% de la cible - 70% si égal à 70% de la cible - 100% à l'atteinte de la cible - 130% si supérieur ou égal à 130% de la cible - Interpolation linéaire entre le seuil de déclenchement et la cible et entre la cible et le maximum	- 0% si inférieur à 70% de réalisation - 70% si réalisation de 70% du plan d'actions - 100% si réalisation de 90% du plan d'action - 130% si réalisation de 100% du plan d'action - Interpolation linéaire entre le seuil de déclenchement et la cible et entre la cible et le maximum	- 0% si inférieur à 5 actions - 70% si réalisation de 5 actions - 100% si réalisation de 10 actions - 130% si réalisation de 15 actions - Interpolation linéaire entre le seuil de déclenchement et la cible et entre la cible et le maximum

Pour des raisons de confidentialité, les données économiques relatives aux différents critères de performance susvisés, même si elles ont été préétablies et définies de manière précise par le Conseil d'administration sur avis du Comité des Rémunérations et Nominations, ne sont pas communiquées.

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

Pour rappel, 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), dont l'acquisition définitive serait soumise à des conditions de performance, étant précisé que la fixation des conditions de performance sera discutée au sein du Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Nominations et Rémunérations.

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

Lors de l'élaboration de la politique de rémunération globale du Groupe, comprenant tant les salariés que les mandataires sociaux, le Comité des Nominations et Rémunérations et le Conseil d'administration ont tenu compte des votes négatifs de l'assemblée générale des actionnaires du 17 juin 2021 relatifs à l'attribution gratuite d'actions et de bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (résolutions 33 et 34).

Au titre de l'exercice 2022, le Conseil d'administration a prévu la mise en place d'un plan d'attribution gratuite d'actions afin d'aligner les intérêts des bénéficiaires avec ceux des actionnaires. La période d'acquisition du plan d'attribution gratuite d'actions serait de 3 années, sans période de conservation.

Le Directeur Général serait bénéficiaire de ce plan et se verrait attribuer un nombre cible d'actions représentant environ 170% de sa rémunération fixe annuelle brute. En cas de surperformance, le nombre d'actions définitivement acquises ne pourra excéder 130% du nombre cible initialement attribué.

L'acquisition définitive des actions ainsi attribuées est soumise à la réalisation de critères de performance précisément définis et calibrés par le Conseil d'administration sur avis du Comité des Nominations et Rémunérations ainsi qu'à la présence du Directeur Général durant toute la durée du plan. En cas de cessation du mandat de Dirigeant avant la date d'acquisition, le Directeur Général perdra immédiatement le droit de recevoir la totalité des actions attribuées, et ce quel que soit le niveau de satisfaction des conditions de performance, sauf décision contraire et explicite du Conseil d'administration.

Ces critères de performance sont résumés dans le tableau suivant :

Famille de critères	Critères financiers		Critère Opérationnel	Critères RSE	
Critères	Chiffre d'affaires	Carnet de commandes	Productivité	Satisfaction client	Feuille de route
Définition	Evolution du chiffre d'affaires durant 3 années	Evolution du carnet de commandes durant 3 années	Nombre de stations et nombre de Mégawatts déployés	Taux de satisfaction clients (réponse aux enquêtes de satisfaction)	Suivi et développement de la feuille de route RSE
Typologie	Quantitatif	Quantitatif	Quantitatif	Quantitatif	Qualitatif
Pondération	30%	20%	20%	20%	10%
Taux de versements	Pour chacun des critères : <ul style="list-style-type: none"> - en dessous du seuil de déclenchement, 0% du nombre cible d'actions attribuées ne seraient définitivement acquises par leurs bénéficiaires ; - au seuil de déclenchement, 70% du nombre cible d'actions attribuées seraient définitivement acquises par leurs bénéficiaires ; - en cas de performance comprise entre la fourchette basse et la fourchette cible, 85% du nombre cible d'actions attribuées seraient définitivement acquises par leurs bénéficiaires ; - en cas de performance à hauteur de la fourchette cible, 100% du nombre cible d'actions attribuées seraient définitivement acquises par leurs bénéficiaires ; 				

	<ul style="list-style-type: none">- en cas de performance comprise entre la fourchette cible et la fourchette haute, 115% du nombre cible d'actions attribuées seraient définitivement acquises par leurs bénéficiaires ;- en cas de performance au-delà de la fourchette haute, 130% du nombre cible d'actions attribuées seraient définitivement acquises par leurs bénéficiaires.
--	---

Le Conseil d'administration effectuerait, dans ce cadre, une revue annuelle de l'avancée de chacun des critères de performance. Les niveaux d'atteintes de ces critères de performance seraient déterminés à la fin de chaque année et le taux d'atteinte définitif pour chaque critère serait constaté par le Conseil d'administration à l'issue de la période d'acquisition. Il serait égal à la moyenne des taux d'atteintes annuelles sur la période d'acquisition de 3 ans. Le taux d'acquisition définitif sera égal à la moyenne pondérée des taux d'acquisition sur chacun des critères, étant précisé que la surperformance sur chaque critère demeurerait plafonnée à l'acquisition définitive de 130% du nombre cible.

Pour des raisons de confidentialité, les données économiques relatives aux différents critères de performance, même si elles ont été préétablies et définies de manière précise par le Conseil d'administration sur avis du Comité des Nominations et Rémunérations, ne sont pas communiquées.

Il est par ailleurs rappelé que les attributions gratuites d'actions ne sont pas réservées aux mandataires sociaux du Groupe. Ainsi, il a été mis en place un plan d'attribution gratuite d'actions dit « démocratique » à destination de l'ensemble des salariés de McPhy au titre de l'exercice 2021. De plus, la société s'est engagée à mettre en place un accord d'intéressement au titre de l'exercice 2022 afin d'associer les salariés à la performance de l'entreprise et les fidéliser sur le long-terme, en ligne avec les pratiques de marché pour ces populations.

Enfin, en tout état de cause, la somme de la rémunération variable annuelle et long-terme ne pourra excéder 300% de la rémunération fixe du Directeur Général.

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

Le Directeur Général est tenu de conserver, jusqu'à la fin de son mandat social, a minima 25% des actions définitivement acquises au titre des plans d'attribution d'instruments financiers dont il serait bénéficiaire dans la limite de 200% de son salaire de base.

• Autres éléments de rémunération :

Le Directeur Général va bénéficier :

- de la mise à disposition d'un véhicule de fonction,
- des mêmes régimes de protection sociale que les collaborateurs de Mcphy au travers de régimes de complémentaire frais de santé et de prévoyance,
- des mêmes régimes de retraite que les collaborateurs de Mcphy au travers d'un régime légal et complémentaire,
- de la garantie sociale des chefs des chefs et dirigeants d'entreprises GSC prévoyant une période d'indemnisation de 12 mois,
- Une assurance de responsabilité civile mandataire social.

Le Directeur Général ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire à prestations ou cotisations définies.

c) A l'issue du mandat

- Indemnité de non-concurrence

En cas de départ, le Directeur Général est soumis à une obligation de non-concurrence d'une durée de 18 mois pour un périmètre géographique déterminable quelle que soit la nature de ce départ.

Dans l'hypothèse de son application, le montant de l'indemnité mensuelle serait égal à 6/10ème de la rémunération moyenne mensuelle (fixe + rémunération variable annuelle) des douze derniers mois de présence (équivalent à celle applicable aux contrats de travail de la Société selon les modalités prévues par la convention collective). Les primes, rémunérations ou versements exceptionnels dont bénéficierait le Directeur Général le cas échéant seront exclus de l'assiette de calcul pour la détermination du montant de l'indemnité de non-concurrence.

Cette indemnité ne sera pas due si le Conseil d'Administration décide de libérer le Directeur Général de son obligation de concurrence.

- Indemnité de départ

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Nominations et Rémunérations, a également approuvé le principe du versement d'une indemnité de départ, d'un montant égal au maximum à deux fois la dernière rémunération annuelle fixe et variable (hors tout autre élément dont il pourrait bénéficier par ailleurs) du Directeur Général, en cas de révocation à l'initiative du Conseil d'administration (à l'exclusion de tout autre typologie de départ et notamment s'il quitte à son initiative la société pour exercer de nouvelles fonctions ou changer de type de fonctions au sein du groupe) et sous réserve de l'atteinte de conditions de performance fixées par le Conseil. Cette indemnité ne sera toutefois pas versée en cas de révocation pour faute lourde et sera calculée au *pro rata temporis* dans le cadre d'un départ entre le 16 décembre 2021 et le 16 décembre 2023.

Les conditions de performance relative à l'indemnité de départ du Directeur Général ont été fixées par le Conseil d'administration sur avis du Comité des Nominations et Rémunérations et sont :

- Pour 70%, l'atteinte d'objectifs opérationnels de déploiement d'électrolyseurs et de stations,
- Pour 30%, l'atteinte d'objectifs liés à la satisfaction client sur la base d'enquêtes de satisfaction clients et du taux de réclamation clients.

Le total de l'indemnité de départ et des indemnités et de non-concurrence mentionnées, ne pourra pas excéder deux ans de rémunération annuelle (fixe + rémunération variable annuelle hors rémunération variable pluriannuelle, rémunération exceptionnelle ou rémunération en actions).

A compter du 16 décembre 2023, le Directeur Général cessera de bénéficier du mécanisme d'indemnité de départ tel que décrit ci-dessus.

Éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2021 au Directeur Général (ex-post)

Éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2021 à Laurent Carme (ex-post)

Monsieur Laurent Carme a été Directeur Général du 1er janvier au 11 juillet 2021.

L'Assemblée Générale du 17 juin 2021, dans sa sixième résolution, a approuvé avec une majorité de 89,5 % des voix, les informations prévues à l'article L. 22-10-9 du code de commerce relatives aux éléments de rémunération versés ou attribués aux mandataires sociaux au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021.

Les éléments de la rémunération attribués ou versés au Directeur Général sont conformes aux dispositions arrêtées par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Nominations et Rémunérations, constituant la politique de rémunération de la Société telle que votée par l'Assemblée Générale réunie le 17 juin 2021 (12^{ème} résolution adoptée avec une majorité de 61,8 % des voix).

La Société n'a ni dérogé à l'application de la politique de rémunération, ni fait d'écart par rapport à la procédure de mise en œuvre de cette politique, telle quelle a été approuvée par les actionnaires dans le cadre de l'Assemblée Générale susmentionnée.

La rémunération versée contribue aux performances à long terme de la Société et les critères des rémunérations variables sont cohérents avec la stratégie de long terme du Groupe.

Monsieur Laurent Carme a perçu une rémunération fixe annuelle brute de 220 000 euros versée au prorata de son temps de présence en 2021.

Par conséquent, Monsieur Laurent Carme a effectivement perçu une rémunération fixe brute de 117.505 euros pour la période du 1^{er} janvier au 11 juillet 2021.

Conformément aux articles L. 22-10-8 et suivants du code de commerce, Monsieur Laurent Carme a perçu en 2021 la rémunération variable annuelle due au titre de sa performance durant l'exercice 2020.

Monsieur Laurent Carme a donc perçu une rémunération variable annuelle brute de 33 262 € sur la base de la politique de rémunération et de sa performance sur l'exercice 2020.

En revanche, Monsieur Laurent Carme ne s'est vu attribuer aucune rémunération variable au titre de l'exercice 2021, en raison de son départ de l'entreprise au 11 juillet 2021.

De même, Monsieur Laurent Carme, en raison de son départ, a perdu le bénéfice des bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (BSPCE) et de toute autre rémunération en actions qui lui aurait été attribuée par le passé.

En raison du rôle stratégique de Monsieur Laurent Carme au sein de McPhy et de la forte concurrence sectorielle, le Conseil d'administration a décidé de maintenir la clause de non-concurrence prévue dans la politique de rémunération du Directeur Général.

La Société a donc versé à Monsieur Laurent Carme une indemnité de non-concurrence d'un montant de 71.485 euros entre le 12 juillet et le 31 décembre 2021, laquelle est comprise dans les tableaux ci-dessous.

- **Tableau n° 1 : Synthèse des rémunérations, des options et des actions attribuées à Laurent Carme**

	Exercice 2021	Exercice 2020
M. Laurent CARME, <i>Directeur Général du 4 novembre 2019 au 11 juillet 2021</i>		
Rémunérations dues au titre de l'exercice <i>(détaillées au tableau 2) (1)</i>	191 880	387 780
Valorisation des options attribuées gratuitement	-	73 195
Valorisation des actions attribuées gratuitement	-	-
Total	191 880	460 975

(1) Rémunération perçue au titre des fonctions de M. Laurent Carme, Directeur Général du 1er janvier au 11 juillet 2021.

• **Tableau n° 2 : Tableau récapitulatif des rémunérations au titre de ses fonctions de Directeur Général**

	Exercice 2021		Exercice 2020	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
M. Laurent CARME, <i>Directeur Général du 4 novembre 2019 au 11 juillet 2021</i>				
Rémunération fixe (1)	117 505	117 505	220 000	220 000
Rémunération variable (1) (2)	-	33 262	33 262	-
Rémunérations exceptionnelles	-	-	-	150 000
Indemnité de non-concurrence	71 485	71 485	-	-
Avantages en nature	2 890	2 890	11 780	11 780
Valorisation des options	-	-	73 195	-
Total	191 880	225 142	338 237	381 780

(1) Éléments de rémunération fournis sur une base brute avant impôt correspondant à la rémunération de son mandat de Directeur Général du 1^{er} janvier au 11 juillet 2021.

(2) Le versement de la part variable de la rémunération de chacun des membres de la Direction est subordonné à l'atteinte d'une combinaison d'objectifs individuels et liés à la Société, adaptés aux domaines de compétence couverts par chacun d'entre eux, préalablement fixés par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des Rémunérations et Nominations. Cependant, Monsieur Laurent Carme ne bénéficie d'aucune rémunération variable annuelle.

Éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2021 à Monsieur Luc Poyer au titre de son mandat de Président Directeur Général (ex-post)

Monsieur Luc Poyer a été nommé Président du Conseil d'administration le 18 juin 2021. Dans le cadre de la transition managériale faisant suite au départ de Monsieur Laurent Carme de la Société, il a été nommé Président-Directeur Général par intérim durant la période allant du 12 juillet au 17 octobre 2021, date de la prise de fonction de Monsieur Jean-Baptiste Lucas en tant que Directeur Général. A la suite d'une nouvelle dissociation des fonctions, Monsieur Luc Poyer a, à nouveau, été nommé Président du Conseil d'administration le 18 octobre 2021.

Dans le cadre de son mandat de Président Directeur Général, et afin de compenser la charge de travail supplémentaire lui revenant alors, le Conseil d'administration, sur avis du Comité des Nominations et Rémunérations, a décidé de cumuler les rémunérations fixes annuelles brutes de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général pendant la durée de cet intérim. Monsieur Luc Poyer a donc perçu une rémunération fixe brute de 58.548 euros à ce titre.

Monsieur Luc Poyer n'a perçu aucune autre rémunération (variable annuelle ou pluriannuelle) au titre de son intérim en tant que Directeur Général.

Tel qu'indiqué précédemment, Monsieur Luc Poyer a aussi perçu :

- une rémunération de 25.281 euros au titre de son mandat d'administrateur indépendant du 1er janvier au 17 juin 2021 ;
- une rémunération de 56.959 euros au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration du 18 juin au 31 décembre 2021 ; et
- une rémunération de 25.000 euros HT au titre de la convention d'assistance du Directeur Général dont les termes sont détaillés à la section « 3.7.3.2.2 Éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2021 à Luc Poyer (*ex-post*) » du Document d'Enregistrement Universel 2021 de la Société.

L'Assemblée Générale du 17 juin 2021, dans sa sixième résolution, a approuvé, avec une majorité de 89,5% des voix, les informations prévues à l'article L. 22-10-9 du code de commerce relatives aux éléments de rémunération versés ou attribués aux mandataires sociaux au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021.

Les éléments de la rémunération attribués ou versés au Président ou au Président Directeur Général sont conformes aux dispositions arrêtées par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Nominations et Rémunérations, constituant la politique de rémunération de la Société telle que votée par l'Assemblée Générale réunie le 17 juin 2021 (11^{ème} et 12^{ème} résolutions adoptées respectivement avec une majorité de 99 % et 61,8 % des voix).

Les tableaux récapitulatifs sont reproduits ci-dessous :

• **Tableau n° 1 : Synthèse des rémunérations, des options et des actions attribuées à Luc Poyer**

	Exercice 2021	Exercice 2020
<i>M. Luc POYER, Administrateur indépendant puis Président du Conseil d'administration et Président-Directeur Général par intérim</i>		
Rémunérations dues au titre de l'exercice <i>(détaillées au tableau 2) (1)</i>	166 506	21 000
Valorisation des options attribuées gratuitement	-	-
Valorisation des actions attribuées gratuitement	-	-
Total	166 506	21 000

(1) Rémunération perçue au titre des fonctions de M. Luc Poyer, Administrateur indépendant du 1er janvier au 17 juin 2021 puis Président du Conseil d'Administration. Monsieur Luc Poyer a été Président-Directeur Général par intérim du 12 juillet au 17 octobre 2021.

• **Tableau n° 2 : Tableau récapitulatif des rémunérations au titre de ses fonctions d'administrateur indépendant et de Président du Conseil d'administration**

	Exercice 2021		Exercice 2020	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
M. Luc POYER, Administrateur indépendant puis Président du Conseil d'administration				
Rémunération fixe Président (1)	56 959	56 959	-	-
Rémunération fixe Directeur Général (1)	58 666	58 666	-	-
Rémunération variable (1) (2)	-	-	-	-
Rémunérations exceptionnelles	-	-	-	-
Rémunération due au titre de la convention d'assistance (3)	25 000	25 000	-	-
Rémunération administrateur indépendant	25 881	25 881	21 000	21 000
Avantages en nature	-	-	-	-
Total	166 506	166 506	21 000	21 000

(1) Éléments de rémunération fournis sur une base brute avant impôt correspondant à la rémunération de son mandat d'administrateur indépendant puis de Président du Conseil sur l'exercice 2021 et de Président-Directeur Général par intérim du 12 juillet au 17 octobre 2021.

(2) Le versement de la part variable de la rémunération de chacun des membres de la Direction est subordonné à l'atteinte d'une combinaison d'objectifs individuels et liés à la Société, adaptés aux domaines de compétence couverts par chacun d'entre eux, préalablement fixés par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des Rémunérations et Nominations. Le Président du Conseil d'administration ne bénéficie pour sa part d'aucune rémunération variable annuelle.

(3) Convention d'assistance décrite ci-avant.

Éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2021 à Jean-Baptiste Lucas (ex-post)

Monsieur Jean-Baptiste Lucas a été nommé Directeur Général de la Société à compter du 18 octobre 2021. La politique de rémunération applicable à Monsieur Jean-Baptiste Lucas a fait l'objet d'un communiqué de presse en date du 17 décembre 2021, détaillant l'ensemble des éléments de rémunération dont il bénéficie au titre de l'exercice 2021.

Ainsi, Monsieur Jean-Baptiste Lucas a bénéficié d'une rémunération fixe annuelle brute de 240.000 € au prorata de son temps de présence durant l'année 2021, soit 49.230 euros.

Par ailleurs, le Conseil d'administration sur avis du Comité des Nominations et Rémunérations a déterminé la rémunération variable annuelle de Monsieur Jean-Baptiste Lucas ainsi que les critères de performance qui y étaient associés au titre de l'exercice 2021, à savoir :

- un critère financier de chiffre d'affaires sur la base de re-prévision 2021 (représentant 25% de la rémunération variable et dont le seuil de déclenchement de 70 % est soumis à l'atteinte de 95% de l'objectif).
- deux critères stratégiques opérationnels à mettre en œuvre à court-terme (représentant 50% de la rémunération variable et dont les seuils de déclenchement sont à 100% de l'atteinte des objectifs).
- un objectif quantitatif en lien avec les Ressources Humaines (représentant 25% de la rémunération variable et dont le seuil de déclenchement est à 100% de l'atteinte des objectifs).

Lors de sa réunion du 8 mars 2021, le Conseil d'administration, sur avis du Comité des Nominations et Rémunérations, a arrêté la performance 2021 du Directeur Général comme suit :

	Critère financier
Critères	Chiffre d'affaires
Définition	Chiffre d'affaires 2021 en m€
Typologie	Quantitatif
Pondération	25%
Taux de versements	Seuil – 70% Cible – 100% si 13 M € Maximum – 130% Interpolation linéaire entre le seuil et la cible et entre la cible et la maximum
Atteinte	100%
Versement	25%

Famille de critères	Critères opérationnels	
Critères	JDA	Boost
Définition	Acceptation des termes ou signature du JDA avant le 31 décembre 2021	Design et implémentation de Boost au sein de la société avant le 31 décembre 2021
Typologie	Quantitatif	Quantitatif
Pondération	25%	25%
Taux de versements	Seuil – 70% si acceptation des termes avant le 31 décembre Cible – 100% si signature avant le 31 décembre Maximum – 130% si signature avant le 1 ^{er} décembre	Seuil – 70% si design du plan Cible – 100% si design et implémentation du plan Maximum – 130% si au moins 20% des actions réalisées
Atteinte	70%	130%
Versement	17,5%	32,5%

Famille de critères	Critères RSE et RH
Critères	Recrutements
Définition	Recrutement de deux postes clés
Typologie	Quantitatif
Pondération	25%
Taux de versements	Seuil – 70% si recrutement d'au moins un poste accepté mais non encore signé Cible – 100% si un recrutement signé Maximum – 130% si deux recrutements signés

Atteinte	70%
Versement	17,5%

Rémunération variable annuelle 2021	
Taux d'atteinte global	93%
Montant annuel	111 000 €
Prorata temporis	Du 18 octobre au 31 décembre 2021 – 21%
Montant attribué	22 808 €

De plus, Jean-Baptiste Lucas, du fait de l'acceptation de sa nomination aux fonctions de Directeur général de McPhy, a consenti une baisse de sa rémunération monétaire (fixe et variable annuelle) par rapport à ses fonctions de Directeur Général de la Société IPS B.V.

Conformément à la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux approuvée par l'Assemblée Générale du 17 Juin 2021, le Conseil d'Administration a décidé d'indemniser Jean-Baptiste Lucas de cette perte de rémunération avec un niveau de risque comparable.

Dans ce cadre, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et Nominations, a approuvé le principe d'une indemnisation sous la forme d'une attribution exceptionnelle et unique de 20.000 actions gratuites McPhy dans les conditions suivantes :

- la valorisation des actions à la date de l'accord correspond à la valeur des avantages auxquels le Directeur Général a renoncé pour rejoindre McPhy,
- les actions ont été attribuées en une fois en décembre 2021,
- les actions attribuées sont uniquement soumises à une condition de présence d'une année et de conservation d'une année, afin de répliquer les avantages perdus,
- cette attribution d'actions s'est déroulée concomitamment à la mise en place du plan démocratique d'actions gratuites, ayant permis l'attribution d'actions gratuites à destination de l'ensemble des salariés du Groupe.

Le Conseil d'administration a ainsi choisi d'aligner la rémunération de Jean-Baptiste Lucas sur les intérêts des actionnaires liés à l'action de l'entreprise et sa présence à moyen terme dans l'entreprise avec un mécanisme en capital en lieu et place d'une compensation monétaire versée à la nomination équivalente à la baisse de rémunération consentie (fixe + variable annuel).

A la date d'attribution, les actions gratuites reçues par Monsieur Jean-Baptiste Lucas ont été valorisées à 411.676 euros.

- **Tableau n° 1 : Synthèse des rémunérations, des options et des actions attribuées à Jean-Baptiste Lucas**

	Exercice 2021	Exercice 2020
M. Jean-Baptiste Lucas, Directeur Général		
Rémunérations dues au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2) (1)	73 973	-
Valorisation des options attribuées gratuitement	-	-
Valorisation des actions attribuées gratuitement	411 676	-
Total	485 649	-

• **Tableau n° 2 : Tableau récapitulatif des rémunérations au titre de sa fonction de Directeur Général**

	Exercice 2021		Exercice 2020	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
M. Jean-Baptiste Lucas, Directeur Général				
Rémunération fixe (1)	49 230	49 230	-	-
Rémunération variable (1) (2)	22 808	-	-	-
Rémunérations exceptionnelles	411 676	-	-	-
Indemnités départ à la retraite	-	-	-	-
Avantages en nature	1 935	1 935	-	-
Valorisation des options	-	-	-	-
Total	485 649	51 165	0	0

• **Tableau n° 6 : Actions attribuées gratuitement au Directeur Général**

Bénéficiaire	Plan et Date	Nombre d'actions attribuées	Valorisation des actions selon la méthode des comptes consolidés	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
Jean-Baptiste Lucas	Plan 2021 - 17/12/2021	20 000	411 676	17/12/2022	17/12/2023	Non
Total		20 000	411 676			

**Résultat du scrutin de l'assemblée générale ordinaire annuelle et extraordinaire
du 19 mai 2022**

La sixième résolution ordinaire soumise au vote des actionnaires de la Société lors de l'assemblée générale mixte du 19 mai 2022 portant sur l'approbation des informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce et relatives à la rémunération totale et aux avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021 aux mandataires sociaux, a été approuvée par :

Voix pour : 12 601 539 (91,28%)

Voix contre : 1 204 274 (8,72%)

Abstention : 10 500 (0%)

La septième résolution ordinaire soumise au vote des actionnaires de la Société lors de l'assemblée générale mixte du 19 mai 2022 portant sur l'approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021 au Président du Conseil d'administration de la Société, Monsieur Pascal Mauberger, pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 17 juin 2021, conformément à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, a été approuvée par :

Voix pour : 13 741 032 (99,52%)

Voix contre : 65 662 (0,48%)

Abstention : 9 619 (0 %)

La huitième résolution ordinaire soumise au vote des actionnaires de la Société lors de l'assemblée générale mixte du 19 mai 2022 portant sur l'approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021 au Président du Conseil d'administration de la Société, Monsieur Luc Poyer, pour la période du 18 juin 2021 au 31 décembre 2021, conformément à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, a été approuvée par :

Voix pour : 13 756 966 (99,65%)

Voix contre : 47 715 (0,35%)

Abstention : 11 632 (0 %)

La neuvième résolution ordinaire soumise au vote des actionnaires de la Société lors de l'assemblée générale mixte du 19 mai 2022 portant sur l'approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature

versés au cours ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021 au Directeur Général de la Société, Monsieur Laurent Carme, pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 11 juillet 2021, conformément à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, a été approuvée par :

Voix pour : 13 746 187 (99,56%)

Voix contre : 60 469 (0,44%)

Abstention : 9 657 (0 %)

La dixième résolution ordinaire soumise au vote des actionnaires de la Société lors de l'assemblée générale mixte du 19 mai 2022 portant sur l'approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021 au Directeur Général de la Société par interim, Monsieur Luc Poyer, pour la période du 12 juillet 2021 au 17 octobre 2021, conformément à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, a été approuvée par :

Voix pour : 13 756 415 (99,64%)

Voix contre : 50 241 (0,36%)

Abstention : 9 657 (0%)

La onzième résolution ordinaire soumise au vote des actionnaires de la Société lors de l'assemblée générale mixte du 19 mai 2022 portant sur la ratification des modifications de la politique de rémunération bénéficiant au Directeur Général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021, pour la période du 18 octobre 2021 au 31 décembre 2021, conformément à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, a été approuvée par :

Voix pour : 13 112 374 (94,97%)

Voix contre : 694 315 (5,03%)

Abstention : 9 624 (0 %)

La douzième résolution ordinaire soumise au vote des actionnaires de la Société lors de l'assemblée générale mixte du 19 mai 2022 portant sur l'approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021 au Directeur Général de la Société, Monsieur Jean-Baptiste Lucas, pour la période du 18 octobre 2021 au 31 décembre 2021, conformément à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, a été approuvée par :

Voix pour : 11 896 656 (86,17%)

Voix contre : 19 097 13 (13,83%)

Abstention : 9 944 (0 %)

La treizième résolution ordinaire soumise au vote des actionnaires de la Société lors de l'assemblée générale mixte du 19 mai 2022 portant sur la politique de rémunération des

administrateurs (hors Président du Conseil d'administration) au titre de l'exercice 2022 a été approuvée par :

Voix pour : 13 753 892 (99,60%)

Voix contre : 55 450 (0,40%)

Abstention : 6 971 (0%)

La quatorzième résolution soumise au vote des actionnaires de la Société lors de l'assemblée générale mixte du 19 mai 2022 portant sur la fixation du montant annuel global de la rémunération à allouer aux administrateurs a été approuvée par :

Voix pour : 13 704 624 (99,26%)

Voix contre : 102 386 (0,74%)

Abstention : 9 303 (0 %)

La quinzième résolution ordinaire soumise au vote des actionnaires de la Société lors de l'assemblée générale mixte du 19 mai 2022 portant sur la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2022 a été approuvée par :

Voix pour : 13 751 912 (99,61 %)

Voix contre : 54 144 (0,39 %)

Abstention : 102 57 (0%)

La seizième résolution ordinaire soumise au vote des actionnaires de la Société lors de l'assemblée générale mixte du 19 mai 2022 portant sur la politique de rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2022 a été approuvée par :

Voix pour : 12 167 694 (88,14%)

Voix contre : 1 637 872 (11,86 %)

Abstention : 10 747 (0%)