

## Politiques de rémunération 2024 des mandataires sociaux

Conformément à l'article R. 22-10-14 IV du Code de commerce

Les politiques de rémunération 2024 des mandataires sociaux de McPhy Energy SA (la « Société ») ont été approuvées par l'assemblée générale des actionnaires du 30 mai 2024 comme suit :

		Vote « pour »	Vote « contre »
11 <sup>ème</sup> résolution	Approbation de la politique de rémunération des administrateurs (hors Président du Conseil d'administration) au titre de l'exercice 2024	98,45 %	1,55 %
12 <sup>ème</sup> résolution	Fixation du montant annuel global de la rémunération à allouer aux administrateurs (hors Président du Conseil d'administration)	98,47 %	1,53 %
13 <sup>ème</sup> résolution	Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2024	98,89 %	1,11 %
14 <sup>ème</sup> résolution	Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2024	98,38 %	1,62 %

Le détail des politiques de rémunération 2024 sont reproduites en Annexe 1 ci-après (et ce telles que décrites, avec les éléments de rémunération 2023 des mandataires sociaux, à la Section 3.4 du Document d'enregistrement universel 2023 de la Société, déposé auprès de l'Autorité des Marchés Financiers le 26 avril 2024 et disponible sur le site Internet de la Société - <https://mcphy-finance.com/index.php/fr/publications-financieres/documents-denregistrement-universel>).

Annexe 1

## 3.4 Rémunération des mandataires sociaux

Les éléments du paragraphe 3.4 se rapportant à la rémunération des mandataires sociaux font partie intégrante du rapport sur le gouvernement d'entreprise, tels que requis par l'article L. 22-10-8 du code de commerce.

La Société se réfère au code Middledenext et en applique les recommandations en matière de rémunération des mandataires sociaux.

La politique de rémunération des mandataires sociaux a été établie par le Conseil lors de ses réunions des 7 mars et 2 avril 2024.

### 3.4.1 Principes généraux

#### 3.4.1.1 Principes et objectifs

La politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société est fondée sur les principes généraux et objectifs suivants :

- **exhaustivité, lisibilité et transparence.** Elle détaille l'ensemble des éléments de rémunération attribués ou versés à chacun des mandataires sociaux (c.à.d. partie fixe et variable, rémunération long-terme au travers d'instruments de capital, en ce compris les critères de performance s'y rapportant, rémunération exceptionnelle et/ou avantages en nature, selon le cas). Elle vise à apporter de la clarté et une lisibilité simplifiée au travers de règles simples et transparentes, notamment les critères de performance applicables à la rémunération variable et à long terme, dont le contenu et la pondération sont alignés avec la performance du Groupe ;
- **équilibre.** Chaque élément est déterminé au regard du profil du mandataire social concerné (compétence et volonté de s'investir sur le long terme), motivé et en ligne avec l'intérêt de la Société, étant précisé que la rémunération s'apprécie de façon globale, c'est-à-dire au vu de l'ensemble des éléments qui la composent ;
- **benchmark.** Il est recouru à des conseils externes afin d'évaluer la pertinence et la compétitivité de la politique de rémunération, tout en veillant à ce qu'elle reste proportionnée à la situation de la Société ;
- **cohérence.** Cette politique et son évolution font l'objet d'une réflexion approfondie au sein de la gouvernance, et ce au vu notamment de la politique ressources humaines du Groupe. Elle se veut corrélée à celle applicable à l'ensemble des salariés du Groupe. De même, la politique de rémunération vise à faire converger les intérêts des salariés et des actionnaires ainsi qu'à renforcer l'attachement à l'entreprise et l'attractivité de McPhy ;
- **mesure.** Elle vise à trouver un juste équilibre entre le respect de l'intérêt de la Société, sa pérennité et son développement à long terme tout en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité.

#### 3.4.1.2 Processus de détermination, révision et mise en œuvre

La **politique de rémunération est déterminée par le Conseil, suivant les recommandations du Comité des nominations et rémunérations, puis soumise à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires** et est rendue publique sur le site internet de la Société, conformément à la réglementation applicable.

- Pour éviter tout conflit d'intérêt, les personnes intéressées ne prennent part ni aux débats ni au vote des éléments de rémunération les concernant.
- Eu égard aux diligences du Comité des nominations et des rémunérations, (i) sa Présidente, administratrice indépendante, a été choisie pour ses compétences techniques et sa bonne compréhension des normes, tendances et pratiques en matière de rémunération des mandataires sociaux, (ii) ses membres ont accès aux renseignements utiles, notamment chiffrés, de la Société, (iii) des comparaisons sont effectuées pour s'assurer de la compétitivité de la politique et de sa cohérence avec la politique des ressources humaines du Groupe et des autres entreprises du secteur et (iv) des échanges interviennent avec les autres membres du Conseil pour étudier notamment les impacts financiers, comptables et fiscaux de la politique envisagée.

La politique de rémunération ne fait pas nécessairement l'objet d'une révision annuelle et reste applicable tant qu'elle ne fait pas l'objet de modification. Les **modalités de mise en œuvre** peuvent néanmoins varier d'un exercice à l'autre et être **définies sur une base annuelle**. Il est ainsi notamment pour les critères de performance annuelle (au titre de la rémunération variable ou à long terme) qui sont déterminés de manière précise et quantifiable en début d'exercice par le Conseil puis leur réalisation est examinée et arrêtée par ce dernier à la fin dudit exercice.

La **politique de rémunération approuvée en année N s'applique à toute personne exerçant un mandat social au cours de l'année N**. En cas de départ ou de nomination en cours d'année, la rémunération est déterminée *pro rata temporis* et en application des principes, critères et éléments de rémunération prévus dans la politique approuvée par la dernière assemblée générale des actionnaires de la Société.

Le versement et l'attribution en année N des éléments de rémunération variables et exceptionnels au titre de l'exercice N-1, sont conditionnés à l'approbation par l'assemblée générale des actionnaires de la Société dans les conditions prévues à l'article L. 22-10-34 du code de commerce.

Le Conseil pourra **déroger, de manière temporaire, à la politique de rémunération du Président du Conseil et du Directeur Général en cas de circonstances exceptionnelles** et dans la mesure où ces changements seraient conformes à l'intérêt social et nécessaires afin de garantir la pérennité ou la viabilité de la Société, ce dont il rendra compte à

l'assemblée générale des actionnaires suivante. Toute dérogation sera justifiée et devra maintenir l'alignement des intérêts des actionnaires avec ceux des bénéficiaires. Plus précisément, (i) les événements qui pourraient donner lieu à dérogation 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 et (ii) dans de telles circonstances, les conditions de performance de la rémunération long terme pourraient être ajustées.

#### 3.4.1.3 Résultat de la consultation des actionnaires sur la rémunération des mandataires sociaux

Les éléments se rapportant à la **rémunération des mandataires sociaux soumis à l'assemblée générale des actionnaires du 24 mai 2023** ont recueilli un vote favorable comme suit :

		Vote « pour »	Vote « contre »
7 <sup>e</sup> résolution	Approbation des informations relatives à la rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022	99,68 %	0,32 %
8 <sup>e</sup> résolution	Approbation des éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2022 ou attribués au titre du même exercice au Président du Conseil d'administration de la Société, Monsieur Luc POYER	99,59 %	0,41 %
9 <sup>e</sup> résolution	Approbation des éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2022 ou attribués au titre du même exercice au Directeur Général de la Société, Monsieur Jean-Baptiste LUCAS	95,86 %	4,14 %
10 <sup>e</sup> résolution	Approbation de la politique de rémunération des administrateurs (hors Président du Conseil d'administration) au titre de l'exercice 2023	99,59 %	0,41 %
11 <sup>e</sup> résolution	Fixation du montant annuel global de la rémunération à allouer aux administrateurs (hors Président du Conseil d'administration)	99,61 %	0,39 %
12 <sup>e</sup> résolution	Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2023	99,58 %	0,42 %
13 <sup>e</sup> résolution	Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2023	93,17 %	6,83 %

### 3.4.2 Rémunération des administrateurs (hors Président du Conseil)

#### 3.4.2.1 Politique de rémunération (ex-ante)

La politique de rémunération des administrateurs a fait l'objet de recommandations du Comité des nominations et des rémunérations et d'un examen par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 7 mars 2024.

##### Principes généraux

- une rémunération n'est attribuée qu'aux seuls administrateurs indépendants.
- l'enveloppe annuelle est fixée par l'assemblée générale des actionnaires et répartie selon un barème déterminé par le Conseil qui vise à prendre en compte (i) la participation des administrateurs à des Comités du Conseil, leur rôle (avec une rémunération plus importante à raison du travail supplémentaire accompli

par les Présidents de Comité, ceux-ci dirigeant les travaux des Comités et en rendent compte au Conseil) et (ii) l'assiduité des administrateurs aux réunions du Conseil et des Comités du Conseil.

- Les administrateurs ne bénéficient d'aucune rémunération variable annuelle/pluriannuelle ou long terme, ni 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. Ils peuvent se voir rembourser leur frais de déplacement (sur présentation de justificatifs). Les administrateurs bénéficient d'une assurance responsabilité civile applicable à l'ensemble des mandataires sociaux du Groupe.

**Politique 2024 soumise à l'approbation de l'assemblée générale**

- Une enveloppe annuelle d'un montant total de 218 400 euros, identique à celle en vigueur en 2023.
- Sous réserve d'une augmentation de 5 % des montants concernés, le barème, identique à celui en vigueur en 2023, prévoyant (i) une rémunération fixe (*prorata*

*temporis*, en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année) et (ii) une rémunération variable basée sur un montant forfaitaire par réunion, et ce afin de tenir compte de la participation et de la contribution effective des administrateurs aux travaux du Conseil et de ses comités, et ce dans la limite d'un plafond de réunions prédéfini <sup>(1)</sup> et comme suit :

(en euros) <sup>(1)</sup>	Montant fixe	Par réunion <sup>(2)</sup>
<b>Conseil d'administration</b>		
Administrateur	10 500 €	1 575 €
<b>Comité d'audit</b>		
Président	5 250 €	2 100 €
Membre	2 625 €	1 050 €
<b>Comité des nominations et rémunérations</b>		
Président	5 250 €	1 680 €
Membre	2 625 €	840 €
<b>Comité des contrats clés</b>		
Président	5 250 €	2 100 €
Membre	2 625 €	1 050 €
<b>Comité RSE</b>		
Président	5 250 €	1 680 €
Membre	2 625 €	840 €

(1) Sur base brute avant impôt et contributions sociales.

(2) Dans la limite annuelle de :

- 12 réunions pour le Conseil d'administration, pouvant être portées 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 ;
  - 9 réunions pour le Comité d'audit ;
  - 7 réunions pour les Comité des nominations et des rémunérations et Comité des Contrats Clés ;
  - 4 réunions pour le Comité RSE.
- Le Conseil peut attribuer une rémunération exceptionnelle à raison de mission ou mandat particulier, dont les conditions seront déterminées le moment venu par le Conseil, sur recommandations du Comité des Nominations et des Rémunérations conformément aux articles L. 225-46 et L. 22-10-15 du Code de commerce. Comme indiqué ci-avant, si de telles missions venaient à être confiées à un administrateur, celles-ci seraient assujetties à la réglementation applicable (et notamment à l'article L. 225-38 du code de commerce) et dans la limite de l'enveloppe annuelle.

### 3.4.2.2 Éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2023 (*ex-post*)

Les éléments de rémunération des administrateurs versés ou attribués au titre de 2023 détaillés au tableau ci-dessous correspondent à la rémunération (fixe et variable) prévue à la politique de rémunération 2023 (et au barème s'y rapportant). Aucune autre rémunération n'a été versée ou attribuée par les administrateurs de la part de la Société <sup>(2)</sup> ou de la part d'une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation de la Société au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce.

<sup>(1)</sup> Il est précisé que la rémunération due au titre d'une année N est payée en N+1 à compter de l'arrêt des montants s'y rapportant, selon la politique applicable, par le Conseil.

<sup>(2)</sup> Autre que le remboursement de frais (sur justificatifs).

**Tableau sur les rémunérations allouées à raison du mandat d'administrateur et autres rémunérations perçues**  
(montant en euros, sur une base brute avant impôt, arrondi, le cas échéant, à l'euro le plus proche)

	Montants attribués en 2023	Montants versés en 2023	Montants attribués en 2022	Montants versés en 2022
Léopold Demiddeleer <sup>(1)</sup>	—	4 068 €	4 068 €	28 000 €
Éléonore Joder	54 907 €	48 000 €	48 000 €	49 000 €
Jean-Marc Lechêne <sup>(2)</sup>	36 000 €	28 459 €	28 459 €	—
Myriam Maestroni	54 541 €	49 000 €	49 000 €	44 000 €
<b>TOTAL</b>	<b>145 448 €</b>	<b>129 527 €</b>	<b>129 527 €</b>	<b>121 000 €</b>

(1) Au titre de son mandat d'administrateur du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 8 février 2022, date de son départ.

(2) Au titre de son mandat d'administrateur à compter du 8 février 2022, date de son arrivée.

La composition du Conseil est, et a été au cours de l'année 2023, conforme aux dispositions légales relatives à la mixité de sorte qu'il n'a été procédé à aucune suspension de la

rémunération des membres du Conseil visée à l'article L. 225-45 alinéa 2 du Code de commerce.

### 3.4.3 Rémunération du Président du Conseil

La politique de rémunération du Président du Conseil fait l'objet de recommandations du Comité des nominations et des rémunérations et d'un examen par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 7 mars 2024. Il est rappelé que la politique de rémunération et le versement des éléments de rémunération variables et exceptionnels, le cas échéant, doivent être préalablement approuvés par l'Assemblée générale.

Le Président du Conseil ne participe pas aux débats et au vote du Comité des nominations et rémunérations (dont il n'est par membre) ainsi qu'au Conseil au cours desquels sa rémunération est débattue.

#### 3.4.3.1 Politique de rémunération (ex-ante)

Le Conseil a décidé, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, de porter la rémunération fixe annuelle du Président du Conseil à 110 000 euros, soit une augmentation d'environ 5 % du montant en vigueur depuis 2021.

Éléments de rémunération	
Rémunération fixe annuelle	110 000 €
Rémunération variable annuelle	Non applicable
Rémunération variable pluriannuelle	Non applicable
Périodes de report, possibilité de demander la restitution d'une rémunération variable	Non applicable
Rémunération exceptionnelle	Non applicable
Options d'actions, actions gratuites ou tout autre avantage de long terme	Non applicable
Indemnité de prise de fonctions	Non applicable
Indemnité de cessation des fonctions	Non applicable
Indemnité de non-concurrence	Non applicable
Retraite supplémentaire	Non applicable, autre que le régime retraite (légal et complémentaire) applicable aux collaborateurs cadres de la Société en France
Avantages en nature	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assurances complémentaires maladie et décès applicables aux collaborateurs cadres de la Société en France</li> <li>Assurance responsabilité civile des dirigeants prise en charge par la Société</li> <li>Remboursement de frais de déplacement (sur présentation de justificatifs)</li> </ul>

### 3.4.3.2 Éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2023 (ex-post)

Depuis le 17 juin 2021, Luc Poyer est le Président du Conseil.

Les éléments de rémunération attribués ou versés à Luc Poyer au titre de l'exercice 2023 sont conformes à la politique de rémunération arrêtée par le Conseil, sur recommandation du Comité des nominations et rémunérations, et approuvée par l'assemblée générale des actionnaires du 24 mai 2023.

Éléments de rémunération	Montant versé	Montant attribué	Commentaires
Rémunération fixe annuelle	105 000 €	105 000 €	Lors de sa réunion du 6 avril 2023, le Conseil a décidé, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, de maintenir la rémunération fixe du Président du Conseil à 105 000 €
Rémunération variable annuelle	N/A	N/A	Non applicable
Rémunération variable pluriannuelle	N/A	N/A	Non applicable
Rémunération exceptionnelle	N/A	N/A	Non applicable
Options d'actions, actions gratuites ou tout autre avantage de long terme	N/A	N/A	Non applicable
Indemnité de prise de fonctions	N/A	N/A	Non applicable
Indemnité de cessation des fonctions	N/A	N/A	Non applicable
Indemnité de non-concurrence	N/A	N/A	Non applicable
Retraite supplémentaire	N/A	N/A	Non applicable, autre que le régime retraite (légal et complémentaire) applicable aux collaborateurs cadres de la Société en France
Avantages en nature	N/A	N/A	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assurances complémentaires maladie et décès applicables aux collaborateurs cadres de la Société en France</li> <li>Assurance responsabilité civile des dirigeants prise en charge par la Société</li> <li>Remboursement de frais de déplacement (sur présentation de justificatifs)</li> </ul>

Aucune rémunération n'a été attribuée ou versée à Luc Poyer de la part d'une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation de la Société au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce.

#### Synthèse des rémunérations, des options et des actions attribués (montant en euros, sur une base brute avant impôt)

<i>Luc POYER, Président du Conseil</i>	Exercice 2023	Exercice 2022
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (se rapporter au tableau récapitulatif ci-dessous)	105 000 €	140 000 €
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	—	—
Valorisation des options ou actions attribuées gratuitement au cours de l'exercice	—	—
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	—	—
<b>Total</b>	<b>105 000 €</b>	<b>140 000 €</b>

**Tableau récapitulatif des rémunérations** (montant en euros, sur une base brute avant impôt)

	Exercice 2023		Exercice 2022	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
<b>Luc POYER, Président du Conseil</b>				
Rémunération fixe <sup>(1)</sup>	105 000 €	105 000 €	105 000 €	161 959 €
Rémunération variable annuelle ou pluriannuelle	—	—	—	—
Rémunération exceptionnelle	—	—	—	—
Rémunération due au titre de la convention d'assistance <sup>(2)</sup>	—	—	35 000 €	35 000 €
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur <sup>(1)</sup>	—	—	—	25 000 €
Avantages en nature <sup>(3)</sup>	—	—	—	—
<b>Total</b>	<b>105 000 €</b>	<b>105 000 €</b>	<b>140 000 €</b>	<b>221 959 €</b>

(1) Pour rappel, Luc Poyer a exercé en 2021 successivement les fonctions d'administrateur, Président-Directeur Général par intérim (du 12 juillet au 17 octobre 2021) puis Président du Conseil (depuis le 17 juin 2021). Les montants versés en 2022 incluent les éléments de rémunération au titre de ces fonctions passées.

(2) Pour rappel, Luc Poyer a également bénéficié, en 2022, d'une rémunération additionnelle en contrepartie de prestations fournies (transition managériale et assistance en termes de stratégie et de mise en relation avec les investisseurs) au titre d'une convention en date du 18 octobre 2021, d'un montant total de 35 000 €. Cette convention d'assistance a pris fin le 31 mars 2022.

(3) Compte tenu de la nature des avantages en cause (à savoir, assurances complémentaires applicables aux cadres de la Société, assurance responsabilité civile des dirigeants et remboursement de frais), le montant reporté en tant que rémunération est 0.

### 3.4.4 Rémunération du Directeur Général

La politique de rémunération du Directeur Général a fait l'objet de recommandations du Comité des nominations et des rémunérations et d'un examen par le Conseil d'administration lors de ses réunions du 7 mars et du 2 avril 2024. Il est rappelé que la politique de rémunération et le versement des éléments de rémunération variables et exceptionnels doivent être préalablement approuvés par l'Assemblée générale.

Le Directeur Général ne participe pas aux débats et au vote du Comité des nominations et rémunérations ainsi qu'au Conseil (dont il n'est pas membre) au cours desquels sa rémunération est débattue.

#### 3.4.4.1 Politique de rémunération (ex-ante)

Comme rappelé dans les principes généraux liés à la rémunération des mandataires sociaux, la Société a pour objectif de mettre en place et maintenir une structure de rémunération équilibrée entre les différents éléments qui la composent. 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 sa 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 titre de 2024, la politique de rémunération du Directeur Général sera comme décrite ci-dessous, reprenant la politique en vigueur, sous réserve (i) de l'augmentation de 4 % de la rémunération fixe annuelle (ainsi portée à 260 000 euros) afin notamment de prendre en compte les résultats de l'étude de rémunération menée (la rémunération fixe comme la rémunération cible en numéraire du Directeur Général de McPhy représentant moins de 30% des rémunérations médianes du référentiel des sociétés du SB120 et SB80 en 2022) et la cohérence avec la politique salariale du Groupe (étant précisé que l'augmentation salariale moyenne octroyée en 2023 au sein

du Groupe a été de 6 %), (ii) de la revue de la structure de la rémunération variable annuelle, avec l'ajout d'une partie dite exceptionnelle en 2024 et (iii) corrélativement à cette revue, l'absence d'attribution d'une rémunération en options ou actions gratuites au cours de l'exercice 2024 <sup>(1)</sup>. En effet, l'année 2024 constituant un pivot stratégique pour le Groupe, le Conseil a, sur recommandations du Comité des nominations et rémunérations, défini une politique de rémunération du Directeur Général exceptionnellement recentrée sur des actions et livrables à horizon de 12 mois.

Éléments de rémunération	Commentaires
Rémunération fixe annuelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>Détermination sur la base du niveau de complexité de ses missions et responsabilités, de sa compétence, son expérience, son expertise et son parcours ainsi que de comparables (fonctions similaires dans des sociétés comparables).</li> <li>260 000 €.</li> </ul>
Rémunération variable annuelle ( <i>principes généraux</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comme décrit ci-après, le Conseil propose pour l'année 2024 l'octroi au profit du Directeur Générale d'une rémunération variable composée d'une part d'un bonus annuel en ligne avec les bonus attribués au cours des années précédentes concernant les principes, quantum et critères (le "<b>Bonus Annuel</b>") et d'autre part, au vu des objectifs stratégiques pour le Groupe et actions clés à réaliser à cet égard courant 2024, un bonus additionnel et exceptionnel, dans les mêmes conditions que les autres membres du Comité exécutif (le "<b>Bonus Exceptionnel</b>").</li> <li>Les critères de performance applicables tant au Bonus Annuel qu'au Bonus Exceptionnel sont variés et exigeants, quantitatifs et qualitatifs et prennent en compte les objectifs stratégiques du Groupe à court, moyen et long terme et les enjeux spécifiques pour 2024.</li> <li>Suivant la recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, en début d'exercice, le Conseil, après examen des différents objectifs, de leur pondération et des niveaux de performance attendus, fixe (i) le seuil en-dessous duquel aucune rémunération variable n'est versée, (ii) le niveau cible de la rémunération variable due lorsque chaque objectif est atteint et (iii) le cas échéant, le niveau de sur-performance.</li> <li>Le montant total de la rémunération variable annuelle (Bonus Annuel et Bonus Exceptionnel) calculé en pourcentage de la rémunération fixe serait compris entre 0 % et 70 % (en cas d'atteinte du niveau cible) et 85 % (en cas de sur-performance au titre du Bonus Annuel).</li> <li>Suivant les recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, et sur la base des éléments factuels et chiffrés communiqués par la Société, le Conseil procède en année N à une évaluation, critère par critère, du taux d'atteinte de la rémunération variable au titre de l'exercice N-1.</li> <li>Le versement en année N de la rémunération variable annuelle (Bonus Annuel et Bonus Exceptionnel) au titre de l'exercice N-1 est conditionné au vote favorable de l'assemblée générale des actionnaires.</li> </ul>
Rémunération variable annuelle ( <i>Bonus Annuel</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Montant</b> : le montant total sera compris entre 0 % et 65 % de la rémunération fixe annuelle, avec : <ul style="list-style-type: none"> <li>pas de minimum garanti.</li> <li>un montant total qui correspondra à la somme pour chaque objectif défini égale à : 0 % en cas de non atteinte des objectifs, 35 % en cas d'atteinte du seuil de déclenchement, 50 % en cas d'atteinte du niveau cible et au maximum à 65 % en cas de sur-performance.</li> </ul> </li> <li><b>Critères de performance</b> : dans la continuité des années précédentes les critères sont Financiers, Opérationnels, Stratégiques et RSE. Se reporter à la Note A (<i>Bonus Annuel - critères de performance</i>).</li> </ul>

<sup>(1)</sup> Il est précisé que la limite afférente au montant cumulé de la rémunération variable annuelle et long terme à 300 % de la rémunération fixe, incluse dans la politique de rémunération 2023, n'a pas été reprise car non applicable, compte tenu de l'absence de rémunération long terme et de la limite à 85 % pour la rémunération variable annuelle au titre de 2024 (pour l'ensemble du Bonus Annuel et Bonus Exceptionnel).

Éléments de rémunération	Commentaires
Rémunération variable annuelle ( <i>Bonus Exceptionnel</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Montant</b> : le montant sera compris entre 0 % et 20 % de la rémunération fixe annuelle, avec : <ul style="list-style-type: none"> <li>– pas de minimum garanti.</li> <li>– le montant correspondra à 20 % en cas d'atteinte des objectifs définis, sans majoration en cas de sur-performance.</li> </ul> </li> <li>• <b>Critères de performance</b> : axés sur la réalisation des pivots stratégiques 2024. Se reporter à la Note B (<i>Bonus Exceptionnel - critères de performance</i>).</li> </ul>
Rémunération variable pluriannuelle	Non applicable.
Périodes de report, possibilité de demander la restitution d'une rémunération variable	Non applicable.
Rémunération exceptionnelle	Non applicable.
Options d'actions, actions gratuites ou tout autre avantage de long terme	<p>Non applicable.</p> <p>Comme explicité ci-dessus, la politique 2024 étant recentrée sur des actions à 12 mois, il n'est pas prévu d'attribution gratuite d'actions en 2024.</p> <p>Pour rappel, les plans d'actions gratuites en cours au profit du Directeur Général couvre un horizon à plus long terme (période d'acquisition de trois ans). Se reporter au paragraphe 3.4.7.2 du présent Document.</p>
Indemnité de prise de fonctions	<p>Lorsque le Directeur Général est recruté à l'extérieur du Groupe, le Conseil, 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.</p> <p>Les conditions de recrutement visent, dans ce cas, à répliquer ce qui est perdu avec un niveau de risque comparable (part variable, rémunération moyen terme en actions/options 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.</p>
Indemnité de cessation des fonctions	Non applicable <sup>(1)</sup> .
Indemnité de non-concurrence	<p>En cas de départ (et ce quelle que soit la nature dudit départ), le Directeur Général est soumis à une obligation de non-concurrence d'une durée de 18 mois et pour un périmètre géographique déterminable.</p> <p>Le montant de l'indemnité mensuelle serait égal à 6/10<sup>e</sup> de la rémunération moyenne mensuelle (fixe + rémunération variable annuelle) des 12 derniers mois de présence (équivalent à celle applicable aux salariés 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.</p> <p>Cette indemnité ne sera pas due si le Conseil décide de libérer le Directeur Général de son obligation de concurrence.</p>
Retraite supplémentaire	Non applicable, il n'y a pas d'autre régime que le régime retraite (légal et complémentaire) applicable aux collaborateurs cadres de la Société en France.
Avantages en nature	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un véhicule de fonction ;</li> <li>• Régime de complémentaire frais de santé et de prévoyance légal et un régime de complémentaire retraite, applicables à l'ensemble des collaborateurs cadre de la Société en France. Il est précisé que le Directeur Général ne bénéficiera d'aucun régime de retraite supplémentaire à prestations ou cotisations définies ;</li> <li>• Garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprises (GSC) prévoyant une période d'indemnisation portée à 18 mois ;</li> <li>• Assurance de responsabilité civile applicable à l'ensemble des mandataires sociaux du Groupe.</li> </ul>

(1) Pour rappel, il était prévu une indemnité de cessation de fonction en cas de départ du Directeur Général (suite à sa révocation à l'initiative du Conseil, autre que pour faute lourde, et à l'exclusion de toute autre nature de départ et notamment s'il quittait à son initiative la Société pour exercer de nouvelles fonctions ou changer de type de fonctions au sein du Groupe) avant le 16 décembre 2023 d'un montant égal au maximum à deux fois la dernière rémunération annuelle fixe et variable (hors tout autre élément dont il pouvait bénéficier par ailleurs), sous réserve de l'atteinte de conditions de performance fixées par le Conseil. La somme de l'indemnité de départ et de l'indemnité de non-concurrence mentionnée ci-dessus ne pouvait pas excéder deux ans de rémunération annuelle (fixe + rémunération variable annuelle hors rémunération variable pluriannuelle, rémunération exceptionnelle ou rémunération en actions).

**Note A - Détails concernant la rémunération variable annuelle - Bonus Annuel / critères de performance**

Les critères retenus pour définir le Bonus Annuel sont comme décrits <sup>(1)</sup> ci-après :

Critères financiers (35 %)				Critères opérationnels (30 %)	
Critère	Chiffre d'affaires	Prise de commandes	Trésorerie	Fabrication et Technologie	Qualité
<b>Définition</b>	Chiffre d'affaires sur l'exercice 2024	Prise de commandes ( <i>order booking</i> ) sur l'exercice 2023	Niveau de trésorerie au 31 décembre 2024	Exécution des feuilles de route en termes de (i) production/ processus de fabrication et (ii) développement technologique	Réalisation du plan d'actions concernant la migration d'informations clés
<b>Typologie</b>	Quantitatif	Quantitatif	Quantitatif	Qualitatif	Quantitatif
<b>Pondération</b>	5 %	25 %	5 %	25 %	5 %

Critère stratégique (10 %)		Critères RSE (25 %)			
Critère	Communication et parties prenantes/financement	Santé et sécurité au travail	Santé et sécurité au travail	Santé et sécurité au travail	Feuille de route RSE
<b>Définition</b>	Réalisation d'actions clés prévues dans les plans de déploiement en termes de communication	Taux total d'incidents enregistrables (TRIR)	Préventif : nombre de déclaration de situation dangereuses et mise en œuvre des plans d'actions afférents	Préventif : visites et rapports sécurité par le management sur sites	Réalisation du plan d'actions prévues à la feuille de route RSE du Groupe
<b>Typologie</b>	Qualitatif	Quantitatif	Quantitatif	Qualitatif	Qualitatif
<b>Pondération</b>	10 %	5 %	5 %	5 %	10 %

**Note B - Détails concernant la rémunération variable annuelle - Bonus Exceptionnel / critères de performance**

Les critères retenus pour définir le Bonus Exceptionnel sont comme décrits <sup>(1)</sup> ci-après. L'ensemble de ces critères sont ciblés sur un calendrier de réalisation à échéances trimestrielles, rythmant ainsi la dynamique attendue en 2024.

	M&A	Gigafactory	Technologie
<b>Critère</b>	Cession de l'activité Stations	Gigafactory de Belfort	Programme XL
<b>Définition</b>	Réalisation du processus de cession engagé de l'activité Stations et actions clés y afférentes	Réception de la Gigafactory de Belfort et exécution de la feuille de route afférente à son déploiement	Exécution de la feuille de route relative au développement du XL Stack
<b>Typologie</b>	Qualitatif	Qualitatif	Qualitatif
<b>Pondération</b>	20 %	20 %	10 %

	Stratégie financière	Partenariat	Projets
<b>Critère</b>	Plan de financement du Groupe	Partenariat stratégique	Grands projets
<b>Définition</b>	Définition et exécution du plan de financement du Groupe	Exécution de la feuille de route relative à un partenariat hors Europe	Signature et/ou réalisation de grands projets commerciaux
<b>Typologie</b>	Qualitatif	Qualitatif	Qualitatif
<b>Pondération</b>	20 %	20 %	10 %

Sous réserve des niveaux de pondération, ces critères sont applicables aux membres du Comité exécutif.

<sup>(1)</sup> 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, sur avis du Comité des nominations et des rémunérations, ne sont pas communiquées.

### 3.4.4.2 Éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2023

Jean-Baptiste Lucas est le Directeur Général de la Société depuis le 18 octobre 2021.

Les éléments de rémunération attribués ou versés au Directeur Général au titre de l'exercice 2023 sont conformes à la politique de rémunération arrêtée par le Conseil, sur la recommandation du Comité des nominations et rémunérations, et approuvée par l'assemblée générale des actionnaires du 24 mai 2023.

#### Résumé

Rémunération fixe	Rémunération variable	Rémunération à long terme	Avantages en nature
250 000 €	72 500 €	27 641 €	24 022 €
67 %	19 %	7 %	6 %

Éléments de rémunération	Montant versé	Montant attribué	Commentaires
Rémunération fixe annuelle	250 000 €	250 000 €	Lors de sa réunion du 6 avril 2023, le Conseil a décidé, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, et après un vote positif de l'Assemblée générale des actionnaires, d'augmenter la rémunération fixe annuelle du Directeur Général à 250 000 € à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2023.
Rémunération variable annuelle	90 720 €	72 500 €	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022 : la rémunération variable annuelle 2022 s'élevait à 90 720 € et elle a été versée au Directeur Général après le vote positif de l'Assemblée générale des actionnaires</li> <li>2023 : suivant les recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil du 2 avril 2024 a revu et arrêté la réalisation des conditions de performance prévues au titre de la rémunération variable 2023. Le taux d'atteinte globale est de 58 % correspondant à un montant de 72 500 €. Pour de plus amples détails, sur les taux d'atteinte par critère, se reporter à la note A (<i>Détails concernant la rémunération variable annuelle</i>) ci-dessous. La rémunération variable annuelle 2023 a représenté un montant correspondant à 29 % de la rémunération fixe annuelle.</li> </ul>
Rémunération variable pluriannuelle	N/A	N/A	Non applicable.
Rémunération exceptionnelle	N/A	N/A	Non applicable.
Options d'actions, actions gratuites ou tout autre avantage de long terme	20 000 actions gratuites	27 500 actions gratuites	<ul style="list-style-type: none"> <li>Au cours de l'exercice 2023, 20 000 actions gratuites attribuées au titre du Plan AGA 2021 au profit du Directeur Général, à titre d'indemnité de prise de fonction, ont été définitivement acquises et en conséquence lui ont été livrées.</li> <li>Suivant les recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil du 27 juillet 2023 a attribué 27 500 actions gratuites (sur la base d'un taux de versement de 100 %, soit 35 750 actions sur la base d'un taux de versement maximum à 130 %) au Directeur Général dans le cadre du Plan AGA 2023. Pour de plus amples détails, se reporter à la Note B (<i>Détails concernant la rémunération en actions ou autres instruments financiers</i>). Les conditions (présence et performance) et obligation de conservation applicables sont détaillées aux paragraphes 3.4.7.2.2 et 3.5 du présent Document.</li> </ul>
Indemnité de prise de fonctions	N/A	N/A	Se reporter au § "options d'actions, actions gratuites ou tout autre avantage de long terme" ci-dessus.
Indemnité de cessation des fonctions	N/A	N/A	Non applicable.
Indemnité de non-concurrence	N/A	N/A	Non applicable.
Retraite supplémentaire	N/A	N/A	Se reporter à la section "Avantages en nature" ci-dessous.
Avantages en nature	18 579 €	24 022 €	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Directeur Général a bénéficié (i) d'un véhicule de fonction (au travers du paiement d'une prime voiture) et (ii) de la garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprises (GSC) prévoyant une période d'indemnisation de 18 mois.</li> <li>Le Directeur Général bénéficie en outre du régime de complémentaire frais de santé et de prévoyance légal et du régime complémentaire de retraite (applicables à l'ensemble des collaborateurs de la Société en France) et de l'assurance de responsabilité civile (applicable à l'ensemble des mandataires sociaux du Groupe), étant précisé que les coûts s'y rapportant ne sont pas expressément intégrés dans le montant correspondant aux avantages en nature.</li> </ul>

Aucune rémunération n'a été perçue par le Directeur Général de la part d'une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation de la Société au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce.

## Note A - Détails concernant la rémunération variable annuelle

Critère	Critères financiers (15 %)			Critères opérationnels (30 %)	
	Chiffre d'affaires	Carnet de commandes	Marge brute	Technology & cost out	Ventes & Livraison de stations et électrolyseurs
<b>Définition</b>	Chiffre d'affaires sur l'exercice 2023	Carnet de commandes sur l'exercice 2023	Taux d'atteinte de la marge brute au titre de l'exercice 2023	Exécution des SAT selon les plans définis/déploiement du programme <i>cost out</i>	Clôturer un projet vente, Livraison d'un nombre déterminé de stations hydrogène et d'un nombre défini de Mégawatt sur l'exercice 2023
<b>Typologie</b>	Quantitatif	Quantitatif	Quantitatif	Quantitatif	Quantitatif
<b>Pondération</b>	5 %	5 %	5 %	15 %	15 %
<b>Atteinte</b>	75 %	0 %	0 %	0 %	0 %
<b>Versement</b>	4 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Critère	Critères stratégiques (30 %)			Critères RSE (25 %)			
	Projet MW	Gigafactory	Stratégie financière	Santé et sécurité au travail	Qualité	Déploiement de la feuille de route BOOST/RSE	Santé et sécurité au travail
<b>Définition</b>	Exécution des feuilles de routes pour déploiement des XL <i>stacks</i> & XL EPU	Déploiement du projet/exécution du plan	Exécution du plan	Taux total d'incidents enregistrables	Réalisation du plan d'action de mise en conformité	Déploiement des actions prévues dans le plan Boost incluant la feuille de route RSE	Préventif : nombre de déclaration de situation dangereuses et réalisation des plans d'actions afférents
<b>Typologie</b>	Qualitatif	Qualitatif	Qualitatif	Quantitatif	Quantitatif	Qualitatif	Quantitatif
<b>Pondération</b>	5 %	10 %	15 %	5 %	5 %	10 %	5 %
<b>Atteinte</b>	0 %	100 %	130 %	0 %	100 %	130 %	130 %
<b>Versement</b>	0 %	10 %	20 %	0 %	5 %	13 %	6% <sup>(1)</sup>

(1) Chiffre arrondi.

### Rémunération variable annuelle 2023

Taux d'atteinte globale	58 %
Montant attribué	72 500,00 €

## Note B - Détails concernant la rémunération en actions ou autres instruments financiers

### Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées ou levées en 2023

Néant.

### Actions gratuites attribuées en 2023

N° Plan et date <sup>(1)</sup>	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Valorisation selon la méthode des comptes consolidés <sup>(3)</sup>	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
Plan AGA 2023 27/07/2023	27 500 <sup>(2)</sup>	27 641 €	27/07/2026	27/07/2026	Oui <sup>(4)</sup>
<b>Total</b>	<b>27 500</b>	<b>27 641 €</b>	—	—	—

(1) Date d'attribution du plan par le Conseil.

(2) Correspondant à l'attribution sur une base de taux de versement de 100 % (soit 35 750 actions sur la base d'un taux de versement maximum à 130 %).

(3) Valeur des actions lors de leur attribution telle que retenue dans le cadre de l'application d'IFRS2, après prise en compte notamment d'une éventuelle décote liée à des critères de performance et à la probabilité de présence dans la Société à l'issue de la période d'acquisition, mais avant étalement au titre d'IFRS 2 de la charge sur la période d'acquisition.

(4) Se reporter au paragraphe 3.4.7.2.2 du présent Document.

Sur la base de cette valorisation, le montant total de la rémunération variable annuelle et de la rémunération long terme <sup>(1)</sup> en actions gratuites attribué en 2023 s'élevait à

100 141 €, correspondant à environ 40 % de la rémunération fixe annuelle sur ce même exercice.

<sup>(1)</sup> Prenant pour hypothèse une attribution d'actions sur une base de taux de versement de 100 % (soit 27 500 actions).

### Actions gratuites attribuées et devenues disponibles en 2023

N° Plan et date <sup>(1)</sup>	Nombre d'actions devenues disponibles durant l'exercice	Conditions d'acquisition
Plan AGA 2021 16/12/2021	20 000	20 000 <sup>(2)</sup>
<b>Total</b>	<b>20 000</b>	<b>20 000</b>

(1) Date d'attribution du plan par le Conseil.

(2) Se reporter au paragraphe 3.4.7.2.2 du présent Document.

### Synthèse

#### Synthèse des rémunérations, des options et des actions attribués (montant en euros, sur une base brute avant impôt)

<i>Jean-Baptiste Lucas, Directeur Général</i>	Exercice 2023	Exercice 2022
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (se reporter au tableau récapitulatif ci-dessous)	346 522 €	349 299 €
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	—	—
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	—	—
Valorisation des actions attribuées gratuitement (se reporter au tableau détaillé ci-dessus)	27 641 €	283 275 €
Valorisation des autres plans de plan de rémunération de long terme	—	—
<b>Total</b>	<b>374 163 €</b>	<b>632 574 €</b>

#### Tableau récapitulatif des rémunérations (montant en euros, sur une base brute avant impôt)

<i>Jean-Baptiste Lucas, Directeur Général</i>	Exercice 2023		Exercice 2022	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
Rémunération fixe	250 000 €	250 000 €	240 000 €	240 000 €
Rémunération variable annuelle	72 500 €	90 720 €	90 720 €	22 808 €
Rémunération variable pluriannuelle	—	—	—	—
Rémunération exceptionnelle	—	—	—	—
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur	—	—	—	—
Avantages en nature <sup>(1)</sup>	24 022 €	24 022 €	18 579 €	18 579 €
<b>Total</b>	<b>346 522 €</b>	<b>364 742 €</b>	<b>349 299 €</b>	<b>281 387 €</b>

(1) A savoir : véhicule de fonction (au travers d'une prime véhicule), assurances complémentaires applicables aux cadres de la Société, garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprises (GSC), assurance responsabilité civile des dirigeants.