

Politiques de rémunération 2023 des mandataires sociaux

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

Les politiques de rémunération 2023 des mandataires sociaux de McPhy Energy SA (la « Société ») ont été approuvées par l'assemblée générale des actionnaires du 24 mai 2023 comme suit :

		Vote « pour »	Vote « contre »
10 ^{ème} 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 ^{ème} résolution	Fixation du montant annuel global de la rémunération à allouer aux administrateurs (hors Président du Conseil d'administration)	99,61 %	0,39 %
12 ^{ème} résolution	Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2023	99,58 %	0,42 %
13 ^{ème} résolution	Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2023	93,17 %	6,83 %

Le détail des politiques de rémunération 2023 sont reproduites en Annexe 1 ci-après (et ce telles que décrites, avec les éléments de rémunération 2022 des mandataires sociaux, à la Section 3.4 du Document d'enregistrement universel 2022 de la Société, déposé auprès de l'Autorité des Marchés Financiers le 25 avril 2023 et disponible sur le site Internet de la Société - <https://www.mcphy-finance.com/index.php/fr/>).

Annexe 1



3.4 Rémunérations 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.

Sont décrits ci-après :

- les principes généraux de la politique de rémunération (paragraphe 3.4.1) ;
- concernant les administrateurs (hors Président du Conseil) : la politique de rémunération 2023 et les éléments se rapportant à l'exercice 2022 (paragraphe 3.4.2) ;
- concernant le Président du Conseil : la politique de rémunération 2023 et les éléments se rapportant à l'exercice 2022 (paragraphe 3.4.3) ; et
- concernant le Directeur Général : la politique de rémunération 2023 et les éléments se rapportant à l'exercice 2022 (paragraphe 3.4.4).

3.4.1 Principes généraux (relatifs à la détermination, révision et mise en œuvre de la politique de rémunération)

En préambule, il est rappelé que la Société se réfère au code Middlenext, et en applique les recommandations en matière de rémunération des mandataires sociaux. Se reporter également au paragraphe 3.1 du présent Document.

3.4.1.1 Principes généraux et objectifs

Conformément au code Middlenext⁽¹⁾, la politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société est fondée sur les sept 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). La politique de rémunération, telle que refondue en 2022, vise à apporter de la clarté et une lisibilité simplifiée desdits éléments au travers de règles simples et transparentes, notamment eu égard aux 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), est 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 régulièrement 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.** La politique de rémunération 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. Ladite politique se veut corrélée à celle applicable à l'ensemble des salariés du Groupe. De même, la rémunération long terme en actions 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.** La politique de rémunération, notamment eu égard à la rémunération long terme en instruments de capital, 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.

La politique de rémunération ainsi établie par le Conseil, suivant les recommandations du Comité des nominations et rémunérations, respecte l'ensemble des recommandations du code Middlenext en la matière.

¹ Cf. R16 (définition et transparence de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux), et plus précisément les sept principes repris au point a) de ladite recommandation.

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) la Présidente dudit Comité, administratrice indépendante, a été choisie pour ses compétences techniques et sa bonne compréhension des normes en vigueur, des tendances émergentes et des pratiques de la Société, (ii) les membres dudit Comité ont accès aux renseignements utiles, notamment chiffrés, de la Société, (iii) des comparaisons sont régulièrement effectuées pour s'assurer que les niveaux de rémunération des mandataires sociaux de la Société sont compétitifs et cohérents avec la politique ressources humaines du Groupe ainsi que ceux des 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 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 sur une base annuelle** (tels que les critères de performance applicables à la rémunération variable annuelle du Directeur Général). À cet égard, la réalisation des critères de performance annuelle (au titre de la rémunération variable ou à long terme) est examinée par le Comité des nominations et rémunérations puis, sur recommandation de ce dernier, arrêtée par le Conseil.

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

Suivant les recommandations du Comité des nominations et rémunérations, 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 les changements apportés 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 Politique de rémunération 2023

La **politique de rémunération des mandataires sociaux pour 2023**, telle que détaillée aux paragraphes 3.4.2 à 3.4.4 du présent Document, est identique à celle approuvée en 2022, sous réserve des ajustements suivants :

- **rémunération des administrateurs (hors Président du Conseil)** : dans le respect de l'enveloppe annuelle de 218 400 € (en vigueur depuis l'assemblée générale du 17 juin 2021), il est prévu (i) l'ajout d'une rémunération fixe au bénéfice des membres de l'ensemble des Comités spécialisés du Conseil (au préalable celle-ci n'était expressément prévue que pour le Comité d'audit et le Comité des nominations et des rémunérations) ; (ii) l'augmentation du nombre maximum de réunions du Comité d'audit rémunérées au cours de l'exercice concerné, et (iii) la suppression de la référence à une rémunération au titre de missions spécifiques confiées à un administrateur dans le cadre du Barème⁽²⁾ ; et
- **rémunération du Directeur Général** : il est prévu (i) que la rémunération fixe annuelle soit portée à 250 000 € (soit environ + 4 %), afin notamment de prendre compte les résultats de l'étude de rémunération menée en 2021, le contexte inflationniste et la cohérence avec la politique salariale du Groupe (étant précisé que l'augmentation salariale moyenne octroyée en 2022 au sein du Groupe a été de 4,5 %) et (ii) une extension de la GSC à 18 mois (par rapport à 12 mois), et (iii) ce sans préjudice de la revue annuelle des conditions de performance applicable aux éléments de rémunération variable et long terme.

² Il est précisé, en tant que de besoin, que 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). Se reporter au paragraphe 3.6 ci-après.

Pour rappel, les éléments se rapportant à la **rémunération des mandataires sociaux soumis à l'assemblée générale des actionnaires du 19 mai 2022** avaient recueilli un vote favorable comme suit :

		Vote « pour »	Vote « contre »
6 ^e résolution	Approbation des informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du code de commerce	91,28 %	8,72 %
7 ^e résolution	Approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au Président du Conseil – Pascal Mauberger, pour la période du 1 ^{er} janvier 2021 au 17 juin 2021	99,52 %	0,48 %
8 ^e résolution	Approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au Président du Conseil – Luc Poyer, pour la période du 18 juin 2021 au 31 décembre 2021	99,65 %	0,35 %
9 ^e résolution	Approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au Directeur Général – Laurent Carme, pour la période du 1 ^{er} janvier 2021 au 11 juillet 2021	99,56 %	0,44 %
10 ^e résolution	Approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au Directeur Général – Luc Poyer, pour la période du 12 juillet 2021 au 17 octobre 2021	99,64 %	0,36 %
11 ^e résolution	Ratification des modifications de la politique de rémunération bénéficiant au Directeur Général pour la période du 18 octobre 2021 au 31 décembre 2021	94,97 %	5,03 %
12 ^e résolution	Approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au Directeur Général – Jean-Baptiste Lucas, pour la période du 18 octobre 2021 au 31 décembre 2021	86,17 %	13,83 %
13 ^e résolution	Approbation de la politique de rémunération des administrateurs (hors Président du Conseil d'administration) au titre de l'exercice 2022	99,60 %	0,40 %
14 ^e résolution	Fixation du montant annuel global de la rémunération à allouer aux administrateurs	99,26 %	0,74 %
15 ^e résolution	Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2022	99,61 %	0,39 %
16 ^e résolution	Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2022	88,14 %	11,86 %

3.4.2 Rémunération des administrateurs (hors Président du Conseil)

3.4.2.1 Politique de rémunération au titre de l'exercice 2023 (ex-ante)

Principes généraux liés à la détermination de la rémunération des administrateurs

- l'enveloppe annuelle allouée aux administrateurs est fixée par l'assemblée générale des actionnaires, elle reste valable jusqu'au vote d'une nouvelle résolution par ladite assemblée ;
- la formule de répartition de la rémunération des administrateurs (le « **Barème** ») est déterminée par le Conseil, après examen régulier afin notamment de s'assurer de son alignement avec les principes généraux définis ci-avant et de sa compétitivité et attractivité. Le Barème est communiqué dans la politique de rémunération des administrateurs, soumise à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires ; et
- dans la limite de l'enveloppe annuelle et du Barème décrits ci-dessus, le Conseil détermine le montant de la rémunération ainsi attribuée au titre de l'exercice clos.

Principes applicables au sein de la Société

- seuls les administrateurs indépendants ⁽³⁾ bénéficient d'une rémunération au titre de leur mission d'administrateur ; et
- 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.

Politique 2023

- l'enveloppe annuelle reste celle en vigueur en 2022 (telle qu'approuvée à la 14^e résolution de l'assemblée générale des actionnaires du 19 mai 2022) et identique à 2021 (telle qu'approuvée à la 10^e résolution de l'assemblée générale des actionnaires du 17 juin 2021) ;
- le Barème comporte au titre du mandat d'administrateur indépendant et, le cas échéant, de membre ou Président d'un Comité spécialisé : (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 aux travaux du Conseil et de ses comités, et ce dans la limite d'un plafond de réunions prédéfini ⁽⁴⁾.

À compter du 1^{er} janvier 2023, le Barème est comme suit :

<i>(en euros)</i> ⁽¹⁾	Montant fixe	Par réunion ⁽³⁾
Conseil d'administration		
Administrateur	10 000 €	1 500 €
Comité d'audit		
Président	5 000 €	2 000 €
Membre	2 500 €	1 000 €
Comité des nominations et rémunérations		
Président	5 000 €	1 600 €
Membre	2 500 €	800 €
Comité des contrats clés		
Président	5 000 €	2 000 €
Membre	2 500 €	1 000 €
Comité RSE		
Président	5 000 € ⁽²⁾	1 600 €
Membre	2 500 € ⁽²⁾	800 €

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

(2) À compter de la date de constitution du Comité RSE en tant que Comité spécialisé du Conseil distinct du Comité des nominations et rémunérations.

(3) 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 ;
- 13 réunions pour le Comité d'audit ;
- 7 réunions pour chacun des autres comités spécialisés.

- 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 la limite de l'enveloppe annuelle.

³ Pour de plus amples détails sur les administrateurs indépendants, se reporter au paragraphe 3.3.1 du présent Document.

⁴ Il est précisé que la rémunération due au titre d'une année N est payée en N+1 à compter de l'arrêté des montants s'y rapportant, selon la politique applicable, par le Conseil.

3.4.2.2 Éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2022 (ex-post)

Tableau des rémunérations allouées à raison du mandat d'administrateurs et autres rémunérations perçues par les administrateurs (hors Président du Conseil)

(en euros) ⁽¹⁾	Montants attribués en 2022	Montants versés en 2022	Montants attribués en 2021	Montants versés en 2021 ⁽⁴⁾
Léopold DEMIDDELEER ⁽²⁾	4 068 €	28 000 €	28 000 €	14 000 €
Éléonore JODER	48 000 €	49 000 €	49 000 €	16 000 €
Jean-Marc LECHÊNE ⁽³⁾	28 459 €	—	—	—
Myriam MAESTRONI	49 000 €	44 000 €	44 000 €	17 000 €
TOTAL	129 527 €	121 000 €	121 000 €	47 000 €

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

(2) Au titre de son mandat d'administrateur du 1^{er} janvier 2021 au 8 février 2022, date de son départ.

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

(4) Correction d'erreurs matérielles contenues dans le document d'enregistrement universel 2021 : les montants versés en 2021 figuraient de manière erronée dans la colonne montants versés en 2020.

L'intégralité des éléments de rémunération visés ci-dessus correspondent à la rémunération des personnes concernées en tant qu'administrateur indépendant et en application du Barème (montant fixe et par réunion) applicable au cours de leur mandat et de l'exercice considéré. Aucune rémunération n'a été perçue par les administrateurs 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.

La rémunération due au titre de 2022 a été versée suivant l'arrêté des montants visés ci-dessus par le Conseil en date du 6 avril 2023.

La composition du Conseil (telle que décrite au paragraphe 3.3.1 du présent Document) est, et a été au cours de l'année 2022, 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 al. 2 du Code de commerce.

3.4.3 Rémunération du Président du Conseil

3.4.3.1 Politique de rémunération au titre de l'exercice 2023 (ex-ante)

La politique de rémunération du Président du Conseil (i) est arrêtée par le Conseil, suivant les recommandations du Comité des nominations et rémunérations, étant précisé que ledit Président du Conseil n'est pas membre et ne participe pas aux débats et au vote du Comité des nominations et rémunérations ainsi qu'au Conseil au cours desquelles sa rémunération est débattue, avant (ii) d'être soumise à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires de la Société.

Au titre de 2023 :

- la rémunération du Président du Conseil sera identique à celle prévue pour 2022, soit une rémunération fixe annuelle (brute et avant impôts) de 105 000 €. Cette rémunération est en cohérence avec les missions confiées au Président du Conseil, son expérience et les pratiques de marché ;
- le Président du Conseil ne bénéficiera, à raison de son mandat social au sein de la Société, ni d'aucune autre rémunération (en ce compris, une rémunération variable, annuelle ou pluriannuelle, liée à des conditions de performance) ni d'autre avantage (en ce compris, aucune indemnité de départ ou régime de retraite supplémentaire à cotisations définies), autres que (i) les assurances complémentaires maladie et décès et le bénéfice du régime retraite (légal et complémentaire) applicables aux collaborateurs cadres de la Société en France, (ii) l'assurance responsabilité civile des dirigeants prise en charge par la Société et (iii) le remboursement de frais de déplacement (sur présentation de justificatifs). Il est également précisé que le Président du Conseil n'est soumis à aucun engagement de non-concurrence.

Dans l'hypothèse où un nouveau Président du Conseil serait nommé en cours d'exercice, sa rémunération pourrait se composer : (i) d'une rémunération annuelle fixe déterminée par le Conseil, sur recommandation du Comité des nominations et rémunérations et/ou (ii) des avantages en nature 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).

3.4.3.2 Éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2022 (ex-post)

À la date du présent Document, et ce depuis le 17 juin 2021, Luc Poyer est le Président du Conseil.

Rémunération en qualité de Président du Conseil

Les éléments de rémunération attribués ou versés au Président du Conseil au titre de l'exercice 2022 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 19 mai 2022.

Rémunération en contrepartie de prestations d'assistance

Le Président du Conseil 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.

Synthèse des rémunérations, des options et des actions ⁽⁵⁾

<i>Luc POYER, Président du Conseil</i> ⁽¹⁾	Exercice 2022	Exercice 2021
Rémunérations dues au titre de l'exercice ⁽²⁾	140 000 €	165 625 €
Valorisation des options ou actions attribuées gratuitement	—	—
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	—	—
Total	140 000 €	165 625 €

(1) Il est précisé que Luc Poyer a exercé en 2021 les fonctions d'administrateur indépendant (du 1^{er} janvier au 17 juin 2021), de Président-Directeur Général par intérim (du 12 juillet au 17 octobre 2021) puis de Président du Conseil (depuis le 17 juin 2021).

(2) Pour de plus amples détails, se reporter au tableau récapitulatif des rémunérations ci-dessous. Il est précisé que (i) les éléments concernant l'exercice 2021 incluaient la rémunération perçue au titre de la fonction de Directeur Général par intérim du 12 juillet au 17 octobre 2021, comme mentionné au tableau ci-dessous et (ii) le montant total inclut la correction d'une erreur matérielle dans le Document d'enregistrement universel 2021 sur la rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur au titre de 2021.

Tableau récapitulatif des rémunérations ⁽⁶⁾

<i>Luc POYER, Président du Conseil</i> ⁽¹⁾	Exercice 2022		Exercice 2021 ⁽⁴⁾	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
Rémunération fixe en tant que Président ⁽²⁾	105 000 €	161 959 €	56 959 €	— ⁽⁴⁾
Rémunération fixe en tant que Directeur Général ⁽²⁾	—	—	58 666 €	58 666 €
Rémunération variable annuelle ou pluriannuelle	—	—	—	—
Rémunération exceptionnelle	—	—	—	—
Rémunération due au titre de la convention d'assistance ⁽³⁾	35 000 €	35 000 €	25 000 €	25 000 €
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur	—	25 000 €	25 000 € ⁽⁴⁾	17 000 € ⁽⁴⁾
Avantages en nature ⁽⁵⁾	—	—	—	—
Total	140 000 €	221 959 €	165 625 €	100 666 €

(1) Il est précisé que Luc Poyer a exercé en 2021 les fonctions d'administrateur indépendant (du 1^{er} janvier au 17 juin 2021), de Président-Directeur Général par intérim (du 12 juillet au 17 octobre 2021) puis de Président du Conseil (depuis le 17 juin 2021).

(2) Il est précisé que (i) à compter du 1^{er} janvier 2022, la rémunération (annuelle fixe) au titre de la fonction de Président du Conseil a été versée en cours d'exercice, à raison de 1/12e chaque mois (soit 105 000 €) et (ii) la rémunération 2021 au titre de la fonction de Directeur Général a été versée en 2021 (soit 56 959 €).

(3) Pour de plus amples détails, se reporter au paragraphe « rémunération en contrepartie de prestations d'assistance » ci-avant.

(4) Correction d'erreurs matérielles contenues dans le Document d'enregistrement universel 2021 : (a) la rémunération en tant que Président du Conseil au titre de 2021 a été versée en 2022 (et non en 2021) ; (b) la rémunération à raison du mandat d'administrateur (i) allouée au titre de 2021 devait s'entendre de 25 000 € et non de 25 881 € (ii) versée en 2021 devait s'entendre de 17 000 € et non de 21 000 €, en conséquence le montant total des rémunérations attribué en 2021 devait s'entendre de 165 625 € (et non 166 506 €) et le montant versé de 100 666 € (et non de 166 506 €).

(5) Pour de plus amples détails, se reporter au paragraphe « rémunération en qualité de Président du Conseil » ci-avant. Compte tenu de la nature des avantages en cause, le montant reporté en tant que rémunération est 0.

Aucune rémunération n'a été perçue par le Président du Conseil 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.

⁵ En euros, sur une base brute avant impôt.

⁶ En euros, sur une base brute avant impôt.

3.4.4 Rémunération du Directeur Général

3.4.4.1 Politique de rémunération au titre de l'exercice 2023 (ex-ante)

3.4.4.1.1 Principes généraux

La politique de rémunération du Directeur Général (i) est arrêtée par le Conseil, suivant les recommandations du Comité des nominations et rémunérations, étant précisé que ledit Directeur Général ne participe pas aux débats et au vote du Comité des nominations et rémunérations ainsi qu'au Conseil au cours desquels sa rémunération est débattue, avant (ii) d'être soumise à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires de la Société.

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 des actionnaires de la Société dans les conditions prévues aux articles L. 225-100 et L. 22-10-34 du code de commerce.

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 ⁽⁷⁾. 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 déterminés de manière précise et quantifiable en début d'exercice par le Conseil, sur recommandation du Comité des nominations et rémunérations.

3.4.4.1.2 Lors de la prise de mandat

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. 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/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.

3.4.4.1.3 Pendant le mandat

Structure de rémunération

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 la partie fixe, les avantages en nature, la partie variable court terme en numéraire et l'attribution d'instruments financiers moyen/long terme 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 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 2023, la structure de rémunération du Directeur Général sera identique à celle prévue par la politique de rémunération 2022 (sous réserve de l'augmentation du montant de la rémunération fixe et de la définition des critères de performance au titre de la rémunération variable et long terme, décrits ci-après). Le montant cumulé de la rémunération variable annuelle et long terme ne pourra excéder 300 % de sa rémunération fixe.

Rémunération fixe annuelle

La rémunération fixe du Directeur Général est déterminée sur la base du niveau de complexité de ses missions et responsabilités, de sa compétence, son expérience, son expertise et son parcours (pour de plus amples détails, se reporter au paragraphe 3.2.1 du présent Document) ainsi que de comparables (fonctions similaires dans des sociétés comparables).

La rémunération fixe 2023 du Directeur Général a été portée par le Conseil, suivant recommandation du Comité des nominations et rémunération, de 240 000 € à 250 000 € (soit environ + 4 %, afin notamment de prendre compte les résultats de l'étude de rémunération menée en 2021 ⁽⁸⁾, le contexte inflationniste et la cohérence avec la politique salariale du Groupe (étant précisé que l'augmentation salariale moyenne octroyée en 2022 au sein du Groupe a été de 4,5 %)).

⁷ À cet égard, il est précisé que la rémunération globale du Directeur Général (pour 2021 et 2022 et qui sera reconduite pour 2023) a été déterminée après prise en considération de la rémunération des Directeurs Généraux de groupes concurrents à McPhy.

⁸ Ce montant reste en dessous de la médiane de l'étude menée, en 2021, par un conseil expert en matière de rémunérations des dirigeants, atteignant 300 000 €.

Rémunération variable annuelle

La rémunération variable 2023 du Directeur Général arrêtée par le Conseil, suivant les recommandations du Comité des nominations et rémunérations, reprend les mêmes structure et principes que ceux applicables en 2022, à savoir :

- l'application de critères de performance, variés et exigeants, quantitatifs et qualitatifs et prenant en compte les objectifs stratégiques du Groupe. 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 deçà duquel aucune rémunération variable n'est versée, (ii) le niveau cible de rémunération variable due lorsque chaque objectif est atteint et les critères d'évaluation des performances quantitatives ;
- un montant compris entre 0 % et 65 % de la rémunération fixe, étant précisé (i) qu'il n'existe pas de minimum garanti et (ii) que le montant correspondra à 50 % en cas d'atteinte du niveau cible et au maximum à 65 % en cas de sur-performance.

Il est rappelé que, 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 à une évaluation, critère par critère, du taux d'atteinte de la rémunération variable au titre de l'exercice N-1. 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.

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

Au titre de l'exercice 2023, les critères retenus pour définir la rémunération variable du Directeur Général sont à 15 % des critères financiers, 30 % des critères de performance opérationnelle, 30 % des critères stratégiques et 25 % des critères RSE, comme décrits ⁽⁹⁾ ci-après :

Critères financiers (15 %)				Critères opérationnels (30 %)			
Critère	Chiffre d'affaires	Carnet de commandes	Marge brute	Technology & cost out		Ventes & Livraison de stations et électrolyseurs	
Définition	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 plan définis/ déploiement du programme cost out		Clôturer un projet vente, Livraison d'un nombre déterminé de stations hydrogène et d'un nombre défini de Mégawatt sur l'exercice 2023	
Typologie	Quantitatif	Quantitatif	Quantitatif	Quantitatif		Quantitatif	
Pondération	5 %	5 %	5 %	15%		15 %	

Critères stratégiques (30 %)				Critères RSE (25 %)			
Critère	Projet MW	Gigafactory	Stratégie financière	Santé et sécurité au travail	Qualité	Déploiement de la feuille de route BOOST/RSE	Santé et sécurité au travail
Définition	Exécution des feuilles de routes pour déploiement des XL stacks & 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
Typologie	Qualitatif	Qualitatif	Qualitatif	Quantitatif	Quantitatif	Qualitatif	Quantitatif
Pondération	5 %	10 %	15 %	5 %	5 %	10 %	5 %

Rémunération en actions ou autres instruments financiers

Au titre de l'exercice 2023, en tant que rémunération à long terme, sous réserve de l'approbation par l'assemblée générale des actionnaires de la résolution s'y rapportant, il est prévu la mise en place d'un nouveau plan d'attribution gratuite d'actions (le « **Plan AGA 2023** »), afin d'aligner les intérêts des bénéficiaires, dont le Directeur Général, avec ceux des actionnaires, étant précisé que :

- l'attribution au profit du Directeur Général prendra en compte les précédentes attributions à son profit ainsi que sa rémunération globale, à cet égard il est prévu (i) que le nombre d'actions cible, sur la base d'un taux de versement à 100 %, qui serait attribué représenterait environ 170 % de sa rémunération fixe annuelle ⁽¹⁰⁾ et (ii) qu'en cas de sur-performance (taux de versement à 130 %), le nombre d'actions ne pourra excéder 130 % du nombre cible ;
- la période d'acquisition du plan d'attribution gratuite d'actions serait de 3 années, sans période de conservation ;

⁹ 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 rémunérations et nominations, ne sont pas communiquées.

¹⁰ Le cours de l'action de la Société retenu dans ce cadre correspondrait au cours de clôture à la veille de la date d'attribution.

- l'acquisition définitive serait soumise à :
 - une condition de présence, ainsi en cas de départ avant expiration de la période 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, et
 - la réalisation de critères de performance, précisément définis et calibrés par le Conseil, suivant les recommandations du Comité des nominations et rémunérations. Le Conseil effectue, à la fin de chaque année, une revue de la réalisation de chacun desdits critères. Le taux d'atteinte définitif (a) par critère, correspondra à la moyenne des taux d'atteinte annuelle sur la période d'acquisition et (b) pour l'ensemble, correspondra à la moyenne pondérée des taux d'atteinte pour chacun des critères sans compensation entre eux, étant précisé que la sur-performance sur chaque critère demeurerait plafonnée à l'acquisition définitive de 130 % du nombre cible.

Les conditions de performance envisagées sont identiques à celles du Plan AGA 2023 et résumées comme suit :

	Critères financiers		Critère opérationnel	Critères RSE	
Critères	Chiffre d'affaires	Carnet de commandes	Productivité	Satisfaction client	Feuille de route
Définition	Évolution du chiffre d'affaires durant 3 années	Évolution 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 %

Précisions

En raison de la volatilité des performances pouvant intervenir à ce stade de maturité de la Société, et suivant les recommandations du Comité des Nominations et Rémunérations :

- les critères susvisés seraient arrêtés par le Conseil sous la forme de fourchette d'objectifs annuels et/ou d'objectifs à trois ans. Pour des raisons de confidentialité, lesdites fourchettes ne sont pas reportées dans le présent Document ; et
- l'acquisition gratuite serait soumise à un système d'acquisition par paliers.

Taux de versements

Pour chacun des critères :

- en dessous du seuil de déclenchement, 0 % du nombre cible d'actions attribuées 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 ;
- 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 Plan AGA 2023, comme celui mis en place en 2022, ne sera pas réservé aux seuls mandataires sociaux ou membres du Comité exécutif ;
- le Directeur Général sera tenu de conserver, jusqu'à la fin de son mandat, a minima 25 % des actions gratuites définitivement acquises au titre des plans d'attribution d'instruments financiers dont il serait bénéficiaire, dans la limite de 200 % de sa rémunération fixe.

Autres éléments de rémunération

Au titre de 2023, le Directeur Général bénéficiera, comme en 2022 :

- d'un véhicule de fonction ;
- d'un régime de complémentaire frais de santé et de prévoyance et légal et régime de complémentaire de retraite, applicables à l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Il est précisé que le Directeur Général ne bénéficiera d'aucun régime de retraite supplémentaire à prestations ou cotisations définies ;
- de la garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprises (GSC) prévoyant une période d'indemnisation portée à 18 mois (contre 12 mois en 2022) ; et
- de l'assurance de responsabilité civile applicable à l'ensemble des mandataires sociaux du Groupe.

3.4.4.1.4 À l'issue du mandat

Indemnité de non-concurrence

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. Le montant de l'indemnité mensuelle serait égal à 6/10^e de la rémunération moyenne mensuelle (fixe + rémunération variable annuelle) des 12 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 décide de libérer le Directeur Général de son obligation de concurrence.

Indemnité de départ

En cas de départ (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 quitte 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, le Directeur Général aura droit à 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) sous réserve de l'atteinte de conditions de performance fixées par le Conseil. Il est ainsi précisé :

- cette indemnité sera calculée *prorata temporis* dans le cadre d'un départ entre le 16 décembre 2021 et le 16 décembre 2023 ;
- les conditions de performance sont (i) pour 70 %, l'atteinte d'objectifs opérationnels de déploiement d'électrolyseurs et de stations, et (ii) 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.

La somme de l'indemnité de départ et de l'indemnité de non-concurrence mentionnées ci-dessus ne pourra pas excéder deux ans de rémunération annuelle (fixe + rémunération variable annuelle hors rémunération variable pluriannuelle, rémunération exceptionnelle ou rémunération en actions).

3.4.4.2 Éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2022 (ex-post)

À la date du présent Document, et ce depuis le 18 octobre 2021, Jean-Baptiste Lucas est le Directeur Général de la Société.

Les éléments de rémunération attribués ou versés au Directeur Général au titre de l'exercice 2022 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 19 mai 2022.

Rémunération fixe

Jean-Baptiste Lucas a reçu un montant total de 240 000 €.

Rémunération variable

Suivant les recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil du 6 avril 2023 a revu et arrêté la réalisation des conditions de performance prévues au titre de sa rémunération variable 2022 comme suit :

Critère	Critères financiers (15 %)			Critères opérationnels (32,5 %)			
	Chiffre d'affaires	Carnet de commandes	Marge brute	Management du projet CEOG	Projet ADOUR	Mégawatt	Livraison de stations et électrolyseurs
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	Management du projet CEOG selon le budget déterminé	Installation d'un site opérationnel avec mise en place des équipes	Qualification d'un nombre défini de Mégawatt HC avec EDF sur l'exercice 2022	Livraison d'un nombre déterminé de stations hydrogène et d'un nombre défini de Mégawatt sur l'exercice 2022
Typologie	Quantitatif	Quantitatif	Quantitatif	Quantitatif	Qualitatif	Quantitatif	Quantitatif
Pondération	5 %	5 %	5 %	10 %	2,5 %	10 %	10 %
Atteinte	0 %	100 %	0 %	70 %	130 %	0 %	70 %
Versement	0 %	5 %	0 %	7 %	3 %	0 %	7 %

Critère	Critères stratégiques (27,5 %)				Critères RSE (25 %)			
	Projet WILDAU	Examen stratégique	Exécution de BOOST	Organisation du Comité exécutif	Santé et sécurité au travail	Qualité	Déploiement de la feuille de route RSE	Santé et sécurité au travail
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	Taux total d'incidents enregistrables	Réalisation du plan d'action de mise en conformité	Déploiement des actions prévues dans la feuille de route RSE	Visite de vérification de la sécurité des infrastructures par les dirigeants
Typologie	Qualitatif	Qualitatif	Qualitatif	Qualitatif	Quantitatif	Quantitatif	Qualitatif	Quantitatif
Pondération	2,5 %	10 %	5 %	10 %	5 %	5 %	10 %	5 %
Atteinte	100 %	100 %	100 %	100 %	130 %	0 %	130 %	130 %
Versement	2,5 %	10 %	5 %	10 %	6,5 %	0 %	13 %	6,5 %

Rémunération variable annuelle 2022

Taux d'atteinte global	76 %
Montant attribué	90 720 €

La rémunération variable annuelle 2022 a représenté un montant correspondant à 37,8 % de la rémunération fixe annuelle.

Rémunération en actions

Suivant les recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil du 28 juillet 2022 a attribué 21 750 actions gratuites (sur la base d'un taux de versement de 100 %, soit 28 275 actions sur la base d'un taux de versement maximum à 130 %) au Directeur Général dans le cadre du Plan AGA 2022 (se reporter au paragraphe 3.4.7.2 du présent Document).

Actions attribuées gratuitement en 2022

N° Plan et date ⁽¹⁾	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Valorisation selon la méthode des comptes consolidés	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
Plan AGA 2022 28/07/2022	21 750 ⁽²⁾	283 275 €	28/07/2025	28/07/2025	Oui ⁽³⁾
Total	21 750	283 275 €	—	—	—

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

(2) Correspondant à l'attribution sur une base de taux de versement de 100 % (soit 28 275 actions sur la base d'un taux de versement maximum à 130 %).

(3) Pour de plus amples détails, se reporter au paragraphe « rémunération en actions » ci-dessus.

Aucune action attribuée gratuitement n'est devenue disponible durant l'exercice 2022.

Sur la base de cette valorisation, le montant total de la rémunération variable annuelle et de la rémunération long terme en actions gratuites s'élevait à 373 995 euros, correspondant à 156 % de la rémunération fixe annuelle.

Avantages en nature

Au cours de l'année 2022, le Directeur Général a bénéficié d'un véhicule de fonction, du régime de complémentaire frais de santé et de prévoyance légal et du régime complémentaire de retraite, applicables à l'ensemble des collaborateurs du Groupe, de la garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprises (GSC) prévoyant une période d'indemnisation portée à 12 mois et de l'assurance de responsabilité civile applicable à l'ensemble des mandataires sociaux du Groupe. Les avantages en nature représentaient un montant total de 18 579 euros.

Synthèse

Tableau de synthèse des rémunérations, des options et des actions attribués

<i>Jean-Baptiste Lucas, Directeur Général depuis le 18 octobre 2021</i>	Exercice 2022	Exercice 2021
Rémunérations dues au titre de l'exercice ⁽¹⁾	349 299 €	73 973 €
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées en cours d'exercice	—	—
Valorisation des options attribuées gratuitement	—	—
Valorisation des actions attribuées gratuitement ⁽²⁾	283 275 €	411 676 €
Valorisation des autres plans de plan de rémunération de long terme	—	—
Total	632 574 €	485 649 €

(1) Pour de plus amples détails, se reporter au tableau récapitulatif des rémunérations ci-dessous.

(2) Pour de plus amples détails, se reporter au paragraphe « rémunération en actions » ci-dessus. Valeur des actions lors de leur attribution telle que retenue dans le cadre de l'application IFRS 2, après prise en compte notamment d'une éventuelle décote liée à des critères de performance mis avant étalement de la charge sur la période d'acquisition.

Tableau récapitulatif des rémunérations

	Exercice 2022		Exercice 2021	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
Jean-Baptiste Lucas, Directeur Général depuis le 18 octobre 2021				
Rémunération fixe ⁽¹⁾	240 000 €	240 000 €	49 230 €	49 230 €
Rémunération variable annuelle ^{(1) (2)}	90 720 €	22 808 €	22 808 €	—
Rémunération variable pluriannuelle	—	—	—	—
Rémunération exceptionnelle	—	—	—	—
Avantages en nature ⁽³⁾	18 579 €	18 579 €	1 935 €	1 935 €
Total	349 299 €	281 387 €	73 973 €	51 165 €

(1) Sur une base brute avant impôt.

(2) Pour de plus amples détails, se reporter au paragraphe « rémunération variable » ci-avant.

(3) Pour de plus amples détails, se reporter au paragraphe « avantages en nature » ci-avant.

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