



## ASSEMBLEE GENERALE DU 21 juin 2024

### APPROBATION DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

Conformément aux dispositions des articles R. 22-10-14 IV du Code de commerce, figurent ci-après les politiques de rémunération des mandataires sociaux ayant recueilli l'approbation de l'Assemblée Générale mixte ordinaire et extraordinaire des actionnaires en date du 21 juin 2024, dans les proportions suivantes :

Résolution	Votes	Résultat
<b>Vingtième résolution</b>  Approbation de la politique de rémunération applicable au Président-Directeur Général de la Société au titre de l'exercice 2024	<b>Votes pour : 71 756 222 (95,19 %)</b> Votes contre : 3 629 835 (4,81 %) Abstentions : /	Adoptée
<b>Vingt-et-unième résolution</b>  Fixation du montant de la rémunération globale allouée au Conseil d'administration de la Société	<b>Votes pour : 75 386 057 (100 %)</b> Votes contre : / Abstentions : /	Adoptée
<b>Vingt-deuxième résolution</b>  Approbation de la politique de rémunération applicable aux administrateurs au titre de l'exercice 2024	<b>Votes pour : 75 386 057 (100 %)</b> Votes contre : / Abstentions : /	Adoptée

Le détail des politiques de rémunération des mandataires sociaux figurant ci-après est extrait du document d'enregistrement universel 2023 de la société Forsee Power.

\*\*\*

EXTRAIT DU RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE FIGURANT DANS  
LE DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2023

## 6.2.5 Rémunération des mandataires sociaux

L'information du présent paragraphe est établie en se référant au code de gouvernement d'entreprise Middlednext tel qu'il a été publié en septembre 2021 et validé en tant que code de référence par l'AMF. Les tableaux relevant de la position-recommandation AMF DOC-2021-02 sont présentés ci-dessous.

### 6.2.5.1 Politique de rémunération des mandataires sociaux

La Société se réfère de manière générale, et en particulier en matière de rémunération, aux recommandations du Code Middlednext et aux recommandations de l'AMF figurant notamment dans son guide d'élaboration des documents d'enregistrement universels (position-recommandation 2021-02), ainsi que dans son dernier rapport sur le gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants des sociétés cotées.

En particulier, les principes sous-tendant la politique de rémunération du Président-Directeur Général, sur lesquels le Conseil d'administration et le comité de nominations et de rémunération fondent leurs réflexions, sont les suivants :

- **Exhaustivité** : chaque entreprise est libre de déterminer les composantes de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux. La communication aux actionnaires des rémunérations des dirigeants mandataires sociaux doit être exhaustive : partie fixe, partie variable (bonus), stock-options, actions gratuites, rémunérations au titre du mandat de « membre du Conseil », rémunérations exceptionnelles, conditions de retraite et avantages particuliers, autres... En cas de rémunération variable, l'appréciation de l'atteinte de la performance prend en compte des critères quantitatifs – financiers et extra-financiers – ainsi que des critères qualitatifs.
- **Équilibre entre les éléments de la rémunération** : chaque élément de la rémunération doit être motivé et correspondre à l'intérêt de l'entreprise.
- **Benchmark** : cette rémunération doit être appréciée, dans la mesure du possible, dans le contexte d'un métier et du marché de référence et proportionnée à la situation de la société, tout en prêtant attention à son effet inflationniste.

- **Cohérence** : la rémunération du dirigeant mandataire social doit être déterminée en cohérence avec celle des autres dirigeants et des salariés de l'entreprise.
- **Lisibilité** : les règles doivent être simples et transparentes. Les critères de performance utilisés pour établir la partie variable de la rémunération ou, le cas échéant, pour l'attribution d'options ou d'actions gratuites doivent être en lien avec la performance de l'entreprise, correspondre à ses objectifs, être exigeants, explicables et, autant que possible, pérennes. Ils doivent être détaillés sans toutefois remettre en cause la confidentialité qui peut être justifiée pour certains éléments.
- **Mesure** : la détermination de la rémunération et des attributions d'options ou d'actions gratuites doit réaliser un juste équilibre et tenir compte à la fois de l'intérêt général de l'entreprise, des pratiques du marché et des performances des dirigeants.
- **Transparence** : Conformément à la loi, les entreprises dont les actions sont admises sur un marché réglementé publient dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise toutes les composantes des rémunérations des mandataires sociaux. En cas de rémunération variable, la pondération des différents critères est communiquée aux actionnaires.

Conformément aux articles L. 22-10-8 et R. 22-10-14 du Code de commerce, la politique de rémunération des mandataires sociaux établie par le Conseil d'administration, sur proposition du comité des nominations et des rémunérations fait l'objet de projets de résolutions soumis à l'approbation de l'assemblée générale.

Conformément aux dispositions susvisées, la politique de rémunération des mandataires sociaux est soumise à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires chaque année, et lors de chaque modification importante.

Le rapport sur le gouvernement d'entreprise a été examiné par le Comité des nominations et des rémunérations du 11 mars 2024. Le Comité des nominations et des rémunérations, lors de cette réunion, a notamment revu les éléments de rémunération variable du Président-Directeur Général, afin que le rapport sur le gouvernement d'entreprise soit approuvé par le Conseil d'administration le 23 avril 2024.

Conformément aux exigences légales et réglementaires applicables, la politique de rémunération des mandataires sociaux doit comporter : (i) des informations relatives à l'ensemble des mandataires sociaux et (ii) des éléments spécifiques à chaque catégorie de mandataires sociaux.

Le tableau ci-après présente les informations relatives à la politique de rémunération appliquée à l'ensemble des mandataires sociaux conformément à l'article R.22-10-14 I du Code de commerce :

<b>Critères définis à l'article R. 22-10-14 I. du Code de commerce</b>	
<b>Respect de l'intérêt social, contribution à la stratégie commerciale et la pérennité de la Société</b>	Le comité des nominations et rémunérations prend en compte les projections de niveau de rentabilité de la société pour élaborer sa politique de rémunération, avec une part variable significative.
<b>Processus de décision pour sa détermination, sa révision et sa mise en œuvre, y compris les mesures permettant d'éviter ou de gérer les conflits d'intérêts et, le cas échéant, le rôle du comité de rémunération ou d'autres comités concernés</b>	<p>Le comité des nominations et des rémunérations élabore une politique de rémunération au regard notamment de la maturité de la Société, d'étude de benchmark de société comparables. Le Conseil d'administration statue sur la politique de rémunération sur les recommandations du comité des nominations et des rémunérations et soumettra cette politique à l'approbation de l'assemblée générale.</p> <p>Afin de se prémunir contre tout risque de conflits d'intérêts dans l'élaboration de la politique de rémunération, les mandataires sociaux concernés ne prennent pas part au vote concernant les résolutions les concernant, le cas échéant.</p>
<b>Prise en considération des conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société dans le processus de détermination et de révision de la politique de rémunération</b>	<p>Le comité des nominations et des rémunérations veille à ce que la politique de rémunération mise en place ne soit pas disproportionnée, notamment au regard des critères d'équité.</p> <p>Le comité des nominations et rémunérations envisage que la politique de rémunération soit revue au moins tous les ans, afin de prendre en compte les conditions de rémunération et d'emploi des salariés.</p>
<b>Méthodes d'évaluation de l'atteinte des critères de performance prévus pour la rémunération variable et la rémunération en actions des mandataires sociaux</b>	<p>Les critères de performance retenus sur lesquels la rémunération variable des mandataires sociaux est arrêtée sont des critères objectifs. Le comité des nominations et rémunérations s'attache à prendre contact avec les autres comités spécialisés et/ou les organes compétents de la Société en vue d'obtenir les éléments probants pour conclure à l'atteinte ou non de ces critères de performance, par le mandataire social concerné.</p> <p>Le comité des nominations et rémunérations rendra compte de cette évaluation au Conseil d'administration, pour qu'il puisse arrêter la rémunération variable des mandataires sociaux.</p>
<b>Critères de répartition de la somme fixe annuelle allouée par l'assemblée générale aux administrateurs</b>	<p>Conformément aux décisions de l'Assemblée générale du 23 juin 2023, il a été décidé d'allouer une enveloppe annuelle de 456.000 euros pour l'exercice 2023, jusqu'à décision contraire de l'assemblée générale ordinaire des associés.</p> <p>Le comité des nominations et des rémunérations s'efforce à proposer une répartition avec une part significative de variable tenant compte de la présence effective des administrateurs aux réunions du Conseil et des comités spécialisés.</p> <p>La répartition de la somme allouée entre les administrateurs est exposée au paragraphe 6.2.5.2.1 pour l'exercice 2023, et la</p>

	<p>proposition d'allocation de la somme allouée entre les administrateurs pour l'exercice 2024 est exposée au paragraphe 6.2.5.2.3.</p>
<p><b>Précisions à apporter en cas de modification de la politique de rémunération</b></p>	<p>Les politiques de rémunération des mandataires sociaux appliquées au cours de l'exercice 2023 sont reconduites pour l'exercice 2024, sous réserve des dispositions décrites aux paragraphes 6.2.5.2.3 et 6.2.5.4.</p>
<p><b>Modalités d'application des dispositions de la politique de rémunération aux mandataires sociaux nouvellement nommés ou dont le mandat est renouvelé, dans l'attente, le cas échéant, de l'approbation par l'assemblée générale des modifications importantes de la politique de rémunération</b></p>	<p>Si un nouveau mandataire social viendrait à être nommé au cours de l'exercice social, la politique de rémunération actuel du mandataire social disposant d'un même mandat, sera applicable au nouveau mandataire social.</p> <p>Néanmoins, le Conseil d'administration pourrait, sur proposition du comité des nominations et des rémunérations, prendre en compte la situation particulière du nouveau mandataire, au regard des missions et objectifs spécifiques qui pourraient lui être assignées.</p>
<p><b>Conditions procédurales relatives aux dérogations à l'application de la politique de rémunération prévues par le Conseil et éléments de la politique auxquels il peut être dérogé</b></p>	<p>Conformément aux dispositions légales, le Conseil d'administration pourrait, sur proposition du comité des nominations et des rémunérations déroger à l'application de la politique de rémunération ci-après proposée.</p> <p>Cette possibilité, si elle venait à être mise en œuvre, devrait s'effectuer de manière transparente et de façons très exceptionnelle, tout en respectant l'intérêt social de la Société.</p>

## 6.2.5.2 Rémunération des mandataires sociaux non-dirigeant

### 6.2.5.2.1 Politique de rémunération des mandataires sociaux non-dirigeants au titre de 2023

#### Principes généraux et critères de répartition de la somme allouée par l'assemblée générale aux membres du conseil d'administration

Conformément à la résolution votée par les actionnaires lors de l'assemblée générale mixte du 23 juin 2023, l'enveloppe annuelle destinée à la rémunération des membres du conseil d'administration a été fixée à 456.000 euros.

Seuls les administrateurs indépendants perçoivent une rémunération, qui comprend une part fixe et une part variable, dont le montant dépend de leur participation effective aux réunions du Conseil d'administration. Les administrateurs indépendants membres de comités du conseil perçoivent également à ce titre une rémunération variable en fonction de leur participation effective aux réunions des comités dont ils sont membres. Les administrateurs indépendants présidents de comités du conseil perçoivent également une rémunération fixe.

Cette politique de rémunération s'applique à tous les membres du conseil d'administration indépendants. Le Conseil d'administration peut, en outre, rémunérer les censeurs par prélèvement sur le montant de la rémunération allouée par l'assemblée générale aux administrateurs, étant précisé qu'à la date du rapport aucun censeur n'a été nommé par le Conseil d'administration et/ou l'Assemblée générale de la Société.

#### Politique de rémunération au titre de l'exercice 2023

Le Conseil d'administration a décidé que l'enveloppe de rémunération alloués aux membres du Conseil d'administration fixée à 456.000 euros brut annuel par l'Assemblée Générale Mixte de la Société tenue le 23 juin 2023.

Cette enveloppe globale a été répartie entre les membres du Conseil d'Administration qualifiés d'indépendant selon les principes suivants :

- Une part fixe de rémunération attribuée au titre de l'appartenance au Conseil d'Administration (20.000 €) ;
- Une part fixe spéciale de rémunération correspondant (i) aux rémunérations des membres des quatre Comités (Comité Stratégique, Comités d'audit et des risques, Comité des nominations et rémunération, Comité RSE) (ii) aux rémunérations des Présidents des quatre Comités et (iii) à la rémunération de l'Administrateur Référent.
- Une part variable de rémunération dépendante de l'assiduité des Administrateurs, allouée par présence à chaque réunion du Conseil d'Administration et de Comité.

Au cours de l'exercice social 2023, le Conseil d'administration a tenu un grand nombre de réunions extraordinaires. Ces séances extraordinaires n'ayant pas nécessité un temps de préparation et un investissement conséquent, les administrateurs indépendants ont décidé de renoncer à une partie de la rémunération qui leur était due au titre de la politique de rémunération 2023 ci-avant décrite.

6.2.5.2.2 Eléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice 2023 (Vote ex post)

Tableau n °2 : Tableau sur les rémunérations perçues par les mandataires sociaux non dirigeants au titre du mandat de « membre du Conseil » (et autres rémunérations)

Mandataires sociaux non dirigeants	Montants attribués au titre de l'exercice 2022	Montants versés au cours de l'exercice 2022 <sup>(1)</sup>	Montants attribués au titre de l'exercice 2023	Montants versés au cours de l'exercice 2023
<b>Eurazeo Investment Manager lequel a été remplacé par Eurazeo Global Investor<sup>(5)</sup> à compter du 31 décembre 2023 à la suite de sa cooptation par le Conseil d'administration , Administrateur, représentée par Matthieu Bonamy</b>				
Rémunération de l'activité	-	-	-	-
Autres rémunérations	-	-	-	-
<b>Total</b>	-	-	-	-
<b>Monsieur Kosuke Nakajima, Administrateur<sup>(6)</sup></b>				
Rémunération de l'activité	-	-	-	-
Autres rémunérations	-	-	-	-
<b>Total</b>	-	-	-	-
<b>BPIFrance Investissement, Administrateur, représentée par Eric Lecomte</b>				
Rémunération de l'activité	-	-	-	-
Autres rémunérations	-	-	-	-
<b>Total</b>	-	-	-	-
<b>Ballard Power Systems Inc, Administrateur, représentée par Nicolas Pocard</b>				
Rémunération de l'activité	-	-	-	-
Autres rémunérations	-	-	-	-
<b>Total</b>	-	-	-	-
<b>Monsieur Pierre Lahutte, Administrateur</b>				
Rémunération de l'activité	-	-	-	-
Autres rémunérations	120 000€ <sup>(2)</sup>	120 000€ <sup>(2)</sup>	120.000	120.000
<b>Total</b>	<b>120 000€<sup>(2)</sup></b>	<b>120 000€<sup>(2)</sup></b>	<b>120 000€<sup>(2)</sup></b>	<b>120 000€<sup>(2)</sup></b>
<b>Monsieur Joerg Ernst, Administrateur</b>				
Rémunération de l'activité	40 000€	7 500€	38.000€	32.500€
Autres rémunérations	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>40 000 €</b>	<b>7 500€</b>	<b>38.000€</b>	<b>32.500€</b>
<b>Madame Isabelle Tribotté, Administrateur</b>				
Rémunération de l'activité	40 000€	15 000€	38.000€	25.000€



Mandataires sociaux non dirigeants	Montants attribués au titre de l'exercice 2022	Montants versés au cours de l'exercice 2022 <sup>(1)</sup>	Montants attribués au titre de l'exercice 2023	Montants versés au cours de l'exercice 2023
Autres rémunérations	-	-	-	-
<b>Total</b>	40 000€	15 000€	38.000€	25.000€
<b>Madame Sylvie Bernard-Curie</b>				
Rémunération de l'activité	64 500€	15 000€	68.500€	49.500€
Autres rémunérations	-	-	-	-
<b>Total</b>	64 500€	15 000€	68.500€	49.500€
<b>Madame Corinne Jouanny</b>				
Rémunération de l'activité	40 000€	15 000€	38.000€	25.000€
Autres rémunérations	-	-	-	-
<b>Total</b>	40 000€	15 000€	38.000€	25.000€
<b>Madame Sonia Trocmé – Le Page</b>				
Rémunération de l'activité	62 500€	15 000€	66.500€	47.500€
Autres rémunérations	-	-	-	-
<b>Total</b>	62 500€	15 000€	66.500€	47.500€
<b>Madame Véronique Staat</b>				
Rémunération de l'activité	62 500€	15 000€	72.500€	47.500€
Autres rémunérations	-	-	-	-
<b>Total</b>	62 500€	15 000€	72.500€	47.500€
<b>Madame Florence Didier-Noaro</b>				
Rémunération de l'activité	60 500€	15 000€	64.500€	45.500€
Autres rémunérations	-	-	-	-
<b>Total</b>	60 500€	15 000€	64.500€	45.500€
<b>Total de la rémunération perçue par les administrateurs, au titre de leur fonction d'administrateur<sup>(3)</sup></b>	370 000€	97 500€	386.000€	272.500€
<b>TOTAL</b>	490 000€ <sup>(4)</sup>	217 500€ <sup>(4)</sup>	506.000€	392.500€

(1) Les montants versés au cours de l'exercice 2022 sont relatifs à l'unique conseil d'administration s'étant tenu en 2021 et à l'un des quatre conseils d'administration s'étant tenu sur 2022 ainsi qu'à la participation aux comités.

(2) Rémunération attribuée ou versée à la société AMILU au titre de la convention de conseil en stratégie et développement conclue par la société AMILU avec la Société (présentée à la section 6.5 du document d'enregistrement universel 2022). Cette rémunération étant indépendante de l'exercice des fonctions d'administrateur de la Société par Monsieur Pierre Lahutte, elle ne fait pas partie de l'enveloppe de rémunération décidée par la collectivité des associés qui est allouée aux administrateurs et n'est de ce fait pas soumise au vote ex-post des actionnaires.

- (3) *Sous-total correspondant à la rémunération de l'ensemble des administrateurs au titre de l'exercice de leur fonction d'administrateur, c'est-à-dire à l'exclusion de la rémunération attribuée à AMILU, au titre de la convention de conseil en stratégie et développement, conformément à ce qui est décrit dans la note (1) ci-dessus.*
- (4) *Montant total, incluant la rémunération versée à la société AMILU, ladite rémunération ne faisant pas partie de l'enveloppe de rémunération décidée par la collectivité des actionnaires qui est allouée aux administrateurs au titre de l'exercice de leurs fonctions. Conformément aux procédures applicables aux conventions réglementées, la convention conclue avec la société AMILU fait néanmoins l'objet d'une autorisation préalable du Conseil d'Administration et est soumise au vote de l'Assemblée Générale.*
- (5) *Eurazeo Global Investor est la société résultant de la fusion entre Eurazeo Investment Manager et Eurazeo Mid Cap, le 31 décembre 2023.*
- (6) *En date du 14 décembre 2023, le Conseil d'administration a décidé de coopter Monsieur Shinichi Ban avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024, en remplacement de Monsieur Kosuke Nakajima qui avait notifié son intention de démissionner de son poste de membre du Conseil d'administration.*

Les mandataires sociaux non dirigeants ne perçoivent aucune autre rémunération de la part de la Société ou des sociétés du Groupe.

Le montant total de la rémunération versée aux administrateurs au cours de l'exercice 2023, au titre de leur fonction d'administrateur, s'est donc élevé à 272.500 €.

Le montant total de la rémunération attribuée aux administrateurs pour l'exercice de leur fonction d'administrateur au titre de l'exercice 2023 s'est donc élevé à 386.000 € et représente environ 84,6 % de l'enveloppe totale autorisée par les actionnaires.

La part variable de la rémunération attribuée aux administrateurs au titre de l'exercice 2023 représente : 200.000 € soit 51,8 % de la rémunération totale attribuée aux administrateurs pour l'exercice 2023.

Conformément à l'article L.22-10-34 I du Code de commerce, ces éléments de rémunérations doivent faire l'objet d'un projet de résolution soumis à l'approbation de l'assemblée générale du 21 juin 2024 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2023 au titre du vote ex-post d'ensemble.

#### **6.2.5.2.3 Politique de rémunération des mandataires sociaux non-dirigeants au titre de 2024**

A titre liminaire, il est précisé que le Conseil d'administration envisage de modifier pour 2024 la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration qui était jusqu'ici réservée aux seuls membres qualifiés d'indépendant. Le principe demeurerait de rémunérer en priorité les membres indépendants mais le Conseil d'administration disposera de la faculté de déroger au cas par cas et de prévoir une rémunération pour un membre non indépendant, au cas par cas.

Après avis du Comité des nominations et rémunérations, le Conseil d'administration soumet à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires une somme annuelle à allouer au bénéfice des administrateurs selon les règles décrites ci-après. Le Conseil d'administration a décidé de soumettre à l'approbation des actionnaires l'allocation d'une enveloppe annuelle maximale de 405 000 euros brut, qui serait à répartir entre les membres éligibles siégeant au Conseil d'administration. Cette proposition de rémunération en baisse significative sera mise au vote de l'Assemblée Générale de la Société qui se tiendra le 21 juin 2024.

Le Conseil d'administration envisage, sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale des associés que ladite enveloppe soit répartie entre une part fixe (28%) et une part variable (72%) (en fonction de l'assiduité des administrateurs aux réunions).

- Une part fixe de rémunération attribuée au titre de l'appartenance au Conseil d'Administration : environ 20 % de l'enveloppe serait répartie entre les membres éligibles selon le règlement intérieur du Conseil, au titre de leur fonction de membre du Conseil d'administration,
- Une part fixe spéciale de rémunération correspondant (i) aux rémunérations des membres des Comités : environ 8 % de l'enveloppe serait répartie entre les présidents des comités spécialisés et l'administrateur référent selon le règlement intérieur du Conseil,
- Une part variable de rémunération dépendante de l'assiduité des Administrateurs : environ 72 % de l'enveloppe serait répartie entre les administrateurs éligibles, en fonction du nombre de participation effective du membre concerné aux réunions du Conseil d'administration ou du comité auquel il appartient.

Conformément à l'article L.22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération 2024 des membres du Conseil d'administration doit faire l'objet d'un projet de résolution soumis à l'approbation de l'assemblée générale du 21 juin 2024 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2023 au titre du vote ex ante.

### **6.2.5.3 Rémunération du dirigeant mandataire social exécutif**

#### **6.2.5.3.1 Politique de rémunération du dirigeant mandataire social exécutif au titre de l'exercice 2023**

Monsieur Christophe Gurtner a été nommé administrateur par décision de l'assemblée générale du 15 octobre 2021, date de la transformation de la Société en société anonyme, puis Président-directeur général de la Société par décision du Conseil d'administration du même jour, pour la durée de son mandat d'administrateur. Avant la date de transformation de la Société, Monsieur Christophe Gurtner était Président de la société par actions simplifiée depuis sa nomination le 26 avril 2013 par l'assemblée générale des associés.

La rémunération fixe de Monsieur Christophe Gurtner que le Conseil d'administration a décidé d'attribuer, au titre de l'année 2023, est en ligne avec la rémunération qui lui était versée au titre des exercices précédents.

Conformément à la politique de rémunération adoptée pour l'exercice 2023, le Conseil d'administration a décidé de ne pas attribuer au titre de 2023, d'instruments d'intéressement (tels que des actions de performance ou options de souscription d'actions), mais uniquement un bonus, afin de se laisser plus de temps dans la réflexion sur la quantification et la qualification des objectifs de performance.

Au titre de son mandat de Directeur général de la Société, les rémunérations fixe et variable de Monsieur Christophe Gurtner ont été déterminées conformément aux principes résumés ci-après.

#### **6.2.5.3.2 Eléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute natures versés au cours de l'exercice 2023 ou attribués au titre du même exercice au dirigeant mandataire social exécutif**

Sur proposition du comité des nominations et des rémunérations, le Conseil d'administration du 14 avril 2023, avait acté que la rémunération de Monsieur Christophe Gurtner, en sa qualité de Président-Directeur Général de la Société, pour l'exercice clos le 31 décembre 2023, serait composée comme suit :

- Rémunération fixe annuelle à hauteur de 270 000 euros brut par an ;
- Rémunération variable composée d'un versement d'un bonus s'élevant à 55 % du montant de sa rémunération fixe annuelle, conditionné par la réalisation d'objectifs ;
- Rémunération variable exceptionnelle à hauteur de 60 000 euros brut ;
- La mise à disposition, à titre d'avantage en nature, d'une voiture de fonction.

L'application des critères de performance concernant la politique de rémunération du Président-Directeur Général, a conduit le Conseil d'administration du 23 avril 2024, sur recommandation du Comité des nominations et rémunérations, à statuer sur l'atteinte des critères de performance et à décider d'attribuer au bénéfice de Monsieur Christophe Gurtner le versement d'un bonus à hauteur de 162.098 euros brut, suivant les critères ci-après exposés :

	Nature	Pourcentage de l'indicateur en cas d'atteinte à 100% de l'objectif	Taux d'atteinte	Valeur totale objectif	Valeur attribuée
<b>Critères financiers</b>	Chiffre d'affaires - budget 2023	10%	100%	11 880 €	11 880 €
	Atteinte de commandes fermes au 31 décembre 2023 (pour 2024)	10%	82%	11 880 €	9 734 €
	Atteinte d'EBITDA ajusté - budget 2023	20%	100%	23 760 €	23 760 €
	Situation de trésorerie au 31 décembre 2023 - budget 2023	20%	100%	23 760 €	23 760 €
<b>Critères extra financiers</b>	Atteinte de critères ESG y compris critère people	30%			
	Taux de fréquence < 6		100%	7 128 €	7 128 €
	Taux de gravité < 0,05		100%	7 128 €	7 128 €
	Indice égalité professionnelle > ou = à 85		0%	7 128 €	- €
	EcoVadis > ou = à 75 %		0%	7 128 €	- €
	Taux de satisfaction des collaborateurs > 65%		100%	7 128 €	7 128 €
	Mise en place de l'usine aux USA	10%	100%	11 880 €	11 880 €
<b>Objectifs quantitatifs pour 80 % (soit au maximum 118.800 euros)</b>			<b>86%</b>	<b>118 800 €</b>	<b>102 398 €</b>
<b>Objectifs qualitatifs pour 20 % (soit au maximum 29.700 euros)</b>			<b>100%</b>	<b>29 700 €</b>	<b>29 700 €</b>
<b>Total</b>			<b>89%</b>	<b>148 500 €</b>	<b>132 098 €</b>
<b>Rémunération exceptionnelle</b>			<b>50%</b>	<b>60 000 €</b>	<b>30 000 €</b>
<b>Total</b>			<b>78%</b>	<b>208 500 €</b>	<b>162 098 €</b>

1) L'indicateur d'EBITDA ajusté est défini et détaillé à la section 2.1.3 du présent document.

Un taux d'atteinte de 100 % a été attribué aux objectifs qualitatifs au cours de l'exercice 2023 au regard de (i) la mise en place d'un processus de suivi de la qualité en lien avec la croissance de la production (suivi du service après-vente) et (ii) l'agilité démontrée lors des événements majeurs de la vie de l'entreprise au cours de l'exercice 2023.

Au titre de l'exercice 2023, le Conseil d'administration a décidé d'octroyer 30.000 € de rémunération exceptionnelle au Président-Directeur Général au regard de :

- la réalisation effective et réussie en date du 9 mai 2023 d'une augmentation de capital pour un montant de 1.766.410,80 € portant le capital social de la Société à 7.123.611,10 € ;
- l'implication du dirigeant tout au long de ce processus pour mener à bien et organiser l'augmentation de capital envisagée ;
- l'organisation du tirage de la Tranche C, dans un calendrier réduit, en application du contrat de prêt souscrit auprès de la Banque européenne d'investissement et l'émission corrélative de bons de souscription d'actions dits BSA BEI E le 4 décembre 2023.

Par application de la politique de rémunération, le Président-Directeur Général ne reçoit aucune rémunération liée à son mandat d'administrateur.

Conformément à l'article L.22-10-34 I et II du Code de commerce, les éléments de rémunération exposés ci-dessus doivent faire l'objet d'un projet de résolution soumis à l'approbation de l'assemblée générale du 21 juin 2024 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2023 au titre des votes ex post d'ensemble et individuel. Le versement de la part variable ou exceptionnelle, quelle qu'en soit la forme ou la nature, sera soumis à un vote ex post individuel positif des actionnaires.

### 6.2.5.3.3 Tableaux relatifs aux rémunérations du dirigeant mandataire social exécutif et autres informations

Les tableaux ci-après détaillent les rémunérations attribuées et versées à M. Christophe Gurtner, Président-Directeur Général, par la Société et par toute société du Groupe, au cours des exercices clos les 31 décembre 2022 et 2023.

**Tableau n° 1 : Tableau récapitulatif des rémunérations de chaque dirigeant mandataire social (nomenclature Middlednext)**

	Exercice 2022		Exercice 2023	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
<b>M. Christophe Gurtner, Président de la Société depuis le 26 avril 2013 et Président-Directeur Général à compter de la réalisation de la transformation (en date du 15 octobre 2021)</b>				
Rémunérations fixe	240 000 €	240 300 €	270.000 €	270.000 €
Rémunération variable annuelle	72 721 €	60 375 €	132.098 €	73.521 €
Rémunération exceptionnelle			30.000 €	- €
Rémunération au titre du mandat de « membre du conseil »				
Stock-options				
Attributions d'actions gratuites	1 024 479 € <sup>(1)</sup>		808 356 € <sup>(1)</sup>	
Avantages en nature <sup>(2)</sup>	3 229 €	3 229 €	1.677 €	1.677 €
<b>Total</b>	<b>1 340 429 €</b>	<b>303 904 €</b>	<b>1 242 131 €</b>	<b>345.198 €</b>

(1) Correspond aux montants comptabilisés en 2022 et 2023 conformément à IFRS 2, au titre des 282.616 AGA attribuées. La charge est étalée sur 2 ans à compter du 15 octobre 2021 au prorata temporis. Il est toutefois précisé que la valeur totale de ces AGA s'élève à 2.048.958 € (voir note 7.9.3.3 de l'annexe des comptes consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2021).

Il est rappelé que les 282.616 actions gratuites ont été formellement attribuées à Monsieur Christophe Gurtner au cours de l'exercice 2022. Néanmoins, le principe d'attribution gratuite de ces actions avait été acté par décisions du Conseil d'administration le 15 octobre 2021, sous réserve de l'atteinte de critères de performance. Ces 282.616 actions gratuites ont été définitivement acquises le 16 octobre 2023.

(2) L'avantage en nature correspond à la mise à disposition d'un véhicule de fonction.

La rémunération variable totale versée au cours de l'exercice clos 2023, au titre de l'exercice 2022, soit 345.198 euros.

**Tableau n° 1 : Tableau de synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées à chaque dirigeant mandataire social (nomenclature AMF)**

	Exercice 2022	Exercice 2023
<b>M. Christophe Gurtner, Président de la Société depuis le 26 avril 2013 et Président-Directeur Général à compter de la réalisation de la transformation</b>		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice	315 950 € <sup>(1)</sup>	433 775 € <sup>(1)</sup>
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice		
Valorisation des options attribués au cours de l'exercice		
Valorisation des actions attribuées gratuitement	1 024 479 € <sup>(2)</sup>	808 356 € <sup>(2)</sup>
<b>Total</b>	<b>1 340 429 €</b>	<b>1 242 131 €</b>

(1) Comprend les avantages en nature attribués pour un montant 3 229 euros en 2022 et 1.677 € en 2023.

(2) Correspond aux montants comptabilisés en 2022 et 2023 conformément à IFRS 2, au titre des 282.616 AGA attribuées.

La charge est étalée sur 2 ans à compter du 15 octobre 2021 au prorata temporis. Il est toutefois précisé que la valeur totale de ces AGA s'élève à 2.048.958 € (voir note 7.9.3.3 de l'annexe des comptes consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2021).

Il est rappelé que les 282.616 actions gratuites ont été formellement attribuées à Monsieur Christophe Gurtner au cours de l'exercice 2022. Néanmoins, le principe d'attribution gratuite de ces actions avait été acté par décisions du Conseil d'administration le 15 octobre 2021, sous réserve de l'atteinte de critères de performance.

**Tableau n° 2 : Tableau récapitulatif des rémunérations de chaque dirigeant mandataire social (nomenclature AMF)**

	Exercice 2022		Exercice 2023	
	Montants attribués <sup>(1)</sup>	Montants versés <sup>(2)</sup>	Montants attribués <sup>(1)</sup>	Montants versés <sup>(2)</sup>
<b>M. Christophe Gurtner, Président de la Société depuis le 26 avril 2013 et Président-Directeur Général à compter de la réalisation de la transformation</b>				
Rémunération fixe	240 000 €	240 000 €	270.000€	270.000€
Rémunération variable annuelle <sup>(3)</sup>	72 721 €	60 375 €	132.098 €	72 721 €
Rémunération exceptionnelle <sup>(4)</sup>			30.000 €	-€
Rémunération variable pluriannuelle				
Rémunération exceptionnelle		300 € <sup>(5)</sup>		800 € <sup>(5)</sup>
Rémunération de l'activité				
Avantages en nature	3 229 €	3 229 €	1.677 €	1.677 €
<b>Total</b>	<b>315 950 €</b>	<b>303 904 €</b>	<b>433.775 €</b>	<b>345.198 €</b>

(1) Rémunération due au mandataire social au cours de l'exercice et dont le montant n'est pas susceptible d'évoluer quelle que soit la date de versement.

(2) Rémunération versée au cours de l'exercice au mandataire social.

(3) Rémunération variable dont le quantum et les conditions d'attribution sont délégués au Conseil d'Administration, sur proposition du comité des nominations et des rémunérations, sous réserve de l'atteinte des critères quantitatifs et qualitatifs.

(4) Rémunération exceptionnelle dont le quantum et les conditions d'attribution sont délégués au Conseil d'Administration, sur proposition du comité des nominations et des rémunérations, sous réserve de la réalisation d'événements exceptionnels constatés par des indicateurs factuels.

(5) Correspond à la prime de partage de la valeur versée à l'ensemble des salariés en 2022 et en 2023.

## Tableau n° 11 (nomenclature AMF)

Le tableau suivant apporte des précisions quant aux conditions de rémunération et autres avantages consentis aux mandataires sociaux dirigeants

Dirigeants mandataires sociaux	Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
<b>M. Christophe Gurtner, Président de la Société depuis le 26 avril 2013 et Président-Directeur Général à compter de la réalisation de la transformation</b>		X		X		X		X
Date début mandat :	26 avril 2013 (nomination en qualité de président de la Société, sous sa forme de société par actions simplifiée) et 15 octobre 2021 (nomination en qualité de Directeur-Général sous sa forme de société anonyme)							
Date fin mandat :	A l'issue de l'assemblée générale annuelle statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023							

### 6.2.5.4 Politique de rémunération du dirigeant mandataire social exécutif au titre de l'exercice 2024

#### Principes généraux

Monsieur Christophe Gurtner, fondateur de la Société, occupe les fonctions de président depuis 2013. Il a été nommé le 15 octobre 2021, Président-Directeur Général de la Société, suite à la transformation de la Société en société anonyme.

Il est rappelé que Monsieur Gurtner n'est lié par aucun contrat de travail avec la Société et est révocable à tout moment de ses fonctions par décisions du Conseil d'administration.

La politique de rémunération du Président-Directeur Général a pour objectif d'aligner les objectifs de la Société avec ceux du Président-Directeur Général en privilégiant une part significative de rémunération variable, fondée sur des critères objectifs, précis et facilement qualifiable ou quantifiable.

La politique de rémunération du Président-Directeur Général s'applique au Président-Directeur Général actuel ainsi qu'à tout nouveau dirigeant mandataire social qui serait nommé.

Dictée par les principes directeurs exposés ci-dessous, elle a pour objectif d'accompagner la stratégie de l'entreprise et d'aligner les intérêts du Président-Directeur Général avec ceux des actionnaires et les attentes des parties prenantes.

## Politique de rémunération au titre de l'exercice 2024

Conformément à l'article L.22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération du Président-Directeur Général doit faire l'objet d'un projet de résolution soumis à l'approbation de l'assemblée générale du 21 juin 2024 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2023 au titre du vote ex-ante.

Sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations et après l'accomplissement d'études de marché et de *benchmark* par des conseils extérieurs portant sur les rémunérations des dirigeants d'émetteurs comparables, le Conseil d'administration a décidé de reconduire les principes de la politique de rémunération de Monsieur Gurtner pour l'exercice 2024, en vue d'atteindre progressivement une rémunération en adéquation avec les normes de marché en la matière.

A ce titre, le Conseil d'administration a décidé pour 2024 de l'attribution d'une :

- (i) **Rémunération fixe annuelle de 300.000 euros brut par an.** Cette rémunération a fait l'objet d'une révision annuelle. Elle sert de base de référence pour le calcul de la rémunération variable annuelle en numéraire. En outre, le Président-Directeur Général de la Société continuera de bénéficier, à titre d'avantage en nature d'une voiture de fonction.
- (ii) **Rémunération variable (numéraire) sous forme du versement d'un bonus pouvant s'élever à 60 % du montant de sa rémunération fixe annuelle (soit au maximum 180.000 euros brut),** conditionnée par la réalisation des objectifs fixés ci-dessous :

### Objectifs quantitatifs pour 80 % (soit au maximum 144 000 euros)

	Nature	Pourcentage de l'indicateur en cas d'atteinte à 100% de l'objectif
Critères financiers	Chiffre d'affaires	25%
	Atteinte de commandes fermes au 31 décembre 2024 (pour 2025)	20%
	Situation de trésorerie au 31 décembre 2024	20%
Critères financiers extra	Atteinte de critères ESG y compris critère people	35%
	Taux de fréquence < 6	
	Taux de gravité < 0,05	
	Taux de Femme Manager Groupe > ou = à 27%	
	Ecovadis > ou = à 74/100	
	Taux de satisfaction des collaborateurs > 65%	

### Objectifs qualitatifs pour 20 % (soit au maximum 36 000 euros)

Cet objectif prendra notamment en compte la mise en place de la nouvelle feuille de route ESG pluriannuelle, le processus de suivi de la qualité mis en place en lien avec la croissance de la production (suivi du service après-vente) et l'agilité démontrée lors des événements majeurs de la vie de l'entreprise lors de l'année 2024.



- (iii) **Rémunération variable long terme sous forme d'attribution gratuite d'actions dont l'acquisition définitive sera soumise à des conditions de performance.** Cette rémunération pourra représenter jusqu'à 100% de la rémunération fixe annuelle du Président - Directeur Général.

Cette rémunération variable long terme ne comporte aucun minimum garanti. L'attribution gratuite des actions ne sera définitive qu'au terme d'une période d'acquisition minimum d'un an, et sous réserve que soient remplies une condition de présence et des conditions de performance minimum à la date d'acquisition. Le nombre d'actions de performance définitivement acquises par le Président-Directeur général sera ainsi dépendant de l'atteinte de conditions de performance minimum reposant principalement sur la réalisation d'un EBITDA ajusté 2024 conforme au budget 2024 et la mise en place d'un plan de financement assurant le financement du Groupe jusqu'à la fin de l'exercice 2025

Ces conditions de performance pourraient être complétées d'autres critères financiers et/ou extra financiers, en ligne avec les priorités stratégiques du Groupe. Le poids relatif de chaque critère et les pondérations éventuelles seront déterminés par le Conseil d'administration sur la base des travaux du Comité des Nominations et Rémunération et au regard des priorités et objectifs du Groupe.

Une période de conservation sera, le cas échéant, applicable à l'issue de la Période d'Acquisition, conformément aux termes de la loi.

## **6.2.5.5 Options de souscription ou achat d'actions et sur l'attribution gratuite d'actions**

### **6.2.5.5.1 Principes retenus**

En application des dispositions de l'article L.225-184 et L. 225-197-4 du Code de commerce, vous trouverez ci-après les informations requises relatives aux opérations réalisées au cours de l'exercice 2023 concernant les options de souscription ou d'achat d'actions et attributions gratuites d'actions.

La politique d'intéressement mise en place au sein de la Société vise à fidéliser les dirigeants et cadres clés de la Société, à travers l'adoption de plan d'attribution gratuite d'actions et/ou d'attribution d'option de souscription d'actions, afin d'assurer la pérennité et la croissance de la Société.

### **6.2.5.5.2 Options de souscription ou d'achat d'actions**

#### **Tableau n° 4 : Options de souscription d'actions attribuées durant l'exercice à chaque dirigeant mandataire social par la Société ou toute société de son Groupe (nomenclature AMF)**

Aucune option de souscription ou d'achat d'actions de la Société, n'a été attribuée aux dirigeants mandataire sociaux, au cours de l'exercice social clos le 31 décembre 2023.

#### **Tableau n° 5 : Options de souscription ou d'achat d'actions levées durant l'exercice par chaque dirigeant mandataire social (nomenclature AMF)**

Aucune option de souscription ou d'achat d'actions de la Société n'a été levée, par un dirigeant mandataire social, au cours de l'exercice social clos le 31 décembre 2023.

**Tableau n° 8 : Historique des attributions d'options de souscription d'actions (nomenclature AMF)**

Date d'assemblée	Plan n°1	Plan n°2 <sup>(1)</sup>
Date de l'Assemblée Générale Extraordinaire	20 et 21 décembre 2018	5 août 2021
Date des décisions du Président (attribution)	2 avril 2019 28 janvier 2020 13 novembre 2020	12 août 2021
Nombre total d'actions pouvant être souscrites ou achetées, dont le nombre pouvant être souscrites ou achetées par les mandataires sociaux et les salariés <sup>(2)</sup>	1 713 700	1 500 000
dont nombre total de stock-options attribuées au Président-Directeur Général de la Société <sup>(2)</sup>	225 000	1 500 000
Point de départ d'exercice des options	Exerçables depuis l'admission des titres de la Société sur le marché réglementé Euronext	A l'issue d'une période de 2 années suivant la date d'attribution sauf réalisation d'évènements particuliers prévus dans le règlement du Plan permettant un exercice accéléré <sup>(3)</sup>
Date d'expiration	20 décembre 2033	5 août 2036
Prix de souscription ou d'achat <sup>(2)</sup>	3,40 € pour les options déjà attribuées	6,50 €
Modalités d'exercice (lorsque le plan comporte plusieurs tranches)	-	- <u>Tranche 1</u> : 1.000.000 SO exerçables en cas de conversion d'obligations convertibles définies dans le Plan n°2 - <u>Tranche 2</u> : 500.000 SO exerçables en cas de conversion d'obligations convertibles et de la réalisation d'une acquisition définies dans le Plan n°2
Nombre d'actions souscrites à la date du présent document	0	0
Nombre cumulé d'options de souscription ou d'achat d'actions annulées ou caduques <sup>(2)</sup>	75 000	0
Options de souscription ou d'achat d'actions déjà consenties à la date du présent document <sup>(2)</sup>	855 000	1 500 000
Options de souscription ou d'achat d'actions restantes à consentir à la date du présent document	0	0

(1) Il est également précisé que le plan d'options de souscription d'actions, décidé par l'Assemblée Générale de la Société en date du 22 juillet 2020, n'a jamais fait l'objet d'attribution d'option et a été substitué par le Plan n°2.

(2) Le nombre d'options de souscription d'actions et le prix d'exercice de ces options ont été ajustés au regard de la division de la valeur nominale des actions de la Société qui a été décidée par l'Assemblée Générale Mixte de la Société, tenue le 15 octobre 2021.

(3) Les options de souscriptions d'actions du Plan n°2 seront exerçables avant la période de blocage de 2 ans, en cas de survenance (i) d'une opération de changement de contrôle de la Société ou (ii) d'une opération de cession à 100 % de la Société.

Conformément aux termes des décisions de l'Assemblée Générale de la Société des 20 et 21 décembre 2018, le président a par décisions en date du 2 avril 2019, décidé que Monsieur Christophe Gurtner devra conserver au nominatif, jusqu'à la date de cessation de ses fonctions, 1.000 actions issues de l'exercice des options de souscriptions d'actions du Plan n°1 susvisé.

Conformément aux termes des décisions de l'Assemblée Générale de la Société du 5 août 2021, le président a par décisions en date du 12 août 2021, décidé que Monsieur Christophe Gurtner devra conserver au nominatif, jusqu'à la date de cessation de ses fonctions, 1.000 actions issues de l'exercice des options de souscriptions d'actions du Plan n°2 susvisé.

**Tableau n° 9 : Options de souscription ou d'achat d'actions consenties aux dix premiers salariés non-mandataires sociaux attributaires et options levées par ces derniers (nomenclature AMF)**

Aucune option de souscription ou d'achat d'actions n'a été consentie, ni levée par les salariés de la Société non-mandataires sociaux, au cours de l'exercice social 2023. Les options de souscription d'actions consenties aux salariés lors des exercices précédents sont décrites dans le Tableau 8 ci-avant.

**6.2.5.5.3 Attributions gratuites d'actions**

**Tableau n° 6 : Actions attribuées gratuitement durant l'exercice à chaque mandataire social (nomenclature AMF)**

Il n'a pas été attribué gratuitement d'actions au bénéfice d'un mandataire social de la Société au cours de l'exercice social clos le 31 décembre 2023.

**Tableau n° 7 : Actions attribuées gratuitement devenues disponibles durant l'exercice pour chaque dirigeant mandataire social exécutif (nomenclature AMF)**

Nom du dirigeant mandataire social	N° et date du plan	Nombre d'actions devenues disponibles durant l'exercice	Conditions d'acquisition
Christophe Gurtner	Plan n°2  Autorisé par l'Assemblée Générale du 15 octobre 2021 <sup>1</sup>	282.616 <sup>2</sup>	L'acquisition de ces 282.616 actions étaient conditionnée à une condition de présence.  Il est en revanche rappelé que l'attribution de ces actions était conditionnée à l'atteinte de critères de performance au titre de l'exercice social clos le 31 décembre 2021, ci-après reproduits :  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteinte d'un chiffre d'affaires au moins égal à 71,3 M€ (HT)</li> <li>• Atteinte d'un cours moyen de bourse des actions de la Société basé sur les 30 dernières séances de bourse devant être au moins égal au cours d'introduction en bourse de la Société</li> <li>• Mise en place d'une feuille de route par le comité RSE et l'obtention, à cette même date, d'une évaluation EcoVadis en matière RSE (au moins 60%) et d'une notation RSE par Ethifinance (au moins « Advance+»)</li> </ul>

(1) Les 282.616 actions ont été formellement attribuées à Monsieur Christophe Gurtner en date du 7 juin 2022, sous condition suspensive de l'approbation, au titre du vote ex post portant sur la rémunération de ce dernier, par l'assemblée du 24 juin 2022. Néanmoins, le principe d'attribution gratuite de ces actions avait été acté par décisions du Conseil d'administration le 15 octobre 2021, sous réserve de l'atteinte de critères de performance.

(2) Ces 282.616 actions gratuites ont été acquises en date du 16 octobre 2023

**Tableau n° 10 : Historique des attributions d'actions gratuites (nomenclature AMF)**

Informations sur les actions attribuées gratuitement		
Plan d'attribution gratuite	Plan n°1	Plan n°2
Date de l'Assemblée Générale Extraordinaire	5 août 2021	15 octobre 2021
Date de décision du Président / du Conseil d'administration (attribution)	14 septembre 2021	15 octobre 2021 <sup>(2)</sup> 14 septembre 2022 21 décembre 2023
Nombre total d'actions attribuées gratuitement, dont le nombre attribué à	382.000	554.616 <sup>(1)</sup>
<i>M. Christophe Gurtner</i>	0	282.616 <sup>(1)</sup>
Date d'acquisition des actions	1 an à compter de l'attribution, soit le 14 septembre 2022	(i) le 15 octobre 2023, pour les AGA attribuées au président-directeur général <sup>(2)</sup> (ii) 1 an à compter de l'attribution, soit respectivement le 14 septembre 2023 ou le 21 décembre 2024, pour les AGA attribuées aux salariés
Date de fin de période de conservation	1 an à compter de la date d'acquisition, soit le 14 septembre 2023	(i) le 15 octobre 2024, pour les AGA attribuées au président-directeur général <sup>(2)</sup> (ii) 1 an à compter de la date d'acquisition, soit respectivement le 14 septembre 2024 ou le 21 décembre 2025, pour les AGA attribuées aux salariés
Nombre d'actions souscrites	362.000	314.616
Nombre cumulé d'actions annulées ou caduques	20.000	32.000
Actions attribuées gratuitement restantes à la date du présent document	/	45.384

(1) Il est rappelé que les 282.616 actions ont été formellement attribuées à Monsieur Christophe Gurtner en date du 7 juin 2022, sous condition suspensive de l'approbation, au titre du vote ex post portant sur la rémunération de ce dernier, par l'assemblée du 24 juin 2022. Néanmoins, le principe d'attribution gratuite de ces actions avait été acté par décisions du Conseil d'administration le 15 octobre 2021, sous réserve de l'atteinte de critères de performance.

(2) Il est précisé que conformément aux recommandations du Comité des Nominations et des Rémunérations, au moins 20 % des actions gratuites définitivement acquises devront être conservées au nominatif par Monsieur Christophe Gurtner, jusqu'à la cessation de ses fonctions opérationnelles au sein de l'une des sociétés du Groupe Forsee Power.

### 6.2.5.6 Ratios d'équité

Conformément aux 6° et 7° du I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, la Société doit présenter les ratios entre le niveau de la rémunération du Président-directeur général et, d'une part, la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés autres que les mandataires sociaux, d'autre part, la rémunération médiane sur une base équivalent temps plein des salariés autres que les mandataires sociaux, ainsi que l'évolution annuelle de la rémunération du Président-directeur général, des performances de la Société, de la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés, autres que les dirigeants et des ratios susmentionnés, au cours des cinq derniers exercices sociaux.

Les ratios ont été calculés sur la base de la médiane et de la moyenne des rémunérations versées (y compris, le cas échéant, le bonus versé) aux salariés de la Société, la seule société française du Groupe qui emploie les salariés en France. Par conséquent, le calcul des ratios a été réalisé sur la base de l'ensemble des salariés du Groupe en France.

Les éléments méthodologiques suivants doivent être soulignés :

- (i) Le périmètre prend en compte l'ensemble de la masse salariale française :
- (ii) Les rémunérations présentées incluent les parts fixes, les parts variables et les rémunérations exceptionnelles sur une base brute,
- (iii) Les rémunérations indiquées pour chaque exercice N sont i) les montants des rémunérations versées, et, le cas échéant (ii) en ce qui concerne les actions gratuites et/ou options de souscription d'actions, les montants des rémunérations attribuées qui ont été valorisées selon les normes IFRS 2,
- (iv) Les critères de performance sont donnés à chaque fois pour l'exercice N-1, exercice au titre duquel ils ont été appréciés pour la détermination des parts variables versées au cours de l'exercice N.

<b>Ratio d'équité par exercice</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Rémunération du mandataire social (en €)	<b>334 750,53 €</b>	<b>375 878,21 €</b>	<b>4 740 983,01 €</b>	<b>1 462 518,53 €</b>	<b>1 187 363,76 €</b>
Évolution de la rémunération du mandataire social (en %)	5,8%	12,3%	1161,3%	-69,2%	-18,8%
Rémunération moyenne des salariés	<b>45 078,45 €</b>	<b>41 849,10 €</b>	<b>48 681,30 €</b>	<b>41 441,26 €</b>	<b>44 219,21 €</b>
Évolution de la rémunération moyenne des salariés (en %)	-6,4%	-7,2%	16,3%	-14,9%	6,7%
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salarié	7,43	8,98	97,39	35,29	26,85
Évolution du ratio par rapport à l'exercice précédent (en %)	13,0%	21,0%	984,3%	-63,8%	-23,9%
Rémunération médiane des salaires	<b>24 914,97 €</b>	<b>27 348,61 €</b>	<b>32 242,86 €</b>	<b>34 846,97 €</b>	<b>37 863,14 €</b>
Évolution de la rémunération médiane des salariés (en %)	25,6%	9,8%	17,9%	8,1%	8,7%
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salarié	13,44	13,74	147,04	41,97	31,36
Évolution du SMIC	<b>18 254,64 €</b>	<b>18 473,04 €</b>	<b>18 759,63 €</b>	<b>19 743,97 €</b>	<b>20 814,72 €</b>
Évolution par rapport à l'exercice précédent (en %)	1,5%	1,2%	1,6%	5,2%	5,4%
Ratio par rapport au SMIC de l'année de référence	18,34	20,35	252,72	74,07	57,04

(1) Il est précisé que le montant de la rémunération du mandataire social, est anormalement élevé au titre de l'exercice 2021, car il tient compte de l'attribution de stock-options dont le principe résulte d'accords passés entre actionnaires historiques, tenant notamment compte de l'émission de titres dilutifs émis à des conditions favorables au bénéfice de certains actionnaires historiques non dirigeants.

(2) Les charges IFRS des actions gratuites attribuées correspondent aux charges de l'exercice concerné et non à la totalité de la charge IFRS des actions gratuites attribuées.

(En milliers d'euros)	Exercice 2019	Exercice 2020 <sup>(1)</sup>	Exercice 2021	Exercice 2022	Exercice 2023
<b>Chiffre d'affaires</b>	50 342	62 060	<b>72 423</b>	<b>111 018</b>	<b>171 238</b>
<b>EBITDA <sup>(2)</sup></b>	(25 350)	(12 694)	<b>(21 050)</b>	<b>(17 424)</b>	<b>(8 866)</b>
<b>EBITDA ajusté <sup>(3)</sup></b>	(25 618)	(12 037)	<b>(14 351)</b>	<b>(13 013)</b>	<b>(6 800)</b>

(1) Les comptes consolidés comparatifs au 31 décembre 2020 ont été retraités par rapport aux comptes consolidés publiés au 31 décembre 2020.

(2) Une part de la rémunération variable des salariés est déterminé sur la base de l'EBITDA. Pour plus de détail relatif à la définition de cet agrégat, le lecteur est invité à se reporter au paragraphe 2.1.3 du Document d'Enregistrement Universel 2021.

(3) La notion d'EBITDA ajusté est définie au paragraphe 2.1.3 du présent document.