



## ASSEMBLEE GENERALE DU 23 JUIN 2023

### 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 23 juin 2023, dans les proportions suivantes :

Résolution	Votes	Résultat
<b>Septième résolution</b> Approbation de la politique de rémunération applicable au Président-Directeur Général de la Société au titre de l'exercice 2023	<b>Votes pour : 58 518 193 (99,06 %)</b> Votes contre : 552 439 (0,94 %) Abstentions : /	Adoptée
<b>Huitième résolution</b> Fixation du montant de la rémunération globale allouée au Conseil d'administration de la Société	<b>Votes pour : 59 010 232 (99,90 %)</b> Votes contre : 60 400 (0,10 %) Abstentions : /	Adoptée
<b>Neuvième résolution</b> Approbation de la politique de rémunération applicable aux administrateurs au titre de l'exercice 2023	<b>Votes pour : 59 070 232 (&gt;99,99 %)</b> Votes contre : 400 (< 0,01 %) Abstentions : /	Adoptée

Le détail des politiques de rémunération des mandataires sociaux figurant ci-après est extrait du document d'enregistrement universel 2022 de la société Forsee Power.

\*\*\*

La Société poursuit la mise en œuvre de son engagement en matière de mixité et de représentation équilibrée des femmes et des hommes avec l'objectif de maintenir cette tendance en visant une amélioration des données chiffrées.

## 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 16 mars 2023. 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 05 avril 2023.

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>

<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>	<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>
<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>	<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>
<p><b>Critères de répartition de la somme fixe annuelle allouée par l'assemblée générale aux administrateurs</b></p>	<p>Conformément aux décisions de l'Assemblée générale du 24 juin 2022, il a été décidé d'allouer une enveloppe annuelle de 450.000 euros pour l'exercice 2022, 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 2022, et la proposition d'allocation de la somme allouée entre les administrateurs pour l'exercice 2023 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 2022 sont reconduites pour l'exercice 2023, sous réserve des dispositions décrites aux paragraphes 6.2.5.2.3 et 6.2.5.4.</p>

**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**

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.

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.

**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**

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.

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.

## **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 2022**

#### **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 24 juin 2022, l'enveloppe annuelle destinée à la rémunération des membres du conseil d'administration a été fixée à € 450.000.

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 2022**

Le Conseil d'administration a décidé que l'enveloppe de rémunération alloués aux membres du Conseil d'administration fixée à 450 000 euros brut annuel par l'Assemblée Générale Mixte de la Société tenue le 24 juin 2022, serait répartie entre les membres du Conseil d'administration qualifiés d'indépendant, somme suit :

- (i) une somme annuelle de 20.000 euros brut est attribuée à chacun des membres du Conseil d'administration, qualifié d'indépendant selon le règlement intérieur du Conseil, au titre de leurs fonctions d'administrateurs,
- (ii) une somme forfaitaire de 2.500 euros brut est attribuée à chacun des membres du Conseil d'administration, qualifié d'indépendant selon le règlement intérieur du Conseil, par réunion du Conseil d'administration en cas de participation effective du membre concerné dans la limite d'un plafond global annuel de 20.000 euros brut par membre,
  - une somme annuelle de 10.000 euros brut est attribuée au Président du comité des nominations et des rémunérations, à condition qu'il soit qualifié d'indépendant selon le règlement intérieur du Conseil, au titre de ses fonctions de Président du comité des nominations et des rémunérations,
- (iii) une somme forfaitaire de 2.000 euros brut est attribuée à chacun des membres du comité des nominations et des rémunérations, à condition qu'ils soient qualifiés d'indépendant selon le règlement intérieur du Conseil, par réunion du comité des nominations et des rémunérations en cas de participation effective du membre concerné dans la limite d'un plafond global annuel de 12.000 euros brut par membre,
  - une somme annuelle de 12.000 euros brut est attribuée au Président du comité d'audit et des risques, à condition qu'il soit qualifié d'indépendant selon le règlement intérieur du Conseil, au titre de ses fonctions de Président du comité d'audit et des risques,
- (iv) une somme forfaitaire de 2.500 euros brut est attribuée à chacun des membres du comité d'audit et des risques, à condition qu'ils soient qualifiés d'indépendant selon le règlement intérieur du Conseil, par réunion du comité d'audit et des risques en cas de participation effective du membre concerné dans la limite d'un plafond global annuel de 15.000 euros brut par membre,
- (v) une somme annuelle de 10.000 euros brut est attribuée au Président du comité RSE, à condition qu'il soit qualifié d'indépendant selon le règlement intérieur du Conseil au titre de ses fonctions de Président du comité RSE,
- (vi) une somme forfaitaire de 2.000 euros brut est attribuée à chacun des membres du comité RSE, à condition qu'ils soient qualifiés d'indépendant selon le règlement intérieur du Conseil, par réunion du comité RSE en cas de participation effective du membre concerné dans la limite d'un plafond global annuel de 8.000 euros brut par membre
- (vii) une somme forfaitaire de 2.000 euros brut est attribuée à chacun des membres du comité stratégique, à condition qu'ils soient qualifiés d'indépendant selon le règlement intérieur du Conseil, par réunion du comité stratégique en cas de participation effective du membre concerné dans la limite d'un plafond global annuel de 10.000 euros brut par membre,
- (viii) une somme annuelle de 4.000 euros brut, au titre d'une rémunération spécifique pour l'administrateur référent,
- (ix) une somme forfaitaire de 2.000 euros brut est attribuée à l'administrateur référent, par réunion de comité (hors comités auxquels l'administrateur référent serait déjà membre en cas de participation effective dans la limite d'un plafond global annuel de 4.000 euros brut.

**6.2.5.2.2 Eléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice 2022 (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)**

<b>Mandataires sociaux non dirigeants</b>	<b>Montants attribués au titre de l'exercice 2021</b>	<b>Montants versés au cours de l'exercice 2021</b>	<b>Montants attribués au titre de l'exercice 2022</b>	<b>Montants versés au cours de l'exercice 2022<sup>(1)</sup></b>
<b>Eurazeo Investment Manager (anciennement dénommé IDInvest Partners), Administrateur, représentée par Matthieu Bonamy</b>				
Rémunération de l'activité	-	-	-	-
Autres rémunérations	-	-	-	-
<b>Total</b>	-	-	-	-
<b>Monsieur Kosuke Nakajima, Administrateur</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€ <sup>(2)</sup>	120 000€ <sup>(2)</sup>
<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	7 500€	-	40 000€	7 500€
Autres rémunérations	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>7 500 €</b>	<b>-</b>	<b>40 000€</b>	<b>7 500€</b>
<b>Madame Isabelle Tribotté, Administrateur</b>				
Rémunération de l'activité	7 500 €	-	40 000€	15 000€
Autres rémunérations	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>7 500 €</b>	<b>-</b>	<b>40 000€</b>	<b>15 000€</b>
<b>Madame Sylvie Bernard-Curie</b>				

<b>Mandataires sociaux non dirigeants</b>	<b>Montants attribués au titre de l'exercice 2021</b>	<b>Montants versés au cours de l'exercice 2021</b>	<b>Montants attribués au titre de l'exercice 2022</b>	<b>Montants versés au cours de l'exercice 2022<sup>(1)</sup></b>
Rémunération de l'activité	7 500 €	-	64 500€	15 000€
Autres rémunérations	-	-		
<b>Total</b>	<b>7 500 €</b>	<b>-</b>	<b>64 500€</b>	<b>15 000€</b>
<b>Madame Corinne Jouanny</b>				
Rémunération de l'activité	7 500€	-	40 000€	15 000€
Autres rémunérations	-	-		
<b>Total</b>	<b>7 500 €</b>	<b>-</b>	<b>40 000€</b>	<b>15 000€</b>
<b>Madame Sonia Trocmé - Le Page</b>				
Rémunération de l'activité	7 500 €	-	62 500€	15 000€
Autres rémunérations	-	-		
<b>Total</b>	<b>7 500 €</b>	<b>-</b>	<b>62 500€</b>	<b>15 000€</b>
<b>Madame Véronique Staat</b>				
Rémunération de l'activité	7 500 €	-	62 500€	15 000€
Autres rémunérations	-	-		
<b>Total</b>	<b>7 500 €</b>	<b>-</b>	<b>62 500€</b>	<b>15 000€</b>
<b>Madame Florence Didier-Noaro</b>				
Rémunération de l'activité	7 500 €	-	60 500€	15 000€
Autres rémunérations	-	-		
<b>Total</b>	<b>7 500 €</b>	<b>-</b>	<b>60 500€</b>	<b>15 000€</b>
<b>Total de la rémunération perçue par les administrateurs, au titre de leur fonction d'administrateur<sup>(3)</sup></b>	<b>52 500€</b>	<b>-</b>	<b>370 000€</b>	<b>97 500€</b>
<b>TOTAL</b>	<b>172 500 €<sup>(4)</sup></b>	<b>120 000€<sup>(4)</sup></b>	<b>490 000€<sup>(4)</sup></b>	<b>217 500€<sup>(4)</sup></b>

(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 présent rapport). 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.



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 2022, au titre de leur fonction d'administrateur, s'est donc élevé à 97 500€.

Le montant total de la rémunération attribuée aux administrateurs pour l'exercice de leur fonction d'administrateur au titre de l'exercice 2022 s'est donc élevé à 370 000€ et représente environ 82 % de l'enveloppe totale autorisée par les actionnaires.

La part variable de la rémunération attribuée aux administrateurs au titre de l'exercice 2022 représente : 194 000 € soit 52 % de la rémunération totale attribuée aux administrateurs pour l'exercice 2022.

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 23 juin 2023 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2022 au titre du vote ex-post d'ensemble.

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

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 456.000 euros brut, qui serait à répartir entre les membres indépendants siégeant au Conseil d'administration. Cette proposition de rémunération en légère augmentation reste en ligne avec l'enveloppe annuelle votée par l'Assemblée Générale de la Société qui s'est tenue en 2022.

Les règles afférentes à la répartition de cette enveloppe entre les administrateurs restent inchangées (sous réserve de la légère augmentation de certains plafonds).

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 et une part variable (en fonction de l'assiduité des administrateurs aux réunions).

- Environ 31 % de l'enveloppe serait répartie entre les membres qualifiés d'indépendants selon le règlement intérieur du Conseil, au titre de leur fonction de membre du Conseil d'administration,
- Environ 8% de l'enveloppe serait répartie entre les présidents des comités spécialisés, qualifiés d'indépendants et l'administrateur référent selon le règlement intérieur du Conseil,
- Environ 61% de l'enveloppe serait répartie entre les administrateurs qualifiés d'indépendants selon le règlement intérieur du Conseil, en fonction du nombre de participation effective du membre concerné aux réunions du Conseil d'administration ou du comité auquel il appartient.

Ainsi, le Conseil d'administration propose que pour l'exercice 2023, l'enveloppe annuelle de 456.000 euros brut, soit répartie comme suit :

- (i) une somme annuelle de 20.000 euros brut est attribuée à chacun des membres du Conseil d'administration, qualifié d'indépendant selon le règlement intérieur du Conseil, au titre de leurs fonctions d'administrateurs,

- (ii) une somme forfaitaire de 2.500 euros brut est attribuée à chacun des membres du Conseil d'administration, qualifié d'indépendant selon le règlement intérieur du Conseil, par réunion du Conseil d'administration en cas de participation effective du membre concerné dans la limite d'un plafond global annuel de 20.000 euros brut par membre,
  - une somme annuelle de 10.000 euros brut est attribuée au Président du comité des nominations et des rémunérations, à condition qu'il soit qualifié d'indépendant selon le règlement intérieur du Conseil, au titre de ses fonctions de Président du comité de nominations et des rémunérations,
- (iii) une somme forfaitaire de 2.000 euros brut est attribuée à chacun des membres du comité des nominations et des rémunérations, à condition qu'ils soient qualifiés d'indépendant selon le règlement intérieur du Conseil, par réunion du comité des nominations et des rémunérations en cas de participation effective du membre concerné dans la limite d'un plafond global annuel de 12.000 euros brut par membre,
  - une somme annuelle de 12.000 euros brut est attribuée au Président du comité d'audit et des risques, à condition qu'il soit qualifié d'indépendant selon le règlement intérieur du Conseil, au titre de ses fonctions de Président du comité d'audit et des risques,
- (iv) une somme forfaitaire de 2.500 euros brut est attribuée à chacun des membres du comité d'audit et des risques, à condition qu'ils soient qualifiés d'indépendant selon le règlement intérieur du Conseil, par réunion du comité d'audit et des risques en cas de participation effective du membre concerné dans la limite d'un plafond global annuel de 15.000 euros brut par membre,
- (v) une somme annuelle de 10.000 euros brut est attribuée au Président du comité RSE, à condition qu'il soit qualifié d'indépendant selon le règlement intérieur du Conseil au titre de ses fonctions de Président du comité RSE,
- (vi) une somme forfaitaire de 2.000 euros brut est attribuée à chacun des membres du comité RSE, à condition qu'ils soient qualifiés d'indépendant selon le règlement intérieur du Conseil, par réunion du comité RSE en cas de participation effective du membre concerné dans la limite d'un plafond global annuel de 8.000 euros brut par membre,
- (vii) une somme forfaitaire de 2.000 euros brut est attribuée à chacun des membres du comité stratégique, à condition qu'ils soient qualifiés d'indépendant selon le règlement intérieur du Conseil, par réunion du comité stratégique en cas de participation effective du membre concerné dans la limite d'un plafond global annuel de 10.000 euros brut par membre,
- (viii) une somme annuelle de 8.000 euros brut, au titre d'une rémunération spécifique pour l'administrateur référent,
- (ix) une somme forfaitaire de 6.000 euros brut est attribuée à l'administrateur référent, proportionnellement au temps passé en réunions de comité (hors comités auxquels l'administrateur référent serait déjà membre).

La part importante de variable dans l'allocation de l'enveloppe au regard du nombre de réunions auxquels les administrateurs qualifiés d'indépendants assistent, participent en partie à la promotion de l'assiduité des membres du Conseil d'administration.

Conformément à l'article L.22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération 2023 des membres du Conseil d'administration doit faire l'objet d'un projet de résolution soumis à l'approbation de l'assemblée générale du 23 juin 2023 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2022 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 2022**

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 avec Conseil d'administration, 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.

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

La rémunération fixe de Monsieur Christophe Gurtner que le Conseil d'administration a décidé d'attribuer, au titre de l'année 2022, est en ligne avec la rémunération qui lui était versée au titre des exercices précédents.

Afin de se laisser plus de temps dans la réflexion sur la quantification et la qualification des objectifs de performance, le Comité d'administration a décidé de ne pas attribuer, au titre de 2022, d'instruments d'intéressements (tels que des actions de performance ou options de souscription d'actions), mais uniquement un bonus.

#### **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 2022 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 6 avril 2022, a 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 2022, serait composée comme suit :

- Rémunération fixe annuelle de 240 000 euros brut par an ;
- Rémunération variable composée d'un versement d'un bonus s'élevant à 50 % du montant de sa rémunération fixe annuelle, conditionné par la réalisation d'objectifs
- 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 5 avril 2023, 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 72 721 euros brut, suivant les critères ci-après exposés :

	Pourcentage de l'indicateur en cas d'atteinte à 100% de l'objectif	Taux d'atteinte du critère	Rémunération variable attribuée à Monsieur Christophe Gurtner	
<b>Critères financiers</b>	Atteinte du chiffre d'affaires	10%	100%	12 000 euros brut
	Atteinte de commandes fermes au 31 décembre 2022 (pour 2023)	10%	96%	11 521 euros brut
	Atteinte d'un EBITDA ajusté <sup>(1)</sup>	20%	100%	24 000 euros brut
	Situation de trésorerie	20%	0%	0 euros brut
<b>Critères extra financiers</b>	Atteinte de critères RSE ( <i>taux de fréquence<sup>(2)</sup>, taux de gravité<sup>(2)</sup>, indice égalité professionnelle, EcoVadis<sup>(2)</sup> et taux de satisfaction des collaborateurs</i> )	30%	50%	18 000 euros brut
	Lancement du site industriel USA	10%	60%	7 200 euros brut
<b>TOTAL</b>			<b>72 721 euros brut</b>	

(1) Pour plus de détail sur la définition et le calcul de cet agrégat, le lecteur est invité à se reporter au paragraphe 2.1.3 du présent document.

(2) Les objectifs fixés pour ces critères ont été atteints, dont un score Ecovadis de 65/100. Pour plus de détail, le lecteur est invité à se reporter aux paragraphes 5.7.1 et 5.7.2 du présent document.

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 24 juin 2022 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2021 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.

A titre de rappel, la politique de rémunération variable pour l'exercice 2022 pour Monsieur Christophe Gurtner, arrêtée en 2021, est reprise ci-après :

Critères - Rémunération Variable				
	Nature des indicateurs de performance	Pondération	Objectif	Seuil de déclenchement
<b>Critères Financiers</b>				
1	Chiffre d'affaires	10%	Atteinte du chiffre d'affaires figurant au Budget 2022 Objectif fixé à périmètre constant (Hors effet de change hors croissance externe non prévu au budget)	Déclenchement en cas d'atteinte de 90% de l'objectif. L'atteinte de 90% de l'objectif donne droit à la perception de 50% de la valeur, puis perception de la valeur linéaire jusqu'à l'atteinte de 100% de l'objectif pour percevoir 100% de la valeur.
2	"Commandes Fermes" au 31/12/2022	10%	Commandes fermes passées pour un montant égal au 2/3 du chiffre d'affaires figurant au Budget 2022 approuvé par le Conseil d'administration	Déclenchement en cas d'atteinte de 90% de l'objectif. L'atteinte de 90% de l'objectif donne droit à la perception de 50% de la valeur, puis perception de la valeur linéaire jusqu'à l'atteinte de 100% de l'objectif pour percevoir 100% de la valeur.
3	EBITDA Ajusté	20%	Atteinte de l'EBITDA ajusté figurant au Budget 2022 Objectif fixé à périmètre constant (Hors effet de change hors croissance externe non prévu au budget)	Déclenchement pour 100% de la valeur en cas d'atteinte de 100% de l'objectif
4	situation de Trésorerie	20%	Atteinte du montant de trésorerie figurant au Budget 2022 Objectif fixé à périmètre constant (Hors effet de change hors croissance externe non prévu au budget)	Déclenchement pour 100% de la valeur en cas d'atteinte de 100% de l'objectif
<b>Critères extra-financiers</b>				
5	Critères ESG y compris critère social	30%	<b>Santé et sécurité des ressources humaines</b> (appréciation taux de gravité accident et fréquence) <b>Egalité professionnelle</b> (atteinte d'un indice égalité homme-femme de 80 à 85%) <b>Note ETI Finance</b> (atteinte d'un niveau "exemplaire" ) <b>Enquête de satisfaction des salariés à mettre en place</b> (appréciation taux de réponse, taux de satisfaction ou sur certains critères en lien avec le plan d'action de l'année)	Pondération en fonction des critères atteints.
6	USA - Lancement du site industriel	10%	Mise en place d'un rétroplanning et mesure des KPI	Pondération en fonction des critères atteints
		<b>100%</b>		

### 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 2021 et 2022. Il est rappelé que M. Christophe Gurtner était Président de la société constituée sous forme de société par actions simplifiée avant sa transformation en société anonyme décidée lors de l'assemblée générale mixte du 15 octobre 2021.

En conséquence, les éléments relatifs à sa rémunération pour l'exercice 2021, en tant que mandataire social présentés ci-dessous incluent les rémunérations au titre de son mandat de Président, préalable à la transformation de la Société en société anonyme.

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

	Exercice 2021		Exercice 2022	
	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</b>				
Rémunérations fixe	241 500 €	227 500 €	240 000 €	240 300 €
Rémunération variable annuelle	60 375 €	37 800 €	72 721 €	60 375 €
Rémunération au titre du mandat de « membre du conseil »		-		
Stock-options	4 121 530 € (1)	-		
Attributions d'actions gratuites	216 123 € (2)	-	1 024 479 € <sup>(2)</sup>	
Avantages en nature <sup>(3)</sup>	3 425 €	3 425 €	3 229 €	3 229 €
<b>Total</b>	<b>4 642 953 €</b>	<b>268 725 €</b>	<b>1 340 429 €</b>	<b>303 904 €</b>

(1) Préalablement à l'introduction en bourse de la Société, des stock-options ont été attribués par décision du président de la Société en date du 12 août 2021, sur autorisation de l'assemblée générale des associés et du comité de surveillance de la Société.

(2) Correspond aux montants comptabilisés en 2021 et 2022 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.

(3) 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 2022, au titre de l'exercice 2021, soit 60 375 euros, représente ainsi 100% de la rémunération variable cible.

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

	Exercice 2021	Exercice 2022
<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	305 300 € <sup>(1)</sup>	315 950 € <sup>(4)</sup>
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice		
Valorisation des options attribués au cours de l'exercice	4 121 530 € <sup>(2)</sup>	
Valorisation des actions attribuées gratuitement	216 123 € <sup>(3)</sup>	1 024 479 € <sup>(3)</sup>
<b>Total</b>	<b>4 642 953 €</b>	<b>1 340 429 €</b>

(1) Comprend les avantages en natures attribués pour un montant 3 425 euros.

(2) Préalablement à l'introduction en bourse de la Société, des stock-options ont été attribués par décision du président de la Société en date du 12 août 2021, sur autorisation de l'assemblée générale des associés et du comité de surveillance de la Société.

(3) Correspond aux montants comptabilisés en 2021 et 2022 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.

(4) Comprend les avantages en natures attribués pour un montant 3 229 euros.

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

	Exercice 2021		Exercice 2022	
	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	241 500 €	227 500 €	240 000 €	240 000 €
Rémunération variable annuelle <sup>(3)</sup>	60 375 €	37 800 €	72 721 €	60 375 €
Rémunération variable pluriannuelle				
Rémunération exceptionnelle				300 € <sup>(4)</sup>
Rémunération de l'activité				
Avantages en nature	3 425 €	3 425 €	3 229 €	3 229 €
<b>Total</b>	<b>305 300 €</b>	<b>268 725 €</b>	<b>315 950 €</b>	<b>303 904 €</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) Correspond à la prime de partage de la valeur versée à l'ensemble des salariés.

### 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 2023

##### 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 2023

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 23 juin 2023 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2022 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 2023, 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 2023 de l'attribution d'une :

- (i) **Rémunération fixe annuelle de 270 000 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.
- (ii) **Rémunération variable (numéraire) sous forme du versement d'un bonus pouvant s'élever à 55% du montant de sa rémunération fixe annuelle (soit au maximum 148 500 euros brut),** conditionnée par la réalisation des objectifs fixés ci-dessous :

### Objectifs quantitatifs pour 80 % (soit au maximum 118 800 euros)

	Nature	Pourcentage de l'indicateur en cas d'atteinte à 100% de l'objectif
Critères financiers	Chiffre d'affaires	10%
	Atteinte de commandes fermes au 31 décembre 2023 (pour 2024)	10%
	Atteinte d'un EBITDA ajusté	20%
	Situation de trésorerie au 31 décembre 2023	20%
Critères extra financiers	Atteinte de critères ESG y compris critère people	
	<i>Taux de fréquence &lt; 6</i> <i>Taux de gravité &lt; 0,05</i> <i>Indice égalité professionnelle &gt; ou = à 85</i> <i>EcoVadis &gt; ou = à 75 %</i> <i>Taux de satisfaction des collaborateurs &gt; 65%</i>	30%
	Mise en place de l'usine aux USA	10%

### Objectifs qualitatifs pour 20 % (soit au maximum 29 700 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 2023.

(iii) **Rémunération variable exceptionnelle, sous forme du versement d'un bonus d'un montant maximum de 60.000 euros brut.**

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations pourra décider d'attribuer un complément de rémunération variable exceptionnelle au Président-Directeur Général en cas de circonstances particulières le justifiant ne pouvant être prévues au préalable. Ces circonstances particulières pourront être caractérisées par leur importance pour la Société, l'implication qu'elles exigent, les difficultés qu'elles présentent ou la réalisation d'une ou plusieurs opérations majeures ou structurantes pour la Société.

Le versement de cette rémunération pourra atteindre un montant maximum de 60 000€, devra être motivé par un ou plusieurs événements exceptionnels dont la réalisation sera effective et constatée par des indicateurs factuels. Le versement de cette rémunération ne pourrait intervenir qu'après approbation par l'assemblée générale ordinaire des actionnaires statuant sur la rémunération de l'exercice concerné (« *say on pay ex post* »)

En outre, le Président-Directeur Général de la Société continuera de bénéficier, à titre d'avantage en nature d'une voiture de fonction.

## 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 2022 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 2022.

#### **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 2022.

#### **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	225 000	1 500 000

au Président-Directeur Général de la Société <sup>(2)</sup>		
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, 10 actions issues de l'exercice des options de souscriptions d'actions du Plan n°1 susvisé. Ce nombre devant être ajusté à 1.000 actions en conséquence de la division de la valeur nominale décidée par l'Assemblée Générale Mixte de la Société, tenue le 15 octobre 2021.

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, 10 actions issues de l'exercice des options de souscriptions d'actions du Plan n°2 susvisé. Ce nombre devant être ajusté à 1.000 actions en conséquence de la division de la valeur nominale décidée par l'Assemblée Générale Mixte de la Société, tenue le 15 octobre 2021.

**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 2022. 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)**

Nom du dirigeant mandataire social	N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Valorisation des actions selon la méthode retenue pour les comptes consolidés	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance (au 31 décembre 2021) <sup>3</sup>
Christophe Gurtner	Plan n°2  Autorisé par l'Assemblée Générale du 15 octobre 2021	282.616 <sup>(1)</sup>	1 024 479 € <sup>(1) (2)</sup>	Période d'acquisition s'achevant le 15 octobre 2023	Période de conservation s'achevant le 15 octobre 2024  Etant précisé que  – 20% des actions gratuites définitivement acquises devront être conservées au nominatif par Monsieur Christophe Gurtner jusqu'à la cessation de ses fonctions.	Atteinte d'un chiffre d'affaires au moins égal à 71,3 M€ (HT) 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 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+»)

(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) Correspond aux montants comptabilisés en 2022 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 au 31 décembre 2021).

(3) Les critères de performance fixés conditionnaient la décision d'attribution gratuite des actions du Plan n°2.

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

Il n'a pas été attribué gratuitement d'actions au bénéfice d'un mandataire social de la Société qui seraient devenues disponibles au cours de l'exercice social clos le 31 décembre 2022.

**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
Nombre total d'actions attribuées gratuitement, dont le nombre attribué à	382 000 <sup>(1)</sup>	346 616 <sup>(2)</sup>
<i>M. Christophe Gurtner</i>	0	282 616 <sup>(2)</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 le 14 septembre 2023, 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 (3) (ii) 1 an à compter de la date d'acquisition, soit le 14 septembre 2024, pour les AGA attribuées aux salariés
Nombre d'actions souscrites	362.000	0
Nombre cumulé d'actions annulées ou caduques	20.000	0
Actions attribuées gratuitement restantes à la date du présent document	/	253 384

(1) Le nombre d'actions gratuites au titre du Plan n°1 a été ajusté 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.

(2) 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.

(3) Il est précisé que conformément aux recommandations du Comité des Nominations et des Rémunération, 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 :

- (iv) Le périmètre prend en compte l'ensemble de la masse salariale française :
- (v) Les rémunérations présentées incluent les parts fixes, les parts variables et les rémunérations exceptionnelles sur une base brute,
- (vi) 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,
- (vii) 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.



Ratio d'équité par exercice	2018	2019	2020	2021	2022
Rémunération du mandataire social (en €)	315 170,80 €	334 750,56 €	376 246 €	4 740 512,56 € (1) (2)	1 462 518,08 <sup>(2)</sup> €
Évolution de la rémunération du mandataire social (en %)	38,1%	5,8%	11,0%	92,1%	-69,1%
Rémunération moyenne des salariés	47 954,12 €	45 078,45 €	41 849,10 €	48 681,30 €	41 441,26 €
Évolution de la rémunération moyenne des salariés (en %)	0,98%	-6,38%	-7,72%	14,03%	-14,87%
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salarié	6,57	7,43	8,99	97,38	35,29
Évolution du ratio par rapport à l'exercice précédent (en %)	59,9%	13,0%	21,1%	983,1%	-63,8%
Rémunération médiane des salaries	18 531,66 €	24 914,97 €	27 348,61 €	32 242,86 €	34 846,97 €
Évolution de la rémunération médiane des salariés (en %)	-52,73%	25,62%	8,90%	15,18%	8,08 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salarié	17,01	13,44	13,76	147,03	41,97
Évolution du SMIC	17 981,64 €	18 254,64 €	18 473,04 €	18 759,63 €	19 743,97 €
Évolution par rapport à l'exercice précédent (en %)	1,21%	1,50%	1,18%	1,53%	5,25%
Ratio par rapport au SMIC de l'année de référence	17,53	18,34	20,37	252,70	74,07

(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 2018	Exercice 2019	Exercice 2020 <sup>(1)</sup>	Exercice 2021	Exercice 2022
<b>Chiffre d'affaires</b>	23 157	50 342	62 060	<b>72 423</b>	<b>111 018</b>
<b>EBITDA <sup>(2)</sup></b>	(21 798)	(25 350)	(12 694)	<b>(21 050)</b>	<b>(17 424)</b>
<b>EBITDA ajusté <sup>(3)</sup></b>	(21 798)	(25 618)	(12 037)	<b>(14 351)</b>	<b>(13 901)</b>

(1) Les comptes consolidés comparatifs au 31 décembre 2020 ont été retraités par rapport aux comptes consolidés publiés au 31 décembre 2020. Ces retraitements sont détaillés en note 5.4 des états financiers consolidés – Section 4.3 du présent document.

(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.