

## POLITIQUE DE REMUNERATION 2025

### I- Politique de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2025

Conformément au régime du « *say on pay* » et à son règlement intérieur, le conseil d'administration de la Société (le « **Conseil d'Administration** ») détermine la politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société sur la base des recommandations du comité des nominations et des rémunérations, étant précisé que la mise en œuvre de cette politique reste soumise à l'approbation préalable des actionnaires de la Société (vote *ex ante*). La politique de rémunération est préparée en tenant compte des pratiques de sociétés comparables, la Société ayant fait faire un benchmark par une société de conseil spécialisée en 2023 puis soumise au comité des nominations et des rémunérations, dont aucun mandataire social dirigeant n'est membre.

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8, lorsque le conseil d'administration se prononce sur un élément ou un engagement au bénéfice de son président, du directeur général ou d'un directeur général délégué, les personnes intéressées, si elles sont administrateurs, ne peuvent prendre part ni aux délibérations ni au vote sur l'élément ou l'engagement concerné. Ainsi, Monsieur Pierre Brossollet, lors des réunions du Conseil d'Administration, n'a pris part ni aux délibérations ni au vote de la délibération par laquelle a été arrêtée la politique de rémunération 2025, Messieurs Thierry Trouyet et Sébastien Renaud n'étant quant à eux pas administrateurs.

La politique de rémunération définit l'ensemble des éléments de la rémunération fixe et variable des mandataires sociaux et le processus de décision appliqué aux fins de sa détermination, sa révision et sa mise en œuvre. La politique doit être cohérente avec l'intérêt social de la Société, contribuer à sa pérennité et être en adéquation avec sa stratégie. Dans la détermination de la politique de rémunération, le Conseil d'Administration tient compte notamment des principes suivants mentionnés dans le Code AFEP-MEDEF :

- exhaustivité,
- équilibre entre les éléments de rémunération,
- comparabilité,
- cohérence,
- intelligibilité des règles, et
- proportionnalité.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, la politique de rémunération des mandataires sociaux comprendra (i) des informations relatives à l'ensemble des mandataires sociaux et (ii) des éléments spécifiques pour le président-directeur général du Conseil d'Administration, pour le ou les directeur(s) général(aux) délégué(s) et pour les administrateurs.

La politique de rémunération appliquée à l'ensemble des mandataires sociaux suivra les critères définis à l'article R. 22-10-14 du Code de commerce.

Aucun élément de rémunération, avantages ou engagements, de quelque nature que ce soit, ne peut être attribué ou versé par la Société s'il n'est pas conforme à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale des actionnaires.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'Administration, sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations, a la possibilité de déroger à l'application de la politique de rémunération. Cette dérogation doit alors être temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce. Ces ajustements seront dûment motivés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8, III du Code de commerce, tout versement, attribution ou engagement effectué ou pris en méconnaissance de ces dispositions est nul.

Les développements suivants concernent la politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société établie par le Conseil d'Administration, sur proposition du comité des nominations et des rémunérations, pour l'exercice en cours, sous réserve de l'approbation de l'assemblée générale appelée à se prononcer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024 (vote *ex ante*). Les rémunérations de l'exercice clos le 31 décembre 2025 versées ou attribuées aux mandataires sociaux en application de la politique décrite ci-après seront également soumises à l'approbation des actionnaires de la Société (vote *ex post*) à l'occasion de l'assemblée générale appelée à se prononcer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

## A- Politique de rémunération du président-directeur général de la Société

### 1. Principes généraux

Le président-directeur général de la Société percevra une rémunération conformément aux principes énoncés ci-dessous.

Dans le cadre de la détermination de la politique de rémunération 2025 du président-directeur général de la Société, le Conseil d'Administration a apporté les modifications suivantes par rapport à la politique de rémunération 2024 :

- caducité des indemnités de départ initialement prévues pendant la période de carence de la GSC,
- les critères de performance utilisés pour déterminer le niveau de la rémunération variable ont été revus en fonction de la stratégie et des objectifs du groupe en 2025,

Les éléments de rémunérations présentés dans le tableau ci-après s'appliquent pour une année complète de fonctions en qualité de président-directeur général et feront l'objet d'un ajustement *pro rata temporis* en cas de prise ou de cessation des fonctions de président-directeur général en cours d'exercice.

Eléments de rémunération	Principes
Rémunération fixe	<p>Le président-directeur général perçoit une rémunération fixe dont le montant annuel brut est fixé à 190 400 € pour l'exercice 2025 et les exercices suivants jusqu'à décision contraire du conseil d'administration (sans changement par rapport à 2024).</p> <p>La rémunération fixe est déterminée par le Conseil d'Administration sur proposition du comité des nominations et des rémunérations de manière équitable et compétitive tout en tenant compte de l'intérêt social de la Société. Compte tenu de l'évolution et de la croissance de la Société, le Conseil d'Administration se réserve la possibilité de proposer à l'assemblée générale de faire évoluer cette rémunération en 2026.</p>
Rémunération variable annuelle	<p>Le montant cible de la rémunération variable annuelle est fixé à 33 % de la rémunération fixe, sans aucun minimum garanti. Si les objectifs cibles ne sont pas atteints à 50 %, aucune rémunération variable n'est versée. Au-delà de 50 % d'atteinte des objectifs, la progression est linéaire. En cas de surperformance (atteinte des objectifs supérieure à 100 %), la rémunération variable annuelle peut atteindre 43 % de la rémunération fixe (avec une progression linéaire entre 33% et 43% de la rémunération fixe en fonction de l'atteinte des objectifs entre 100% et 120%).</p> <p>Les critères de calcul de la rémunération variable annuelle sont fixés en fonction de la stratégie du Groupe. La rémunération variable annuelle est constituée de critères de performance financiers et extra-financiers dont la nature et la pondération sont définis en fonction des priorités stratégiques du Groupe et conformément aux principes décrits ci-dessous « <i>Principes de détermination de la rémunération variable annuelle du président-directeur général</i> ».</p> <p>La Société n'a pas prévu la possibilité de demander la restitution de la rémunération variable, cette rémunération variable faisant l'objet d'une revue par le Comité des nominations et des rémunérations, puis étant arrêtée par le Conseil d'administration et finalement approuvée par les actionnaires avant son versement.</p>

Rémunération de long terme	<p>La rémunération variable pluriannuelle sera calculée sur la base de critères de performance financiers et extra-financiers dont la nature et la pondération seront définis en fonction des priorités stratégiques du Groupe par le Conseil d'Administration sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rémunération variable pluriannuelle en espèce</li> </ul> <p>Le montant de la rémunération variable pluriannuelle du président-directeur général sera plafonné à 28 % de l'addition de la rémunération fixe et de la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice 2025.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Attribution gratuite d'actions ou attribution d'options de souscription d'actions</li> </ul> <p>Le président-directeur général peut se voir attribuer une rémunération de long terme reposant sur l'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions et/ou sur l'attribution gratuite d'actions. L'exercice des options et l'acquisition des actions attribuées gratuitement seront soumis à des conditions de présence et de performance sur plusieurs années. Ce dispositif permet de renforcer le lien entre la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs et leurs contributions directes à la performance à long terme de l'entreprise, tout en garantissant l'alignement de leurs intérêts avec ceux des actionnaires.</p> <p>Lors de l'attribution des options et/ou des actions gratuites, le Conseil d'Administration aura la faculté d'imposer au président-directeur général de conserver au nominatif pendant toute la durée de son mandat un certain pourcentage des actions attribuées gratuitement et/ou des actions obtenues sur exercice des options.</p> <p>Le président-directeur général devra s'engager, jusqu'à l'expiration de son mandat, à ne recourir à aucune stratégie de couverture pour gérer le risque lié aux actions souscrites, acquises et/ou attribuées dans le cadre du dispositif de rémunération variable pluriannuelle.</p>
Rémunération exceptionnelle	Néant.
Avantages en nature	<p>Le président-directeur général bénéficie d'une assurance dite « garantie sociale des chefs d'entreprises » (GSC) lui assurant des indemnités en cas de perte involontaire de son mandat à l'issue d'un délai d'attente fixé à 12 mois d'affiliation.</p> <p>Le président-directeur général bénéficie également de l'assurance collective souscrite par la Société relative à la responsabilité civile des mandataires sociaux.</p> <p>Le président-directeur général bénéficie également d'un véhicule de fonction.</p> <p>Le président-directeur général ne bénéficiera pas d'autres avantages en nature.</p>
Régime de prévoyance	Le président-directeur général est affilié à l'assurance groupe de la Société en matière de complémentaire santé et de prévoyance comme tous les salariés de la Société.
Régime de retraite supplémentaire	Le président-directeur général est affilié aux régimes de retraite complémentaire obligatoires (Caisse ARRCO et AGIRC) et ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire facultatif.
Indemnité de prise ou de cessation de fonction	Néant.
Indemnité de non-concurrence	Néant.

## 2. Principes de détermination de la rémunération variable annuelle du président-directeur général

### • Rémunération variable annuelle

Le montant définitif de la rémunération variable annuelle due au président-directeur général au titre de l'exercice 2025, qui sera soumis à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025 (vote *ex post*), sera déterminé par le Conseil d'Administration conformément aux principes suivants :

Objectifs	Nature	Pondération
Atteinte d'un volume d'activité brut <sup>(1)</sup> budgété par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2025	Financier	20 %
Levée de fonds :		
a) 15 % sur le financement de Lithium de France	Financier	30 %
b) 15 % sur la sélection d'un conseiller et l'identification de prospects en 2025 pour le financement d'Arverne Group en 2026		
Questions sociales :		
a) 10 % sur la mise en place d'un baromètre social :	Extra-financier	20 %
<ul style="list-style-type: none"><li>déploiement du baromètre,</li><li>analyse des résultats,</li><li>définition d'un plan d'action ;</li></ul>		
b) 10 % sur l'égalité hommes-femmes :		
<ul style="list-style-type: none"><li>favoriser la prise en compte des candidatures féminines en exigeant pour chaque recrutement en CDI/CDD, au moins une candidate, à l'exception des métiers en tension ou des recrutements réalisés dans un contexte d'urgence,</li><li>première mesure des indicateurs d'égalité professionnelle et fixation d'objectifs sur la base de ces indicateurs.</li></ul>		
Sécurité :		
Taux de Fréquence : amélioration du tf1 (nombre d'accidents du travail avec arrêt multiplié par un million, divisé par le nombre total d'heures travaillées par rapport à 2024. En cas d'accident du travail mortel, ce critère sera considéré comme non atteint dans sa totalité.	Extra-financier	15 %
Environnement :		
<ul style="list-style-type: none"><li>réalisation et publication du bilan carbone du Groupe sur les scopes 1, 2 et 3 (correspondant aux émissions en amont liées aux combustibles),</li><li>déploiement d'actions visant à minimiser l'impact environnemental du Groupe, y compris sur les projets.</li></ul>	Extra-financier	15 %

(1) Le volume d'activité brut est égal à la somme des chiffres d'affaires des sociétés du Groupe et 50 % du chiffre d'affaires de DrillHeat

Les niveaux de performance requis pour atteindre ces objectifs sont établis de manière précise, exigeante et rigoureuse mais ne peuvent être divulgués pour des raisons de confidentialité.

La méthode de calcul et la définition de l'échelle d'évaluation sont revues par le Conseil d'Administration au début de chaque exercice. Elles peuvent évoluer d'une année sur l'autre afin de tenir compte des priorités et des spécificités de l'année à venir.

## B- Politique de rémunération du ou des directeur(s) général(aux) délégué(s) de la Société<sup>1</sup>

### 1. Principes généraux

Le directeur général délégué, ou le cas échéant chaque directeur général délégué, de la Société percevra une rémunération conformément aux principes énoncés ci-dessous.

Dans le cadre de la détermination de la politique de rémunération 2025 du directeur général délégué de la Société, le Conseil d'Administration a apporté les modifications suivantes par rapport à la politique de rémunération 2024 :

- les critères de performance utilisés pour déterminer le niveau de la rémunération variable ont été revus en fonction de la stratégie et des objectifs du groupe en 2025,
- diminution du montant brut de la rémunération fixe,
- une indemnité de départ en cas de cessation des fonctions d'un directeur général délégué a été prévue.

Les éléments de rémunérations présentés dans le tableau ci-après s'appliquent pour une année complète de fonctions en qualité de directeur général délégué et feront l'objet d'un ajustement *pro rata temporis* en cas de prise ou de cessation des fonctions de directeur général délégué en cours d'exercice.

Éléments de rémunération	Principes et critères de détermination
Rémunération fixe	<p>Chaque directeur général délégué perçoit une rémunération fixe dont le montant annuel brut est fixé à 170 000 € pour l'exercice 2025 et les exercices suivants jusqu'à décision contraire du conseil d'administration.</p> <p>La rémunération fixe est déterminée par le Conseil d'Administration sur proposition du comité des nominations et de rémunérations de manière équitable et compétitive tout en tenant compte de l'intérêt social de la Société. Compte tenu de l'évolution et de la croissance de la Société, le Conseil d'Administration se réserve la possibilité de proposer à l'assemblée générale de faire évoluer cette rémunération en 2026.</p>
Rémunération variable annuelle	<p>Le montant cible de la rémunération variable annuelle est fixé à 33 % de la rémunération fixe, sans aucun minimum garanti. Si les objectifs cibles ne sont pas atteints à 50 %, aucune rémunération variable n'est versée. Au-delà de 50% d'atteinte des objectifs, la progression est linéaire. En cas de surperformance (atteinte des objectifs supérieure à 100 %), la rémunération variable annuelle peut atteindre 43 % de la rémunération fixe (avec une progression linéaire entre 33% et 43% de la rémunération fixe en fonction de l'atteinte des objectifs entre 100% et 120%).</p> <p>Les critères de calcul de la rémunération variable annuelle sont fixés en fonction de la stratégie du Groupe. La rémunération variable annuelle est constituée de critères de performance financiers et extra-financiers dont la nature et la pondération sont définis en fonction des priorités stratégiques du Groupe et conformément aux principes décrits ci-dessous « <i>Principes de détermination de la rémunération variable annuelle du directeur général délégué</i> ».</p> <p>La Société n'a pas prévu la possibilité de demander la restitution de la rémunération variable, cette rémunération variable faisant l'objet d'une revue par le Comité des nominations et des rémunérations, puis étant arrêtée par le Conseil d'administration et finalement approuvée par les actionnaires avant son versement.</p>

<sup>1</sup> La politique de rémunération 2025 du ou des directeur(s) général(aux) délégué(s) est applicable aussi bien en cas de dissociation qu'en cas d'unicité des fonctions de président du Conseil d'Administration et de directeur général.

Rémunération de long terme	<p>La rémunération variable pluriannuelle sera calculée sur la base de critères de performance financiers et extra-financiers dont la nature et la pondération seront définis en fonction des priorités stratégiques du Groupe par le Conseil d'Administration sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rémunération variable pluriannuelle en espèce</li> </ul> <p>Le montant de la rémunération variable pluriannuelle de chaque directeur général délégué sera plafonné à 28 % de l'addition de la rémunération fixe et de la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice 2025.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Attribution gratuite d'actions ou attribution d'options de souscription d'actions</li> </ul> <p>Chaque directeur général délégué peut se voir attribuer une rémunération de long terme reposant sur l'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions et/ou sur l'attribution gratuite d'actions. L'exercice des options et l'acquisition des actions attribuées gratuitement seront soumis à des conditions de présence et de performance sur plusieurs années. Ce dispositif permet de renforcer le lien entre la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs et leurs contributions directes à la performance à long terme de l'entreprise, tout en garantissant l'alignement de leurs intérêts avec ceux des actionnaires.</p> <p>Lors de l'attribution des options et/ou des actions gratuites, le Conseil d'Administration aura la faculté d'imposer à chaque directeur général délégué de conserver au nominatif pendant toute la durée de son mandat un certain pourcentage des actions attribuées gratuitement et/ou des actions obtenues sur exercice des options.</p> <p>Chaque directeur général délégué devra s'engager, jusqu'à l'expiration de son mandat, à ne recourir à aucune stratégie de couverture pour gérer le risque lié aux actions souscrites, acquises et/ou attribuées dans le cadre du dispositif de rémunération variable pluriannuelle.</p>
Rémunération exceptionnelle	Néant.
Avantages en nature	<p>Chaque directeur général délégué bénéficie d'une assurance dite « garantie sociale des chefs d'entreprises (GSC) » lui assurant des indemnités en cas de perte involontaire de son mandat à l'issue d'un délai d'attente fixé à 12 mois d'affiliation.</p> <p>Chaque directeur général délégué bénéficie également de l'assurance collective souscrite par la Société relative à la responsabilité civile des mandataires sociaux.</p> <p>Le ou les directeur(s) général(aux) délégué(s) ne bénéficiera(ont) pas d'autres avantages en nature.</p>
Régime de prévoyance	Chaque directeur général délégué est affilié à l'assurance groupe de la Société en matière de complémentaire santé et de prévoyance comme tous les salariés de la Société.
Régime de retraite supplémentaire	Chaque directeur général délégué est affilié aux régimes de retraite complémentaire obligatoires (Caisse ARRCO et AGIRC) et ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire facultatif.

Indemnité de prise ou de cessation de fonction	<p>En cas de cessation des fonctions (tel que ce terme est défini ci-après) au-delà d'un délai de six mois à compter de la date d'entrée en vigueur de ses fonctions, chaque directeur général délégué percevra une indemnité forfaitaire de départ égale à 80 % de la rémunération mensuelle brute fixe effectivement payée au cours des douze derniers mois précédant la date de cessation de son mandat de directeur général délégué, somme à laquelle seront appliquées les conditions de performance de la rémunération variable annuelle des deux dernières années (ou de la dernière année s'il n'est pas possible d'apprécier ces conditions de performance sur 24 mois conformément à la recommandation du Code AFEP-MEDEF).</p> <p>La « cessation des fonctions » inclut uniquement les cas suivants, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la révocation ou le non-renouvellement du mandat du directeur général délégué, à chaque fois pour une raison autre qu'une faute grave ou lourde au sens de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, ou</li> <li>- la fin du mandat du directeur général délégué (en ce compris par la démission pour les seuls cas visés ci-après) du fait d'un changement de mode de gouvernance ou d'une réduction significative de ses fonctions ou responsabilités à la suite d'une fusion ou d'un changement de contrôle (au sens de l'article L. 233-3 I du Code de commerce) de la Société.</li> </ul> <p>Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, le versement d'indemnités de départ à un directeur général délégué sera exclu s'il quitte à son initiative la Société pour exercer de nouvelles fonctions, ou change de fonctions au sein du Groupe, ou encore s'il a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite. Le versement d'indemnités de départ sera également exclu si le directeur général délégué atteint l'âge de 65 ans.</p> <p>Conformément au Code AFEP-MEDEF, l'indemnité de départ ne doit pas excéder, le cas échéant, deux ans de rémunération (fixe et variable effectivement perçus).</p>
Indemnité de non-concurrence	<p>Chaque directeur général délégué est par ailleurs soumis à un engagement de non-concurrence d'une durée de 12 mois et percevrait à ce titre une indemnité forfaitaire mensuelle égale à 30 % de sa rémunération mensuelle fixe brute moyenne perçue sur les douze derniers mois précédant la cessation effective de son mandat. En cas de cumul de l'application de l'indemnité de départ décrite ci-dessus et de l'indemnité de non-concurrence, le montant cumulé de ces deux indemnités ne pourra pas excéder un montant correspondant à la somme de la rémunération fixe et variable perçue par le directeur général délégué au cours des deux années précédant la cessation effective de son mandat.</p> <p>Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'Administration a prévu qu'il pourra renoncer à la mise en œuvre de l'engagement de non-concurrence susvisé lors du départ d'un directeur général délégué et que le versement de l'indemnité de non-concurrence sera exclu dès lors qu'un directeur général délégué fait valoir ses droits à la retraite ou qu'il atteint l'âge de 65 ans.</p>

## 2. Principes de détermination de la rémunération variable annuelle du ou des directeur(s) général(aux) délégué(s)

Le montant définitif de la rémunération variable annuelle due à chaque directeur général délégué au titre de l'exercice 2025, qui sera soumis à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025 (vote *ex post*), sera déterminé par le Conseil d'Administration conformément aux principes suivants :

Objectifs	Nature	Pondération
Atteinte d'un volume d'activité brut <sup>(1)</sup> du Groupe budgété par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2025	Financier	20 %
Levée de fonds		
a) 15 % sur le financement de Lithium de France	Financier	30 %
b) 15 % sur la sélection d'un conseiller et l'identification de prospects en 2025 pour le financement d'Arverne Group en 2026		
Questions sociales :		
a) 10 % sur la mise en place d'un baromètre social :	Extra-financier	20 %
<ul style="list-style-type: none"><li>déploiement du baromètre,</li><li>analyse des résultats,</li><li>définition d'un plan d'action ;</li></ul>		
b) 10 % sur l'égalité hommes-femmes :		
<ul style="list-style-type: none"><li>favoriser la prise en compte des candidatures féminines en exigeant pour chaque recrutement en CDI/CDD, au moins une candidate, à l'exception des métiers en tension ou des recrutements réalisés dans un contexte d'urgence,</li><li>première mesure des indicateurs d'égalité professionnelle et fixation d'objectifs sur la base de ces indicateurs.</li></ul>		
Sécurité :		
Taux de Fréquence : amélioration du tf1 (nombre d'accidents du travail avec arrêt multiplié par un million, divisé par le nombre total d'heures travaillées par rapport à 2024. En cas d'accident du travail mortel, ce critère sera considéré comme non atteint dans sa totalité.	Extra-financier	15 %
Environnement :		
<ul style="list-style-type: none"><li>réalisation et publication du bilan carbone du Groupe sur les scopes 1, 2 et 3 (correspondant aux émissions amont liées aux combustibles),</li><li>déploiement d'actions visant à minimiser l'impact environnemental du Groupe, y compris sur les projets.</li></ul>	Extra-financier	15 %

(2) Le volume d'activité brut est égal à la somme des chiffres d'affaires des sociétés du Groupe et 50 % du chiffre d'affaires de DrillHeat

Les niveaux de performance requis pour atteindre ces objectifs sont établis de manière précise, exigeante et rigoureuse mais ne peuvent être divulgués pour des raisons de confidentialité.

La méthode de calcul et la définition de l'échelle d'évaluation sont revues par le Conseil d'Administration au début de chaque exercice. Elles peuvent évoluer d'une année sur l'autre afin de tenir compte des priorités et des spécificités de l'année à venir.

## II- Politique de rémunération des administrateurs de la Société

Il est proposé à l'assemblée générale annuelle des actionnaires du 18 juin 2025 de fixer le montant global annuel de la rémunération allouée au Conseil d'Administration à 450 000 € pour l'exercice 2024 et les exercices ultérieurs, jusqu'à nouvelle décision de l'assemblée générale.

Le montant global annuel de la rémunération allouée au Conseil d'Administration de la Société sera réparti comme suit entre les membres du Conseil d'Administration, étant précisé que les dirigeants mandataires sociaux exécutifs de la Société au sens du Code AFEP-MEDEF ne percevront pas de rémunération au titre de leur fonction d'administrateur et de membre d'un comité du Conseil d'Administration le cas échéant et que le Conseil d'Administration a décidé d'introduire cette année un critère d'assiduité aux réunions des comités du Conseil d'Administration :

	<b>Administrateur Indépendant</b>	<b>Administrateur non-indépendant</b>
Rémunération fixe :	20 000 €	15 000 €
Rémunération pour chaque présence à une réunion du Conseil d'Administration :	3 000 €	2 000 €
Rémunération fixe d'un membre du comité d'audit <sup>1</sup> :	10 000 €	-
Rémunération fixe du président du comité d'audit <sup>2</sup> :	20 000 €	-
Rémunération fixe d'un membre du comité des nominations et des rémunérations :	5 000 €	-
Rémunération fixe du président du comité des nominations et des rémunérations <sup>2</sup> :	15 000 €	-
Rémunération fixe d'un membre du comité stratégie, risques et RSE :	5 000 €	-
Rémunération fixe du président du comité stratégie, risques et RSE <sup>2</sup> :	15 000 €	-
Rémunération de l'administrateur référent	5 000 €	-

<sup>1</sup> Pour chaque membre d'un comité, cette rémunération sera versée au prorata de la participation de ce membre aux réunions du comité en question au cours de l'année 2024. Ainsi, un membre du comité d'audit ayant assisté à toutes les réunions du comité d'audit au cours de l'année 2024 percevra 10 000 euros à ce titre et un membre ayant assisté aux deux tiers des réunions du comité d'audit au cours de l'année percevra 6 666 euros.

<sup>2</sup> La rémunération du président d'un comité n'est pas cumulative avec celle de membre dudit comité.

Les éléments de rémunération fixe et variable des membres du Conseil d'Administration présentés ci-dessus sont cumulatifs.

En outre, la rémunération fixe des membres du Conseil d'Administration est due au titre d'une année de mandat complète et sera ajustée *pro rata temporis* en cas de prise ou de cessation des fonctions d'administrateur et/ou de membre d'un comité en cours d'exercice. De plus, si le montant dû au total dépasse le montant global annuel de la rémunération allouée au Conseil d'Administration, alors l'ensemble des sommes dues au titre de l'assiduité des administrateurs pourront être ajustées à la baisse à due proportion afin de rester dans les limites de l'enveloppe allouée par l'assemblée générale des actionnaires de la Société.

Par ailleurs, les membres du Conseil d'Administration peuvent recevoir une rémunération exceptionnelle au titre de missions spécifiques qui peuvent leur être confiées par le Conseil d'Administration conformément aux dispositions des articles L. 225-46 et L. 22-10-15 du Code de commerce. Le montant de cette rémunération exceptionnelle sera fixé par le Conseil d'Administration en fonction de la nature de la mission spécifique confiée à l'administrateur concerné. Ces rémunérations seront, le cas échéant, portées aux charges d'exploitation de la Société et soumises à l'application des règles régissant les conventions réglementées (articles L. 225-38 et suivants du Code de commerce).

Enfin, s'il ne s'agit pas à proprement parler d'une rémunération, les membres du Conseil d'Administration peuvent se voir offrir la possibilité de souscrire, à leur juste valeur et à des conditions de marché, des bons de souscription d'actions, dont le prix d'émission sera déterminé le jour de l'émission des bons en fonction de leurs caractéristiques, le cas échéant avec l'assistance d'un expert indépendant.

Chaque administrateur (y compris les dirigeants mandataires sociaux exécutifs) a droit au remboursement, sur présentation de justificatifs, des frais de déplacement engagés pour lui permettre d'assister en présentiel aux réunions du Conseil d'Administration ou du comité duquel il est membre et plus généralement dans l'exercice de ses fonctions.