

Politique de rémunération et résultat des votes

Conformément à l'article R. 22-10-18 IV. du Code de commerce, Planisware (la « **Société** ») rend publique la politique de rémunération soumise à l'assemblée générale des actionnaires du 17 juin 2026, accompagnée du résultat du vote.

Politique de rémunération

D'une manière générale, et en particulier en matière de rémunération, la Société se réfère aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, telles qu'interprétées par le Haut Comité de Gouvernement d'Entreprise (HCGE) dans son Guide d'application du Code AFEP-MEDEF, ainsi que dans ses rapports annuels d'activité, et aux recommandations de l'AMF, qui figurent notamment dans son Guide d'élaboration des documents d'enregistrement universels, dans sa recommandation 2012-02, ainsi que dans son dernier rapport sur le gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants des sociétés cotées.

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 recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, fait l'objet de projets de résolutions (11^{ème} à 13^{ème} résolutions) soumises à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires de la Société du 17 juin 2026.

Conformément aux dispositions ci-dessus, la politique de rémunération des mandataires sociaux est soumise à l'approbation de l'assemblée générale annuelle des actionnaires et chaque fois qu'elle fait l'objet d'une modification majeure. La politique de rémunération des mandataires sociaux doit comporter (i) des informations sur l'ensemble des mandataires sociaux et (ii) des informations spécifiques pour chaque catégorie de mandataires sociaux.

Les informations relatives à la politique de rémunération applicable à l'ensemble des mandataires sociaux sont résumées dans le tableau ci-dessous :

Critères définis à l'article R. 22-10-14 I. du Code de commerce	
<p>Respect de l'intérêt social, contribution à la stratégie commerciale et à la pérennité de la Société</p>	<p>La politique de rémunération des mandataires sociaux respecte l'intérêt social de la Société et contribue à la stratégie commerciale et à la pérennité de la Société en (i) prévoyant une révision périodique afin de vérifier si le niveau de rémunération reste en adéquation avec les performances réalisées tant par la Société que par le mandataire social concerné, et (ii) en cherchant à rester attractive par rapport aux rémunérations pratiquées sur le marché, principalement par des sociétés comparables évoluant dans le même secteur d'activité que la Société, en vue d'attirer et de retenir les talents au sein de ses organes de direction.</p> <p>En particulier, pour les dirigeants mandataires sociaux, les conditions de performance de leur rémunération variable annuelle ont été fixées en lien avec la mise en œuvre de la stratégie commerciale de la Société.</p>
<p>Processus de décision inhérent à la détermination, à la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération</p>	<p>La politique de rémunération est fixée par le Conseil d'administration conformément aux lois et règlements applicables, sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, composé principalement d'administrateurs indépendants et présidé par un administrateur indépendant. La révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération sont décidées par le Conseil d'administration statuant à la majorité de ses membres. Les administrateurs s'efforcent de respecter les principes énoncés dans le Code AFEP-MEDEF et dans le règlement intérieur du Conseil d'administration, notamment en matière de gestion des conflits d'intérêts potentiels.</p> <p>Les délibérations relatives à la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs se tiennent hors de leur présence.</p>

<p>Prise en compte des conditions de rémunération et d'emploi de la Société</p>	<p>Le Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance et le Conseil d'administration tiennent compte, lors de la détermination et de la révision de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux, des ratios d'équité publiés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise de la Société dans le cadre du <i>say-on-pay ex post</i>. Ces ratios permettent de déterminer le niveau de rémunération du Président du Conseil d'administration et du Directeur général, au regard de la rémunération moyenne et médiane en équivalent temps plein des salariés de la Société, autres que les mandataires sociaux.</p>
<p>Méthodes d'évaluation – respect des critères de performance pour la rémunération variable et la rémunération en actions</p>	<p>La bonne réalisation des critères de performance est examinée par le Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, qui transmet au Conseil d'administration ses éventuelles observations avant que ce dernier ne se prononce sur l'atteinte ou non des critères de performance.</p>
<p>Précisions à apporter en cas de modification de la politique de rémunération</p>	<p>Aucune modification n'a été apportée à la politique de rémunération depuis son approbation par l'assemblée générale des actionnaires de la Société du 19 juin 2025.</p>
<p>Modalités d'application des dispositions de la politique de rémunération aux mandataires sociaux nouvellement nommés ou reconduits dans leurs fonctions, dans l'attente, le cas échéant, de l'approbation par l'assemblée générale des actionnaires des modifications majeures de la politique de rémunération.</p>	<p>Les dispositions de la politique de rémunération applicables aux mandataires sociaux ont vocation à s'appliquer aux mandataires sociaux nouvellement nommés ou dont le mandat est renouvelé après l'assemblée générale des actionnaires, sous réserve de l'approbation par l'assemblée générale des actionnaires suivante de toute modification majeure de la politique de rémunération visée à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce.</p>
<p>Dérogations à l'application de la politique de rémunération</p>	<p>Conformément aux lois et réglementations applicables, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, se réserve le droit de déroger temporairement à l'application de la politique de rémunération en cas de circonstances exceptionnelles, à condition que cette dérogation soit conforme aux intérêts de la Société et nécessaire pour assurer la pérennité ou la viabilité de la Société. Cette faculté, pour le Conseil d'administration, de déroger à cette obligation s'applique à tout élément de rémunération de quelque nature que ce soit. Dans ce cas, le Conseil d'administration décidera, sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, et vérifiera si les conditions nécessaires pour pouvoir décider d'une telle dérogation sont réunies et justifiera sa décision. Les actionnaires seront informés de ces justifications dans le prochain rapport sur le gouvernement d'entreprise. Il convient de noter que le Président du Conseil d'administration et le Directeur général n'assisteraient pas aux délibérations sur ces questions et sur celles relatives à leur rémunération respective.</p>

Rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2026

Lors de la transformation de la Société de société par actions simplifiée en société anonyme le 26 septembre 2023, le contrat de travail de Pierre Demonsant en qualité d'Architecte Produit a été résilié. Dans le cadre de cette conversion, Pierre Demonsant a été nommé administrateur de la Société par décision de ses actionnaires en date du 26 septembre 2023. Le même jour, Pierre Demonsant a été nommé Président du Conseil d'administration par décision du Conseil d'administration de la Société pour une durée de quatre ans, soit jusqu'à l'issue de l'assemblée générale annuelle des actionnaires de la Société appelée à approuver les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2026.

Au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration de la Société, la rémunération de Pierre Demonsant est déterminée conformément aux principes exposés ci-après. Ces principes, applicables au titre de l'exercice 2026, ont été décidés par le Conseil d'administration en date du 23 mars 2026, sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance.

La politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration de la Société au titre de l'exercice 2026 sera composée des éléments résumés ci-après. Toutes les rémunérations et tous les montants indiqués ci-dessous sont exprimés en montants bruts.

Rémunération fixe

Le montant de la rémunération annuelle du Président du Conseil d'administration est déterminé par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, en tenant compte des pratiques du marché et des rémunérations observées pour des fonctions similaires dans des sociétés françaises cotées du secteur et de taille comparable.

La rémunération fixe annuelle brute du Président du Conseil d'administration a été fixée à 100 000 euros (dont 60 000 euros en fonction de son assiduité aux réunions du Conseil d'administration) par décision du Conseil d'administration en date du 26 septembre 2023 et est restée inchangée pour l'exercice 2025, conformément à la politique de rémunération approuvée par les actionnaires de la Société le 19 juin 2025.

Sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, le Conseil d'administration du 23 mars 2026 a décidé de maintenir la rémunération fixe du Président du Conseil d'administration inchangée pour l'exercice 2026, sous réserve de la validation de la politique de rémunération relative au Président du Conseil d'administration pour l'exercice 2026, par l'assemblée générale annuelle des actionnaires qui devrait se tenir le 17 juin 2026.

Rémunération variable annuelle

Le Président du Conseil d'administration ne bénéficie d'aucune rémunération variable annuelle.

Rémunération exceptionnelle

Le Président du Conseil d'administration ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.

Rémunération au titre de l'activité d'administrateur

Le Président du Conseil d'administration peut percevoir une rémunération au titre de son mandat d'administrateur et de membre de Comités. En tant qu'administrateur, le Président ne percevra pas de rémunération au-delà de sa rémunération de Président du Conseil d'administration. En tant que membre de Comités, il peut percevoir, pour chaque Comité dont il est membre, les montants complémentaires suivants :

- Comité d'Audit : élément fixe de 7 500 euros et élément variable en fonction de la participation aux réunions pouvant atteindre 10 000 euros, porté à 16 000 euros et 16 500 euros pour le Président du Comité d'Audit ;
- Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance : élément fixe de 7 500 euros et élément variable en fonction de la participation aux réunions jusqu'à 10 000 euros, porté à 12 500 euros et 15 000 euros pour le Président du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance ;
- Comité Stratégique et RSE : élément fixe de 5 000 euros et élément variable en fonction de la participation aux réunions jusqu'à 7 500 euros, porté à 8 000 euros et 9 500 euros pour le Président du Comité Stratégique et RSE.

Avantages de toute nature

Le Président du Conseil d'administration dispose d'un ordinateur portable.

Remboursement des frais de déplacement et de représentation raisonnablement exposés par le Président du Conseil d'administration dans l'exercice de ses fonctions, sur présentation de justificatifs.

Le Président du Conseil d'administration bénéficie de l'assurance responsabilité civile des mandataires sociaux souscrite par la Société.

Le Président peut bénéficier de la participation et de l'intéressement.

Autres avantages collectifs

Le Président du Conseil d'administration peut bénéficier de certains droits et avantages collectifs dont jouissent les cadres de l'entreprise et dans les mêmes conditions que ces derniers, tels que les mutuelles et les régimes de prévoyance.

Options de souscription ou d'achat d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération à long terme

Le Président du Conseil d'administration ne bénéficie pas d'options de souscription ou d'achat d'actions, d'actions de performance ou de tout autre élément de rémunération à long terme.

Régime de retraite complémentaire

Le Président du Conseil d'administration ne bénéficie d'aucun régime de retraite complémentaire.

Indemnité de départ

Le Président du Conseil d'administration ne bénéficie pas d'indemnité de départ en cas de cessation ou de non-renouvellement de son mandat de Président du Conseil d'administration de la Société.

Indemnité de non-concurrence

Le Président du Conseil d'administration ne bénéficie pas d'indemnité de non-concurrence en cas de cessation de son mandat de Président du Conseil d'administration de la Société.

La douzième résolution relative à l'approbation de la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration de la Société telle que décrite ci-dessus a été adoptée à 99,94% (Pour : 108 581 567 voix – Contre : 69 207 voix – Abstentions : 18 837 voix)

Rémunération du Directeur général au titre de l'exercice 2026

Loïc Sautour a été nommé Directeur général de la Société lors de la réunion du Conseil d'administration du 26 septembre 2023, avec effet immédiat et pour une durée égale à la durée de son mandat d'administrateur (soit jusqu'à l'assemblée générale annuelle des actionnaires appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2026).

Lors de la nomination de Loïc Sautour en qualité de Directeur général, son contrat de travail a été suspendu. Par dérogation aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, son contrat de travail n'a pas été résilié. La Société a considéré qu'il était possible d'atteindre les objectifs sous-jacents à cette recommandation en maintenant le contrat de travail et en le suspendant, tout en dissociant les avantages liés au contrat de travail de ceux liés au mandat social. La Société a, en outre, considéré que, compte tenu de l'ancienneté de Loïc Sautour, salarié du Groupe depuis 25 ans au moment de sa nomination en tant que dirigeant mandataire social, il était disproportionné de lui demander de renoncer aux droits acquis au titre de son contrat de travail au cours de sa longue et fructueuse carrière au sein du Groupe. La Société a constaté que cette approche était conforme à la recommandation 2012-02 de l'AMF.

Au titre de son mandat de Directeur général de la Société, la rémunération de Loïc Sautour est déterminée conformément aux principes exposés ci-après. Ces principes, applicables au titre de l'exercice 2026, ont été décidés par le Conseil d'administration en date du 23 mars 2026, sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance.

La rémunération du Directeur général comprend un élément fixe et un élément variable annuel, ce dernier étant déterminé en fonction de critères de performance fixés par le Conseil d'administration, après consultation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance. Ces critères sont revus régulièrement par le Conseil d'administration.

Le versement des éléments de rémunération variables et, le cas échéant, des éléments de rémunération exceptionnels, attribués au titre du dernier exercice clos, est conditionné à l'approbation, par l'assemblée générale ordinaire des actionnaires, des éléments de rémunération et avantages de toute nature versés ou attribués au titre du dernier exercice au Directeur général (vote individuel *say-on-pay ex post*).

La politique de rémunération applicable au Directeur général de la Société au titre de l'exercice 2026 sera composée des éléments résumés ci-après. Toutes les rémunérations et tous les montants indiqués ci-dessous sont exprimés en montants bruts.

Rémunération fixe

Le montant de la rémunération fixe du Directeur général est déterminé par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, en tenant compte des pratiques du marché et des rémunérations observées pour des fonctions similaires dans des sociétés françaises cotées du secteur et de taille comparable.

Le Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance examine la rémunération du Directeur général une fois par an, sans que cet examen ne donne nécessairement lieu à une révision de la rémunération.

La rémunération fixe annuelle brute du Directeur général a été fixée à 300 000 euros par décision du Conseil d'administration en date du 26 septembre 2023 et est restée inchangée au titre de l'exercice 2025, conformément à la politique de rémunération approuvée par les actionnaires de la Société le 19 juin 2025.

Sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, le Conseil d'administration du 23 mars 2026 a décidé de maintenir la rémunération fixe du Directeur général inchangée au titre de l'exercice 2026.

Rémunération variable annuelle

La rémunération variable annuelle du Directeur général applicable au titre de l'exercice 2025, conformément à la politique de rémunération approuvée par les actionnaires de la Société le 19 juin 2025, comprend trois éléments (tels que décrits ci-dessous), étant précisé que le critère quantitatif proposé permet de corréliser le montant de la rémunération variable annuelle du Directeur général avec la performance du Groupe :

- critère quantitatif basé sur des critères de revenu net, de chiffre d'affaires et de croissance, calculé selon la formule suivante, et plafonné à 200% de la rémunération fixe annuelle du Directeur général :

$$1,9\% * (RN/CA) \times RN \times (1 + C/20\%),$$

où :

- RN désigne le résultat net consolidé de l'année civile précédant immédiatement l'année au cours de laquelle le paiement est effectué (le cas échéant, après neutralisation des coûts d'introduction en bourse), à périmètre constant,
 - CA désigne le chiffre d'affaires consolidé pour l'exercice concerné,
 - C désigne la croissance d'une année sur l'autre telle que mesurée par son chiffre d'affaires consolidé, à taux de change et périmètre constants,
 - dans chaque cas, sur la base des comptes consolidés de la Société pour l'exercice (n),
 - étant précisé que cette partie de la rémunération variable n'est due que si l'EBITDA ajusté de l'exercice (n) est au moins égal à 15% du chiffre d'affaires ;
- montant maximum de 50 000 euros basé sur les critères RSE, comme suit :
- 50% de ce montant est dû en cas d'amélioration du score obtenu dans le cadre de « *Great Place To Work*® » par rapport à l'année précédente, et
 - 50% de ce montant est dû en fonction d'un critère lié au climat consistant en l'amélioration du ratio du chiffre d'affaires KCO₂/SAAS d'au moins 5% par rapport à l'année précédente.

Sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, le Conseil d'administration qui s'est réuni le 23 mars 2026 a décidé de maintenir les critères de la rémunération variable annuelle du Directeur général inchangés au titre de l'exercice 2026.

Le Conseil d'administration peut revoir les critères de performance ci-dessus sur une base annuelle afin de tenir compte de l'évolution de la situation, des perspectives et de la stratégie de la Société.

Pour chaque critère, l'évaluation de la performance du Directeur général résulte d'une comparaison entre l'objectif fixé et le résultat atteint.

L'évaluation de la réalisation de l'objectif, qui sera effectuée sous la supervision du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, tiendra compte de l'environnement

concurrentiel et du contexte du marché, ce qui peut nécessiter un ajustement de la mesure de certains critères.

Les critères susmentionnés contribuent aux objectifs de la politique de rémunération visant à respecter l'intérêt social, à contribuer à la pérennité de la Société et à sa stratégie commerciale, notamment par le biais d'un examen périodique visant à vérifier si le niveau de rémunération reste en adéquation avec les performances réalisées tant par la Société que par le mandataire social concerné et en cherchant à rester attractive par rapport aux rémunérations pratiquées sur le marché, principalement par des sociétés comparables évoluant dans le même secteur d'activité, en vue d'attirer et de retenir les talents au sein de ses organes de direction.

Dans les conditions énoncées ci-dessous, le Conseil d'administration disposerait d'un pouvoir discrétionnaire dans l'application de la politique de rémunération concernant la rémunération variable annuelle du Directeur général afin de s'assurer qu'elle reflète correctement les performances du Groupe. Ainsi, en cas de circonstances ou d'événements nouveaux survenus au cours de l'exercice (imprévisibles au moment de la détermination de la politique de rémunération) et ayant un impact significatif, à la hausse ou à la baisse, sur le niveau de réalisation des critères de performance attachés à la rémunération variable annuelle, le Conseil d'administration peut décider, sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, de faire usage de ce pouvoir discrétionnaire à condition de continuer à respecter les principes énoncés dans la politique de rémunération et de fournir aux actionnaires une explication claire, précise et exhaustive de son choix. Ce pouvoir discrétionnaire ne s'appliquerait qu'à une partie limitée de la rémunération variable annuelle et pourrait augmenter le montant de la rémunération variable théoriquement atteint, en application des critères de performance, au titre de l'exercice (avec une amplitude maximum de plus 20%), sans que cela ne dépasse jamais le plafond global de la rémunération variable annuelle prévu par la politique de rémunération.

Le versement des éléments de rémunération variables annuels attribués au titre d'un exercice est, en tout état de cause, conditionné à l'approbation, par l'assemblée générale ordinaire des actionnaires, des éléments de rémunération et avantages de toute nature versés ou attribués au titre de cet exercice au Directeur général (vote individuel *say-on-pay ex post*).

Rémunération exceptionnelle

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, peut décider d'octroyer au Directeur général une rémunération exceptionnelle en raison de circonstances exceptionnelles, telles que la réalisation d'opérations de croissance externe majeures.

Le versement de cette rémunération doit être motivé par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, et la réalisation de l'événement qui a donné lieu au paiement doit être expliquée.

Le versement des éléments de rémunération exceptionnels attribués au titre d'un exercice est, en tout état de cause, conditionné à l'approbation, par l'assemblée générale ordinaire des actionnaires, des éléments de rémunération et avantages de toute nature versés ou attribués au titre de cet exercice au Directeur général (vote individuel *say-on-pay ex post*).

Rémunération au titre de l'activité d'administrateur

Le Directeur général peut percevoir une rémunération au titre de ses fonctions d'administrateur. Toutefois, le Directeur général a indiqué qu'il ne recevra pas de rémunération pour sa participation aux travaux du Conseil d'administration de la Société en sa qualité d'administrateur, tant qu'il exercera les fonctions de Directeur général de la Société.

Avantages de toute nature

Le Directeur général dispose d'un ordinateur portable.

Remboursement des frais de déplacement et de représentation raisonnablement exposés par le Directeur général dans l'exercice de ses fonctions, sur présentation de justificatifs.

Éligibilité du Directeur général à l'assurance responsabilité civile des mandataires sociaux souscrite par la Société.

Le Directeur général peut bénéficier de la participation et de l'intéressement.

Autres avantages collectifs

Le Directeur général peut bénéficier de l'ensemble des droits et avantages collectifs dont bénéficient les dirigeants de la Société et dans les mêmes conditions que ces derniers (régimes de retraite, de prévoyance et de mutuelle notamment).

Options de souscription ou d'achat d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération à long terme

La politique de rémunération à long terme de la Société s'inscrit dans une stratégie de participation des dirigeants et du personnel clé au capital de la Société qui se veut compétitive au regard des pratiques du marché, conformément aux objectifs de la politique de rémunération établie par le Conseil d'administration, à savoir le respect de l'intérêt social et la contribution à la stratégie commerciale et à la pérennité de l'organisation.

L'attribution des actions de performance est décidée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, conformément aux termes de l'autorisation accordée au Conseil d'administration par l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires.

Le nombre total d'actions pouvant être ainsi attribuées ne peut dépasser un pourcentage déterminé du capital social prévu dans l'autorisation accordée au Conseil d'administration par l'assemblée générale des actionnaires. À titre d'information, il est précisé que l'autorisation utilisée pour les plans de rémunération en actions au cours de l'exercice 2025 a été accordée par l'assemblée générale des actionnaires du 15 avril 2024, et a ensuite été remplacée par une autorisation similaire accordée par l'assemblée générale des actionnaires du 19 juin 2025. Chacune de ces autorisations prévoit un nombre maximum d'actions à attribuer, fixé à 2% du capital social au jour de la décision d'attribution du Conseil d'administration, sous réserve de ne pas dépasser 0,2% du capital social pour les mandataires sociaux.

Le Conseil d'administration s'attache à assurer une rémunération à long terme particulièrement motivante pour les dirigeants mandataires sociaux, en particulier le Directeur général, dont les compétences et l'expertise reconnues sont essentielles pour le Groupe.

L'acquisition des actions de performance serait soumise (i) à une condition de présence le jour de la période d'acquisition et (ii) aux conditions de performance suivantes et aux périodes d'acquisition et de détention spécifiées ci-dessous :

- un nombre défini d'actions de performance serait acquis à l'expiration d'une période d'un (1) an à compter de la date d'attribution, le nombre d'actions effectivement acquises étant obtenu en appliquant à ce nombre le Facteur quantitatif relatif à l'exercice (n) ;
- un nombre défini d'actions de performance serait acquis à l'expiration d'une période de deux (2) ans à compter de la date d'attribution, le nombre d'actions effectivement acquises étant obtenu en appliquant à ce nombre le Facteur quantitatif relatif à l'exercice (n+1) ;
- un nombre défini d'actions de performance serait acquis à l'expiration d'une période de trois (3) ans à compter de la date d'attribution, le nombre d'actions effectivement acquises étant obtenu en appliquant à ce nombre le Facteur quantitatif relatif à l'exercice (n+2) ;
- un nombre défini d'actions de performance, dont un tiers serait acquis à l'issue de chaque période de 12 mois sur une période de trois ans à compter de la date d'attribution, dans chaque cas sous réserve de la satisfaction du Critère lié au climat.

où :

- (n) fait référence à l'année d'attribution des actions de performance,
- le Facteur quantitatif pour une année donnée (n) est :

$$\frac{2,75\% * (RN/CA) \times RN \times (1 + C/20\%)}{Pn}$$

Pn

- où :
 - RN, CA et C ont la même signification que dans les critères de performance de la rémunération variable du Directeur général décrits ci-dessus, et

- Pn fait référence au prix moyen pondéré par les volumes des actions de la Société sur Euronext Paris pendant la période de 60 jours suivant l'annonce des résultats de la Société pour l'année (n).

Le Critère lié au climat, pour une année donnée, fait référence à l'amélioration du ratio de chiffre d'affaires KCO₂/SAAS d'au moins 5% par rapport à l'année précédente.

Une fois définitivement acquises, les actions de performance seront soumises à une période de conservation d'un (1) an à compter de la date d'acquisition.

Les dirigeants mandataires sociaux doivent s'engager à ne pas recourir à des transactions pour couvrir les risques pesant sur les actions de performance qui leur sont attribuées, jusqu'à la fin d'une éventuelle période d'incessibilité fixée par le Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration peut (i) décider que les actions attribuées aux dirigeants mandataires sociaux ne peuvent être transférées par les intéressés avant la cessation de leurs fonctions ou (ii) fixer le nombre d'actions de performance qu'ils sont tenus de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de leurs fonctions.

Régime de retraite complémentaire

Le Directeur général ne bénéficie pas, à ce jour, de régime de retraite complémentaire. Au titre de son mandat social au sein de la Société, le Directeur général peut bénéficier d'un régime de retraite complémentaire à cotisations définies, conformément aux pratiques adoptées par le Groupe au profit de ses cadres supérieurs.

Indemnité de départ

Le Directeur général ne bénéficie pas d'indemnité de départ en cas de cessation ou de non-renouvellement de son mandat de Directeur général de la Société.

Indemnité de non-concurrence

Le Directeur général ne bénéficie pas d'indemnité de non-concurrence en cas de cessation de son mandat de Directeur général de la Société.

Suspension du contrat de travail

Les caractéristiques du contrat de travail de Loïc Sautour, qui a fait l'objet d'une suspension, sont les suivantes en termes de durée, de délai de préavis et de conditions de résiliation (article R. 22-10-14, 5° du Code de commerce) : contrat à durée indéterminée pouvant être résilié conformément aux dispositions du Code du travail, sous réserve du délai de préavis légal. En cas de cessation de son mandat de Directeur général, la suspension du contrat de travail de Loïc Sautour prendra fin. Si ce contrat de travail est ensuite résilié, il aura droit à une indemnité de départ conformément à la législation applicable et sera soumis à une clause de non-concurrence, à moins que la Société n'y renonce, en contrepartie du versement d'une indemnité égale à six fois le salaire mensuel qu'il a perçu au cours des 12 derniers mois. En tout état de cause, en cas de résiliation de son contrat de travail à la suite de la cessation de ses fonctions de Directeur général, la somme de l'indemnité de départ et de l'indemnité versée en contrepartie de la clause de non-concurrence ne dépasserait pas deux ans de rémunération au titre de ses fonctions de Directeur général.

La treizième résolution relative à l'approbation de la politique de rémunération applicable au Directeur général de la Société telle que décrite ci-dessus a été adoptée à 90,49% (Pour : 98 320 310 voix – Contre : 10 330 497 voix – Abstentions : 18 804 voix)

Politique de rémunération des administrateurs au titre de l'exercice 2026

Conformément à la loi, le montant maximum de la rémunération allouée aux administrateurs est fixé par l'assemblée générale des actionnaires de la Société.

L'assemblée générale du 26 septembre 2023 a décidé, lors de la transformation de la Société de société par actions simplifiée en société anonyme, de fixer ce montant à 600 000 euros par an pour l'exercice clos le 31 décembre 2023, et pour les années suivantes, à moins qu'une nouvelle assemblée générale des actionnaires ne décide de modifier ce montant annuel. Aucune augmentation de ce montant n'a été soumise au vote de l'assemblée générale des actionnaires du 17 juin 2026.

Dans les limites de ce montant, la politique de rémunération des administrateurs au titre de l'exercice 2026, décidée par le Conseil d'administration le 23 mars 2026, sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, reste la même que celle applicable au titre de l'exercice 2025, telle qu'approuvée par les actionnaires de la Société le 19 juin 2025. Cette politique est la suivante :

- les administrateurs (à l'exception du Directeur général) percevront une rémunération en leur qualité d'administrateur, qui comprendra un élément fixe et un élément variable, dont le montant dépendra de leur participation effective aux réunions du Conseil d'administration ;
- les administrateurs qui sont membres de Comités du Conseil percevront également, à ce titre, une rémunération composée d'un élément fixe et d'un élément variable, en fonction de leur participation effective aux réunions des Comités dont ils sont membres ;
- à ce titre, la politique de rémunération des administrateurs respecte les principes suivants :
 - un élément fixe (15 000 euros) et un élément variable (30 000 euros en cas de participation à toutes les réunions), avec une augmentation pour l'Administrateur référent (le cas échéant) (élément fixe porté à 25 000 euros et élément variable porté à 45 000 euros) et pour le Président (élément fixe porté à 40 000 euros et élément variable porté à 60 000 euros),
 - une rémunération complémentaire pour les membres de Comités (Comité d'Audit : élément fixe de 7 500 euros et élément variable pouvant aller jusqu'à 10 000 euros, portés à 16 000 euros et 16 500 euros pour le Président ; Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance : élément fixe de 7 500 euros et élément variable pouvant aller jusqu'à 10 000 euros, portés à 12 500 euros et 15 000 euros pour le Président ; Comité Stratégique et RSE : élément fixe de 5 000 euros et élément variable pouvant aller jusqu'à 7 500 euros, portés à 8 000 euros et 9 500 euros pour le Président).

Cette politique de rémunération des administrateurs peut faire l'objet d'une réunion annuelle.

Le Conseil d'administration aura également le pouvoir d'octroyer une rémunération supplémentaire en cas de travaux ou missions exceptionnels.

Les administrateurs seront remboursés des frais (y compris les frais de déplacement) engagés dans l'exercice de leurs fonctions, sur présentation de justificatifs.

Le cas échéant, ils pourront également bénéficier de l'assurance responsabilité civile souscrite par la Société au profit de ses mandataires sociaux.

La onzième résolution relative à l'approbation de la politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'administration de la Société telle que décrite ci-dessus a été adoptée à 99,89% (Pour : 108 521 667 voix – Contre : 121 107 voix – Abstentions : 26 837 voix)