

Paris, le 25 mai 2022

Politique de rémunération et résultat des votes

Conformément à l'article R.225.29.1 IV du Code de commerce, Neoen rend publique la politique de rémunération soumise à l'assemblée générale des actionnaires du 25 mai 2022, accompagnée du résultat du vote.

I. POLITIQUE DE REMUNERATIONS

La Société se réfère de manière générale, et en particulier en matière de rémunération, aux recommandations du Code AFEP-MEDEF de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées, telles qu'interprétées par le Haut Comité de Gouvernement d'Entreprise (HCGE) dans son Guide d'application du Code AFEP-MEDEF ainsi que ses rapports d'activité et aux recommandations de l'AMF figurant 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 proposition du Comité Gouvernance et RSE fait l'objet de projets de résolutions (huitième à dixième résolutions) soumis à l'approbation de l'assemblée générale mixte du 25 mai 2022. 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 Gouvernance et RSE du 7 mars 2022 et approuvé par le Conseil d'administration le 14 mars 2022. 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 mandataire social. Les informations relatives à la politique de rémunération appliquée à l'ensemble des mandataires sociaux sont résumées dans le tableau ci-après :

Critères définis à l'article R. 22-10-14 I. du Code de commerce

Respect de l'intérêt social, contribution à la stratégie commerciale et la pérennité de la Société

La politique de rémunération des mandataires sociaux respecte l'intérêt social et contribue à la stratégie commerciale (décrite à la section 1.1.2 du document d'enregistrement universel 2021) et la pérennité de la Société en (i) prévoyant une revue périodique permettant de vérifier si le niveau de rémunération demeure en lien avec les performances réalisées, tant par la Société que la personne concernée, et en (ii) cherchant à demeurer attractive par rapport aux rémunérations pratiquées sur le marché, principalement au sein de sociétés comparables du secteur, en vue d'attirer et de conserver des talents au sein de ses instances dirigeantes. 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.

Processus de décision pour sa détermination, sa révision et sa mise en œuvre

La politique de rémunération est fixée par le Conseil d'administration conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, après avoir obtenu des propositions préalables du Comité Gouvernance et RSE, composé majoritairement d'administrateurs indépendants et présidé par un administrateur indépendant. Toute révision et mise en œuvre de la politique de rémunération est fixée par le Conseil d'administration se prononçant à la majorité de ses membres présents et représentés. Les administrateurs s'attachent à respecter les principes édictés dans le Code AFEP-MEDEF ainsi que dans le règlement intérieur du Conseil d'administration, notamment concernant la gestion des conflits d'intérêts potentiels.

Les délibérations relatives à la rémunération des dirigeants mandataires sociaux se font hors la présence de ceux-ci.

Prise en considération des conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société

Depuis l'instauration et la publication des ratios d'équité dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise au titre du *say on pay ex post* global, le Comité Gouvernance et RSE et le Conseil d'administration de la Société ont décidé de prendre en considération ces ratios dans le cadre de la détermination et de la révision de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux. En effet, ces ratios permettent d'établir le niveau de la rémunération du président du Conseil d'administration, du directeur général et, le cas échéant, de chaque directeur général délégué, au regard de la rémunération moyenne et médiane sur une base équivalent temps plein des salariés de la Société, autres que les mandataires sociaux.

Méthodes d'évaluation - satisfaction des critères de performance prévus pour la rémunération variable et la rémunération en actions

La bonne réalisation des critères de performance est examinée par le Comité Gouvernance et RSE qui fait part au Conseil d'administration de ses éventuelles observations avant que ce dernier ne se prononce sur le niveau de réalisation des critères de performance.

Précisions à apporter en cas de modification de la politique de rémunération

Le Conseil d'administration du 14 mars 2022 sur proposition du Comité Gouvernance et RSE du 7 mars 2022 et après avoir examiné le résultat des votes de la dernière assemblée sur la politique de rémunération des administrateurs, du Président-directeur général et du directeur général délégué ainsi que sur les informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, a décidé d'apporter les principales modifications suivantes aux politiques de rémunération des mandataires sociaux par rapport à celles précédemment approuvées :

- politique de rémunération des administrateurs :

- augmentation des *quantums* susceptibles d'être alloués au Président et membres du Comité Gouvernance et RSE ainsi qu'à l'administrateur référent ;
- modification des modalités de calcul de la part variable de la rémunération susceptible d'être attribuée au titre des fonctions d'administrateur ;
- politique de rémunération du Président-directeur général :
 - concernant la rémunération fixe : augmentation du quantum par rapport à 2021 ;
 - concernant la rémunération variable annuelle :
 - abaissement du seuil de déclenchement du critère quantitatif lié à l'EBITDA ;
 - actualisation des critères qualitatifs pour 2022 ;
- politique de rémunération du directeur général délégué :
 - concernant la rémunération fixe : augmentation du quantum par rapport à 2021 ;
 - concernant la rémunération variable annuelle :
 - abaissement du seuil de déclenchement du critère quantitatif lié à l'EBITDA ;
 - actualisation des critères qualitatifs pour 2022.

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

Les dispositions de la politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux ont vocation à s'appliquer aux mandataires sociaux nouvellement nommés ou dont le mandat est renouvelé post-assemblée générale, dans l'attente, le cas échéant, de l'approbation par l'assemblée générale des modifications importantes de la politique de rémunération, mentionnée au II de l'article L.22-10-8 du Code de commerce.

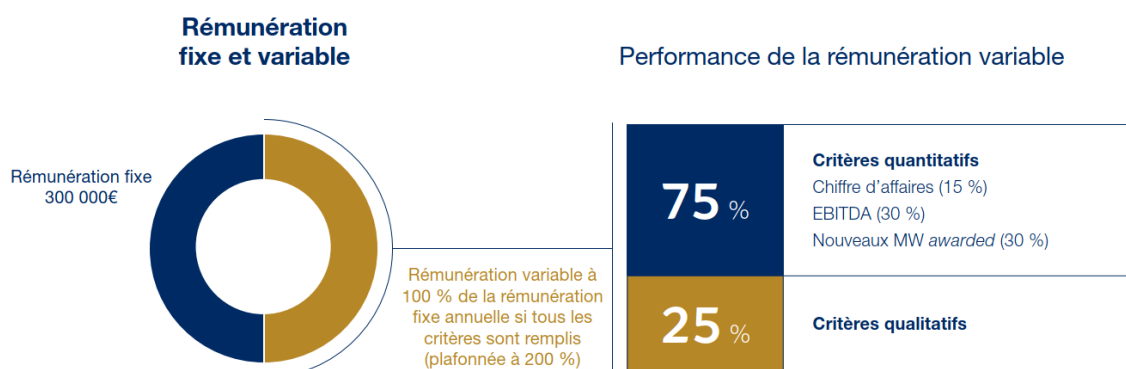
Dérogations à l'application de la politique de rémunération

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, le Conseil d'administration, sur avis du Comité Gouvernance et RSE, se réserve la faculté de déroger temporairement à l'application de la politique de rémunération, en cas de circonstances exceptionnelles, dès lors que cette dérogation est conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société. Cette faculté de dérogation du Conseil d'administration concerne tout élément de rémunération de quelque nature que ce soit. En pareille hypothèse, le Conseil statuera sur recommandations du Comité Gouvernance et RSE et vérifiera si les conditions nécessaires pour pouvoir décider une telle dérogation sont satisfaites et justifiera sa décision. Ces justifications seront portées à la connaissance des actionnaires dans le prochain rapport sur le gouvernement d'entreprise. Il est précisé que le Président-directeur général n'assiste pas aux délibérations sur ces questions.

II. REMUNERATION DU PRESIDENT-DIRECTEUR GENERAL

Monsieur Xavier Barbaro a été nommé administrateur par décision de l'assemblée générale du 12 septembre 2018, 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.

Au titre de son mandat de Président-directeur général de la Société, les rémunérations de Monsieur Xavier Barbaro sont déterminées conformément aux principes édictés ci-après. Ces principes ont été examinés par le Comité Gouvernance et RSE du 7 mars 2022 et décidés par le Conseil d'administration le 14 mars 2022.



Rémunération

La rémunération du Président-directeur général comprend notamment une part fixe et une part variable annuelle, cette dernière étant fonction de critères de performance fixés par le Conseil d'administration, après avis du Comité Gouvernance et RSE, ces critères ayant vocation à être réexaminés régulièrement par le Conseil. Le versement des éléments de rémunération variables et, le cas échéant, exceptionnels attribués au titre du dernier exercice clos est conditionné à l'approbation par une assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre du dernier exercice clos au Président-directeur général (*say on pay ex post* individuel). En cas de dissociation des fonctions de président et de directeur général, la rémunération prévue pour le directeur général serait celle actuellement prévue pour le Président-directeur général, et le président percevrait une rémunération fixe d'un montant déterminé en considération de l'importance de ses missions sans pouvoir excéder le montant de la rémunération fixe du Président-directeur général.

Rémunération fixe

Le montant de la rémunération fixe est déterminé par le Conseil d'administration de la Société sur recommandation du Comité Gouvernance et RSE, en prenant en compte les pratiques de place et les rémunérations observées pour des fonctions de même nature dans les sociétés cotées françaises du secteur et de taille comparable. Le Comité Gouvernance et RSE analyse la situation de la rémunération du Président-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 Président-directeur général est augmentée à compter du 1er juin 2022 à 300 000 euros, contre 250 000 euros pour l'exercice 2021.

Rémunération variable annuelle

S'agissant de la rémunération variable, il est proposé qu'elle soit basée à hauteur de 75 % sur des critères quantitatifs et à hauteur de 25 % sur des critères qualitatifs, dans l'hypothèse, concernant les critères quantitatifs, d'atteinte des objectifs cibles fixés par référence au budget de la Société, tel qu'approuvé par le Conseil d'administration, ou la guidance d'EBITDA, selon le cas, et, s'agissant du critère de MW *awarded*, sur la base de l'objectif cible fixé par le Conseil d'administration. Les critères quantitatifs proposés permettent de corréliser le montant de la rémunération variable annuelle du Président-directeur général aux performances réalisées par le Groupe. En conformité avec le Code AFEP-MEDEF, le montant de la rémunération variable annuelle sera égal à 100 % de la rémunération fixe annuelle en cas d'atteinte des critères quantitatifs et des critères qualitatifs fixés par le Conseil d'administration, étant précisé qu'en cas de surperformance, le montant maximum de la rémunération variable annuelle ne pourra pas excéder un montant correspondant à 200 % de la rémunération fixe annuelle.

S'agissant des critères quantitatifs :

Les critères quantitatifs retenus représenteraient 75 % de la rémunération brute variable annuelle dans l'hypothèse d'atteinte des objectifs cibles et seraient appréciés s'agissant du critère de chiffre d'affaires et du critère d'EBITDA au vu de la réalisation du budget arrêté par le Conseil d'administration et de la *guidance*, respectivement. Pour chaque critère défini ci-après (i) un seuil de déclenchement par rapport à l'objectif fixé est prévu, (ii) en cas de surperformance dudit critère par rapport à l'objectif fixé, la pondération afférente de ce critère sera accrue afin de tenir compte de cette surperformance et (iii) un seuil maximal de surperformance par rapport à l'objectif fixé est prévu.

Ces critères sont les suivants :

- Critère de chiffre d'affaires :

A hauteur de 15 % de la rémunération brute variable annuelle (ce pourcentage étant applicable dans l'hypothèse d'atteinte des objectifs cibles), prise en considération du niveau de chiffre d'affaires atteint (soit la somme du chiffre d'affaires comptable et des pénalités éventuelles versées pour compenser le chiffre d'affaires manqué), avec un seuil de déclenchement à compter de l'atteinte de 90 % du montant de chiffre d'affaires prévu au budget arrêté par le Conseil d'administration ainsi que les conditions de surperformance suivantes :

- si le niveau de chiffre d'affaires est compris entre 90 % et 100 % (inclus) du niveau de chiffre d'affaires prévu au budget, le pourcentage réalisé sera pris en considération de manière linéaire. Ainsi, à titre d'exemple, en cas d'atteinte de 95 % du montant du chiffre d'affaires cible, ce critère permettra au Président-directeur général de se voir verser 50 % du montant cible de rémunération brute variable annuelle au titre de ce critère (c'est-à-dire, 7,5 % du montant de sa rémunération fixe annuelle) ;
- si le niveau de chiffre d'affaires dépasse 100 % du niveau de chiffre d'affaires prévu au budget, un coefficient multiplicateur de deux s'applique au pourcentage de surperformance réalisé (c'est-à-dire, le pourcentage compris entre 100 % et le niveau atteint). Ainsi, à titre d'exemple, en cas d'atteinte de 120 % du montant du chiffre d'affaires cible, ce critère permettra au Président-directeur général de se voir verser 15 % de 140 % (c'est-à-dire, 100 % du montant cible majoré du pourcentage de surperformance (20 %) multiplié par deux) de sa rémunération brute fixe annuelle. Il est précisé que le niveau de surperformance pris en compte aux fins du présent calcul

ne peut excéder 125 % du niveau de chiffre d'affaires prévu au budget, de sorte que le montant maximum susceptible d'être dû en cas de surperformance au titre de ce critère ne saurait excéder 15 % de 150 % de sa rémunération fixe annuelle.

- Critère d'EBITDA :

A hauteur de 30 % de la rémunération brute variable annuelle (ce pourcentage étant applicable dans l'hypothèse d'atteinte du niveau d'EBITDA correspondant au milieu de la fourchette de guidance de l'EBITDA), prise en considération du niveau d'EBITDA atteint, avec un seuil de déclenchement à compter de l'atteinte de 80 % du montant correspondant au milieu de la fourchette de *guidance* de l'EBITDA (avec application linéaire au montant cible du pourcentage atteint entre 80 % et 100 %) et des conditions de surperformance identiques *mutatis mutandis* à celles prévues pour le critère de chiffre d'affaires, étant précisé que le montant maximum susceptible d'être dû en cas de surperformance au titre de ce critère ne saurait excéder 30 % de 150 % de sa rémunération brute fixe annuelle ;

- Critère de Nouveaux MW *awarded* :

A hauteur de 30 % de la rémunération brute variable annuelle (ce pourcentage étant applicable dans l'hypothèse d'atteinte des objectifs cibles), prise en considération du nombre de nouveaux MW en phase *awarded* (incluant également tous les nouveaux MW acquis dans le cadre d'éventuelles opérations de croissance externe ainsi que les nouveaux MW étant passés directement à la phase *under construction* sans être passés par la phase *awarded*, les nouveaux MW correspondant à la puissance incrémentale dans le cadre des projets de *repowering* et les nouveaux MW correspondant à la variation de la puissance) (les « Nouveaux MW »), avec un seuil de déclenchement à compter de l'atteinte de 50 % du nombre de MW en phase *awarded* cible prévu par le Conseil d'administration (le « Nombre Cible Annuel de Nouveaux MW *Awarded* », tel que décrit ci-après) et les conditions de surperformance suivantes :

- si le nombre de Nouveaux MW est compris entre 50 % et 100 % (inclus) du Nombre Cible Annuel de Nouveaux MW *Awarded* pour l'exercice concerné, le pourcentage réalisé sera pris en considération de manière linéaire. Ainsi, à titre d'exemple, si le nombre de nouveaux MW atteint 70 % dudit Nombre Cible Annuel de Nouveaux MW *Awarded*, ce critère permettra au Président-directeur général de se voir verser 40 % du montant cible de rémunération variable au titre de ce critère ;
- si le nombre de Nouveaux MW dépasse 100 % du Nombre Cible Annuel de Nouveaux MW *Awarded* pour l'exercice concerné, un coefficient multiplicateur de deux s'applique au pourcentage de surperformance réalisé (c'est-à-dire, le pourcentage compris entre 100 % et le niveau atteint). Ainsi, à titre d'exemple, si le nombre de Nouveaux MW atteint 200 % du Nombre Cible Annuel de Nouveaux MW *Awarded*, ce critère permettra au Président-directeur général de se voir verser 30 % de 300 % (c'est-à-dire, 100 % ajouté au pourcentage de surperformance (c'est-à-dire, 100 %) multiplié par deux) de sa rémunération brute fixe annuelle. Il est précisé que le niveau de surperformance pris en compte aux fins du présent calcul ne peut excéder 250 % du Nombre Cible Annuel de Nouveaux MW *Awarded* pour l'exercice concerné, de sorte que le montant maximum susceptible d'être dû en cas de surperformance de ce critère ne saurait excéder 30 % de 400 % (c'est-à-dire, 100 % majoré du pourcentage de surperformance maximal (150 %) multiplié par deux) de sa rémunération fixe annuelle.

Le Nombre Cible Annuel de Nouveaux MW *Awarded* est défini par le Conseil d'administration. Le Conseil d'administration aura la faculté d'ajuster l'objectif de Nouveaux MW *Awarded* pour tenir compte du nombre d'appels d'offres auxquels la Société aura pu participer au cours de l'exercice, par rapport au nombre d'appels d'offres pris en compte dans le budget de l'année concernée.

S'agissant des critères qualitatifs :

Les critères de performance qualitatifs retenus représenteraient 25 % de la rémunération brute variable annuelle du Président- directeur général (ce pourcentage étant applicable dans l'hypothèse d'atteinte des objectifs cibles) et prennent en compte les éléments suivants :

- Leadership et organisation :
 - entraîner la direction générale de Neoen et l'ensemble de la Société et à les fédérer autour d'un projet de croissance, d'atteinte des objectifs financiers, d'innovation et d'internationalisation,
 - développer et conserver les talents dans l'ensemble des implantations de Neoen, en particulier dans les pays-clés (Australie, France, Europe du nord) ;
 - accompagner la régionalisation de Neoen (Australie / Europe / Amériques) afin d'accélérer le développement et de fluidifier l'exécution, tout en accompagnant les partages d'information entre régions ;

- Croissance :
 - continuer d'assurer la croissance du portefeuille *advanced development, tender-ready, awarded, under construction* et *in operation* avec une attention particulière au portefeuille *early-stage* pour constituer le socle de projets qui alimenteront le portefeuille postérieurement à 2025 ;
 - assurer le développement en France conformément au *business plan* ;
 - œuvrer à identifier et concrétiser des opportunités de croissance externe.

- Représentation : représenter Neoen vis-à-vis de l'extérieur, et notamment auprès des investisseurs et des analystes ;

- Enjeux transverses :
 - poursuivre l'amélioration des pratiques HSE (division par deux du nombre d'incidents) et la mise en œuvre de la politique RSE présentée lors du *Capital Markets Day*, et respect des engagements quantitatifs liés à la RSE pris dans le cadre du crédit syndiqué (objectifs relatifs à la formation en matière de prévention de la corruption destinée aux employés du Groupe et à la notation de Vigeo Eiris) ;
 - renforcer le professionnalisme dans les systèmes d'information (reporting, cyber-security...).

Le Conseil d'administration pourra revoir annuellement les critères de performance visés ci-dessus aux fins de tenir compte de l'évolution de la situation de la Société, de ses perspectives et de sa stratégie.

Pour chaque critère, l'évaluation de la performance du Président-directeur général résulte de la comparaison entre la cible définie et le résultat obtenu.

L'appréciation de l'atteinte de la cible, qui sera réalisée sous la supervision du Comité Gouvernance et RSE, tiendra compte de l'environnement concurrentiel, du contexte de marché, nécessitant, le cas échéant, un ajustement de la mesure de certains critères.

Les critères susvisés contribuent aux objectifs de la politique de rémunération visant le respect de l'intérêt social, la contribution à la pérennité de la Société et sa stratégie commerciale, notamment via une revue périodique permettant de vérifier si le niveau de rémunération demeure en lien avec les performances réalisées, tant par la Société que la personne concernée, et en cherchant à demeurer attractif par rapport aux rémunérations pratiquées sur le marché, principalement au sein de sociétés comparables du secteur, en vue d'attirer et de conserver des talents au sein de ses instances dirigeantes.

Le Conseil d'administration bénéficiera dans les conditions fixées ci-après, d'un pouvoir discrétionnaire dans l'application de la politique de rémunération concernant la rémunération variable annuelle du Président-directeur général afin d'assurer que cette dernière reflète correctement la performance du groupe. Ainsi, en cas de survenance au cours de l'exercice de circonstances ou d'événements nouveaux – imprévisibles au moment de la détermination de la politique de rémunération – impactant significativement, à la hausse ou à la baisse, le niveau de réalisation des critères de performance attachés à la rémunération variable annuelle, le Conseil d'administration pourrait décider, sur proposition du Comité Gouvernance et RSE, d'utiliser ce pouvoir discrétionnaire à condition de continuer à respecter les principes fixés dans la politique de rémunération et de fournir aux actionnaires une explication claire, précise et complète de son choix. Ce pouvoir discrétionnaire ne porterait que sur une partie limitée de la rémunération variable annuelle et pourrait intervenir à la hausse comme à la baisse sur le montant du variable théoriquement atteint, en application des critères de performance, au titre de l'exercice (avec une amplitude maximale de plus ou moins 20 %), sans que cela ne puisse jamais dépasser le plafond global de la rémunération variable annuelle prévu par la politique de rémunération.

Rémunération variable annuelle : modalités de versement

Le versement des éléments de rémunération variables attribués au titre de l'exercice écoulé est conditionné à l'approbation par l'assemblée générale ordinaire des éléments composant la rémunération et les avantages de toute nature du Président- directeur général versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre dudit exercice (*vote ex post individuel*).

Rémunération exceptionnelle

Absence de rémunération exceptionnelle, sauf circonstances spécifiques liées à des opérations ayant un effet structurant sur la Société, après avis du Comité Gouvernance et RSE.

Le montant de la rémunération exceptionnelle qui pourrait être ainsi consentie ne pourrait désormais excéder 100 % de la rémunération fixe annuelle brute.

Le versement d'éléments de rémunération exceptionnelle attribués au titre du dernier exercice clos est, en tout état de cause, conditionné à l'approbation par l'assemblée générale ordinaire des éléments composant la rémunération et les avantages de toute nature du Président-directeur général versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre dudit exercice (*vote ex post individuel*).

Rémunération des activités d'administrateur

Le Président-directeur général peut percevoir une rémunération au titre de son mandat d'administrateur. Toutefois, le Président- directeur général a fait savoir qu'il renonçait à percevoir une telle rémunération pour

sa participation aux travaux du Conseil d'administration de la Société en sa qualité d'administrateur et de Président, et ce, tant qu'il exercera les fonctions de directeur général de la Société.

Avantages de toute nature

Le Président-directeur général bénéficie d'une voiture de fonctions, prise en charge par la Société à hauteur d'une valeur maximum de 6 000 euros par an.

Le Président-directeur général bénéficie d'une assurance chômage lui assurant une indemnisation, sur une période de douze mois, équivalente à 70% de sa rémunération brute annuelle.

Autres avantages collectifs

Le Président-directeur général peut également bénéficier de tous les droits et avantages collectifs dont bénéficient les cadres de la Société (notamment les régimes de retraite, mutuelle, prévoyance, les plans d'épargne salariale lorsque la réglementation en vigueur le permet (y compris, notamment, la participation et l'intéressement), les chèques CESU et autres avantages mis en place par les institutions représentatives du personnel etc.).

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

La Société a inscrit sa politique de rémunération long terme dans une stratégie d'association des cadres dirigeants et personnels clés au capital de la Société compétitive au regard des pratiques de marchés, en conformité avec les objectifs de la politique de rémunération établie par le Conseil d'administration, à savoir le respect de l'intérêt social, la contribution à la stratégie et au développement pérenne du groupe.

Les attributions d'actions de performance sont décidées par le Conseil d'administration dans les conditions de l'autorisation qui lui a été consentie par l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires.

Le nombre total d'actions pouvant ainsi être attribuées ne pourra excéder un pourcentage déterminé du capital social prévu lors de l'autorisation consentie par l'assemblée générale au Conseil d'administration. A titre indicatif, il est précisé à cet égard que l'autorisation en matière d'attribution gratuite d'actions en cours, consentie par l'assemblée générale du 25 mai 2021 prévoit que le nombre total d'actions existantes ou à émettre attribuées en vertu de cette autorisation aux dirigeants mandataires sociaux de la Société ne pourra représenter plus de 50% des actions pouvant être attribuées gratuitement en vertu de ladite autorisation.

Le Conseil d'administration s'attache à prévoir une rémunération long terme particulièrement motivante pour les dirigeants mandataires sociaux, notamment le Président-directeur général, dont les compétences et l'expertise reconnues sont essentielles pour le groupe.

La pratique de la Société est d'attribuer gratuitement les actions de performance au Président-directeur général une fois tous les trois ans. La valeur des actions attribuées gratuitement (selon la méthode de valorisation comptable retenue pour les comptes consolidés) au bénéfice du Président-directeur général ne pourra excéder un montant égal au produit :

- d'un plafond rapporté à une année : 200 % de la rémunération fixe et variable maximum qui lui est attribuable au titre de l'exercice concerné ;
- par le nombre d'années sur lequel porte le plan : c'est-à-dire trois ans.

Toute attribution gratuite d'actions aux mandataires sociaux serait ainsi soumise à un double plafond en volume et en montant.

La détermination du nombre d'actions définitivement acquises sera effectuée à l'issue d'une période d'au moins trois ans, en application de conditions de performance qui seront appréciées sur la même période d'au moins trois ans, l'intégralité des actions ainsi attribuées étant subordonnée au respect des conditions de performance, déterminées au regard d'objectifs quantitatifs de la Société, à une condition de présence effective dans le groupe à l'expiration de la période d'acquisition. Les conditions de performance applicables seront exigeantes et concerneront tant les performances financières intrinsèques que boursières du groupe. Les conditions incluront *a minima* : les seuils à atteindre d'EBITDA, de nouveaux MW (critère de croissance) ainsi que le taux de rentabilité (*Total Shareholder Return*, ou *TSR*) de l'action de la Société par rapport à celui des sociétés prises en compte dans le SBF 120 (par sextile).

Les dirigeants mandataires sociaux doivent s'engager à ne pas recourir à des opérations de couverture de leurs risques sur les actions de performance qui leur sont attribuées et ce, jusqu'à la fin de la période de conservation des actions éventuellement fixée par le Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration pourra (i) décider que les actions attribuées aux dirigeants mandataires sociaux ne peuvent être cédées 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 supplémentaire

Le Président-directeur général ne bénéficie pas, à ce jour, de régime de retraite supplémentaire. Le Président-directeur général pourra bénéficier, au titre de son mandat social au sein de la Société, d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies, conforme aux pratiques du groupe en faveur de ses cadres dirigeants.

Indemnités de cessation de fonctions : indemnité de départ

Le Président-directeur général bénéficie, au titre de la cessation de son mandat social de directeur général de la Société, d'une indemnité de départ en cas de révocation (hors les cas de faute grave ou lourde) ou de non-renouvellement de son mandat social. Cette indemnité sera d'un montant équivalant à six mois de rémunération (un mois étant défini comme étant la somme de (i) la moyenne des rémunérations mensuelles fixes versées les douze mois précédant la fin du mandat social et (ii) la moyenne mensuelle des deux derniers montants de rémunération variable versés).

Conformément au Code AFEP-MEDEF auquel la Société se réfère, le cumul de l'indemnité de départ et de l'indemnité de non-concurrence ne pourra pas excéder vingt-quatre mois de la rémunération totale (rémunération fixe et variable annuelle).

Le versement de l'indemnité sera désormais subordonné à la double condition que (x) la somme des résultats nets du groupe au titre des deux derniers exercices clos, précédant sa révocation ou, selon le cas l'échéance de son mandat non renouvelé, soit positive et que (y) la moyenne de l'atteinte du critère de la rémunération variable du nombre de nouveaux MW *awarded* au titre des deux derniers exercices clos, précédant sa révocation ou, selon le cas l'échéance de son mandat non renouvelé, soit égale ou supérieure à la moyenne de 50% des cibles au titre de ce même critère et desdits deux exercices clos.

Indemnité de non-concurrence

Le Président-directeur général bénéficie, au titre de la cessation de son mandat social de directeur général de la Société, d'une indemnité de non-concurrence au titre de son obligation de ne pas exercer, sur le territoire français, à quelque titre que ce soit, une activité concurrente à celle de la Société et de ne pas s'intéresser directement ou indirectement à toutes activités pouvant concurrencer les activités de la Société pendant une durée de douze mois à compter de la cessation desdites fonctions.

Cette indemnité sera versée mensuellement pendant les douze mois suivant la cessation desdites fonctions pour un montant égal à 70 % de sa rémunération (un mois de rémunération étant défini comme étant la somme de (i) la moyenne des rémunérations mensuelles fixes versées les douze mois précédant la fin du mandat social et (ii) la moyenne mensuelle des deux derniers montants de rémunération variable versées).

Cette indemnité ne peut être versée dès lors que (i) le directeur général fait valoir ses droits à la retraite et/ou (ii) qu'il dépasse l'âge de 65 ans.

La Société, par le biais de son Conseil d'administration, se réserve la faculté, notamment en cas de faute caractérisée ou de difficultés financières majeures, de renoncer unilatéralement à cet engagement de non-concurrence à la date de cessation des fonctions du dirigeant-mandataire social, auquel cas ce dernier sera libre de tout engagement et aucune indemnité ne lui sera due.

La neuvième résolution relative à l'approbation de la politique de rémunération applicable au Président-directeur général telle que décrite ci-dessus a été adoptée à 82,840% (Pour : 73 993 972 voix – Contre : 15 327 641 voix – Abstentions : 24 625 voix)

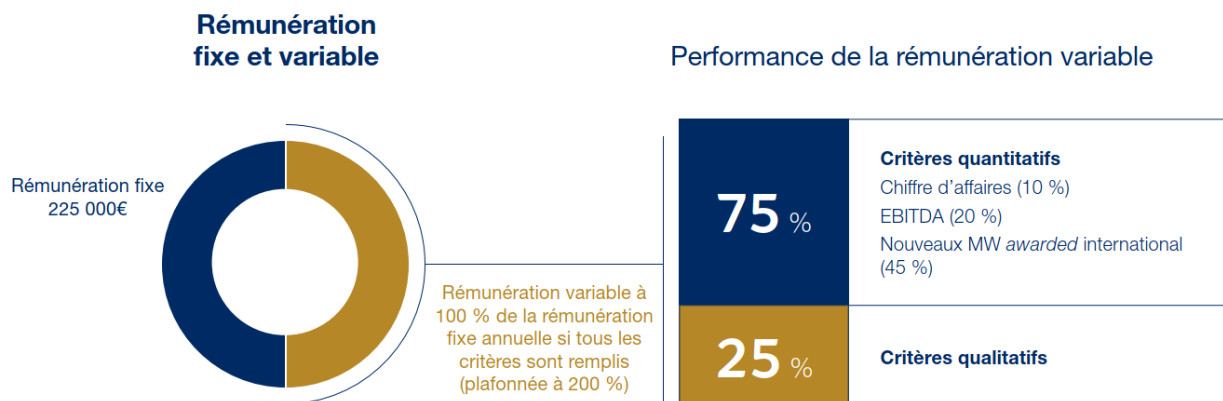
III. REMUNERATION DU -DIRECTEUR GENERAL DELEGUE

Monsieur Romain Desrousseaux a été nommé directeur général délégué par décision du Conseil d'administration du 17 avril 2019 sur proposition du Président-directeur général et après avoir recueilli l'avis du Comité Gouvernance et RSE. Pour plus d'information, se reporter au paragraphe 6.2.2.1 du document d'enregistrement universel 2021.

Au titre de son mandat, Monsieur Romain Desrousseaux ne perçoit aucune rémunération ni aucun avantage (sous réserve des actions qui lui ont été attribuées gratuitement en 2021 au titre de son mandat social). Il est exclusivement rémunéré au titre de son contrat de travail conclu avec la Société avant sa nomination en tant que directeur général délégué.

L'article R. 22-10-14 du Code de commerce, sur renvoi du L. 22-10-8, précise que les informations relatives à la politique de rémunération portent sur les rémunérations perçues en raison du mandat concerné. Ce texte ne s'applique donc pas en principe au directeur général délégué, dans la mesure où ce dernier ne perçoit aucune rémunération au titre de son mandat de directeur général délégué. Il a été néanmoins décidé de soumettre, de manière volontaire, au vote de la prochaine assemblée générale, les éléments de la rémunération du directeur général délégué, tels qu'ils figurent ci-dessous.

L'article R. 22-10-14 du Code de commerce précise néanmoins que la politique de rémunération doit comporter la durée du ou des mandats et, le cas échéant, des contrats de travail ou de prestations de services passés avec la Société, les périodes de préavis et les conditions de révocation ou de résiliation qui leur sont applicables.



Rémunération fixe

Une rémunération fixe est versée par la Société au directeur général délégué au titre de son contrat de travail. Il ne perçoit donc aucune rémunération fixe versée par la Société au titre de son mandat de directeur général délégué.

La rémunération fixe annuelle brute du directeur général délégué est augmentée à compter du 1er juin 2022 à 225 000 euros, contre 180 000 euros pour l'exercice 2021.

Rémunération variable annuelle

Conformément au contrat de travail du directeur général délégué, la partie variable est exprimée en pourcentage de la rémunération fixe annuelle. Cette partie variable est calculée sur la base du degré d'atteinte d'objectifs. Ceux-ci sont fixés en fonction de différents critères. Ces critères sont, à hauteur de 75 %, des critères quantitatifs dans l'hypothèse d'atteinte des objectifs cibles fixés par référence au budget de la Société, tel qu'approuvé par le Conseil d'administration ou la *guidance* d'EBITDA, selon le cas, et, s'agissant du critère de MW *awarded*, sur la base de l'objectif cible fixé par le Comité Gouvernance et RSE pour les projets dont la responsabilité lui aurait été confiée et, à hauteur de 25 %, des critères qualitatifs. Chaque année, le montant de la rémunération variable du directeur général délégué attribuée au titre de l'exercice écoulé est déterminé par le Comité Gouvernance et RSE qui en informe le Conseil d'administration.

En conformité avec le Code AFEP-MEDEF, la rémunération variable est plafonnée à 100 % de sa rémunération fixe annuelle en cas d'atteinte des critères quantitatifs et des critères qualitatifs fixés, étant précisé qu'en cas de surperformance, le montant maximum de la rémunération variable ne pourrait pas excéder un montant correspondant à 200 % de sa rémunération fixe annuelle.

Pour chaque critère défini ci-après (i) un seuil de déclenchement par rapport à l'objectif fixé serait prévu, (ii) en cas de surperformance dudit critère par rapport à l'objectif fixé, la pondération afférente de ce critère serait accrue afin de tenir compte de cette surperformance et (iii) un seuil maximal de surperformance par rapport à l'objectif fixé serait prévu.

Les critères quantitatifs sont les suivants :

- Critère de chiffre d'affaires :

A hauteur de 10 % de la rémunération variable annuelle (ce pourcentage étant applicable dans l'hypothèse d'atteinte des objectifs cibles), prise en considération du niveau de chiffre d'affaires atteint (soit la somme du chiffre d'affaire comptable et des pénalités éventuelles versées pour compenser le chiffre d'affaires manqué), avec un seuil de déclenchement à compter de l'atteinte de 90 % du montant de chiffre d'affaires prévu au budget arrêté par le Conseil d'administration ainsi que les conditions de surperformance suivantes :

- si le niveau de chiffre d'affaires est compris entre 90% et 100% (inclus) du niveau de chiffre d'affaires prévu au budget, le pourcentage réalisé serait pris en considération de manière linéaire. Ainsi, à titre d'exemple, en cas d'atteinte de 95 % du montant du chiffre d'affaires cible, ce critère permettrait au directeur général délégué de se voir verser 50 % du montant cible de rémunération variable annuelle au titre de ce critère ;
- si le niveau de chiffre d'affaires dépasse 100 % du niveau de chiffre d'affaires prévu au budget, un coefficient multiplicateur de deux s'appliquerait au pourcentage de surperformance réalisé (c'est-à-dire, le pourcentage compris entre 100 % et le niveau atteint). Ainsi, à titre d'exemple, en cas d'atteinte de 120 % du montant du chiffre d'affaires cible, ce critère permettrait au directeur général délégué de se voir verser 10 % de 140 % (c'est-à-dire, 100 % du montant cible majoré du pourcentage de surperformance (20 %) multiplié par deux). Il est précisé que le niveau de surperformance pris en compte aux fins du présent calcul ne peut excéder 125 % du niveau de chiffre d'affaires prévu au budget.

- Critère d'EBITDA :

A hauteur de 20 % de la rémunération variable annuelle (ce pourcentage étant applicable dans l'hypothèse d'atteinte des objectifs cibles), prise en considération du niveau d'EBITDA atteint, avec un seuil de déclenchement à compter de l'atteinte de 80 % du montant correspondant au milieu de la fourchette de *guidance* d'EBITDA (avec application linéaire au montant cible du pourcentage atteint entre 80 % et 100 %) et des conditions de surperformance identiques *mutatis mutandis* à celles prévues pour le critère de chiffre d'affaires. Il est précisé que le niveau de surperformance pris en compte aux fins du présent calcul ne peut excéder 125 % du montant correspondant au milieu de la fourchette de *guidance* d'EBITDA.

- Critère de nouveaux MW *awarded* :

A hauteur de 45 % de la rémunération variable annuelle (ce pourcentage étant applicable dans l'hypothèse d'atteinte des objectifs cibles), prise en considération du nombre de nouveaux MW en phase *awarded* des projets dont la responsabilité lui aurait été confiée (incluant également tous les nouveaux MW acquis dans le cadre d'éventuelles opérations de croissance externe ainsi que les nouveaux MW étant passés directement à la phase *under construction* sans être passés par la phase *awarded* et les nouveaux MW correspondant à la puissance incrémentale dans le cadre des projets de *repowering*) (les « Nouveaux MW International »), avec un seuil de déclenchement à compter de l'atteinte de 50 % du nombre de MW *awarded* cible fixé par le Comité Gouvernance et RSE pour les projets dont la responsabilité lui aurait été

confiée (le « Nombre Cible Annuel de Nouveaux MW *Awarded* International », tel que décrit ci-après) et les conditions de surperformance suivantes :

- si le nombre de Nouveaux MW International est compris entre 50 % et 100 % (inclus) du Nombre Cible Annuel de Nouveaux MW *Awarded* International pour l'exercice concerné, le pourcentage réalisé serait pris en considération de manière linéaire. Ainsi, à titre d'exemple, si le nombre de nouveaux MW atteint 70 % dudit Nombre Cible Annuel de Nouveaux MW *Awarded* International, ce critère permettra au directeur général délégué de se voir verser 40 % du montant cible de rémunération variable au titre de ce critère ;
- si le nombre de Nouveaux MW International dépasse 100 % du Nombre Cible Annuel de Nouveaux MW *Awarded* International pour l'exercice concerné, un coefficient multiplicateur de deux s'appliquerait au pourcentage de surperformance réalisé (c'est-à-dire, le pourcentage compris entre 100 % et le niveau atteint). Ainsi, à titre d'exemple, si le nombre de Nouveaux MW International atteint 200 % du Nombre Cible Annuel de Nouveaux MW *Awarded* International, ce critère permettrait au directeur général délégué de se voir verser 45 % de 300 % (c'est-à-dire, 100 % ajouté au pourcentage de surperformance (c'est-à-dire, 100 %) multiplié par deux) de sa rémunération fixe annuelle. Il est précisé que le niveau de surperformance pris en compte aux fins du présent calcul ne peut excéder 250 % du Nombre Cible Annuel de Nouveaux MW *Awarded* International pour l'exercice concerné, de sorte que le montant maximum susceptible d'être dû en cas de surperformance de ce critère ne saurait excéder 45 % de 400 % (c'est-à-dire, 100 % du nombre cible majoré du pourcentage de surperformance maximal (150 %) multiplié par deux) de sa rémunération fixe annuelle.

Le Nombre Cible Annuel de Nouveaux MW *Awarded* International est fixé par le Comité Gouvernance et RSE. Il aura la faculté d'ajuster l'objectif du Nombre Cible Annuel de Nouveaux MW *Awarded* International pour tenir compte du nombre d'appels d'offres auxquels la Société aura pu participer au cours de l'exercice, par rapport au nombre d'appels d'offres pris en compte dans le budget de l'année concernée.

Le critère de performance qualitatif retenu représenterait 25 % de la rémunération variable annuelle brute du directeur général délégué (ce pourcentage étant applicable dans l'hypothèse d'atteinte des objectifs cibles) et prendrait en compte les éléments suivants :

- assurer la croissance dans au moins la moitié des pays où Neoen est présent, accélérer davantage le développement en Europe du nord et créer les conditions d'un succès durable et substantiel en Italie ;
- identifier deux nouveaux pays où le groupe pourrait lancer le développement en 2022, susceptibles de représenter ensemble plus d'1 GW additionnel à moyen-terme ; et matérialiser l'expertise du Groupe en *energy management* par la signature de contrats innovants de production d'énergie (avec un profil non-intermittent) ou de stockage (services innovants).

Le versement de la rémunération variable du directeur général délégué attribuée au titre de l'exercice écoulé, étant exclusivement lié à son contrat de travail, il n'est pas conditionné à l'approbation par l'assemblée générale ordinaire des éléments composant sa rémunération et ses avantages de toute nature, versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre dudit exercice (vote *ex post* individuel).

Rémunération variable : modalités de différé

Non applicable.

Rémunération exceptionnelle

Absence de rémunération exceptionnelle, sauf circonstances spécifiques liées à des opérations ayant un effet structurant sur la Société, après avis du Comité Gouvernance et RSE. Ce type de rémunération serait liée au contrat de travail.

En conséquence, le versement d'éléments de rémunération exceptionnelle attribués au titre de l'exercice écoulé n'est, en tout état de cause, pas conditionné à l'approbation par l'assemblée générale ordinaire des éléments composant sa rémunération et ses avantages de toute nature versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre dudit exercice (vote *ex post* individuel).

Rémunération des activités d'administrateur

Non applicable.

Autres avantages collectifs

Le directeur général délégué peut également bénéficier de tous les droits et avantages collectifs dont bénéficient les cadres de la Société (notamment les régimes de retraite, mutuelle, prévoyance, les plans d'épargne salariale lorsque la réglementation en vigueur le permet (y compris, notamment, la participation et l'intéressement), les chèques CESU et autres avantages mis en place par les institutions représentatives du personnel etc.).

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

La Société a inscrit sa politique de rémunération long terme dans une stratégie d'association des cadres dirigeants et personnels clés au capital de la Société compétitive au regard des pratiques de marchés, en conformité avec les objectifs de la politique de rémunération, à savoir le respect de l'intérêt social, la contribution à la stratégie et au développement pérenne du groupe.

Les attributions d'actions de performance sont décidées par le Conseil d'administration dans les conditions de l'autorisation qui lui a été consentie par l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires.

Le nombre total d'actions ainsi attribuées ne pourra excéder un pourcentage déterminé du capital social prévu lors de l'autorisation consentie par l'assemblée générale au Conseil d'administration. A titre indicatif, il est précisé à cet égard que l'autorisation en matière d'attribution gratuite d'actions en cours, consentie par l'assemblée générale du 25 mai 2021 prévoit que le nombre total d'actions existantes ou à émettre attribuées en vertu de cette autorisation aux dirigeants mandataires sociaux de la Société ne pourra représenter plus de 50 % des actions pouvant être attribuées gratuitement en vertu de ladite autorisation.

La Société s'attache à prévoir une rémunération long terme particulièrement motivante pour les dirigeants mandataires sociaux, notamment le(s) directeur(s) général(aux) délégué(s), dont les compétences et l'expertise reconnues sont essentielles pour le groupe.

La pratique de la Société est d'attribuer gratuitement les actions de performance au directeur général délégué une fois tous les trois ans. La valeur des actions attribuées gratuitement (selon la méthode de valorisation comptable retenue pour les comptes consolidés) au bénéfice du directeur général délégué ne pourra excéder un montant égal au produit :

- d'un plafond rapporté à une année : 200% de la rémunération fixe et variable maximum qui lui est attribuable au titre de l'exercice concerné ;
- le nombre d'années sur lequel porte le plan : c'est-à-dire trois ans.

Toute attribution gratuite d'actions aux mandataires sociaux serait ainsi soumise à un double plafond en volume et en montant.

La détermination du nombre d'actions définitivement acquises sera effectuée à l'issue d'une période d'au moins trois ans, en application de conditions de performance qui seront appréciées sur la même période d'au moins trois ans, l'intégralité des actions ainsi attribuées étant subordonnée au respect des conditions de performance, déterminées au regard d'objectifs quantitatifs de la Société, à une condition de présence effective dans le groupe à l'expiration de la période d'acquisition. Les conditions de performance applicables seront exigeantes et concerneront tant les performances financières intrinsèques que boursières du Groupe. Les conditions incluront à minima : les seuils à atteindre d'EBITDA, de nouveaux MW (critère de croissance) ainsi que le taux de rentabilité (*Total Shareholder Return*, ou *TSR*) de l'action de la Société par rapport à celui des sociétés prises en compte dans le SBF 120 (par sextile).

Les dirigeants mandataires sociaux doivent s'engager à ne pas recourir à des opérations de couverture de leurs risques sur les actions de performance qui leur sont attribuées et ce, jusqu'à la fin de la période de conservation des actions éventuellement fixée par le Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration pourra (i) décider que les actions attribuées aux dirigeants mandataires sociaux ne peuvent être cédées 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.

Indemnités de cessation de fonctions : indemnité de départ

Le directeur général délégué ne bénéficie pas, ni au titre de son mandat ni au titre de son contrat de travail, d'une indemnité spécifique en cas de cessation de fonctions.

Périodes de préavis du contrat de travail

Le directeur général délégué est soumis, au titre de son contrat de travail à durée indéterminée, à un préavis de trois mois en cas de démission.

Conditions de résiliation du contrat de travail

Le directeur général délégué dispose de la faculté de démissionner de son contrat de travail.

La Société dispose de la possibilité de procéder à un licenciement, sous réserve d'avoir un motif, ou une rupture conventionnelle.

Indemnité de non-concurrence

Le directeur général délégué bénéficie, au titre de la cessation de son contrat de travail avec la Société, d'une indemnité de non-concurrence en contrepartie de l'application de la clause qui a pour conséquence de limiter le libre exercice d'une activité professionnelle. Le directeur général délégué percevra

mensuellement, à compter de la cessation de son contrat de travail et durant toute l'application de la clause une indemnité financière calculée comme suit :

- 33% de la rémunération mensuelle fixe brute perçue à la date de cessation des relations contractuelles s'il se retrouve sans emploi ; et
- 20% de la rémunération mensuelle fixe brute perçue à la date de cessation des relations contractuelle s'il a retrouvé un emploi.

Régime de retraite supplémentaire

Le directeur général délégué pourra bénéficier d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies, conforme aux pratiques du groupe en faveur de ses cadres dirigeants.

La dixième résolution relative à l'approbation de la politique de rémunération applicable au directeur général délégué a été adoptée à 82,840% (Pour : 73 993 892 voix – Contre :15 327 701 voix – Abstentions : 24 645 voix)

IV. POLITIQUE DE REMUNERATION DES ADMINISTRATEURS

Conformément à la loi, le montant maximal de la rémunération allouée aux administrateurs est fixé par l'assemblée générale des actionnaires. L'assemblée générale du 26 mai 2020 avait décidé de fixer ce montant à 300 000 euros par an pour la période en cours et les périodes suivantes, sauf si une nouvelle assemblée générale à l'avenir modifiait le montant annuel. Par ailleurs, le montant de la rémunération allouée étant attribué sur une base annuelle, ce montant est calculé au *pro rata temporis* en cas de nomination ou de cessation, pour quelque cause que ce soit, du mandat de membre du Conseil d'administration en cours d'exercice social.

Dans la limite du montant décidé par l'assemblée générale et conformément à la politique de rémunération, le Conseil d'administration décide à la fin de chaque année le montant de la rémunération qui sera allouée à ses membres au titre de l'exercice clos et au début de chaque année leurs règles de répartition ainsi que les modalités de calcul de la rémunération allouée pour l'exercice en cours.

Ainsi, dans le cadre de la politique soumise au vote de l'assemblée générale du 25 mai 2022, le Conseil d'administration a décidé de verser un montant additionnel de 2 500 euros concernant les sommes susceptibles d'être allouées aux membres et Président du Comité Gouvernance et RSE et administrateur référent au titre de leurs fonctions dans le cadre de l'enveloppe annuelle fixée par l'assemblée (dont le montant global demeure inchangé). Par ailleurs, il a également proposé de modifier les modalités de calcul concernant la rémunération susceptible d'être attribuée au titre des fonctions d'administrateur et notamment de porter de 50 à 70 % le seuil d'absence jusqu'auquel la rémunération sera réduite au prorata de la présence afin que ladite part variable devienne prépondérante conformément aux recommandations du Code AFEP/MEDEF, étant précisé qu'en cas d'absence à 20 % des réunions ou moins, aucune décote ne sera appliquée.

Les critères de répartition de la somme fixe annuelle allouée par l'assemblée générale aux administrateurs sont les suivants :

Conseil d'administration

- Une rémunération de 35 000 € est due à chaque administrateur, ajustée en fonction de la présence effective et du temps consacré aux travaux :
 - en cas d'absence à 20 % des réunions ou moins : le montant dû reste inchangé ;
 - en cas d'absence à un nombre de réunions supérieur à 20 % et inférieur à 70 % : le montant dû sera réduit au prorata de la présence ;
 - en cas d'absence à un nombre de réunions supérieur à 70 % : le montant dû sera réduit de 70 %
- Une rémunération complémentaire de 17 500 € est due à l'administrateur référent
- Le budget alloué aux administrateurs est fixé à un montant total maximum de 300 000 €
- En cas de charge de travail accrue, le Conseil pourra allouer, à tout ou partie de ses membres, en fonction de leur participation aux travaux du Conseil, le solde de l'enveloppe globale de rémunération annuelle restant disponible
- Conformément aux dispositions des articles L. 22-10-15 et L. 225-46 du Code de commerce, des rémunérations exceptionnelles pourraient être attribuées à certains membres du Conseil pour des missions ou mandats spécifiques. Ces rémunérations seraient portées aux charges d'exploitation et seraient soumises à la procédure des conventions réglementées

Membres des comités

- Une rémunération de 17 500 € est due au Président du Comité d'audit et au Président du Comité Gouvernance et RSE
- Une rémunération de 12 500 € est due à chaque membre du Comité d'audit et du Comité Gouvernance et RSE

La huitième résolution relative à l'approbation de la politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'administration a été adoptée à 99,983% (Pour : 89 318 791 voix – Contre : 15 534 voix – Abstentions : 11 913 voix)

À propos de Neoen

Neoen est un des principaux producteurs indépendants d'énergie exclusivement renouvelable. Neoen dispose de plus de 5,4 GW de capacités solaires, éoliennes et de stockage en opération ou en construction en Australie, en France, en Finlande, au Mexique, au Salvador, en Argentine, en Irlande, au Portugal, en Jamaïque, au Mozambique et en Zambie. Neoen est également implantée en Croatie, en Équateur, aux États-Unis, en Italie et en Suède. Neoen a notamment développé et opère le parc solaire le plus puissant de France à Cestas (300 MWc) ainsi que deux des plus puissantes centrales de stockage à grande échelle au monde : Hornsdale Power Reserve (150 MW / 193,5 MWh) et Victorian Big Battery (300 MW / 450 MWh) en Australie. Société en forte croissance, Neoen vise une capacité en opération ou en construction d'au moins 10 GW fin 2025. Neoen (code ISIN : FR0011675362, mnémonique : NEOEN) est cotée sur le compartiment A du marché réglementé d'Euronext Paris.

Pour en savoir plus : www.neoen.com