



**POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX AU TITRE DE L'EXERCICE 2026  
APPROUVEE PAR L'ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DES ACTIONNAIRES  
DU 19 MAI 2026**

La politique de rémunération des mandataires sociaux de NRJ GROUP approuvée par l'Assemblée générale mixte des actionnaires du 19 mai 2026, conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, figure ci-après.

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, et en tenant compte des recommandations du Code Middlenext, a établi une politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société conforme à son intérêt social, contribuant à sa pérennité et s'inscrivant dans sa stratégie commerciale telle que décrite au Chapitre 1.3. du Document d'enregistrement universel 2024.

La détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération des mandataires sociaux sont réalisées par le Conseil d'administration, sur recommandations du Comité des nominations et des rémunérations. Il est rappelé que lorsque le Conseil d'administration se prononce sur un élément ou un engagement au bénéfice de son Président et/ou Directeur Général, les personnes intéressées ne prennent part ni aux délibérations ni au vote sur l'élément ou l'engagement concerné.

Dans le cadre du processus de décision suivi pour la détermination et la révision de la politique de rémunération, le Comité des nominations et des rémunérations et le Conseil ont également tenu compte de la politique générale de rémunération du Groupe telle que décrite dans la Sous-section 4.3.1.4. du Document d'enregistrement universel 2024.

Il est rappelé qu'aucun élément de rémunération des mandataires sociaux, de quelque nature que ce soit, ne peut être déterminé, attribué ou versé par la Société, ni aucun engagement correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise, de la cessation ou du changement de leurs fonctions ou postérieurement à l'exercice de celles-ci, ne peut être pris par la Société s'il n'est pas conforme à la politique de rémunération approuvée ou, en son absence, aux rémunérations ou aux pratiques existantes au sein de la Société.



Il est précisé qu'en cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, peut déroger à l'application de la politique de rémunération si cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société conformément à l'article L. 22-10-8, III. alinéa 2 du Code de commerce concernant les seuls éléments de rémunération suivants : plan de *stock-options* ou d'actions gratuites. Ces justifications seraient portées à la connaissance des actionnaires dans le prochain rapport sur le gouvernement d'entreprise. Il est précisé que le Président Directeur Général ne participe pas aux délibérations et au vote sur ces questions.

En cas d'évolution de la gouvernance, la politique de rémunération sera appliquée aux nouveaux mandataires sociaux de la Société, le cas échéant avec les adaptations nécessaires.

## **1. Politique de rémunération des administrateurs**

Sur la base d'un montant global annuel de 110 000 euros bruts autorisé par l'Assemblée générale du 15 mai 2025 (5<sup>e</sup> résolution)<sup>1</sup>, le Conseil d'administration effectue la répartition de la rémunération entre les administrateurs sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations. Ce montant global reste valable jusqu'à l'adoption d'une nouvelle résolution par l'Assemblée générale prévoyant un nouveau montant.

S'agissant de la politique de rémunération des administrateurs, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil d'administration du 24 mars 2026 a maintenu les critères de répartition de la somme fixe allouée aux administrateurs, comme suit :

- une somme de 1 600 euros bruts par participation aux réunions du Conseil d'administration ou d'un Comité spécialisé
- une somme forfaitaire de 9 500 euros bruts pour le Président du Comité d'audit
- une somme forfaitaire de 7 500 euros bruts pour chaque membre du Comité d'audit
- une somme forfaitaire de 6 000 euros bruts pour chaque Président des autres Comités spécialisés
- une somme forfaitaire de 5 000 euros bruts pour chaque membre des autres Comités spécialisés

Les administrateurs titulaires d'un contrat de travail (en ce compris, l'administratrice représentant les salariés) ou percevant une rémunération au titre d'un mandat social exercé au sein du Groupe ne perçoivent pas de rémunération au titre de leur mandat d'administrateur.

Conformément à la législation en vigueur, le Conseil d'administration peut également décider d'allouer à ses membres des rémunérations exceptionnelles pour des missions ou mandats spécifiques qui leur seraient confiés.

*Par le vote de la 12<sup>e</sup> résolution, l'Assemblée générale des actionnaires du 19 mai 2026 a approuvé et adopté la politique de rémunération des administrateurs présentée ci-dessus.*

---

<sup>1</sup> Ce montant global annuel était préalablement de 100 000 euros, autorisé par l'Assemblée générale du 20 mai 2021.



## **2. Politique de rémunération du Président Directeur Général (et/ou de tout autre dirigeant mandataire social)**

Dans le cadre de la détermination de la rémunération globale du dirigeant mandataire social, le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, a pris en compte les principes formulés par le Code Middlednext de septembre 2021 (recommandation R16).

Les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature qui peuvent lui être accordés en raison du mandat concerné, ainsi que leur importance respective, sont décrits ci-après.

Le versement des éléments de rémunération variable et exceptionnelle attribués au titre de l'exercice 2026 sera conditionné à l'approbation par l'Assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération du Président Directeur Général versés au cours ou attribués au titre dudit exercice (vote *ex post* individuel). La politique de rémunération ne prévoit pas la possibilité pour la Société de demander la restitution de la rémunération variable.

- **Rémunération fixe**

Le Président Directeur Général perçoit une rémunération fixe d'un montant de 410 000 euros, qui fait l'objet d'une analyse chaque année par le Comité des nominations et des rémunérations. Le Conseil d'administration fixe, après avis du Comité des nominations et des rémunérations, la rémunération fixe du Président Directeur Général en tenant compte de son expérience et de son ancienneté dans le Groupe.

- **Rémunération variable annuelle**

Le Président Directeur Général perçoit une rémunération variable d'un montant maximum de 200 000 euros bruts (soit environ 49% de sa rémunération fixe annuelle).

Sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, la détermination de la rémunération variable est soumise aux critères suivants, fixés par le Conseil d'administration : (i) un critère financier quantitatif lié à la performance du Groupe, mesuré sur un objectif de Résultat Opérationnel Courant (80% de la part variable) et (ii) un critère extra-financier (RSE) qualitatif reposant sur des actions assignées au dirigeant mandataire social dont l'objectif est de promouvoir, soutenir et mettre en œuvre des actions de sensibilisation à des enjeux environnementaux ou de développement durable (20% de la part variable).

Le niveau de réalisation attendu du critère quantitatif a été préétabli par le Conseil d'administration du 24 mars 2026, mais n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité.

La rémunération variable annuelle est déterminée par le Conseil d'administration à l'issue de la clôture de l'exercice au titre duquel elle s'applique. Chaque année, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, examine les différents objectifs, leur pondération et les niveaux de réalisation :



(i) pour le critère financier quantitatif, sur la base des derniers comptes annuels consolidés tels qu'arrêtés par le Conseil d'administration :

- lorsque l'objectif est atteint, la part de rémunération variable correspondante est attribuée ;
- si l'objectif n'est pas atteint, la part de rémunération variable correspondante est réduite à zéro ;

(ii) pour le critère extra-financier qualitatif, sur la base notamment des réalisations constatées par le Comité des nominations et des rémunérations et dont un compte rendu est effectué au Conseil d'administration.

- **Rémunérations de long terme, *stock-options* et actions gratuites, etc.**

Le Président Directeur Général ne bénéficie d'aucune rémunération de long terme, plan de *stock-options* ou actions gratuites.

- **Rémunération allouée au titre du mandat d'administrateur**

Le Président Directeur Général ne perçoit pas de rémunération au titre de son mandat d'administrateur ni au titre de ses fonctions de Président du Conseil.

- **Autres avantages**

Le Président Directeur Général bénéficie d'une voiture de fonction et des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé en vigueur, pour la France, dans le Groupe.

- **Rémunération exceptionnelle**

Le Conseil d'administration peut décider, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, d'octroyer une rémunération exceptionnelle au Président Directeur Général au regard de circonstances très particulières. Le versement de ce type de rémunération doit être justifié par un événement tel que la réalisation d'une opération majeure pour la Société, la mesure d'une surperformance exceptionnelle, etc.

- **Politique de rémunération applicable en cas d'évolution de la gouvernance**

Dans l'hypothèse où le Conseil d'administration déciderait la nomination d'un ou plusieurs Directeurs Généraux Délégués, la politique de rémunération applicable au Président Directeur Général lui/leur serait applicable avec, le cas échéant, les adaptations nécessaires et la faculté de lui/leur attribuer un plan de *stock-options* ou d'actions gratuites.

Concernant les attributions gratuites d'actions, leur attribution définitive interviendrait à l'issue d'une période d'acquisition dont la durée sera fixée par le Conseil, celle-ci ne pouvant être inférieure à un an. Les bénéficiaires devront, le cas échéant, conserver ces actions pendant une durée fixée par le Conseil d'administration, au moins égale à celle nécessaire pour que la durée cumulée des périodes d'acquisition et, le cas échéant, de conservation, ne puisse être inférieure à deux ans.



Pour favoriser le recrutement d'un dirigeant mandataire social, le Conseil d'administration sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, pourra le cas échéant, lui attribuer un plan de *stock-options* ou d'actions gratuites ou lui consentir une indemnité de prise de fonction. Le montant de cette indemnité ne pourra excéder celui des rémunérations et avantages auxquels l'intéressé renonce du fait de l'acceptation de son mandat.

Dans l'hypothèse où le Conseil d'administration déciderait de dissocier les fonctions de Président et de Directeur Général, la politique de rémunération applicable au Président Directeur Général serait applicable au Directeur Général avec le cas échéant, les adaptations nécessaires, en ce compris les éventuels plans d'actionnariat salarié. Dans cette hypothèse, le Président dissocié aurait droit à une rémunération fixe, une somme allouée au titre d'un mandat d'administrateur et aux avantages en nature tels que décrits ci-dessus pour le Directeur Général.

*Par le vote de la 13<sup>e</sup> résolution, l'Assemblée Générale des actionnaires du 19 mai 2026 a approuvé et adopté la politique de rémunération du Président Directeur Général (et/ou de tout autre dirigeant mandataire social) présentée ci-dessus.*