

Q&A Assemblée Générale

9 octobre 2026

L'ensemble des questions posées lors de la séance de Q&A sont consultables dans le replay du webcast en ligne sur notre site :

[Assemblée Générale à caractère mixte 2026 du 9 octobre 2026](#)

Question en séance de la part d'un actionnaire individuel :

Au sujet de la rémunération des membres du CA : pourquoi avoir organisé une AG pour la rémunération du CA

Réponse de Frédéric Delaffond :

Cette augmentation est proposée car la gouvernance a évolué avec une augmentation du nombre d'administrateur. Nous sommes dans un temps fort avec une cadence soutenue de réalisation du plan SPRING. A ce titre, la rémunération des administrateurs est alignée sur ce plan.

Pourquoi faire évoluer votre gouvernance ? notamment la gouvernance du CA ?

Réponse de Bertrand Cousin :

Le groupe rentre dans une phase très importante de transformation amorcé par le plan SPRING qui est en accélération. Le Conseil a considéré nécessaire de donner un second souffle pour impulser cette action et de compléter les compétences disponibles au sein du Conseil, notamment en matière de finance, de restructuration, transformation d'entreprise et gouvernance de groupes internationaux. Pour le financement de projets nécessitant des investissements, il est important d'avoir une vision de long terme des financements, avec les partenaires existants comme avec de nouveaux acteurs. Je pense que ces compétences sont essentielles et permettent collectivement de progresser dans les travaux de restructuration.

Questions écrites adressées par un actionnaire individuel :

Question 1 : Féminisation

Pourquoi nommer 2 nouvelles administratrices lors de cette AGE et ne pas attendre l'AG de mai 2027 ?

Ces nominations répondent avant tout à des besoins de gouvernance et de compétences.

Isabelle Kocher remplace Laurence Mulliez, qui a démissionné à l'issue de l'Assemblée générale du 21 mai 2026. Elle a été cooptée provisoirement par le Conseil d'administration du 20 mai 2026. Cette nomination

doit donc être ratifiée lors de la prochaine Assemblée générale. Son mandat courra jusqu'à l'Assemblée générale appelée à statuer en 2027 sur les comptes 2026.

Emmanuelle Lemer permettra de renforcer les compétences du Conseil en matière de finance, de marchés financiers, d'opérations stratégiques et d'énergie. Elle connaît déjà très bien le Groupe puisqu'elle était censeur depuis l'Assemblée générale du 21 mai 2026. Elle a également vocation à succéder à Bertrand Cousin à la présidence du Comité d'audit.

Le Conseil a estimé que ces compétences étaient nécessaires dès maintenant pour accompagner le plan SPRING et la transformation du Groupe, sans attendre mai 2027.

Ces nominations renforcent aussi la diversité du Conseil, dont le taux de féminisation atteint désormais 44 %, mais ce n'est pas leur seul objectif.

Le pourcentage d'administratrices au sein du conseil est il un pré-requis pour l'investissement de IFC dans Voltalia ? Si oui, quel est le pourcentage nécessaire ?

Les documents publics relatifs à l'investissement envisagé d'IFC ne prévoient aucun pourcentage minimal d'administratrices au Conseil de Voltalia.

Ils mentionnent des engagements environnementaux, sociaux, de conformité et de reporting au niveau de VMI, mais aucun seuil de féminisation du Conseil de Voltalia.

Question 2 : Rémunération des membres du CA

Le plafond de la rémunération total va augmenter de 500 k€ pour passer 800 k€ ?

Oui. La résolution prévoit de porter à 800 000 euros le plafond annuel de la rémunération globale des administrateurs.

Il s'agit d'une enveloppe maximale, qui n'est pas nécessairement utilisée dans sa totalité. La rémunération versée dépend notamment de la participation aux réunions du Conseil et de ses comités, ainsi que des éventuels travaux supplémentaires réalisés pour la Société.

Pourquoi garder une rémunération des administrateurs en fonction de leur séniorité ?

La rémunération tient compte de la séniorité de l'administrateur, de sa participation effective aux réunions et de ses responsabilités au sein des comités.

L'objectif est de prendre en considération l'expérience mobilisée, les responsabilités exercées et la contribution réelle aux travaux du Conseil.

Est-ce une pratique usuelle sur la place de Paris ?

Les pratiques varient selon les sociétés. La rémunération des administrateurs tient généralement compte de leur assiduité, de leur participation aux comités et de leurs responsabilités particulières.

Chez Voltalia, la séniorité est également prise en compte, aux côtés de la contribution effective et des fonctions exercées au sein des comités.

Qui valide cette séniorité ?

Le Comité des rémunérations examine le montant global des rémunérations et leur répartition. Il peut ensuite formuler des recommandations au Conseil d'administration.

La documentation publique ne précise toutefois pas la grille ni la procédure utilisée pour déterminer le niveau de séniorité de chaque administrateur.

Cette spécificité instaure-t-elle une valeur différente du poids de certains administrateurs ? La prise en compte de cette séniorité ne montre-t-elle pas que des administrateurs ne seraient pas au niveau ?

Non. Tous les administrateurs disposent des mêmes droits, des mêmes devoirs et du même poids dans les décisions du Conseil.

La séniorité n'a aucune incidence sur leur droit de vote ou leur responsabilité. Elle ne constitue pas non plus une évaluation de leur niveau ou de leurs compétences. Elle sert uniquement à tenir compte de leur expérience, de leurs responsabilités et de leur contribution aux travaux du Conseil.

Question 3 : Nouvelle Rémunération du Président et du DG

Pouvez-vous nous rappeler le montant et la raison de l'augmentation du salaire fixe qui semble étonnante dans un contexte catastrophique du cours de l'action ?

La rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration est passée de 220 000 euros à 300 000 euros à compter du 21 mai 2026.

Cette évolution tient compte du temps consacré à la Société, du rôle du Président dans la transformation du Groupe et dans l'exécution du plan SPRING, ainsi que de l'expérience de Bertrand Cousin en matière de finance, de gouvernance et de transformation d'entreprise.

Le Conseil est conscient du contexte boursier et des efforts demandés aux parties prenantes. Il a toutefois estimé que les responsabilités du Président s'étaient fortement renforcées, notamment dans le suivi de la transformation, les réflexions stratégiques et les échanges avec les principales parties prenantes.

Une part importante de sa rémunération en actions reste par ailleurs soumise à des objectifs financiers, opérationnels et ESG liés au succès du plan SPRING.

Enfin, le Président ne bénéficie d'aucun régime de retraite Voltalia, d'aucune indemnité de départ et d'aucune clause de non-concurrence.

La rémunération fixe annuelle brute totale du Directeur général reste, quant à elle, inchangée à 420 000 euros. Elle comprend une rémunération de base de 260 000 euros et une prime d'impatriation de 160 000 euros. Cette rémunération avait été autorisée par l'Assemblée générale du 15 mai 2025.

Question 3 : Le bonus de bienvenue de 300 000 € en action

Ce montant et cette résolution n'est valable qu'une seule fois cad pour le président actuel et en place Bertrand Cousin ?

Oui. Cette attribution est liée à la prise de fonctions de Bertrand Cousin. Sa valeur cible est d'environ 300 000 euros à la date d'attribution.

Il s'agit donc d'une attribution unique. Les actions seraient définitivement acquises après deux ans, sous réserve du maintien continu de son mandat pendant cette période.

Ce dispositif ne s'appliquera pas automatiquement à un futur président. La rémunération d'un éventuel successeur devrait faire l'objet d'une décision spécifique du Conseil, conformément aux règles applicables à ce moment-là.

Bertrand Cousin a été nommé sans ce bonus en mai 2026. Si ce bonus n'était pas validé en AGE, y'a t il un risque que le président démissionne ?

La Société ne souhaite pas spéculer sur une hypothèse personnelle.

Cette attribution fait partie de la politique de rémunération proposée par le Conseil. Elle vise à tenir compte des responsabilités particulières confiées au Président et à renforcer son alignement avec les intérêts de long terme des actionnaires.

Pouvez-vous nous indiquer le nombre d'actions que cela va représenter et sur la base du cours de quel jour d'attribution ?

La documentation prévoit une valeur cible d'environ 300 000 euros à la date d'attribution, mais ne précise pas encore le nombre exact d'actions ni le cours de référence.

Ces éléments seront déterminés par le Conseil d'administration au moment de l'attribution effective, dans le cadre de l'autorisation applicable.

Question 4 : Le bonus de performance de 700 000 € en action

Ce montant et cette résolution n'est valable qu'une seule fois cad pour le président actuel et en place Bertrand Cousin ?

Oui. Il s'agit d'une attribution spécifique et unique au Président actuel, dans le contexte de l'exécution du plan SPRING. Sa valeur cible est de 700 000 euros à la date d'attribution.

Les actions seraient définitivement acquises après deux ans, sous réserve du maintien du mandat et de l'atteinte des critères de performance prévus.

Ce bonus peut-il monter jusqu'à 150% soit 1 050 000 € ?

Oui. Si tous les critères atteignent leur niveau maximal, le nombre d'actions définitivement acquises pourra représenter jusqu'à 150 % du nombre d'actions cible.

Sur la base d'une valeur cible initiale de 700 000 euros, cela correspond à une valeur théorique de 1 050 000 euros à la date d'attribution.

Il ne s'agit toutefois pas d'un montant en numéraire garanti. La valeur réelle des actions dépendra du cours de l'action au moment de leur acquisition définitive.

Les critères envisagés sont les suivants :

- 35 % au titre du ratio dette nette/EBITDA sur les exercices 2026 et 2027 ;
- 30 % au titre de l'EBITDA consolidé sur les exercices 2026 et 2027 ;
- 20 % au titre de la maîtrise opérationnelle dans l'exécution des projets ;
- 15 % au titre de la performance environnementale et sociale appréciée sur l'exercice 2027.

Pouvez-vous nous indiquer le nombre d'actions que cela va représenter et sur la base du cours de quel jour d'attribution ?

La documentation prévoit une valeur cible de 700 000 euros à la date d'attribution, mais ne précise pas encore le nombre exact d'actions ni le cours de référence.

Ces éléments seront fixés par le Conseil d'administration au moment de l'attribution effective.

Question 5 : Les bonus

Sont-ils un moyen qui permettrait à la société de trouver un nouveau président ?

Non. Ces dispositifs ne sont pas destinés à rechercher un nouveau Président.

Ils concernent la rémunération de Bertrand Cousin dans le cadre de ses fonctions actuelles et des responsabilités qui lui ont été confiées pour accompagner le plan SPRING.

Ce nouveau président peut-il être recruté hors des administrateurs ?

Le Président du Conseil d'administration doit obligatoirement être administrateur.

Une personne extérieure au Conseil pourrait être identifiée, mais elle devrait d'abord être nommée administrateur avant de pouvoir devenir Présidente du Conseil, conformément aux règles applicables et aux statuts de la Société.

Question 6 : Replay de l'AG de mai 2026

Sur le site, je n'ai pas trouvé le lien pour visionner cette AG alors qu'elle doit rester disponible pendant 2 ans. Pouvez-vous indiquer le moyen d'y accéder (rubrique et sous rubrique) ? Pouvez-vous aussi indiquer le lien internet ?

Assemblée Générale des actionnaires 2026

Question 7 :

Notre société à la vue de son parcours boursier ne devrait-elle pas quitter la bourse afin d'être restructurée plus sereinement ?

Le Conseil et la direction sont pleinement conscients de l'évolution du cours de l'action et des attentes des actionnaires.

La priorité actuelle reste toutefois l'exécution du plan SPRING, qui vise à améliorer durablement la rentabilité, la génération de trésorerie, la discipline d'allocation du capital et la création de valeur.

Un retrait de la cote serait une opération stratégique majeure, soumise à des conditions réglementaires, financières et actionnariales spécifiques.

Aucun projet de retrait de la cote n'est présenté dans les documents relatifs à l'Assemblée générale du 9 octobre 2026. Il n'est donc pas approprié de spéculer sur une telle opération.

L'actionnaire majoritaire a-t-il cette ambition pour le futur ou souhaite-t-il voir sa part être diluée ?

La Société ne peut pas se prononcer à la place de son actionnaire de référence ni spéculer sur ses intentions futures.

Les informations publiques montrent toutefois son soutien financier au Groupe, notamment à travers l'avance en compte courant d'actionnaire de 100 millions d'euros, mise en place comme financement relais pour une durée d'un an.

L'investissement envisagé d'IFC n'entraînerait pas de dilution immédiate au niveau de Voltalia. Une conversion ultérieure pourrait cependant conduire à l'émission d'un maximum de 18 177 000 actions ordinaires nouvelles, sur la base d'une parité de 1 000 actions ordinaires pour une action de préférence VMI.

Cette conversion ne pourrait intervenir que dans les cas prévus par la documentation ou, à défaut, à compter du septième anniversaire de la signature du contrat de souscription.

Cette dilution éventuelle résulterait donc du mécanisme de financement soumis au vote des actionnaires. Elle ne traduit pas une volonté publiquement exprimée par l'actionnaire majoritaire de réduire sa participation.

Question de Michael Motte :

Quel regard porte aujourd'hui l'actionnaire majoritaire sur la situation de Voltalia, notamment sur le management en place, la communication récente du 3 septembre et, plus largement, sur ses intentions concernant sa participation au capital ?

Réponse de Bertrand Cousin :

Nous croyons au management en place, un management resserré en pleine réflexion sur tout ce qui peut être fait pour accélérer la transformation. Le Conseil est confiant dans sa capacité à poursuivre la mise en œuvre de la stratégie de Voltalia.

Sur la communication du 3 septembre, il n'est jamais facile lors d'un profit warning et de faire en sorte que l'action réagisse positivement. Nous aurions probablement pu faire mieux et nous allons nous atteler à ce que la communication soit mieux présentée et mieux expliquée.

Lorsque l'on est dans une phase de vente d'actifs, le choix de Voltalia est de prendre le temps de faire les choses bien. La société a de la valeur, il faut arriver à valoriser ces actifs. On sent que nous attaquons un nouveau cycle. Sur une éventuelle montée au capital, oui, l'actionnaire considère Voltalia comme un actif stratégique. C'est un actionnaire long terme. C'est une chance énorme de pouvoir profiter de cette mise en perspective. Nous devons répondre à la demande de tous les actionnaires, avoir une trajectoire rentable, changer de cap et ce que nous allons faire avec le management actuel et la nouvelle gouvernance.

4.4 Rémunération des administrateurs et dirigeants

4.4.1 Politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration et du Directeur Général pour l'exercice 2026

Les paragraphes qui suivent constituent la politique de rémunération révisée du Président du Conseil d'Administration et du Directeur Général de Volitalia applicable à compter du 17 septembre 2026, sous réserve de son approbation par l'Assemblée Générale Ordinaire convoquée à cette date.

Cette politique présente les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et le cas échéant, exceptionnels composant la rémunération totale, ainsi que les avantages de toute nature, susceptibles d'être attribués au Président du Conseil d'Administration et au Directeur Général au titre l'année d'exercice 2026.

Elle a été établie par le Conseil d'Administration sur proposition Comité des Rémunérations, en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce et en se référant aux recommandations du Code Middledex sur la définition, la structure et la transparence de la rémunération des dirigeants et mandataires sociaux.

Le versement des éléments de rémunération variables et exceptionnels le cas échéant dus au titre de l'exercice 2026 exposés ci-après est conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale Ordinaire qui statuera sur les comptes de l'exercice 2026, dans les conditions prévues aux articles L. 225-100 et L. 22-10-34 du Code de commerce.

La présente politique de rémunération se substitue à la politique du Président du Conseil d'Administration et du Directeur Général approuvée par l'Assemblée Générale du 21 mai 2026.

Politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration pour l'exercice 2026

Principes généraux

La rémunération du Président du Conseil d'Administration au titre de l'exercice 2026 est constituée des éléments suivants : une rémunération fixe versée mensuellement et l'attribution d'actions gratuites dont l'acquisition définitive est soumise à une condition de présence et, pour partie, à des conditions de performance. Le Président du Conseil d'Administration ne reçoit pas de rémunération additionnelle autre au titre de son mandat d'administrateur.

Politique de rémunération jusqu'au 21 mai 2026

Rémunération fixe

Le Conseil d'Administration du 21 octobre 2025 a fixé la rémunération fixe du Président à 220 000 euros annuels avec effet rétroactif au 1er juillet 2025.

Rémunération à moyen terme

La rémunération à moyen terme repose uniquement sur l'attribution très occasionnelle d'actions gratuites sous conditions de présence et de performance décrites ci-après, afin d'aligner le Président avec les actionnaires.

Le Président a fait l'objet d'une attribution d'actions gratuites validés lors du Conseil d'Administration le 05 février 2026. Cette rémunération en actions est conditionnée à l'atteinte de critères de performance en ligne avec les objectifs annoncés par le Groupe au marché et en ligne avec les critères de performance des collaborateurs pour les attributions d'actions gratuites conditionnées.

Ainsi, les critères sont retenus trois ou quatre années avant l'acquisition définitive des actions gratuites et portent sur les projections annoncées au marché en termes de critères financiers, tels que l'EBITDA, et/ou le résultat net, la création de valeur par le Groupe (TRI) et des critères RSE sur la période, en ligne avec nos engagements extérieurs.

La structure des critères de performance des plans d'attribution d'actions gratuites ainsi que leur pondération reposent sur les éléments suivants :

- entre 30 et 60 % : des critères financiers, tels que l'EBITDA et/ou le résultat net, et/ou le ratio dette nette/EBITDA, portant sur une période d'une à trois années précédant l'acquisition définitive en année N ;
- entre 30 et 50 % : critère de création de valeur (TRI) par le Groupe sur la période ;
- entre 0 et 20 % : des critères environnementaux et sociaux.

Chacun de ces critères a un seuil minimum de déclenchement avec une borne minimum comprise entre 50 et 70 % de la cible, et un plafond avec une borne maximum comprise entre 130 et 150 % de la cible. L'atteinte des bornes maximum sur tous les critères créerait une opportunité de surperformance à 150 % de la cible d'attribution. Et l'atteinte des bornes minimum sur tous les critères résulterait en une atteinte de 50 % de l'attribution cible, sauf exception.

Les actions définitivement acquises à l'issue de la période d'acquisition sont assorties d'une obligation de conservation portant sur 30 % des titres, applicable au Président pendant toute la durée de ses mandats.

Rémunération exceptionnelle

Le Conseil d'Administration peut de façon discrétionnaire faire usage de sa faculté de jugement dans la détermination des éléments composant la rémunération du Président, si des circonstances imprévisibles et ou des actions exceptionnelles ont pour effet d'augmenter de façon significative le temps passé à la réalisation de son mandat.

Politique de rémunération à compter du 21 mai 2026

Rémunération fixe

Le Conseil d'Administration du 28 juillet 2026 a fixé la rémunération fixe du Président à 300 000 euros annuels avec effet à compter du 21 mai 2026 en tenant compte :

- du temps qu'il anticipe de consacrer à la Société ;
- du rôle déterminant à jouer par le Président, au titre de la mission exceptionnelle que lui a confié le Conseil d'Administration, dans l'accompagnement de la transformation stratégique du groupe (plan SPRING) ;
- du profil et de l'expérience du nouveau Président en matière financière, de gouvernance et de transformations d'entreprises.
- de la nécessité d'assurer une rémunération cohérente avec les pratiques de marché et les exigences de gouvernance d'une société cotée et à mission.

Le Président du Conseil d'Administration bénéficie par ailleurs d'une couverture santé et prévoyance, mais non du régime de retraite de Volitalia ni d'une éventuelle indemnité de départ. Il n'est pas soumis à un engagement de non-concurrence.

Attribution d'actions gratuites

Deux attributions d'actions gratuites au Président sont par ailleurs envisagées au cours de l'exercice 2026 :

- une première attribution d'actions gratuites au titre de sa prise de mandat, représentant une valeur cible d'environ 300.000 euros à la date de leur attribution (équivalent à une année de rémunération fixe), dont l'acquisition définitive interviendrait à l'issue d'un délai de deux ans suivant leur attribution sous la seule condition du maintien continu de son mandat pendant cette période.

- une deuxième attribution d'actions gratuites représentant une valeur cible de 700.000 euros à la date de leur attribution, dont l'acquisition définitive interviendrait à l'issue d'un délai de deux ans suivant leur attribution au Président et serait conditionnée non seulement au maintien de son mandat pendant cette période mais également à l'atteinte de critères de performance tenant compte :

- des objectifs annoncés par le Groupe au marché, et
- des missions spécifiques confiées au Président propres à favoriser la réussite du plan de transformation SPRING.

Les critères de performance envisagés par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité des Rémunérations pour la seconde attribution chacune reposent sur les éléments suivants:

- à hauteur de 35% pour le ratio dette nette/EBITDA du Groupe au titre des exercices 2026 et 2027 ;
- à hauteur de 30% pour l'EBITDA consolidé du Groupe au titre des exercices 2026 et 2027 ;
- à hauteur de 20 % au titre de critères de maîtrise opérationnelle en lien avec l'exécution des projets au titre des exercices 2026 et 2027 ; et
- à hauteur de 15% sur la performance du Groupe en matière environnementale et sociale (ESG) appréciée au titre de l'exercice 2027.

Un seuil minimum de performance serait fixé pour chacun des critères financiers, donnant droit à 50% de l'attribution cible, ainsi qu'un plafond de surperformance donnant droit à 150% de l'attribution cible. L'atteinte des bornes maximum sur tous les critères résulterait ainsi dans l'acquisition définitive de 150 % du nombre d'actions cible. Et l'atteinte des bornes minimum sur tous les critères résulterait en l'acquisition définitive de 50 % du nombre d'actions cible, sauf exception.

Les actions définitivement acquises à l'issue de la période d'acquisition seraient assorties d'une obligation de conservation portant sur 30 % des titres, applicable au Président pendant toute la durée de ses mandats.

Le Conseil d'Administration pourra en outre assortir cette attribution d'une période de conservation à l'issue de la période d'acquisition, dont il fixerait la durée.

Rémunération exceptionnelle

Le Conseil d'Administration peut de façon discrétionnaire faire usage de sa faculté de jugement dans la détermination des éléments composant la rémunération du Président, si des circonstances imprévisibles et ou des actions exceptionnelles ont pour effet d'augmenter de façon significative le temps passé à la réalisation de son mandat.

Politique de rémunération du Directeur Général pour l'exercice 2026

Principes généraux

La politique de rémunération de Volitalia vise une cohérence entre les pratiques de marché et du secteur pour assurer des niveaux de rémunération compétitifs, un lien fort avec la performance du Groupe et le maintien de l'équilibre entre performance court terme et moyen/long terme. Elle a pour objectif, tant sur le court terme qu'à plus longue échéance, l'alignement de la rémunération du Directeur Général avec les intérêts des actionnaires.

Cette politique est destinée à motiver et à récompenser la performance en s'assurant qu'une part significative des rémunérations est conditionnée à la réalisation de critères financiers, stratégiques, opérationnels, environnementaux et sociaux reflétant l'intérêt social et la création de valeur actionnariale. Les deux principaux leviers d'action sont la rémunération variable annuelle en numéraire et la rémunération moyen terme.

La rémunération du Directeur Général est fixée par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations en cohérence avec les pratiques de marché.

Structure de la rémunération

Voltaia a pour objectif de mettre en place et maintenir une structure de rémunération équilibrée entre la partie fixe, les avantages en nature, la partie variable court terme en numéraire et la partie variable moyen-terme en actions.

Rémunération fixe

Les montants de la rémunération fixe et de la rémunération variable annuelle du Directeur Général font l'objet d'une revue annuelle par le Comité des Rémunérations, qui procède à des revues régulières de cette rémunération avec l'appui d'études sur les rémunérations des dirigeants du secteur, menées par des cabinets externes.

Le Conseil d'Administration du 2 décembre 2024 a décidé de fixer la rémunération fixe annuelle brute totale du Directeur Général, à 420 000 € (composée d'une rémunération annuelle brute de base forfaitaire de 260 000 € et d'une prime d'impatriation de 160 000 €) avec effet au 1er janvier 2025. Cette rémunération a été autorisée par l'Assemblée Générale du 15 mai 2025.

Rémunération à moyen terme

La rémunération à moyen terme du Directeur Général est un élément important visant à la fois à faire converger les intérêts du Directeur Général avec ceux des actionnaires et à renforcer son attachement au Groupe. La rémunération à moyen terme récurrente du Directeur Général repose à ce jour essentiellement sur l'attribution d'actions gratuites de la Société comportant une durée d'acquisition sur 4 ans. Cependant le Conseil se réserve la possibilité d'utiliser d'autres instruments de rémunération à moyen et long terme. Chaque attribution peut représenter, en annualisé, l'équivalent de plus d'une année de la rémunération fixe du Directeur Général au moment de l'attribution et est composée à 100 % d'actions Voltaia SA.

Conditions de performance de la rémunération à moyen terme

Sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration fixe les conditions de performance qui conditionnent la rémunération à moyen terme récurrente du Directeur Général.

Les critères de performance sont retenus trois ou quatre années avant l'acquisition définitive des actions et, portent sur les projections annoncées au marché en termes de critères financiers, tels que l'EBITDA, et/ou le résultat net ou le ratio dette nette/EBITDA, la création de valeur par le Groupe (TRI) et des critères RSE sur la période, en ligne avec les engagements extérieurs de la Société.

A partir de 2026, la structure des critères de performance des plans d'attribution d'actions gratuites ainsi que leur pondération reposent sur les éléments suivants :

- entre 30 et 60% : des critères financiers, tels que l'EBITDA et/ou le résultat net et/ou le ratio dette nette/EBITDA, portant sur une période d'une à trois années précédant l'acquisition définitive en année N ;
- entre 30 et 50 % : critère de création de valeur (TRI) par le Groupe sur la période ;
- entre 0 et 20 % : critères environnementaux et sociaux (ESG).

La pondération retenue chaque année par le Conseil au sein de ces fourchettes est fixée de manière à ce que la somme des critères représente 100 %.

Chacun de ces critères comporte un seuil minimum de déclenchement avec une borne minimum comprise entre 50 et 70 % de la cible, et un plafond avec une borne maximum comprise entre 130 et 150 % de la cible. L'atteinte des bornes maximum sur tous les critères créerait une opportunité de surperformance à 150 % de la cible d'attribution. Et l'atteinte des bornes minimum sur tous les critères résulterait en une atteinte de 50 % de l'attribution cible, sauf exception.

Le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, pourra, dans le respect des fourchettes de pondération ci-dessus, ajuster chaque année la répartition entre ces critères, ainsi que substituer ou compléter les indicateurs retenus par d'autres critères financiers, extra-financiers ou stratégiques qu'il jugerait pertinents au regard du contexte du Groupe, sous réserve d'en rendre compte dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise de l'exercice concerné.

Les actions définitivement acquises à l'issue de la période d'acquisition sont assorties d'une obligation de conservation portant sur 30 % des titres, applicable au Directeur Général pendant toute la durée de ses mandats.

Attribution exceptionnelle d'actions gratuites dans le cadre du plan SPRING

Dans le contexte du plan de transformation du Groupe, il est en outre envisagé d'attribuer au Directeur Général des actions gratuites similaires aux actions gratuites de performance dont l'attribution est envisagée au profit du Président du Conseil d'Administration, dont l'acquisition définitive interviendrait à l'issue d'un délai de deux ans suivant leur attribution conditionnée au maintien de son mandat et à l'atteinte de conditions de performance liées à la bonne réalisation du plan SPRING.

Les critères de performance envisagés par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité des Rémunérations pour cette attribution exceptionnelle reposent :

- à hauteur de 35% pour le ratio dette nette/EBITDA du Groupe au titre des exercices 2026 et 2027 ;
- à hauteur de 30% pour l'EBITDA consolidé du Groupe au titre des exercices 2026 et 2027 ;
- à hauteur de 20 % au titre de critères de maîtrise opérationnelle en lien avec l'exécution des projets au titre des exercices 2026 et 2027 ; et
- à hauteur de 15% sur la performance du Groupe en matière environnementale et sociale (ESG) appréciée au titre de l'exercice 2027.

Un seuil minimum de performance serait fixé pour chacun des critères financiers, donnant droit à 50% de l'attribution cible, ainsi qu'un plafond de surperformance donnant droit à 150% de l'attribution cible. L'atteinte des bornes maximum sur tous les critères résulterait ainsi dans l'acquisition définitive de 150 % du nombre d'actions cible. Et l'atteinte des bornes minimum sur tous les critères résulterait en l'acquisition définitive de 50 % du nombre d'actions cible, sauf exception.

Le Conseil d'Administration pourra en outre assortir cette attribution d'une période de conservation à l'issue de la période d'acquisition, dont il fixerait la durée.

En cas d'événement particulier le justifiant, le Conseil d'Administration se réserve la possibilité de décider une attribution complémentaire. Cette attribution éventuelle au dirigeant mandataire social, serait dument motivée par le Conseil d'Administration.

Rémunération exceptionnelle

Le Conseil d'Administration peut de façon discrétionnaire faire usage de sa faculté de jugement dans la détermination des éléments composant la rémunération variable du Directeur Général, si des circonstances imprévisibles et ou des actions exceptionnelles non reflétées dans les objectifs ont un effet favorable ou défavorable significatif sur le niveau d'atteinte de l'un ou plusieurs critères de performance, et ou sur la pérennité de l'entreprise.

Par ailleurs, en cas de circonstances très particulières, notamment en raison de leur importance pour la Société, de l'implication qu'elles exigent ou des difficultés qu'elles présentent, telles que la réalisation du plan de transformation SPRING ou de toute opération fortement transformante pour le Groupe, le Conseil d'Administration pourra, sur recommandation du Comité des Rémunérations, décider l'attribution au Directeur Général d'une rémunération exceptionnelle en numéraire, distincte des autres éléments de rémunération décrits ci-dessus. Le montant de cette rémunération exceptionnelle ne pourra excéder 100 % de la rémunération fixe annuelle du Directeur Général. Son attribution devra être motivée par le Conseil d'Administration et la réalisation de l'événement y ayant conduit explicitée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise. Son versement ne pourra intervenir, en application de l'article L. 22-10-34, II du Code de commerce, qu'après approbation par l'Assemblée Générale Ordinaire statuant sur les comptes de l'exercice au titre duquel la décision d'attribution a été prise.

Avantages en nature

Le Directeur Général bénéficie d'une couverture santé et prévoyance, et du même régime de retraite que les salariés français de Voitalia SA, ainsi que d'une assurance GSC (Garantie Sociale du Chef et dirigeant d'Entreprise).

Engagement de non-concurrence

En cas de cessation de ses fonctions, le Directeur Général est soumis à un engagement de non-concurrence lui interdisant d'exercer, directement ou indirectement, toute activité au profit d'une société concurrente de la Société.

Le Conseil d'Administration en détermine les conditions d'application, notamment la durée ainsi que le montant et les modalités de l'indemnité due en contrepartie.

Le Conseil d'Administration peut décider de lever cet engagement, pour tout ou partie de la période concernée. En cas de renonciation, l'indemnité n'est pas due au titre de la période couverte par cette décision.

En cas d'application, l'indemnité est versée mensuellement et correspond à 80 % de la dernière rémunération fixe mensuelle brute perçue par le Directeur Général.

Départ du Directeur Général

Si le Directeur Général quitte Voitalia avant la fin de la période d'acquisition des actions, il perd irrévocablement ses actions en cours d'acquisition indépendamment d'une éventuelle décharge partielle ou totale de son engagement de non-concurrence au titre de son mandat de Directeur Général qui peut être décidée par le Conseil d'Administration.

Pour les plans d'actions gratuites du Groupe, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, pourra décider, en cas de circonstance exceptionnelle, le maintien exceptionnel de ces droits pour tout ou partie.

Principes et règles de versement

Le versement de la rémunération variable annuelle du Directeur Général est soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires.

[NB : les sections 4.4.2 et 4.4.3 du DEU sont inchangées]

4.4.4 Principes et règles de versement de la rémunération des Administrateurs

Politique de rémunération des Administrateurs

L'ensemble des Administrateurs, indépendants ou non, est rémunéré sur la base d'un tarif journalier lié à leur séniorité et à leur participation effective aux réunions du Conseil, incluant, le cas échéant, des journées supplémentaires de travail effectuées pour le compte de la Société en dehors des séances du Conseil.

Un tarif journalier rémunère en outre la participation éventuelle des Administrateurs à tout Comité du Conseil, dont le montant diffère selon le rôle de l'Administrateur, à savoir Président ou membre, au sein du Comité considéré.

Le Président du Conseil d'Administration reçoit une rémunération en sa qualité de Président mais ne perçoit pas de rémunération au titre de son mandat d'Administrateur.

Principes et règles de versement

L'enveloppe annuelle de la rémunération des Administrateurs est fixée à 800 000 euros pour l'exercice 2026 et pour chaque exercice ultérieur jusqu'à décision contraire de l'Assemblée Générale Ordinaire des actionnaires, afin de tenir compte du renforcement du Conseil d'Administration décidé par l'Assemblée Générale du 21 mai 2026 (expertises complémentaires en finance, restructuration et transformation d'entreprise) et de la charge de travail accrue des Administrateurs dans le contexte de transformation du Groupe (plan SPRING).

La rémunération des Administrateurs, auparavant versée annuellement en N+1 à l'issue de l'approbation de l'Assemblée Générale, pourra désormais être versée selon une fréquence semestrielle (deux échéances par an), afin de mieux refléter la contribution effective des Administrateurs sur l'ensemble de l'exercice et d'aligner les pratiques de Volitalia sur les standards de marché.

Le Comité des Rémunérations est notamment chargé d'examiner le montant total des rémunérations des Administrateurs et leur système de répartition entre les Administrateurs et de formuler le cas échéant des recommandations au Conseil d'Administration sur leur évolution.

[NB : le Tableau 3 figurant à la fin de la section 4.4.4 et les sections 4.4.5 et suivantes du DEU sont inchangées]