APPROBATION PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 25 MARS 2022 DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

En application de l'article R. 22-10-14 IV du Code de commerce

L'Assemblée générale du 25 mars 2022 a approuvé les politiques de rémunération du Président-Directeur Général, du Directeur Général délégué et des Administrateurs telles que présentées dans le Document d'enregistrement universel 2021 :

6	Approbation de la politique de rémunération des membres du Conseil d'Administration												
	6	Adoptée	73 152 749	99,93 %	47 651	0,07 %	8 816	-	73 200 400	73 209 216	88,356 %	0	0	88,409 %

8	Approbation de la politique de rémunération du Président-Directeur général et du Directeur général délégué												
	8	Adoptée	73 147 984	99,93 %	50 902	0,07 %	10 330	-	73 198 886	73 209 216	88,356 %	0	0	88,409 %

9	Approbation des informations visées au I de l'article L.22-10-9 du Code de commerce												
	9	Adoptée	73 167 199	99,96 %	32 796	0,04 %	9 221	-	73 199 995	73 209 216	88,356 %	0	0	88,409 %

Politique de rémunération des mandataires sociaux (Document d'enregistrement universel 2021 - pages 321 et suivantes) :

« Les développements qui suivent constituent la politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société, notamment pour l'exercice clos le 30 septembre 2022. Ils décrivent les composantes de leur rémunération fixe et variable et expliquent le processus de décision suivi pour leur détermination, leur révision et leur mise en œuvre.

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la politique de rémunération présentée ci-dessous est soumise à l'approbation de l'Assemblée générale mixte des actionnaires du 25 mars 2022. Il est rappelé que la dernière approbation annuelle de la politique de rémunération du Président-Directeur général et du Directeur général délégué a eu lieu par décision de l'Assemblée générale mixte des actionnaires du 21 juin 2021.

Principes et processus de décision suivis pour la détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération du Groupe

La politique de rémunération du Groupe, en ce compris la rémunération de ses dirigeants mandataires sociaux vise, en conformité avec l'intérêt social de la Société, et en cohérence avec les pratiques de marché et de l'industrie, à assurer des niveaux de rémunération compétitifs tout en veillant à conserver un lien fort avec la performance de l'entreprise et à maintenir l'équilibre entre performance court terme et moyen/long terme, au soutien de la stratégie commerciale et de la pérennité du Groupe.

Afin d'attirer et conserver les meilleurs talents, le Groupe a ainsi mis en place une politique de rémunération composée (i) d'un salaire de base, qui rémunère la tenue de poste et est attractif pour recruter et fidéliser les talents, et pour les salariés concernés, (ii) d'une part annuelle variable, qui cherche à rémunérer de la façon la plus juste les performances et l'investissement de ses salariés, en tenant compte des objectifs financiers et opérationnels du Groupe. Des données de marché sont régulièrement collectées et analysées par le Groupe en vue de maintenir la compétitivité de sa politique de rémunération, tout en contrôlant l'évolution de sa masse salariale. La plupart des salariés du Groupe sont ainsi éligibles à une rémunération annuelle variable, pouvant atteindre de 3% à 50% du salaire de base annuel pour les cadres, et conditionnés à l'atteinte d'objectifs opérationnels.

Cette part annuelle variable, source de motivation pour les équipes, s'appuie sur des critères annuels, incluant la sécurité, l'environnement, les performances financières et opérationnelles et des objectifs personnels.

Outre cette rémunération annuelle variable, le Groupe entend associer pleinement tous ses salariés à son développement en les associant au capital ; la politique d'actionnariat salarié constitue ainsi un axe stratégique pour soutenir la croissance rentable et durable du Groupe, que le Groupe entend poursuivre activement.

Au sein du Groupe, la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux est fixée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations. Le Comité des nominations et des rémunérations est présidé par un administrateur indépendant et majoritairement composé d'administrateurs indépendants au sens du Code AFEP-MEDEF. Le Comité des nominations et des rémunérations s'assure en début d'année du niveau d'atteinte des critères de performance fixés pour l'exercice écoulé, qui conditionne l'octroi de la rémunération variable. Le Conseil d'administration et le Comité des nominations et des rémunérations veillent à ce que la rémunération des dirigeants mandataires sociaux soit conforme aux recommandations du Code AFEP-MEDEF.

Enfin, dans le cadre du dispositif dit du « *say on pay* », la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux de la Société, ainsi que les éléments de rémunération et les avantages qui lui ont

été attribués au cours de l'exercice écoulé, décrits ici, sont soumis annuellement, conformément aux dispositions des articles L.22-10-8 et L.22-10-34 du Code de commerce, à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires de la Société.

Eléments composant la rémunération du Président-Directeur général et du Directeur général délégué

Lors de sa réunion du 8 décembre 2021, le Conseil d'administration a fixé la rémunération de Monsieur Nicolas Chartier au titre de ses fonctions de Président-Directeur général de la Société et la rémunération de Monsieur Guillaume Paoli au titre de ses fonctions de Directeur général délégué de la Société pour l'exercice à clore le 30 septembre 2022, qui sera constituée pour chacun d'une rémunération fixe d'un montant brut de 400 000 euros, inchangée par rapport à la rémunération due au titre de l'exercice clos le 30 septembre 2021.

Le Président-Directeur général et le Directeur général délégué de la Société ne bénéficieront pas d'avantages en nature. Par ailleurs, ils ne bénéficieront pas d'indemnité de départ et d'indemnité de non-concurrence.

(a) Attribution d'actions de performance

La Société met en œuvre une politique d'intéressement à long terme des salariés et dirigeants du Groupe. Cette politique a pour objectif de fidéliser et de fédérer les collaborateurs autour des objectifs de croissance, de rentabilité et de responsabilité sociale et environnementale du Groupe.

Les plans d'intéressement et/ou de rémunération (quelle qu'en soit la nature) portent sur un nombre total de titres qui ne peut excéder 5% du capital de la Société à l'issue de son introduction en bourse.

La Société a mis en place des mécanismes permettant de procéder à des offres aux salariés du Groupe dans le cadre d'un plan d'épargne entreprise (PEE) ainsi qu'un programme d'attribution d'actions de performance sur une période de quatre ans au bénéfice des principaux dirigeants et managers clés du Groupe (voir le paragraphe 15.5 « *Actionnariat salarié* » du Document d'enregistrement universel 2021 de la Société).

En particulier, le 8 décembre 2021, le Conseil d'administration de la Société a décidé la mise en place d'un plan d'actions de performance au bénéfice de Monsieur Nicolas Chartier, Président-Directeur général de la Société, et Monsieur Guillaume Paoli, Directeur général délégué de la Société, en procédant à l'attribution gratuite d'un nombre maximum de 40 000 actions ordinaires de la Société (soit 0,05% du capital de la Société à la date du Document d'enregistrement (le « **Plan d'AGA Dirigeants** »).

Les actions gratuites attribuées au titre du Plan d'AGA Dirigeants sont soumises à une période d'acquisition de 4 ans à compter de leur date d'attribution. Le nombre d'actions gratuites attribuées au titre du Plan d'AGA Dirigeants sera déterminé en fonction de l'atteinte des conditions de performance suivantes :

(a) à hauteur de 40%, le taux de croissance moyen du nombre de véhicules d'occasions B2C livrés par le Groupe sur les exercices 2022 à 2025 ;

(b) à hauteur de 40%, le niveau de satisfaction client, tel que mesuré par le *Net Promoter Score* en moyenne sur les exercices 2022 à 2025 ; et

(c) à hauteur de 20%, un critère RSE lié à la réduction du volume d'émissions de gaz à effet de serre directement liées à l'activité du Groupe (scope 1 et 2) par véhicule vendu (B2B et B2C) au global sur la période allant du 1er octobre 2021 au 30 septembre 2025, par rapport au volume d'émissions de gaz à effet de serre constaté au titre de l'exercice clos le 30 septembre 2021.

L'attribution des actions de performance au titre du Plan d'AGA Dirigeants est en toute hypothèse subordonnée à la réalisation d'un EBIT Ajusté positif au titre de l'exercice à clore le 30 septembre 2025.

Les actions de performance définitivement attribuées dans le cadre du Plan d'AGA Dirigeants ne sont pas soumises à une période de conservation.

Tableau de synthèse des éléments fixes et variables composant la rémunération du Président-Directeur général

Eléments de rémunération	Principe	Critères de détermination
Rémunération fixe	Le Président-Directeur général perçoit une rémunération fixe en douze mensualités	Au titre de l'exercice clos le 30 septembre 2022, le montant annuel brut est fixé à 400 000 euros
Rémunération variable annuelle	Sans objet	Sans objet
Rémunération long terme (actions de performance)	Le Président-Directeur général bénéficie d'attributions d'actions de performance de la Société, sous réserve de l'atteinte de critères de performance	L'attribution définitive des actions attribuées dans le cadre du Plan d'AGA Dirigeants se fera, sans décote, (a) sous condition de présence du dirigeant concerné ainsi que (b) sous condition de critères de performance liés notamment (i) à un objectif de croissance des volumes de véhicules d'occasion vendus en B2C, (ii) à un objectif de satisfaction client (« *Net Promoter Score* »), (iii) au respect d'un seuil de rentabilité du Groupe et (iv) à un critère de performance RSE
Rémunération long terme (options de souscription ou d'achat d'actions)	Sans objet	Sans objet
Régime de retraite supplémentaire	Sans objet	Sans objet
Indemnité de départ et de non-concurrence	Sans objet	Sans objet
Avantage en nature	Sans objet	Sans objet

Tableau de synthèse des éléments fixes et variables composant la rémunération du Directeur général délégué

Eléments de rémunération	Principe	Critères de détermination
Rémunération fixe	Le Directeur général délégué perçoit une rémunération fixe en douze mensualités	Au titre de l'exercice clos le 30 septembre 2022, le montant annuel brut est fixé à 400 000 euros
Rémunération variable annuelle	Sans objet	Sans objet
Rémunération long terme (actions de performance)	Le Directeur général délégué bénéficie d'attributions d'actions de performance de la Société, sous réserve de l'atteinte de critères de performance	L'attribution définitive des actions attribuées dans le cadre du Plan d'AGA Dirigeants se fera, sans décote, (a) sous condition de présence du dirigeant concerné ainsi que (b) sous condition de critères de performance liés notamment (i) à un objectif de croissance des volumes de véhicules d'occasion vendus en B2C, (ii) à un objectif de satisfaction client (« *Net Promoter Score* »), (iii) au respect d'un seuil de rentabilité du Groupe et (iv) à un critère de performance RSE
Rémunération long terme (options de souscription ou d'achat d'actions)	Sans objet	Sans objet
Régime de retraite supplémentaire	Sans objet	Sans objet
Indemnité de départ et de non-concurrence	Sans objet	Sans objet
Avantage en nature	Sans objet	Sans objet

Eléments composant la rémunération des administrateurs

L'Assemblée générale des actionnaires de la Société du 21 juin 2021, en sa 6ème résolution, a décidé de fixer le montant global de la rémunération allouée au Conseil d'administration à 300 000 euros pour l'exercice clos le 30 septembre 2021 ainsi que pour les exercices ultérieurs, jusqu'à nouvelle décision de l'Assemblée générale.

Sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil d'administration répartit librement entre ses membres la rémunération allouée au Conseil par l'Assemblée générale des actionnaires, en tenant compte de manière prépondérante, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, de la participation effective des administrateurs au Conseil et dans les Comités. Une quote-part fixée par le Conseil et prélevée sur le montant de la rémunération allouée au Conseil est versée aux membres des Comités, également en tenant compte de manière prépondérante de la participation effective de ceux-ci aux Comités.

Le Conseil d'administration proposera à l'Assemblée générale des actionnaires devant se réunir en 2022 de fixer le montant global de la rémunération allouée au Conseil d'administration à 180 000 euros pour l'exercice clos le 30 septembre 2022. La répartition de la rémunération de base du Conseil d'administration au titre de l'exercice clos le 30 septembre 2022 se fera de la manière suivante :

- 60% de la somme allouée aux réunions du Conseil d'administration ;
- 20% de la somme allouée aux réunions du Comité d'audit ;
- 12% de la somme allouée aux réunions du Comité des nominations et des rémunérations ; et
- 8% de la somme allouée aux réunions du Comité RSE.

S'agissant des réunions du Conseil d'administration, la part fixe annuelle représentera 40% de la rémunération (soit 14 000 euros par administrateur) et la part variable représentera 60% de la rémunération (soit 21 000 euros par administrateur en cas de participation à l'ensemble des réunions).

Par ailleurs, un coefficient deux pour la participation aux réunions des différents Comités spécialisés du Conseil d'administration sera attribué aux Président(e)s desdits Comités. »