



## **Politique de rémunération des mandataires sociaux de Lumibird au titre de l'exercice 2026**

La politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux de Lumibird figurant sur les pages suivantes, extraites du Document d'Enregistrement Universel 2025 de Lumibird (pages 59 à 62) a fait l'objet d'une approbation par l'Assemblée générale des actionnaires de Lumibird qui s'est tenue le 28 avril 2026.

Les résolutions suivantes ont été adoptées comme suit :

- 8ème résolution (Approbation de la politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2026 à 28 387 781 voix, soit 99,97 % des votes exprimés.
- 9ème résolution (Approbation de la politique de rémunération applicable au Président Directeur général au titre de l'exercice 2026) : approbation à 26 517 317 voix, soit 93,72 % des votes exprimés.
- 10ème résolution (Approbation de la politique de rémunération applicable au Directeur Général délégué au titre de l'exercice 2026) : approbation à 24 653 088 voix, soit 86,82 % des votes exprimés.

### 3.2. Politique de rémunération des mandataires sociaux de Lumibird au titre de l'exercice 2026

En application de l'article L. 225-10-8 du Code de commerce, il sera demandé à l'Assemblée générale prévue pour se tenir le 28 avril 2026 devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025 d'approuver la politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2026 (*say on pay ex ante*). À cette fin, trois résolutions, reproduites en **Annexe 3** du présent rapport, seront présentées pour les administrateurs et pour le Président-directeur général.

Cette politique sera soumise au vote de l'Assemblée générale au moins une fois par an ainsi que lors de chaque modification importante.

Si l'Assemblée générale des actionnaires prévue pour se tenir le 28 avril 2026 n'approuve pas ces résolutions, la rémunération sera déterminée conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale qui s'est tenue le 29 avril 2025 au titre de l'exercice 2024. Le Conseil d'administration soumettrait dans ce cas à la prochaine Assemblée générale ordinaire des actionnaires un projet de résolution présentant une politique de rémunération révisée et indiquant de quelle manière ont été pris en compte le vote des actionnaires et, le cas échéant, les avis exprimés lors de l'Assemblée générale.

Il est précisé qu'aucun élément de rémunération, 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 mentionnées ci-dessus. Tout versement, attribution ou engagement effectué ou pris en méconnaissance de ce principe est nul. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'administration peut déroger à l'application de la politique de rémunération dans les conditions définies ci-après. Le versement des éléments de rémunération variables et exceptionnels du Président-directeur général ou du Directeur général délégué est conditionné à l'approbation par une Assemblée générale.

#### 3.2.1. Principes communs à l'ensemble des mandataires sociaux

##### 3.2.1.1. Principes généraux et gouvernance

La politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux est déterminée par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations puis soumise au vote de l'Assemblée générale des actionnaires par résolutions distinctes. Dans la mesure où cette politique assure aux dirigeants une rémunération suffisante pour inciter à la performance sans pour autant constituer une charge financière excessive pour le Groupe, elle est conforme à l'intérêt social de Lumibird, tout en contribuant à sa pérennité et en s'inscrivant dans sa stratégie commerciale.

La mise en œuvre et la révision de cette politique font l'objet de propositions détaillées analysées par le Comité des rémunérations et dûment validées par le Conseil d'administration. Ces validations du Conseil d'administration s'appuient sur des analyses permettant notamment de positionner la rémunération des mandataires sociaux par rapport à celle de mandataires sociaux de sociétés comparables du secteur. Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises et l'instauration des ratios d'équité, devant être publiés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise au titre du *say on pay ex-post*, le Conseil d'administration de la Société a 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.

Cette politique et les éléments de sa mise en œuvre ont été soumis à compter de l'exercice 2018 au vote de l'Assemblée générale des actionnaires de la Société et se conforment, dans la mesure où elles sont encore applicables et pertinentes, aux dispositions légales applicables ainsi qu'à celles du Code de Référence.

### *3.2.1.2. Contenu de la politique de rémunération applicable à l'ensemble des mandataires sociaux*

Les dispositions de la politique de rémunération applicables aux mandataires sociaux, sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale des actionnaires annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025, 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 une Assemblée générale ultérieure des modifications importantes de la politique de rémunération, mentionnée au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, le Conseil d'administration se réserve la faculté, après avoir recueilli l'avis préalable du Comité des rémunérations, de déroger temporairement à l'application de la politique de rémunération mise en place, en cas de circonstances exceptionnelles dûment justifiées, dès lors que cette dérogation est conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité et la viabilité du Groupe Lumibird. Cette faculté de dérogation offerte au Conseil d'administration peut concerner la rémunération fixe, le pourcentage que représente la rémunération variable dans le total de la rémunération globale, voire la rémunération exceptionnelle du mandataire social concerné. Dans une telle situation, les éléments de rémunération ayant fait l'objet d'une dérogation temporaire par le Conseil d'administration à la politique de rémunération dûment mise en place, seront soumis au vote des actionnaires dans le cadre du vote *say on pay ex post*.

### **3.2.2. Politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'administration**

Outre les éléments communs à l'ensemble des mandataires sociaux présentés au paragraphe 3.2.1 du présent rapport, au titre de l'exercice 2025, le Conseil d'administration du 10 mars 2026, après avis du Comité des rémunérations, a décidé de proposer de fixer l'enveloppe globale à 91 000 euros. Si cette enveloppe globale est votée au cours de l'Assemblée générale prévue pour se tenir le 28 avril 2026, cela portera l'enveloppe de rémunération à répartir entre les administrateurs à 91 000 euros.

Le Conseil d'administration du 10 mars 2026 a, sur avis du Comité des rémunérations, décidé de fixer comme suit la règle de distribution de cette enveloppe globale de 91 000 euros entre les administrateurs :

- un montant de 14 000 euros sera attribué à chaque administrateur non-mandataire social ;
- un montant de 7 000 euros supplémentaires sera attribué pour chacune des 3 présidences des Comités du Conseil d'administration (Comité d'audit, Comité des rémunérations, Comité RSE).

Le solde éventuel sera conservé en vue de rémunérer tout nouveau membre qui viendrait à être désigné en cas de nouvel élargissement du Conseil et, à défaut d'un tel élargissement, sera conservé et alloué ultérieurement par le Conseil d'administration.

Les censeurs du Conseil d'administration ne sont pas rémunérés.

### 3.2.3. Politique de rémunération applicable au Président-directeur général et à tout Directeur général délégué de la Société

Outre les éléments communs à l'ensemble des mandataires sociaux présentés au paragraphe 3.2.1 du présent rapport, la politique de rémunération du Président-directeur général et de tout Directeur général délégué de la Société qui viendrait à être nommé par le Conseil d'administration au cours de l'exercice 2026 ou tout exercice futur jusqu'à nouvelle décision du Conseil d'administration, comprend des éléments spécifiques développés ci-après. Cette rémunération est présentée sur une base année pleine et, en cas de nomination d'un Directeur général délégué en cours d'exercice, ferait l'objet d'un *prorata temporis*, en fonction de la date exacte de nomination.

Cette politique couvre les éléments de rémunération du Président-directeur général et de tout Directeur général délégué au titre de leur mandat social ainsi qu'au titre de leur éventuel contrat de travail avec la Société ou une société du Groupe.

Éléments de la politique de rémunération	Présentation
Rémunération fixe	<p>Le montant de la rémunération fixe est déterminé par le Conseil d'administration de la Société sur avis du Comité des rémunérations.</p> <p>Cette rémunération fixe est évaluée en fonction du marché de référence, prend en compte le risque attaché à la qualité de dirigeant mandataire social et est proportionnée à la situation de la Société. Elle est déterminée en cohérence avec celle des salariés de l'entreprise.</p> <p>Le versement des éléments de rémunération fixe n'est pas conditionné à l'approbation d'une Assemblée générale annuelle.</p> <p>Pour l'exercice 2026, le Conseil d'administration a dans sa séance du 10 mars 2026, sur avis du comité des rémunérations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• décidé de fixer la rémunération fixe de Monsieur Marc Le Flohic à 375 814 euros, dont 170 825 euros au titre de son mandat social de Président-directeur général de Lumibird et 204 989 euros au titre de son contrat de travail avec Keopsys Industries ;</li> <li>• décidé que la rémunération fixe de tout Directeur général délégué de la Société qui viendrait à être nommé au cours de l'exercice 2026 ou tout exercice futur jusqu'à nouvelle décision du Conseil d'administration, serait fixée par le Conseil d'administration à la date de nomination en application des principes décrits ci-dessus.</li> </ul>
Rémunération variable Modalités de détermination	<p><b>Modalités de détermination de la rémunération variable</b></p> <p>Le montant et les modalités de la rémunération variable sont déterminés par le Conseil d'administration de la Société sur avis du Comité des rémunérations.</p> <p>La rémunération variable peut correspondre à un pourcentage de la rémunération fixe.</p> <p>Pour l'exercice 2026, le Conseil d'administration a dans sa séance du 10 mars 2026, sur avis du comité des rémunérations, décidé de fixer la rémunération variable du Président-directeur général de la Société et de tout Directeur général délégué de la Société qui viendrait à être nommé par</p>

le Conseil d'administration au cours de l'exercice 2026 ou tout exercice futur jusqu'à nouvelle décision du Conseil d'administration, à au maximum, 100 % de leur rémunération fixe pour une atteinte à 100 % des objectifs de performance (rémunération variable cible).

La rémunération variable est versée suite au constat de l'atteinte effective d'objectifs relatifs aux résultats financiers de la Société ou du Groupe (ou tout autre critère financier dont le Conseil d'administration juge la pertinence) et peut varier en fonction des objectifs qui ont été réalisés.

Le Conseil d'administration peut décider de mettre en place une rémunération variable pluriannuelle dans le cadre des principes mentionnés ci-dessus.

Au titre de 2026, ces critères sont, à hauteur de 70 %, des objectifs quantitatifs et, à hauteur de 30 %, des objectifs qualitatifs.

#### **Objectifs quantitatifs, comptant pour 70 % de la rémunération variable**

Les objectifs quantitatifs pèsent globalement pour 70 % de la rémunération variable cible, en cas d'atteinte de 100 % de chacun des objectifs suivants :

- L'atteinte, à périmètre constant, du résultat net (Pdg) tel que ressortant du budget 2026 et présenté aux administrateurs le 10 mars 2026, ce critère pesant pour 30 % de la rémunération variable cible et plafonné à 66 % de la rémunération variable cible en cas d'atteinte à 160 % de l'objectif ;
- L'atteinte, à périmètre constant, du chiffre d'affaires Groupe tel que ressortant du budget 2026 et présenté aux administrateurs le 10 mars 2026, ce critère pesant pour 20 % de la rémunération variable cible et plafonné à 44 % de la rémunération variable cible en cas d'atteinte à 160 % de l'objectif ;
- L'atteinte, à périmètre constant, de l'EBE Groupe tel que ressortant du budget Groupe 2026 et présenté aux administrateurs le 10 mars 2026, ce critère pesant pour 20 % de la rémunération variable cible et plafonné à 44 % de la rémunération variable cible en cas d'atteinte à 160 % de l'objectif.

Pour chacun de ces objectifs quantitatifs, la rémunération variable attribuable correspond à :

- 0 % de la rémunération variable cible en cas d'atteinte de l'objectif en deçà de 80 % ;
- 50 % de la rémunération variable cible en cas d'atteinte de l'objectif à 80 % ;
- 62,5 % de la rémunération variable cible en cas d'atteinte de l'objectif à 85 % ;
- 75 % de la rémunération variable cible en cas d'atteinte de l'objectif à 90 % ;
- 87,5 % de la rémunération variable cible en cas d'atteinte de l'objectif à 95 % ;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 % de la rémunération variable cible en cas d'atteinte de l'objectif à 100 % ;</li> <li>• 110 % de la rémunération variable cible en cas d'atteinte de l'objectif à 105 % ;</li> <li>• 120 % de la rémunération variable cible en cas d'atteinte de l'objectif à 110 % ;</li> <li>• 130 % de la rémunération variable cible en cas d'atteinte de l'objectif à 115 % ;</li> <li>• 140 % de la rémunération variable cible en cas d'atteinte de l'objectif à 120 % ;</li> <li>• 150 % de la rémunération variable cible en cas d'atteinte de l'objectif à 125 % ;</li> <li>• 160 % de la rémunération variable cible en cas d'atteinte de l'objectif à 130 % ;</li> <li>• 170 % de la rémunération variable cible en cas d'atteinte de l'objectif à 135 % ;</li> <li>• 180 % de la rémunération variable cible en cas d'atteinte de l'objectif à 140 % ;</li> <li>• 190 % de la rémunération variable cible en cas d'atteinte de l'objectif à 145 % ;</li> <li>• 200 % de la rémunération variable cible en cas d'atteinte de l'objectif à 150 % ;</li> <li>• 210 % de la rémunération variable cible en cas d'atteinte de l'objectif à 155 % ;</li> <li>• 220 % de la rémunération variable cible en cas d'atteinte de l'objectif à 160 %.</li> </ul> <p>Entre ces limites, le poids effectif de chaque rémunération variable est défini par interpolation linéaire.</p> <p><b>Objectifs qualitatifs, comptant pour 30 % de la rémunération variable</b></p> <p>Les objectifs qualitatifs sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le renforcement des politiques de couverture des risques, critère pesant pour 10 % de la rémunération variable cible ;</li> <li>• l'évolution et la structuration de la gouvernance exécutive du Groupe, critère pesant pour 10 % de la rémunération variable cible.</li> <li>• la maîtrise du Besoin de Fonds de Roulement (BFR), critère pesant pour 10 % de la rémunération variable cible.</li> </ul> <p>Pour chaque critère, l'évaluation de la performance du mandataire social résulte de la comparaison entre le résultat obtenu et la cible définie.</p> <p>L'appréciation de l'atteinte de la cible, qui sera réalisée sous la supervision du Comité des rémunérations, tiendra compte de l'environnement concurrentiel, du contexte de marché, nécessitant, le cas échéant, un ajustement de la mesure de certains critères.</p>
Rémunération variable Modalités de différé	Sans objet.

<p>Rémunération variable Modalités de versement</p>	<p><b>Modalités de versement de la rémunération variable</b></p> <p>Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, il sera proposé à l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2026 d'approuver les éléments de rémunération variable pour lesquels l'approbation de l'Assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025 est demandée conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce.</p> <p>Le versement des éléments de rémunération variable est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2026.</p>
<p>Rémunération exceptionnelle</p>	<p>Le montant et les modalités de la rémunération exceptionnelle sont déterminés par le Conseil d'administration sur avis du Comité des rémunérations.</p> <p>La rémunération exceptionnelle est versée suite au constat de l'atteinte effective d'objectifs relatifs aux résultats financiers de la Société ou du Groupe (ou tout autre critère financier dont le Conseil d'administration juge la pertinence) et peut varier en fonction des objectifs qui ont été réalisés.</p> <p>Le Conseil d'administration de la Société peut également verser une rémunération exceptionnelle en fonction d'autres critères objectifs qu'il détermine ou pour tenir compte d'une situation exceptionnelle.</p> <p>Le versement d'éléments de rémunération exceptionnelle est, en tout état de cause, conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2026.</p>
<p>Valorisation des avantages de toute nature</p>	<p>Les avantages en nature sont décidés par le Conseil d'administration et peuvent prendre différentes formes (y compris la mise à disposition d'un véhicule de fonction).</p> <p>Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, il sera proposé à l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2026 d'émettre un avis sur les éléments de rémunération correspondant aux avantages de toute nature pour lesquels l'approbation de l'Assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025 est demandée conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce.</p> <p>Le versement des éléments de rémunération correspondant aux avantages de toute nature n'est pas conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2026.</p>
<p>Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme</p>	<p>La mise en place de plans d'attribution gratuite d'actions (ou d'options de souscription ou d'achat d'actions) au bénéfice du dirigeant mandataire social de la Société est décidée sur avis du Comité des rémunérations.</p> <p>L'acquisition définitive des actions gratuites (ou d'options de souscription ou d'achat d'actions) au bénéfice du dirigeant mandataire social, outre les conditions légales, est soumise à une condition de présence au sein de la</p>

	<p>Société ou du Groupe ainsi qu'au constat de l'atteinte effective d'objectifs relatifs aux résultats financiers de la Société ou du Groupe (ou tout autre critère financier dont le Conseil d'administration juge la pertinence).</p> <p>Il n'est pas prévu d'allouer d'options d'actions de performance au Président-directeur général ou à un Directeur général délégué au titre de l'exercice 2026.</p>
<p>Indemnités de cessation de fonction Indemnité de départ</p>	<p>Le montant et les modalités de l'indemnité de départ sont déterminés par le Conseil d'administration sur avis du Comité des rémunérations.</p> <p>L'indemnité de départ est soumise à des conditions de performance liées à la réalisation d'objectifs relatifs aux résultats financiers de la Société ou du Groupe (ou tout autre critère financier dont le Conseil d'administration juge la pertinence).</p> <p>L'indemnité de départ n'est versée qu'en cas de départ involontaire du dirigeant social, sauf révocation pour faute grave ou lourde.</p>
<p>Indemnité de non-concurrence</p>	<p>Il n'existe pas de clause de non-concurrence.</p>
<p>Régime de retraite supplémentaire</p>	<p>La Société se réserve le droit de prévoir un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies au bénéfice du Président-directeur général ou d'un Directeur général délégué.</p>
<p>Cumul du mandat social et d'un contrat de travail</p>	<p>Le Président-directeur général ou tout Directeur général délégué pourra cumuler son mandat social avec un contrat de travail sous réserve que ce dernier corresponde à un travail effectif et qu'un lien de subordination avec le Groupe soit caractérisé.</p> <p>À la date du présent rapport, Monsieur Marc Le Flohic est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée avec Keopsys Industries Ce contrat contient une période de préavis de 3 mois et peut être rompu dans les conditions prévues par la loi.</p>