

Informations relatives aux conditions financières du départ de M. Gauthier Louette, Président-directeur général jusqu'au 30 avril 2026, de la nomination de M. Markus Holzke en tant que Directeur général à compter du 1er mai 2026 et de la nomination de M. Patrick Jeantet en tant que Président non-exécutif du Conseil d'administration à compter du 1^{er} mai 2026

(Conformément aux recommandations du code Afep-Medef sur le gouvernement d'entreprise)

M. Gauthier Louette a informé le Conseil d'administration de sa décision de ne pas solliciter le renouvellement de ses fonctions de Président-directeur général de la Société à l'issue de son mandat actuel, qui prendra fin à l'issue de l'Assemblée Générale annuelle des actionnaires qui se tiendra le 30 avril 2026.

Lors de sa réunion du 5 mars 2026, le Conseil d'administration a décidé, sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, de nommer M. Markus Holzke en tant que Directeur général et M. Patrick Jeantet en tant que Président non-exécutif du Conseil d'administration, à compter du 1er mai 2026.

Sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, le Conseil d'administration proposera également à la prochaine Assemblée Générale des actionnaires (i) les conditions financières du départ de M. Gauthier Louette, Président-directeur général de la Société, conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 30 avril 2025, (ii) les modalités de rémunération de M. Markus Holzke, nouveau Directeur général, à compter du 1^{er} mai 2026, ainsi que (iii) les modalités de rémunération de M. Patrick Jeantet, nouveau Président non-exécutif du Conseil d'administration, à compter du 1^{er} mai 2026.

Conditions financières du départ de M. Gauthier Louette, Président-directeur général jusqu'au 30 avril 2026

Rémunération fixe du 1er janvier 2026 au 30 avril 2026

M. Gauthier Louette percevra, au *prorata temporis* pour la période du 1er janvier au 30 avril 2026, la partie fixe de sa rémunération annuelle s'élevant à EUR 900 000, soit EUR 300 000.

Rémunération variable du 1er janvier 2026 au 30 avril 2026

La performance au titre de l'exercice 2026 sera appréciée au début de l'année 2027, conformément aux critères de détermination de la rémunération variable soumis à l'Assemblée Générale des actionnaires du 30 avril 2026.

Les critères applicables se répartissent entre :

- Critères quantitatifs (75%) : EBITA, Cash Flow, Acquisitions, Sécurité.
- Critères qualitatifs (25%) : Développement durable, contrôle des risques et plans de succession des key managers.

En conséquence, M. Gauthier Louette percevra en juin 2027 la part de rémunération variable calculée au *prorata temporis* au titre de la période courant du 1^{er} janvier au 30 avril 2026.

La rémunération variable cible est égale à 100% de sa rémunération fixe annuelle (soit EUR 300 000 sur une base *prorata temporis*), avec une opportunité de rémunération variable annuelle maximale fixée à 170% de sa rémunération fixe annuelle (soit EUR 510 000 sur une base *prorata temporis*), selon le niveau d'atteinte des objectifs.

Options de souscription, actions liées à la performance et autres attributions de titres

Plan 2026

M. Gauthier Louette ne sera pas éligible au plan d'actions de performance 2026.

Plans 2025 et 2024

Concernant les droits non acquis au titre des plans d'actions de performance 2024 et 2025, les politiques de rémunération afférentes à ces exercices et approuvées par les Assemblées Générales des actionnaires qui ont statué sur ces plans prévoient, qu'en cas de départ à la retraite, le Conseil d'administration puisse décider de maintenir, *au prorata temporis*, le bénéfice potentiel des actions de performance à l'issue de la période d'acquisition.

Au regard de l'ancienneté de M. Gauthier Louette et de sa contribution exceptionnelle au développement et au succès de SPIE, y compris au cours des exercices 2024 et 2025 marqués par des acquisitions majeures et de très bonnes performances financières, le Conseil d'administration confirme sa décision de lui permettre de bénéficier de l'acquisition des actions de performance à l'issue de la période d'acquisition, calculée au *prorata temporis*.

La livraison des actions de performance attribuées restera toutefois subordonnée au respect des conditions de performance prévues par lesdits plans.

Indemnité de départ

Sans objet.

Indemnité de non-concurrence

Sans objet.

Pension de retraite complémentaire

M. Gauthier Louette bénéficie d'un régime de retraite supplémentaire à prestations définies mis en place le 1^{er} janvier 2001 et d'un régime collectif de retraite supplémentaire à cotisations définies mis en place en 2009.

Régime de retraite à prestations définies :

Au 31 décembre 2025, sur la base d'une évaluation actualisée par l'actuaire, la rémunération de référence théorique s'élève à 2 009 367 euros. Les droits acquis par M. Gauthier Louette ayant atteint le plafond de 20%, le montant annuel théorique projeté de la rente serait égal à 406 722 euros. Le montant total des sommes provisionnées au titre du versement de pensions, de retraites ou d'autres avantages s'élevait à 11 722 479 euros au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Régime de retraite à cotisations définies :

Mis en place en 2009 sous la forme d'un contrat d'épargne retraite collectif, ce régime bénéficie aux salariés et mandataires sociaux dont la rémunération excède quatre (4) fois le PASS (plafond annuel de la sécurité sociale). La cotisation annuelle versée par la Société est égale à 16% x (rémunération annuelle - 4 PASS) avec un plafond fixé à 16% x 4 PASS (soit 30 144 euros en 2025). Les cotisations sont capitalisées annuellement dans un fonds de placements multisupports géré par BNP Paribas Épargne Retraite.

Conditions financières de la nomination de M. Markus Holzke au poste de Directeur général, à compter du 1er mai 2026

Rémunération fixe du 1er mai 2026 au 31 décembre 2026

M. Markus Holzke percevra, au *prorata temporis* pour la période du 1er mai 2026 au 31 décembre 2026, la partie fixe d'une rémunération annuelle d'un montant de EUR 800 000, soit EUR 533 334.

Rémunération variable du 1er mai 2026 au 31 décembre 2026

M. Markus Holzke percevra, au *prorata temporis* pour la période du 1er mai 2026 au 31 décembre 2026, une rémunération variable cible égale à 100% de sa rémunération fixe annuelle (soit EUR 533 334 sur une base *prorata temporis*), avec une opportunité de rémunération variable annuelle maximale fixée à 150% de sa rémunération fixe annuelle (soit EUR 800 000 sur une base *prorata temporis*), selon le niveau d'atteinte des objectifs.

Les critères applicables se répartissent entre :

- Critères quantitatifs (75%) : EBITA, Cash Flow, Acquisitions, Sécurité.
- Critères qualitatifs (25%) : Développement durable, performance managériale et relations avec les parties prenantes.

Options de souscription, actions liées à la performance et autres attributions de titres

M. Markus Holzke bénéficiera du plan d'actions de performance 2026 dans la limite de 200% de sa rémunération fixe annuelle, conformément aux règles dudit plan.

Les actions seront définitivement attribuées et livrées au terme d'une période s'achevant le 15 avril 2029. Les actions seront acquises à l'issue de la période d'acquisition sous réserve des conditions de présence et des conditions de performance. Les conditions de performance sont basées sur 4 indicateurs internes (taux de croissance annuel moyen de l'EBITA, taux de conversion en cash annuel moyen, réduction des émissions de CO2, diversité hommes-femmes) et un taux d'allocation externe lié à un objectif de performance (Total Shareholder Return) des actions SPIE SA au cours de la période de référence par rapport au TSR médian d'un panel de référence.

Le nombre d'Actions de Performance devant être conservées au nominatif pur dans les conditions précitées correspond à 25% des Actions de Performance que M. Markus Holzke aura définitivement acquises à l'issue de la Période d'Acquisition.

Indemnité de départ

M. Markus Holzke bénéficiera d'une indemnité de rupture de 2 ans de rémunération (fixe plus variable) en cas de départ contraint.

Les conditions de performance applicables à cette indemnité de rupture sont fondées sur le taux d'atteinte des critères économiques et financiers de sa rémunération variable, fixés par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations. Le taux moyen d'atteinte des objectifs relatifs à ces critères sera considéré sur les 2 dernières années et devra être supérieur à 70%.

Conditions financières de la nomination de M. Patrick Jeantet au poste de Président non-exécutif du Conseil d'administration, à compter du 1er mai 2026

Rémunération fixe du 1er mai 2026 au 31 décembre 2026

M. Patrick Jeantet percevra, au *prorata temporis* pour la période du 1er mai 2026 au 31 décembre 2026, la partie fixe d'une rémunération annuelle d'un montant de EUR 350 000, soit EUR 233 333.

