

TotalEnergies SE

Publication des éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux effectuée en application du Code AFEP-MEDEF de Gouvernement d'entreprise des sociétés cotées

1. Rémunération du Président-directeur général au titre de l'exercice 2022

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 7 février 2023, a arrêté sur proposition du Comité des rémunérations, la rémunération du Président-directeur général au titre de l'exercice 2022, en appliquant les principes et critères fixés dans la politique de rémunération du Président-directeur général pour l'exercice 2022 arrêtée par le Conseil d'administration et approuvée par l'Assemblée générale ordinaire du 25 mai 2022.

Elle se compose d'un traitement de base (part fixe) et d'une part variable (versée en 2023).

La rémunération fixe de M. Patrick Pouyanné en sa qualité de Président-directeur général a été fixée par le Conseil d'administration à 1 550 000 € (traitement de base) pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2022.

Pour la détermination de la part variable du Président-directeur général attribuée au titre de l'exercice 2022, le Conseil d'administration a examiné, lors de sa réunion du 7 février 2023, le niveau d'atteinte des paramètres économiques en fonction des objectifs fixés par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 16 mars 2022. Le Conseil d'administration a également apprécié la contribution personnelle du Président-directeur général au regard des critères ciblés également fixés lors de sa réunion du 16 mars 2022 permettant une appréciation qualitative de son management.

La part variable au titre de l'exercice 2022 s'élève à 2 731 875 euros, correspondant à 176,25% du traitement de base.

Le versement au Président-directeur général de la part variable annuelle attribuée au titre de l'exercice 2022 était conditionné à l'approbation par l'Assemblée générale ordinaire du 26 mai 2023 (douzième résolution), qui l'a approuvé à 90,55% des voix exprimées.

Rémunération variable annuelle attribuée au titre de l'exercice 2022 (exprimée en % du traitement de base)

	% objectifs + surperformance	% attribué
Synthèse des objectifs quantifiables		
Sécurité & Emissions de gaz à effet de serre (GES)	30%	26,25%
a) Sécurité	20%	16,25%
– TRIR	6%	6,00%
– FIR, par comparaison ¹	6%	2,25%
– Évolution du nombre d'incidents Tier 1 + Tier 2	8%	8,00%
b) Évolution des émissions de GES (Scope 1+2)	10%	10%
Paramètres financiers		
– Rentabilité des capitaux propres (ROE)	30%+10% ⁽¹⁾	40%
– Ratio d'endettement (hors engagements liés aux contrats de location)	30%+10% ⁽¹⁾	40%
– Point mort <i>cash</i> organique avant dividende	30%+10% ⁽¹⁾	36,8%
– Rentabilité des capitaux employés moyens (ROACE), par comparaison	20%+10% ⁽¹⁾	30%
Pourcentage maximum susceptible d'être attribué au titre des paramètres financiers	110%	110%
Pourcentage maximum susceptible d'être attribué au titre des paramètres économiques quantifiables	140%	136,25%
Contribution personnelle (critères qualitatifs)		
– Pilotage de la stratégie de transformation de la Société vers la neutralité carbone, en ligne avec les objectifs 2020/2030 communiqués en septembre 2020 aux investisseurs, et notamment la croissance dans la production d'énergies centrée sur les deux piliers gaz et énergie renouvelable/électricité, ainsi que l'évolution vers un <i>mix</i> de ventes constitué à hauteur de 35% de pétrole, de 50% de gaz et de 15% d'électrons	15%	15%
– Croissance profitable dans les renouvelables et l'électricité	10%	10%
– Performance <i>Corporate Social Responsibility</i> (CSR) notamment la prise en compte du climat dans la stratégie de la Compagnie, la réputation de la Compagnie dans le domaine de la responsabilité sociétale des entreprises, ainsi que la politique de diversité dans toutes ses dimensions	15%	15%
Pourcentage maximum susceptible d'être attribué au titre de la contribution personnelle	40%	40%
TOTAL	180%	176,25%
(1) 10% pour surperformance stretch.		

Les résultats des paramètres financiers conduisent à une surperformance se traduisant par un taux d'atteinte qui a été ramené à 110% en raison de la règle de plafonnement prévue par la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 25 mai 2022.

1 Le Conseil d'administration a décidé lors de sa réunion du 7 février 2023 de réviser le critère FIR en appliquant rétroactivement pour 2022 la définition du critère telle que proposée dans la politique de rémunération 2023.

Critères Sécurité et Emissions de gaz à effet de serre

Le Conseil d'administration a apprécié l'atteinte des objectifs fixés pour les critères Sécurité et Emissions de gaz à effet de serre de la façon suivante :

L'**évolution de la sécurité** a été appréciée pour un maximum de 20% du traitement de base, en fonction (i) de la réalisation de l'objectif annuel relatif au TRIR (*Total Recordable Injury Rate*), (ii) du nombre de décès accidentels constaté par million d'heures travaillées, FIR (*Fatality Incident Rate*) par comparaison avec ceux des quatre grandes compagnies pétrolières concurrentes (ExxonMobil, Shell, BP et Chevron), ainsi que (iii) de l'évolution de l'indicateur Tier 1 +Tier 2².

Concernant l'exercice 2022, il a été constaté les éléments suivants :

- le **TRIR** s'est établi à 0,67, soit un niveau inférieur à l'objectif de 0,7. Le résultat de ce critère a ainsi été fixé à son maximum, soit 6% ;
- le nombre d'incidents **Tier 1 + Tier 2** s'est établi à 48, soit à un niveau inférieur au seuil de 70 permettant d'atteindre l'objectif. Le résultat du critère a ainsi été fixé à son maximum, soit 8% ;
- le taux du **FIR**, étant de à 0,765 se situe entre le FIR maximum du panel des majors de 1,74 et le FIR minimum du panel des majors de 0,44. Le résultat de ce critère aurait ainsi été fixé à 75% du maximum de 6% soit 4,5%.

Toutefois, compte tenu des trois décès accidentels de sous-traitants en 2022, le Conseil d'administration a relevé que le Président-directeur général considérait que le taux d'atteinte du critère FIR (HSE) ne reflétait pas adéquatement le nombre trop élevé à ses yeux de décès en 2022.

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration a ainsi décidé lors de sa réunion du 7 février 2023 de réviser le critère FIR comme suit et de l'appliquer dès 2022 :

- à hauteur de 50% : le poids maximal de ce sous-critère est atteint s'il n'y a aucun décès accidentel et nul à partir d'au moins un décès accidentel,
- à hauteur de 50 % : le poids maximum de ce sous-critère est atteint si le FIR de TotalEnergies est le meilleur du panel des majors et il sera nul si le FIR est le moins bon du panel. Le poids du critère est calculé sur la base du FIR de TotalEnergies par interpolation linéaire entre ces deux points de calage.

Cette modification conduit à un taux d'attribution du FIR au titre de 2022 de 2,25% au lieu de 4,5% selon la méthode initialement prévue.

Le résultat du critère lié à l'évolution de la sécurité est ainsi fixé à 16,25%.

Pour le critère de l'**évolution des émissions de gaz à effet de serre (GES) sur les installations opérées**, le Conseil a constaté que les émissions de GES Scope 1+2 sur les installations opérées se sont établies à 40 Mt CO₂e en 2022 soit à un niveau inférieur à l'objectif pour 2022. Le résultat de ce critère a été fixé à son maximum, soit 10%.

Paramètres financiers

- Pour le critère de la **rentabilité des capitaux propres (ROE)**, le Conseil a constaté que le ROE de l'exercice 2022 s'est établi à 32,5%, soit un niveau supérieur à l'objectif de 18% prévu pour la surperformance. Le résultat de ce critère a ainsi été fixé à son maximum, soit 40%.
- Pour le critère lié au **ratio d'endettement**, le Conseil a constaté que le ratio d'endettement (hors engagements liés aux contrats de location) à la fin de l'exercice 2022 s'est établi à 7,0%, soit à un niveau dépassant l'objectif fixé pour la surperformance (inférieur à 15%). Le résultat de ce critère a ainsi été fixé à son maximum, soit 40%.
- Pour le critère du **point mort cash organique avant dividende**, le Conseil a constaté que le point mort *cash* organique avant dividende s'est établi à 23,2 \$/b, soit un niveau entraînant une surperformance de 6,8%. Le résultat de ce critère a ainsi été fixé à 36,8%.
- Pour le critère de la **rentabilité des capitaux employés moyens (ROACE), par comparaison**, le Conseil a constaté que le ROACE de TotalEnergies est supérieur de 4,8% à la moyenne des ROACE des quatre pairs, soit un niveau supérieur à l'objectif prévu pour la surperformance (plus que 4%). Le résultat de ce critère a ainsi été fixé à son maximum, soit 30%.

² Tier 1 et Tier 2 : indicateur du nombre de pertes de confinement à conséquences plus ou moins importantes telles que définies dans les normes API 754 (pour l'aval) et IOGP 456 (pour l'amont). Hors actes de sabotage et vols.

Le montant maximal des critères financiers précités, compte tenu d'une performance exceptionnelle, ne pouvant excéder 110% du traitement de base, le résultat des critères financiers a été plafonné à 110% du traitement de base.

Contribution personnelle

Concernant la contribution personnelle du Président-directeur général, le Conseil d'administration a effectué une évaluation selon les critères suivants :

- le pilotage de la stratégie de transformation de la Société vers la neutralité carbone, en ligne avec les objectifs 2020/2030, notamment la croissance dans la production d'énergies centrées sur les deux piliers gaz et énergie renouvelable/électricité, ainsi que l'évolution vers un *mix* de ventes constitué à hauteur de 35% de pétrole, de 50% de gaz et de 15% d'électrons, pour un maximum de 15% ;
- la croissance profitable dans les renouvelables et l'électricité, pour un maximum de 10% ;
- la performance *Corporate Social Responsibility* (CSR) notamment la prise en compte du climat dans la stratégie de TotalEnergies, la réputation de la Compagnie dans le domaine de la responsabilité sociétale des entreprises, ainsi que la politique de diversité dans toutes ses dimensions, pour un maximum de 15%.

Tous les objectifs fixés ayant été considérés comme largement atteints, la contribution personnelle du Président-directeur général a été fixée à son maximum, soit **40%** de la rémunération fixe.

La rémunération attribuée à M. Patrick Pouyanné au titre de l'exercice 2022 se compose ainsi d'une rémunération fixe de 1 550 000 euros et d'une part variable de 2 731 875 euros (versée en 2023), soit un total de 4 281 875 euros.

Par ailleurs, le Conseil d'administration de la Société, réuni le 16 mars 2022, avait décidé, sur proposition du Comité des rémunérations, d'attribuer au profit de M. Patrick Pouyanné, 100 000 actions de performance. L'attribution de ces actions de performance au Président-directeur général s'inscrit dans le cadre plus large d'un plan d'attribution décidé par le Conseil d'administration du 16 mars 2022 au bénéfice de plus de 11 700 bénéficiaires. L'attribution définitive de la totalité des actions est subordonnée à une condition de présence continue du bénéficiaire pendant la période d'acquisition et à des conditions de performance.

Enfin, M. Patrick Pouyanné a bénéficié au cours de l'exercice 2022 d'un véhicule de fonction. Il bénéficie également d'un régime de prévoyance et de retraite supplémentaire à la charge de la Société, tel que détaillé dans le document d'enregistrement universel 2022.

2. Politique de rémunération du Président-directeur général

La politique de rémunération du Président-directeur général pour l'exercice 2023 a été arrêtée par le Conseil d'administration lors de ses réunions du 7 février 2023 et du 15 mars 2023, en application des dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, sur proposition du Comité des rémunérations. Elle a été approuvée par l'Assemblée générale du 26 mai 2023 statuant à titre ordinaire (treizième résolution) à 92,83% des voix exprimées. Elle est fondée sur les principes généraux de détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux précisés ci-après.

2.1 Principes généraux de détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux

Les principes généraux de détermination de la rémunération et des autres avantages accordés aux dirigeants mandataires sociaux de TotalEnergies SE sont les suivants. Ils ont été arrêtés par le Conseil d'administration et ont été précisés, lors de la réunion du Conseil du 16 mars 2022, sur deux points particuliers : l'un concerne le traitement des actions de performance attribuées au Président-directeur général en cas de départ de la Compagnie et l'autre concerne, en cas de recrutement à l'extérieur de la Compagnie d'un dirigeant mandataire social, la possibilité pour le Conseil d'approuver un paiement compensatoire lorsque ce recrutement fait perdre à ce dernier le bénéfice d'avantages différés (*buy-out award*). Ces deux précisions ont été apportées afin de prendre en compte certaines remarques des agences de conseil en vote et de certains actionnaires :

- La rémunération des dirigeants mandataires sociaux ainsi que les avantages dont ceux-ci bénéficient sont décidés par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations. La rémunération doit être mesurée et équitable dans un contexte de solidarité et de motivation à l'intérieur de l'entreprise. La rémunération des dirigeants mandataires sociaux est fonction du marché, du travail effectué, des résultats obtenus et de la responsabilité assumée.
- La rémunération des dirigeants mandataires sociaux comporte une part fixe et une part variable. La part fixe est revue avec une périodicité minimale de deux ans.
- Le montant de la part variable est revu chaque année et ne peut excéder un maximum exprimé en pourcentage de la partie fixe. Le montant de la part variable est déterminé en fonction de critères quantifiables et qualitatifs préétablis faisant l'objet d'un réexamen périodique par le Conseil d'administration. Les critères quantifiables sont peu nombreux, objectifs, mesurables et adaptés à la stratégie de l'entreprise.
- La part variable rémunère la performance à court terme et les progrès accomplis pour préparer les développements à moyen terme. Elle est déterminée en cohérence avec l'évaluation faite annuellement des performances des dirigeants mandataires sociaux et la stratégie à moyen terme de l'entreprise.
- Le Conseil d'administration suit l'évolution des parts fixe et variable de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux sur plusieurs années au regard des performances de l'entreprise.
- Il n'existe pas de régime de retraite spécifique aux dirigeants mandataires sociaux. Ceux-ci bénéficient d'une indemnité de départ à la retraite et de régimes de retraite applicables à certaines catégories de salariés de la Compagnie dans les conditions fixées par le Conseil.
- En cohérence avec les principes de détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux fixés par le Code AFEP-MEDEF auquel la Société se réfère, le Conseil d'administration tient compte de l'avantage que représente le bénéfice des régimes de retraite pour la détermination de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux.
- Les options sur actions et les actions de performance ont pour objet de renforcer, sur la durée, la convergence d'intérêts des dirigeants mandataires sociaux avec les actionnaires.

L'attribution d'options et d'actions de performance aux dirigeants mandataires sociaux est examinée au regard de tous les éléments de rémunération du dirigeant mandataire social concerné. Aucune décote n'est appliquée lors de l'attribution des options sur actions.

L'exercice des options et l'attribution définitive des actions de performance dont bénéficient les dirigeants mandataires sociaux sont soumis à des conditions de présence dans l'entreprise et de performance à satisfaire sur une période pluriannuelle.

Le Conseil d'administration détermine les règles relatives à la conservation d'une fraction des actions détenues par levée d'options, ainsi que des actions de performance définitivement attribuées, applicables aux dirigeants mandataires sociaux jusqu'à la cessation du mandat social.

Les dirigeants mandataires sociaux ne peuvent se voir attribuer des options sur actions ou des actions de performance au moment de leur départ.

En cas de départ à la retraite ou de changement d'affectation au sein de la Compagnie, le Président-directeur général conserve la totalité des droits en cours d'acquisition.

En cas de départ contraint autre que pour une faute grave ou lourde, le Conseil d'administration peut décider que le Président-directeur général conserve ses droits en cours d'acquisition au *pro rata temporis* du temps de présence au sein de la Compagnie.

En cas de démission ou de cessation de ses fonctions pour faute grave ou lourde, les droits en cours d'acquisition seront perdus en totalité.

Le maintien des droits en cours d'acquisition dans les conditions de départ décrites ci-dessus s'accompagne du maintien des critères de performance fixés pour l'attribution définitive des actions.

En cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'administration peut décider de maintenir les options sur actions et les droits d'attribution des actions de performance après le départ du dirigeant, la décision du Conseil d'administration devant être spécialement motivée et prise dans l'intérêt social.

- Les dirigeants mandataires sociaux doivent détenir au bout de trois ans d'exercice de leur mandat une quantité d'actions de la Société fixée par le Conseil.
- Les éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux sont rendus publics après la réunion du Conseil d'administration les ayant arrêtés.
- Les dirigeants mandataires sociaux ne participent ni aux débats, ni aux délibérations des organes sociaux concernant les points à l'ordre du jour du Conseil d'administration se rapportant à l'appréciation de leur performance ou à la détermination des éléments composant leur rémunération.
- En cas de nomination d'un nouveau dirigeant mandataire social, la rémunération ainsi que les avantages dont celui-ci bénéficie sont décidés par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations, en respectant les principes généraux de détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux précisés ci-avant.

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations, en cas de recrutement à l'extérieur de la Compagnie d'un dirigeant mandataire social, peut approuver un paiement compensatoire lorsque ce recrutement fait perdre à ce dernier le bénéfice d'avantages différés (*buy-out award*). Le Conseil s'assurera que le montant ainsi accordé ne soit pas supérieur à la perte de ces avantages et pourra soumettre son versement à des conditions de performance. L'octroi d'une rémunération exceptionnelle ou d'avantages spécifiques à raison de la prise de fonction sont proscrits, sauf décision contraire du Conseil d'administration spécialement motivée, prise dans l'intérêt social et limitée à des circonstances exceptionnelles.

Lors de sa réunion du 7 février 2023, le Conseil d'administration a arrêté une politique de restitution en matière de rémunération (« clawback policy ») selon laquelle en cas de retraitement des états financiers, la Société exigera, dans le cadre et les limites du droit applicable, la restitution dans un délai raisonnable des rémunérations variables (en espèces et/ou en titres) versées ou attribuées aux dirigeants mandataires sociaux, ou autrement acquis par ces derniers, au cours des trois exercices annuels précédant la décision d'effectuer un tel retraitement à hauteur de la part de ces éléments de rémunération qui n'auraient pas dû être versés, acquis ou attribués sur la base des états financiers retraités. Par retraitement, il faut entendre tout retraitement comptable donnant lieu à une obligation de restitution conformément à la Section 10D-1 du Securities Exchange Act de 1934, des normes du New York Stock Exchange et des mesures d'application publiées à ce titre.

2.2 Politique de rémunération applicable au Président-directeur général pour l'exercice 2023

Le Conseil d'administration, lors de ses réunions du 7 février 2023 et du 15 mars 2023, a, sur proposition du Comité des rémunérations, arrêté la politique de rémunération applicable au Président-directeur général pour l'exercice 2023, après s'être assuré de sa cohérence avec les *benchmarks* externes que le Comité des rémunérations a fait réaliser et après avoir pris en considération les avis exprimés par les *proxy advisors*.

A) Traitement de base du Président-directeur général (rémunération fixe) pour l'exercice 2023

Conformément à la politique de rémunération votée par l'Assemblée générale du 28 mai 2021, le traitement de base annuel (rémunération fixe) de M. Patrick Pouyanné au titre de ses fonctions de Président-directeur général pour l'exercice 2023 est fixé à 1 550 000 euros. Cette rémunération fixe est inchangée par rapport à 2022.

B) Rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2023 (exprimée en % du traitement de base)

Le montant maximum de la part variable susceptible d'être versée au Président-directeur général au titre de l'exercice 2023 est maintenu à **180%** du traitement de base (pourcentage inchangé par rapport à la part variable attribuée au titre de l'exercice 2022).

La formule de calcul de la part variable du Président-directeur général pour l'exercice 2023, d'un montant au maximum égal à 180% de son traitement de base, fait intervenir comme en 2022 des objectifs quantifiables traduisant la performance de la Compagnie pour un maximum de 140% de la part fixe et la contribution personnelle du Président-directeur général permettant une appréciation qualitative de son management, pour un maximum de 40% de la part fixe. La part variable globale peut ainsi atteindre au maximum 180% de la part fixe de la rémunération du Président-directeur général.

Les paramètres économiques (objectifs quantifiables) sont répartis selon trois thèmes : Sécurité pour 20%, émissions de GES (Scope 1+2) pour 10%, financiers pour 110%.

Pour la part variable au titre de l'exercice 2023, le Conseil d'administration a décidé de :

- supprimer la prise en compte de la surperformance pour chacun des critères financiers en cas de dépassement constaté au-delà de la borne maximale de chacun des sous-critères ;
- modifier certains des niveaux des critères de détermination de la part variable, le Conseil ayant souhaité s'assurer que ceux-ci ont été fixés à un niveau ambitieux :
 - réviser le critère du FIR comme suit :
 - à hauteur de 50% : le poids maximal de ce sous critère sera atteint s'il n'y a aucun décès accidentel et sera nul à partir d'au moins un décès accidentel,
 - à hauteur de 50 % : le poids maximum de ce sous critère sera atteint si le FIR de TotalEnergies est le meilleur du panel des majors et il sera nul si le FIR est le moins bon du panel. Le poids du critère est calculé sur la base du FIR de TotalEnergies par interpolation linéaire entre ces deux points de calage.
 - remplacer le critère du ratio d'endettement par celui de l'*Underlying Cash Flow Growth* correspondant à la Variation de la marge brute d'autofinancement (MBA) dans un environnement de prix de marché constants. Ce critère est un indicateur clé pour mesurer la croissance rentable de la Compagnie. Il est ainsi central dans la communication financière aux investisseurs, en particulier en relation avec la politique de retour à l'actionnaire. En effet, la croissance du dividende ordinaire, puisqu'il mesure la croissance de la trésorerie générée par la Compagnie d'une année sur l'autre, à prix de marché constants, reflétant ainsi la croissance structurelle sous-jacente de la Compagnie
 - relever la borne supérieure du critère du ROE en la faisant passer de 12% à 13% ;
 - sévérer la borne supérieure du critère point mort *cash* organique en la faisant passer de 30\$/b à 25\$/b ;
 - établir l'objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre en accord avec la feuille de route en fixant les bornes minimale et maximale pour 2023 à 41,6 Mt CO₂e et à 39,6 Mt CO₂e pour le Scope 1+2 dans les installations opérées en ligne avec le nouvel objectif de 38 Mt CO₂e en 2025. Ces objectifs intègrent le changement de périmètre de la Compagnie lié à la nouvelle stratégie électricité d'acquisition de capacité de production flexible (centrales à gaz).

Les objectifs de contribution personnelle (critères qualitatifs) sont axés sur les enjeux d'avancée de la transformation engagée de la transition énergétique.

Rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2023 (exprimée en % du traitement de base)

	% objectifs
SYNTHESE DES OBJECTIFS QUANTIFIABLES	
A. Sécurité & Emissions de gaz à effet de serre (GES)	
a) Sécurité	20%
– TRIR	6%
– FIR	6%
– Évolution du nombre d'incidents Tier 1 + Tier 2	8%
b) Évolution des émissions de GES (Scope 1+2)	10%
Pourcentage maximum susceptible d'être attribué au titre des critères Sécurité & Emission de GES	30%
B. Paramètres financiers	
– Rentabilité des capitaux propres (ROE)	30%
– <i>Underlying Cash Flow Growth</i>	30%
– Point mort <i>cash</i> organique avant dividende	30%
– Rentabilité des capitaux employés moyens (ROACE), par comparaison	20%
Pourcentage maximum susceptible d'être attribué au titre des paramètres financiers	110%
Pourcentage maximum susceptible d'être attribue au titre des objectifs quantifiables	140%
CONTRIBUTION PERSONNELLE (CRITERES QUALITATIFS)	
– Pilotage de la stratégie de transformation de la Société vers la neutralité carbone, en ligne avec les objectifs 2020/2030 communiqués en septembre 2020 aux investisseurs, et notamment la croissance dans la production d'énergies centrée sur les deux piliers gaz et énergie renouvelable/électricité, ainsi que l'évolution vers un mix de ventes constitué à hauteur de 35% de pétrole, de 50% de gaz et de 15% d'électrons	15%
– Croissance profitable dans les renouvelables et l'électricité	10%
– Performance <i>Corporate Social Responsibility</i> (CSR) notamment la prise en compte du climat dans la stratégie de la Compagnie, l'engagement et les notations de la Compagnie en matière de RSE, ainsi que la politique de diversité dans toutes ses dimensions	15%
Pourcentage maximum susceptible d'être attribué au titre de la contribution personnelle	40%
TOTAL	180%

Critères Sécurité et Emissions de gaz à effet de serre

Les critères Sécurité et Emissions de gaz à effet de serre sont appréciés en fonction des objectifs quantifiables présentés ci-après pour un maximum de 30% de la part fixe du Président-directeur général.

L'évolution de la sécurité sera appréciée pour un maximum de 20% en fonction de la réalisation d'un objectif annuel relatif au TRIR (*Total Recordable Injury Rate*), du nombre de décès accidentels constaté par million d'heures travaillées, FIR (*Fatality Incident Rate*), ainsi que de l'évolution de l'indicateur Tier 1 + Tier 2³ :

- Le poids maximum du **critère TRIR** sera de 6% du traitement de base (comme en 2022).
 - Le poids maximum sera atteint si le TRIR est inférieur à 0,65 (0,7 en 2022).
 - Le poids du critère sera nul si le TRIR est supérieur ou égal à 1,04 (1,12 en 2022).
 - Les interpolations seront linéaires entre ces points de calage ;
- Le poids maximum du **critère FIR** par comparaison sera de 6% du traitement de base (comme en 2022).
 - à hauteur de 50% : le poids maximal de ce sous critère sera atteint s'il n'y a aucun décès accidentel et sera nul à partir d'au moins un décès accidentel,
 - à hauteur de 50 % : le poids maximum de ce sous critère apprécié par comparaison avec ceux des quatre grandes compagnies pétrolières concurrentes (ExxonMobil, Shell, BP et Chevron), sera atteint si le FIR de TotalEnergies est le meilleur du panel des majors et il sera nul si le FIR est le moins bon du panel. Le poids du critère est calculé sur la base du FIR de TotalEnergies par interpolation linéaire entre ces deux points de calage.
- Le poids maximum du critère de l'évolution du nombre d'**incidents Tier 1+Tier 2** sera de 8% du traitement de base (comme en 2022).
 - Le poids maximum sera atteint si le nombre d'incidents Tier 1+Tier 2 est égal ou inférieur à 50 (70 en 2022).
 - Le poids du paramètre sera nul si le nombre d'incidents Tier 1+Tier 2 est égal ou supérieur à 90 (125 en 2022).
 - Les interpolations seront linéaires entre ces deux points de calage.

L'évolution des émissions de gaz à effet de serre (GES) sur les installations opérées sera appréciée, pour un maximum de 10% de la part fixe du Président-directeur général, en fonction de la réalisation d'un objectif de réduction des émissions de GES (Scope 1+2) de 46 Mt CO₂e en 2015 à 38 Mt CO₂e en 2025, ce qui correspond à une minoration de 800 kt CO₂e/an, soit pour 2023 un objectif de 39,6 Mt CO₂e. Le poids maximum du critère GES sera de 10% du traitement de base :

- le poids maximum du critère, soit 10% du traitement de base, sera obtenu si les émissions de GES (Scope 1+2) sur les installations opérées atteignent l'objectif fixé de 39,6 Mt CO₂e en 2023 (contre 41,8 Mt CO₂e en 2022) ;
- le poids du critère sera nul si les émissions sont supérieures de 2 Mt CO₂e à l'objectif fixé ;
- les interpolations seront linéaires entre ces points de calage.

Détail des paramètres financiers

Les quatre critères financiers sont appréciés en fonction des objectifs quantifiables présentés ci-après, pour un maximum de 110% de la part fixe du Président-directeur général :

- La **rentabilité des capitaux propres (ROE)** telle que publiée par la Compagnie à partir du bilan et du compte de résultat consolidé, sera appréciée comme suit. Le poids maximum du critère ROE sera de 30% du traitement de base :
 - le poids maximum du critère sera atteint, soit 30% du traitement de base, si le ROE est supérieur ou égal à 13% (contre 12% en 2022) ;
 - le poids du critère sera nul si le ROE est inférieur ou égal à 6% (comme en 2022) ;
 - les interpolations seront linéaires entre ces deux points de calage.

³ Tier 1 et Tier 2 : indicateur du nombre de pertes de confinement à conséquences plus ou moins importantes telles que définies dans les normes API 754 (pour l'aval) et IOGP 456 (pour l'amont). Hors actes de sabotage et vols.

- L'**Underlying Cash Flow Growth, i.e., la variation de la marge brute d'autofinancement**⁴ (MBA) en 2023 par rapport à 2022, dans l'environnement de prix de 2022 – hors Novatek, sera apprécié comme suit. Le poids maximum du critère de la variation de la MBA sera de 30% du traitement de base :
 - le poids maximum du critère sera atteint, soit 30% du traitement de base, si la variation de la MBA est supérieure ou égale à 1 milliard de dollars ;
 - le poids du critère sera nul si la variation de la MBA est négative ;
 - les interpolations seront linéaires entre ces deux points de calage.
- Le **point mort cash organique avant dividende** sera apprécié comme suit. Le poids maximum de ce critère sera de 30% du traitement de base :
 - le poids maximum du critère sera atteint, soit 30% du traitement de base, si le point mort est inférieur ou égal à 25 \$/b ;
 - le poids du critère sera nul si le point mort est supérieur ou égal à 35 \$/b ;
 - les interpolations seront linéaires entre ces deux points de calage.

Le point mort *cash* organique avant dividende est défini comme le prix du Brent pour lequel la marge brute d'autofinancement (MBA) couvre les investissements organiques⁵. Il permet de mesurer la capacité de la Compagnie à résister à des variations de prix du baril de Brent.
- La **rentabilité des capitaux employés moyens (ROACE)**, par comparaison, sera appréciée comme suit. Le poids maximum du critère ROACE sera de 20% du traitement de base. Le ROACE de TotalEnergies tel que publié à partir du bilan et du compte de résultat consolidé sera comparé à la moyenne des ROACE de chacun des quatre pairs (ExxonMobil, Shell, BP et Chevron). Le ROACE est égal au résultat opérationnel net ajusté⁶ divisé par la moyenne des capitaux employés (retraités de l'effet de stock, nets des impôts différés et provisions non courantes) de début et de fin d'exercice :
 - le poids maximum du critère sera atteint, soit 20% du traitement de base, si le ROACE de TotalEnergies est supérieur de 2% à la moyenne des ROACE des 4 pairs (comme en 2022) ;
 - le poids du critère sera nul si le ROACE de TotalEnergies est inférieur de 2% ou plus à la moyenne des ROACE des 4 pairs (comme en 2022) ;
 - les interpolations seront linéaires entre les deux points de calage.

Contribution personnelle

Les critères permettant d'apprécier la contribution personnelle du Président-directeur général, pour un maximum de 40% de sa part fixe, sont les suivants :

- Pilotage de la **stratégie de transformation de la Société** vers la neutralité carbone, en ligne avec les objectifs 2020/2030 communiqués en septembre 2020 aux investisseurs, et notamment la croissance dans la production d'énergies centrée sur les deux piliers gaz et énergie renouvelable/électricité, ainsi que l'évolution vers un *mix* de ventes constitué à hauteur de 35% de pétrole, de 50% de gaz et de 15% d'électrons, pour un maximum de **15%** ;
- Croissance profitable dans les **renouvelables et l'électricité**, pour un maximum de **10%** ;
- **Performance Corporate Social Responsibility (CSR)** notamment la prise en compte du climat dans la stratégie de la Compagnie, l'engagement et les notations de la Compagnie en matière de RSE, ainsi que la politique de diversité dans toutes ses dimensions, pour un maximum de **15%**.

Pouvoirs du Conseil en cas de circonstances particulières

En cas de modification significative affectant le calcul des paramètres économiques pour la Compagnie (changement de norme comptable, modification de la politique des agences de notation, opération patrimoniale significative approuvée par le Conseil d'administration...), le Conseil se réserve la possibilité de calculer les paramètres *mutatis mutandis* avec justification des changements opérés, c'est-à-dire hors éléments exogènes extraordinaires.

4 Marge brute d'autofinancement (MBA) : flux de trésorerie d'exploitation avant variation du besoin en fonds de roulement au coût de remplacement, hors impact des contrats comptabilisés en juste valeur du secteur iGRP, et y compris les plus-values de cession de projets renouvelables (à partir du premier trimestre 2020).

5 Investissements organiques : investissements nets, hors acquisitions, cessions et autres intérêts ne conférant pas le contrôle.

6 Les éléments d'ajustement comprennent les éléments non récurrents, l'effet de stock et l'effet des variations de juste valeur.

Par ailleurs, le Conseil d'administration pourra exercer son pouvoir discrétionnaire concernant la détermination de la rémunération du Président-directeur général, en application des articles L. 22-10-16 1^{er} alinéa et L. 22-10-17 3^e alinéa du Code de commerce et dans le respect des articles L. 22-10-8 et L. 22-10-34 du Code de commerce, en cas de survenance de circonstances particulières (changement de périmètre significatif, réalisation d'une opération transformante ou évolution imprévue du contexte concurrentiel...) qui pourraient justifier que le Conseil d'administration ajuste, de façon exceptionnelle et tant à la hausse qu'à la baisse, l'un ou plusieurs des critères composant sa rémunération de façon à s'assurer que les résultats de l'application des critères décrits ci-dessus reflètent tant la performance du Président-directeur général que celle de la Compagnie soit dans l'absolu, soit en relatif par rapport aux quatre pairs de la Compagnie pour les critères économiques mesurés en comparaison avec ses quatre pairs.

Cet ajustement serait effectué sur la rémunération variable du Président-directeur général par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations, dans la limite du plafond de la rémunération variable de 180% de la rémunération fixe, après que le Conseil d'administration s'est assuré de l'alignement d'intérêts de la Société et de ses actionnaires avec ceux du dirigeant mandataire social.

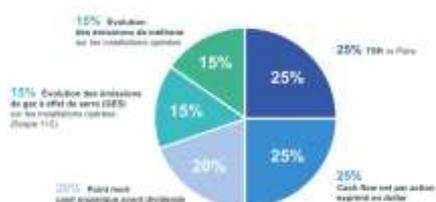
En vertu de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, cette part variable annuelle ne pourra être versée qu'après l'approbation par l'Assemblée générale appelée à statuer en 2024 sur les comptes de l'exercice 2023.

C) Actions de performance

Les attributions d'actions de performance au Président-directeur général constituent la composante long terme de sa rémunération totale. Les actions de performance attribuées le sont définitivement à l'issue d'une période d'acquisition de trois ans. L'attribution définitive des actions est soumise à une condition de présence et à des conditions de performance appréciées au terme de cette période d'acquisition de trois ans.

Conformément aux principes de la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 28 mai 2021 qui avait arrêté le principe d'une augmentation du nombre d'actions de performance qui seraient attribuées au Président-directeur général pendant les exercices 2021, 2022 et 2023 aux niveaux suivants : 90 000 ; 100 000 ; 110 000 actions, la politique de rémunération pour l'exercice 2023 intègre une attribution de **110 000 actions de performance** au profit du Président-directeur général dans le cadre d'un plan 2023 qui ne lui est pas spécifique.

Conditions de performance



Les actions de performance seront soumises aux conditions de performance ci-après définies, sous réserve de l'approbation de la 17^{ème} résolution par l'Assemblée générale du 26 mai 2023. Le nombre définitif d'actions attribuées sera fonction : **(i)** du taux de rendement pour l'actionnaire (*Total Shareholder Return* ou *TSR*) par rapport à ses pairs, **(ii)** de la variation annuelle du *cash flow* net par action exprimé en dollar par rapport à ses pairs, **(iii)** du point mort *cash* organique avant dividende, **(iv)** de l'évolution des émissions de gaz à effet de serre (GES) sur les installations opérées (Scope 1+2), **(v)** l'évolution des émissions de méthane sur les installations opérées, relatifs aux exercices 2023, 2024 et 2025, et appliqués de la manière suivante :

- Pour **25%** des actions, le classement de la Société par rapport à ses pairs (ExxonMobil, Shell, BP et Chevron) sera effectué chaque année pendant les trois années d'acquisition (2023, 2024 et 2025) selon le **critère du TSR** du dernier trimestre de l'année considérée, le dividende étant considéré réinvesti sur la base du cours de clôture à la date de détachement des dividendes ;
- Pour **25%** des actions, le classement de la Société par rapport à ses pairs (ExxonMobil, Shell, BP et Chevron) sera effectué chaque année pendant les trois années d'acquisition (2023, 2024 et 2025) en utilisant le critère de la **variation annuelle du cash flow net par action** exprimé en dollar.

En fonction du classement, un taux d'attribution sera déterminé chaque année, pour ces deux premiers critères : 1^{er} : 180% de l'attribution ; 2^e : 130% de l'attribution ; 3^e : 80% de l'attribution ; 4^e et 5^e : 0%, avec un maximum de 100%.

- Pour **20%** des actions, le **critère du point mort cash organique avant dividende** sera apprécié chaque année pendant les trois années d'acquisition (2023, 2024 et 2025) comme suit :
 - le taux maximum d'attribution, soit 100% pour ce critère, sera atteint si le point mort est inférieur ou égal à 25 \$/b ;
 - le taux d'attribution sera nul si le point mort est supérieur ou égal à 35 \$/b ;
 - les interpolations seront linéaires entre ces deux points de calage.

Le point mort *cash* organique avant dividende est défini comme le prix du Brent pour lequel la marge brute d'autofinancement (MBA) couvre les investissements organiques⁷. Il permet de mesurer la capacité de la Compagnie à résister à des variations de prix du baril de Brent.

Un taux d'attribution sera déterminé chaque année pour chacun des critères qui précèdent. Pour chacun de ces trois premiers critères, la moyenne des trois taux d'attribution obtenue (sur chacun des trois exercices sociaux où sont appréciées les conditions de performance) sera arrondie au 0,1 pour cent entier le plus proche (0,05% étant arrondi à 0,1%) et plafonnée à 100%.

- Pour **15%** des actions, le critère de **l'évolution des émissions de gaz à effet de serre (GES) sur les installations opérées (Scope 1+2)** sera apprécié en fonction de la réalisation de l'objectif de réduction des émissions de GES fixé à 38 Mt CO₂e en 2025 :
 - le taux maximum d'attribution, soit 100% pour ce critère, sera obtenu si les émissions de GES (Scope 1+2) atteignent en 2025 l'objectif fixé ;
 - le taux d'attribution sera nul si les émissions de GES (Scope 1+2) en 2025 sont supérieures de 2 Mt CO₂e à l'objectif fixé ;
 - les interpolations seront linéaires entre ces deux points de calage.
- Pour **15%** des actions, le critère de **l'évolution des émissions de méthane sur les installations opérées** sera apprécié en fonction de la réalisation de l'objectif de réduction des émissions de méthane fixé pour 2025 à -50% par rapport aux émissions de méthane de l'année 2020.
 - le taux maximum d'attribution, soit 100% pour ce critère, sera obtenu si les émissions de méthane en 2025 atteignent l'objectif fixé,
 - le taux d'attribution sera nul si les réductions des émissions de méthane sont inférieures de 10% par rapport à l'objectif fixé en 2025,
 - les interpolations seront linéaires entre ces deux points de calage.

Le taux d'attribution définitif de chaque critère sera arrondi au 0,1 pour cent entier le plus proche (0,05% étant arrondi à 0,1%).

Le nombre d'actions attribuées définitivement, après constatation des conditions de performance, sera déterminé en fonction du poids de chacun des cinq critères et arrondi au nombre entier supérieur d'actions en cas de rompu.

En application de l'article L. 225-197-1 du Code de commerce, à l'issue de la période d'acquisition de trois années, le dirigeant mandataire social sera tenu de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions 50% des actions qui lui seront définitivement attribuées au terme de la période d'acquisition.

⁷ Investissements organiques : investissements nets, hors acquisitions, cessions et autres intérêts ne conférant pas le contrôle.

Traitement des actions de performance en cas de départ de la Compagnie du Président-directeur général

Le Conseil a porté une attention particulière aux remarques des actionnaires concernant le traitement des actions de performance attribuées au Président-directeur général en cas de départ de la Compagnie et précise désormais les points suivants :

- En cas de départ à la retraite ou de changement d'affectation au sein de la Compagnie, le Président-directeur général conserve la totalité des droits en cours d'acquisition,
- En cas de départ contraint autre que pour une faute grave ou lourde, le Conseil d'administration peut décider que le Président-directeur général conserve ses droits en cours d'acquisition au *pro rata temporis* du temps de présence au sein de la Compagnie,
- En cas de démission ou de cessation de ses fonctions pour faute grave ou lourde, les droits en cours d'acquisition seront perdus en totalité.

Le maintien des droits en cours d'acquisition dans les conditions de départ décrites ci-dessus s'accompagne du maintien des critères de performance fixés pour l'attribution définitive des actions.

En cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'administration peut décider de maintenir les options sur actions et les droits d'attribution des actions de performance après le départ du dirigeant, la décision du Conseil d'administration devant être spécialement motivée et prise dans l'intérêt social.

D) Engagements pris par la Société au profit du Président-directeur général

Les engagements pris par la Société au profit du Président-directeur général portent sur les régimes de retraite, l'indemnité de départ à la retraite et l'indemnité de départ à verser en cas de départ contraint et lié à un changement de contrôle ou de stratégie, ainsi que sur les régimes de prévoyance et de remboursement des frais de santé. Ils ont été approuvés par le Conseil d'administration du 14 mars 2018 et par l'Assemblée générale des actionnaires du 1^{er} juin 2018, conformément aux dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce.

Il est rappelé que M. Pouyanné bénéficiait déjà de l'ensemble de ces dispositions lorsqu'il était salarié de la Société, à l'exception de l'engagement de versement d'une indemnité de départ en cas de départ contraint et lié à un changement de contrôle ou de stratégie. Il est également rappelé que M. Pouyanné, entré dans la Compagnie le 1^{er} janvier 1997, a mis fin par démission à son contrat de travail qui le liait précédemment à la Société au moment de sa nomination en qualité de Directeur Général le 22 octobre 2014.

Régimes de retraite

Le Président-directeur général bénéficie, conformément à la législation applicable du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale, du régime complémentaire AGIRC-ARRCO.

Il bénéficie également du régime interne de retraite à cotisations définies applicable à l'ensemble des salariés de TotalEnergies SE, dénommé PERO (Plan d'épargne retraite obligatoire) visé à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale. L'engagement de la Société est limité au versement de sa quote-part de cotisation auprès de la compagnie d'assurance qui gère le régime. Au titre de ce régime de retraite, la charge comptabilisée par TotalEnergies SE au titre de l'exercice 2022 au bénéfice du Président-directeur général s'est élevée à 2 468 euros.

Le Président-directeur général bénéficie également d'un régime supplémentaire de retraite à prestations définies, visé à l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale, mis en place et financé par la Société, approuvé par le Conseil d'administration du 13 mars 2001, et dont la gestion est externalisée auprès de deux compagnies d'assurance, avec prise d'effet au 1^{er} janvier 2012. En application de l'ordonnance 2019-697 publiée le 4 juillet 2019, ce régime est fermé à tout nouveau participant à compter du 4 juillet 2019 et, pour les participants au 4 juillet 2019 partant à la retraite à compter du 1^{er} janvier 2020, le montant de la retraite supplémentaire prévue par ce régime est calculé sur la base d'une ancienneté arrêtée au 31 décembre 2019 et limitée à 20 ans.

Ce régime concerne l'ensemble des salariés de TotalEnergies SE dont la rémunération de référence excédait au 4 juillet 2019 un montant égal à huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) fixé à 40 524 euros pour 2019 (soit 324 192 euros), montant au-delà duquel il n'existe pas de système de retraite conventionnel.

Pour bénéficier de ce régime supplémentaire de retraite, les bénéficiaires doivent avoir une ancienneté d'au moins cinq ans, avoir au moins 60 ans et avoir liquidé la retraite de la sécurité sociale. Le bénéfice de ce régime supplémentaire est subordonné à une condition de présence du bénéficiaire dans l'entreprise au moment où il fait valoir ses droits. Cette condition de présence ne s'applique toutefois pas dans les cas d'invalidité ou de départ d'un bénéficiaire de plus de 55 ans à l'initiative de la Société.

L'ancienneté acquise par M. Pouyanné au titre de ses précédentes fonctions salariées exercées dans la Compagnie depuis le 1^{er} janvier 1997 a été maintenue pour le bénéfice de ce régime.

La rémunération prise en compte pour le calcul de la retraite supplémentaire est la moyenne des rémunérations annuelles brutes (part fixe et part variable) des trois dernières années d'activité. Le montant versé au titre de ce régime de retraite est égal à la somme de 1,8% de la partie de la rémunération comprise entre 8 et 40 fois le PASS et de 1% pour la partie de la rémunération comprise entre 40 et 60 fois le PASS, multipliée par le nombre d'années d'ancienneté arrêté au 31 décembre 2019 limité à 20 ans.

Le cumul des montants annuels versés au titre de ce régime de retraite supplémentaire et des autres régimes de retraite (autres que celles constituées à titre individuel et facultatif) ne peut excéder 45% de la rémunération moyenne brute (part fixe et part variable) des trois dernières années. Si ce plafond était dépassé, le montant de la retraite supplémentaire serait diminué à due concurrence. Le montant de la retraite supplémentaire ainsi déterminée est indexé sur la valeur du point AGIRC-ARRCO.

La retraite supplémentaire fait l'objet d'une clause de réversion aux ayants droit à hauteur de 60% de son montant en cas de décès après le départ en retraite.

Le Conseil a observé que M. Pouyanné ne peut plus acquérir de droits supplémentaires à retraite dans le cadre de ce régime, compte tenu des modalités de détermination des droits à pension prévues par ce régime et de l'ancienneté de 20 ans acquise par M. Pouyanné au 31 décembre 2016.

Les droits conditionnels octroyés à M. Patrick Pouyanné pour la période allant du 1^{er} janvier 1997 jusqu'au 31 décembre 2016 (inclus) sont désormais égaux à un taux de référence de 36% appliqué à la part de rémunération de référence comprise entre 8 et 40 PASS et de 20% appliqué à la part de la rémunération de référence comprise entre 40 et 60 PASS.

Les engagements pris par TotalEnergies SE à l'égard de son Président-directeur général au titre des régimes supplémentaires de retraite à prestations définies et assimilés représenteraient ainsi, au 31 décembre 2022, une pension brute annuelle de retraite estimée à 638 431 euros basée sur l'ancienneté plafonnée de 20 ans acquise par M. Pouyanné au 31 décembre 2016. Elle correspond à 14,91% de la rémunération brute annuelle de M. Pouyanné composée de la part fixe annuelle de 2022 (soit 1 550 000 euros) et de la part variable versée en 2023⁸ au titre de l'exercice 2022 (soit 2 731 875 euros).

Les engagements de TotalEnergies SE au titre de ces régimes supplémentaires de retraite et assimilés (en ce compris l'indemnité de départ à la retraite) sont externalisés pour l'ensemble des bénéficiaires auprès de compagnies d'assurance pour la quasi-totalité de leur montant, le solde non externalisé étant apprécié annuellement et faisant l'objet d'un ajustement par provision dans les comptes. Le montant de ces engagements s'élève, au 31 décembre 2022, à 16,1 millions d'euros pour le Président-directeur général (16,2 millions d'euros pour le Président-directeur général et les mandataires sociaux bénéficiant de ces régimes). Ces montants correspondent à la valeur brute des engagements de TotalEnergies vis-à-vis de ces bénéficiaires basée sur les pensions brutes annuelles de retraite estimées au 31 décembre 2022, ainsi que sur une espérance de vie statistique des bénéficiaires.

Le cumul des montants de tous les régimes de retraite confondus dont bénéficie M. Pouyanné représenterait, au 31 décembre 2022 une pension brute annuelle estimée à 766 735 euros, correspondant à 17,91% de la rémunération brute annuelle de M. Pouyanné définie ci-dessus (part fixe annuelle de 2022 et part variable versée en 2023 au titre de l'exercice 2022).

Indemnité de départ à la retraite

Le Président-directeur général bénéficie d'un engagement de versement d'une indemnité de départ à la retraite d'un montant égal à celui prévu pour les salariés de la Compagnie concernés par la convention collective nationale de l'industrie du pétrole. Cette indemnité est égale à 25% de la rémunération annuelle fixe et variable perçue au cours des 12 mois précédant le départ en retraite.

Le bénéfice de l'indemnité de départ à la retraite est soumis à des conditions liées à la performance du bénéficiaire.

⁸ Sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire du 26 mai 2023.

Ainsi, les conditions liées à la performance du bénéficiaire seront considérées comme remplies si deux au moins des critères définis ci-dessous sont satisfaits :

- la moyenne des ROE (*return on equity*) des trois années précédant l'année de départ du dirigeant mandataire social atteint au moins 10% ;
- la moyenne des ratios d'endettement des trois dernières années précédant l'année de départ du dirigeant mandataire social est inférieure ou égale à 30% ; et
- la moyenne du point mort *cash* organique avant dividende des trois années précédant l'année de départ du dirigeant mandataire social est inférieure ou égale à 30 \$/b.

L'indemnité de départ à la retraite n'est pas cumulable avec l'indemnité de départ décrite ci-après.

Indemnité de départ

Le Président-directeur général bénéficie d'un engagement de versement d'une indemnité égale à deux années de rémunération brute en cas de départ contraint et lié à un changement de contrôle ou de stratégie. La base de référence de cette indemnité est la rémunération brute (fixe et variable) des 12 derniers mois précédant la date de la révocation ou du non-renouvellement du mandat social.

L'indemnité de départ ne sera versée qu'en cas de départ contraint et lié à un changement de contrôle ou de stratégie. Elle ne sera pas due en cas de faute grave ou lourde, ou si le Président-directeur général quitte la Société à son initiative, change de fonctions à l'intérieur de la Compagnie ou peut faire valoir à brève échéance ses droits à la retraite à taux plein.

Le bénéfice de l'indemnité de départ est soumis à des conditions liées à la performance du bénéficiaire.

Ainsi, les conditions liées à la performance du bénéficiaire seront considérées comme remplies si deux au moins des critères définis ci-dessous sont satisfaits :

- la moyenne des ROE (*return on equity*) des trois années précédant l'année de départ du dirigeant mandataire social atteint au moins 10% ;
- la moyenne des ratios d'endettement des trois dernières années précédant l'année de départ du dirigeant mandataire social est inférieure ou égale à 30% ; et
- la moyenne du point mort *cash* organique avant dividende des trois années précédant l'année de départ du dirigeant mandataire social est inférieure ou égale à 30 \$/b.

Régime de prévoyance et de remboursement des frais de santé

Le Président-directeur général bénéficie des régimes de prévoyance décrits ci-après souscrits auprès d'organismes de prévoyance :

- un régime de prévoyance « incapacité, invalidité, décès » applicable à l'ensemble des salariés, en partie à la charge de la Société, et qui prévoit, en cas de décès du salarié marié, deux options : soit le versement d'un capital égal à 5 fois la rémunération annuelle dans la limite de 16 fois le PASS, correspondant à un maximum de 3 290 880 euros en 2022, majoré en cas d'enfant à charge, soit le versement d'un capital égal à 3 fois la rémunération annuelle dans la limite de 16 fois le PASS, complété par des rentes de conjoint et d'éducation ;
- un second régime de prévoyance « infirmité, décès » entièrement à la charge de la Société, applicable aux dirigeants mandataires sociaux et dirigeants dont la rémunération brute annuelle est supérieure à 16 fois le PASS. Ce contrat, souscrit le 17 octobre 2002 avec avenants du 28 janvier et du 11 décembre 2015, garantit au bénéficiaire le versement d'un capital, en cas de décès, de deux ans de rémunération définie comme étant la rémunération annuelle brute de référence base France correspondant à 12 fois le traitement de base mensuel brut du dernier mois d'activité précédant le décès ou l'arrêt de travail, auquel s'ajoute le montant le plus élevé en valeur absolue de la part variable perçue au cours de l'une des cinq dernières années d'activité, capital porté à trois ans en cas de décès accidentel et, en cas d'infirmité permanente accidentelle, un capital proportionnel au taux d'infirmité. Le capital décès est majoré de 15% par enfant à charge.

Le capital éventuellement dû au titre de ce régime est versé sous déduction du capital éventuellement versé au titre du régime susmentionné applicable à l'ensemble des salariés.

Le Président-directeur général bénéficie également d'une voiture de fonction et du régime de remboursement des frais de santé applicable à l'ensemble des salariés.