



Courbevoie, le 28 février 2023

Publication des éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux d'ENGIE en application du Code Afep-Medef de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées

Rémunération variable annuelle de la Directrice Générale au titre de l'exercice 2022

La rémunération variable annuelle cible en 2023 au titre de 2022 de Catherine MacGregor, Directrice Générale, s'élève à 100% de la rémunération fixe (1 000 000 euros) pour un taux d'atteinte des objectifs de 100% avec un maximum de 140% de la rémunération fixe (1 400 000 euros) en cas de dépassement des objectifs fixés.

Elle est composée de deux parties : une partie financière (65%) et une partie extra-financière (35%).

Pour la partie financière, les critères retenus sont le RNRPG (25%), l'EBIT (25%), le free cash-flow (y compris GEMS) (25%) et la dette nette économique (25%). Les objectifs cibles financiers pour 2022 ont été fixés par rapport au budget prévisionnel du Groupe tel qu'il a été arrêté par le Conseil d'Administration du 14 février 2022.

Pour la partie extra-financière, figurent :

- l'organisation et l'engagement : finalisation de la mise en place de l'organisation, engagement des collaborateurs et définition d'un modèle de leadership (35 %) ;
- l'efficacité dans la mise en œuvre de la stratégie : plan de croissance des GBU, plan de performance (35%) ;
- la performance sécurité (7,5%) ;
- les émissions de CO₂ liées à la production d'énergie (7,5%) ;
- le taux de féminisation des managers recrutés (7,5%) ;
- l'amélioration du rating ESG du Groupe (7,5%).

Lors de sa séance du 20 février 2023, le Conseil d'Administration a, sur proposition du CNRG :

- constaté que le taux de réussite des critères financiers s'élève à 112% (décomposé comme suit : RNRPG: 140% ; EBIT : 140% ; Free cash-flow : 113,3% ; Dette nette économique : 54,5%) ;
- établi le taux de réussite des critères extra-financiers à 116,5% (décomposé comme suit : organisation et engagement : 130% , stratégie : 130% ; performance sécurité : 100% ; émissions de CO₂ liées à la production d'énergie : 140% ; taux de féminisation des managers recrutés : 0% ; amélioration du rating ESG du Groupe : 100%).

Compte tenu des pondérations respectives des critères financiers et extra-financiers, le taux global de réussite à 113,6%, soit un montant de 1 136 000 euros. Ce montant de part variable au titre de 2022 sera versé à Catherine MacGregor sous condition du vote favorable des actionnaires lors de l'Assemblée Générale du 26 avril 2023.

Attribution d'actions de performance à la Directrice Générale au titre de l'exercice 2022

Lors de sa réunion du 21 avril 2022, le Conseil d'Administration, sur recommandation du CNRG, a décidé d'attribuer 120 000 actions de performance à Catherine MacGregor, Directrice Générale, conformément à la politique de rémunération votée par l'Assemblée Générale du 21 avril 2022.

L'intégralité des actions de performance est soumise à l'atteinte de conditions de performance qui sont identiques à celles détaillées ci-après dans la politique de rémunération de la Directrice Générale au titre de 2023.

Politique de rémunération du Président du Conseil au titre de 2023

La rémunération du Président du Conseil d'Administration au titre de 2023 reste inchangée par rapport à 2022. Elle comprend une rémunération fixe annuelle. Elle ne comprend aucune rémunération variable annuelle ou pluriannuelle ni aucun dispositif d'intéressement à long terme.

La rémunération annuelle fixe s'élève à 450 000 euros.

Conformément à la politique actuelle, les dirigeants mandataires sociaux ne perçoivent pas de rémunération en raison de leur participation aux travaux du Conseil et de ses Comités.

Le Président du Conseil bénéficie d'une couverture prévoyance et d'une couverture frais de santé.

Il bénéficie d'un véhicule de fonction.

Politique de rémunération de la Directrice Générale au titre de 2023

La rémunération de la Directrice Générale comprend une part fixe, une part variable annuelle et une part incitative à long terme.

Rémunération fixe :

La part fixe s'élève à 1 000 000 euros.

Rémunération variable :

La part variable annuelle cible s'élève à 100% de la rémunération fixe (1 000 000 euros) pour un taux d'atteinte des objectifs de 100% avec un maximum de 140% de la rémunération fixe (1 400 000 euros) en cas de dépassement des objectifs fixés. Elle est assortie de critères permettant l'évaluation annuelle de la performance de la Directrice Générale reposant à hauteur de 65% sur des critères financiers visant à rémunérer la performance économique et à hauteur de 35% sur des critères extra-financiers.

Pour la partie financière, les critères retenus sont le RNRPG (25%), l'EBIT (25%), le *free cash-flow* (25%) et la dette nette économique (25%). Les objectifs cibles financiers pour 2023 ont été fixés par rapport au budget prévisionnel du Groupe tel qu'il a été arrêté par le Conseil d'Administration du 20 février 2023.

Pour la partie extra-financière, figurent notamment la poursuite de l'amélioration de la performance sécurité par rapport à 2022 appréciée à l'aune d'un ensemble d'indicateurs (taux de fréquence, taux de gravité, nombre d'accidents mortels, etc.), la réduction des émissions de CO₂ liées à la production d'énergie en ligne avec la trajectoire établie aux fins d'atteindre l'objectif 2030 et un taux de féminisation de 35% des managers recrutés. Ces trois critères comptent pour 30% de la partie extra-financière et reçoivent chacun une pondération identique. Les autres critères extra-financiers ont trait

à la stratégie et aux priorités du Groupe en 2023 (comptant pour 70% de cette partie) ; dans la mesure où ils peuvent contenir des informations sensibles d'un point de vue stratégique, ils seront seulement rendus publics en 2024.

Part incitative à long terme :

La part incitative à long terme prend la forme d'actions de performance. Le nombre d'actions de performance qui seraient attribuées à Catherine MacGregor, Directrice Générale, est de 120.000 actions de performance.

Ces actions de performance seront soumises aux mêmes conditions de performance que celles assortissant les plans d'actions de performance en faveur de certains salariés. Ces conditions de performance sont toutes précises et quantifiées. Elles incluent au moins une condition de performance extra-financière reflétant les objectifs RSE du Groupe, en cohérence avec la raison d'être statutaire de la Société. Cette part incitative à long terme vise à inciter le dirigeant à inscrire son action dans le long terme ainsi qu'à le fidéliser et à favoriser l'alignement de ses intérêts avec l'intérêt social de l'entreprise et l'intérêt des actionnaires. Cette part ne peut, à l'attribution initiale, représenter plus de 50% de la rémunération globale du dirigeant.

Conformément à l'article 26.3.3 du Code Afep-Medef, le Directeur Général s'engage formellement à ne pas recourir à des mécanismes de couverture de ces actions de performance. Il est rappelé que le Directeur Général a pour objectif de constituer un portefeuille d'actions ENGIE correspondant à deux années de rémunération fixe, soit 2 000 000 euros. Jusqu'à l'atteinte de cet objectif de détention, deux tiers des actions de performance acquises par le Directeur Général demeurent incessibles. Au 31 décembre 2022, la Directrice Générale détenait 55 000 actions ENGIE acquises à titre personnel.

Les conditions de performance financières sont relatives à la croissance du résultat net récurrent part du Groupe (RNRPG) sur deux ans par rapport à un panel de référence, ci-après le "Panel" (comptant pour 25% du total des conditions de performance), à l'évolution du *Total Shareholder Return* (TSR) (performance boursière, dividende réinvesti) sur trois ans par rapport à ce même Panel (comptant pour 25%), ainsi qu'au retour sur capitaux employés (ROCE) figurant au Plan d'Affaires à Moyen Terme (PAMT) arrêté par le Conseil d'Administration (au pro forma) (comptant pour 30%).

Le Panel retenu pour l'appréciation relative de la croissance du RNRPG et du TSR est composé des sociétés EDP, ENEL, Iberdrola, Naturgy, Snam et RWE, chacune de ces sociétés recevant une pondération identique.

Pour l'appréciation de la condition de performance relative à la croissance du RNRPG, la croissance sera calculée comme le ratio du RNRPG des douze mois précédant le 30 juin de l'année d'échéance du plan par le RNRPG des douze mois précédant le 30 juin de la première année de mesure de la performance. Pour l'appréciation de la condition de performance relative au TSR sur trois ans (performance boursière, dividende réinvesti), afin de lisser des effets éventuels de volatilité (aubaine ou perte), le TSR sera calculé en prenant les moyennes des TSR trois ans pour ENGIE et pour les sociétés du Panel sur une durée de deux mois, se terminant au moins un mois avant la date de livraison prévue des actions de performance.

Les actions de performance sont soumises à des conditions de performance extra-financière exclusivement quantifiables (comptant ensemble pour 20% du total des conditions de performance) choisies en cohérence avec la raison d'être statutaire de la Société, à savoir les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre de la production d'énergie (10%), d'augmentation de la part des capacités renouvelables (5%) et d'augmentation de la proportion de femmes dans le management (5%). Les objectifs cibles seront ceux prévus dans la trajectoire établie aux fins d'atteindre les objectifs cibles à horizon 2030.

Le taux de réussite relatif au TSR (performance boursière, dividende réinvesti) sera égal à zéro pour un résultat inférieur à 100% de l'objectif. Pour un résultat égal à 100% de l'objectif, le taux de réussite sera égal à 50%. Pour un résultat égal ou supérieur à 120% de l'objectif, le taux de réussite sera égal à 120%. Pour un résultat supérieur à 100% et inférieur ou égal à 120% de l'objectif, le taux de réussite sera progressif et linéaire entre 50% et 120%. Il est précisé qu'un résultat de 100% de l'objectif correspond à la moyenne des sociétés du Panel.

Le taux de réussite relatif à la croissance du RNRPG sera égal à zéro pour un résultat inférieur à 75% de l'objectif. Pour un résultat égal à 100% de l'objectif, le taux de réussite sera égal à 80%. Pour un résultat égal ou supérieur à 120% de l'objectif, le taux de réussite sera égal à 120%. La progression entre ces bornes est linéaire. Il est précisé qu'un résultat de 100% de l'objectif correspond à la moyenne des sociétés du Panel.

Le taux de réussite relatif au ROCE sera égal à zéro pour un résultat inférieur à 75% de l'objectif. Pour un résultat égal à 100% de l'objectif, le taux de réussite sera égal à 100%. Pour un résultat égal ou supérieur à 120% de l'objectif, le taux de réussite sera égal à 120%. La progression entre ces bornes est linéaire.

S'agissant des conditions de performance extra-financière, pour un résultat égal à l'objectif, le taux de réussite sera de 100%. Le Conseil définira avec exigence les bornes correspondant à un taux de réussite de 0% et à un taux maximum de 120% en fonction des cibles à moyen terme et de la spécificité de chacun de ces indicateurs.

La détermination des critères de performance ci-dessus procède de l'attachement du Conseil d'Administration au caractère variable de la part incitative à long terme qui rétribue la performance financière et extra-financière à moyen et long termes. Ils n'ont donc pas vocation à être revus. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles (telles notamment un changement de normes comptables, un changement de périmètre significatif, la réalisation d'une opération transformante, une modification substantielle des conditions de marché ou une évolution imprévue du contexte concurrentiel), le Conseil d'Administration pourra, de manière exceptionnelle, ajuster, à la hausse ou à la baisse, les résultats sur un ou plusieurs des critères de performance assortissant la part incitative à long terme de façon à s'assurer que les résultats de l'application de ces critères reflètent bien la performance du Groupe. Cet ajustement serait effectué par le Conseil d'Administration sur proposition du CNRG et après que le Conseil d'Administration se soit assuré, d'une part, que cet ajustement vise à rétablir raisonnablement l'équilibre ou l'objectif initialement recherché, ajusté de tout ou partie de l'impact de l'événement sur la période considérée et, d'autre part, de l'alignement de l'intérêt de la Société et de ses actionnaires avec celui des bénéficiaires. Le Conseil justifierait alors en détail les ajustements qui seraient effectués, qui feront l'objet d'une communication.

Le taux de réussite global pour les actions de performance sera plafonné à 100%.

Le versement des éléments de rémunération variables et exceptionnels et l'attribution d'actions de performance au titre de 2022 seront conditionnés à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire Annuelle des actionnaires qui se tiendra en 2023.

Enfin, la Directrice Générale bénéficiera d'un système de retraite supplémentaire dans lequel l'entreprise ne garantit pas de niveau de retraite mais verse un abondement annuel composé pour moitié de cotisations versées à un organisme tiers dans le cadre d'un régime facultatif de retraite à cotisations définies (article 82) et pour moitié d'une somme en numéraire, compte tenu de la fiscalisation immédiate à l'entrée de ce dispositif. L'abondement correspondra à un coefficient de 25% de la somme de la rémunération fixe et de la rémunération variable réelle due au titre de l'année considérée. Il dépendra ainsi des performances de l'entreprise puisque l'assiette de calcul intègre la part variable liée aux résultats du Groupe. Le Directeur Général bénéficiera également du régime de retraite obligatoire (article 83 du Code général des impôts) applicable à l'ensemble des cadres dirigeants du Groupe.

Par ailleurs, la Directrice Générale bénéficiera de régimes de protection en matière de prévoyance et de frais de santé équivalents à ceux des régimes collectifs des cadres dirigeants du groupe ENGIE en France.

La Directrice Générale, si elle est Administratrice, ne perçoit pas de rémunération au titre de sa participation au Conseil d'Administration.

En cas de départ du Groupe, l'ancien Directeur Général sera tenu par un engagement de non-concurrence d'un an à compter de la fin du mandat et rémunéré à hauteur d'une année de rémunération payable en douze mensualités. Le Conseil d'Administration pourra, au moment du départ du dirigeant, renoncer à l'application de cette clause.

Enfin, la Directrice Générale bénéficie d'un véhicule de fonction.

Les politiques de rémunération du Président et de la Directrice Générale seront soumises à l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée Générale du 26 avril 2023. L'ensemble des éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux d'ENGIE sera détaillé dans le Document d'enregistrement universel 2022.