



Courbevoie, le 18 février 2022

## **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 2021

La rémunération variable annuelle cible à verser en 2022 au titre de 2021 à 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 décomposée en deux parties : une partie financière (65%) et une partie extra-financière (35%).

Pour la partie financière, les critères retenus sont le RNRPG (25%), le ROC (25%), le free cash flow (hors GEM) (25%) et la dette nette économique (25%). Les objectifs cibles financiers pour 2021 ont été fixés par rapport au budget prévisionnel du Groupe tel qu'il a été arrêté par le Conseil d'Administration du 25 février 2021.

Pour la partie extra-financière, figurent :

- La simplification et le renforcement de l'organisation : mise en place de l'organisation, Comex, engagement (30 %)
- L'efficacité dans la mise en œuvre de la stratégie : Equans, stratégie de croissance des GBU, gestion de la performance (40%)
- Le taux de fréquence des accidents du travail (10%)
- Les émissions de CO2 liées à la production d'énergie (10%)
- La surperformance par rapport à la moyenne du secteur communiquée par chacune des cinq agences de notation suivantes : SAM, Sustainalytics, Vigeo-Eiris, MSCI et CDP Climat (10%).

Lors de sa séance du 14 février 2022, le Conseil d'Administration a, sur proposition du CNRG :

- constaté que le taux de réussite des critères financiers s'élève à 129 % (décomposé comme suit : RNRPG par action : 140 % ; ROC : 140 % ; Free cash-flow : 123 % ; Dette nette économique : 112 %) ;
- établi le taux de réussite des critères extra-financiers à 121 % (décomposé comme suit : organisation : 110% ; stratégie : 130% ; taux de fréquence des accidents du travail : 140% - voir toutefois la réduction du bonus précisée ci-après ; émissions de CO2 liées à la production d'énergie : 117% ; surperformance en matière de notations RSE : 100%).

Compte tenu des pondérations respectives des critères financiers et extra-financiers, cela a conduit à déterminer le taux global de réussite à 126%, soit un montant de 1 259 000 euros.

Toutefois, compte tenu de la gravité des accidents survenus en 2021 et sur proposition de la Directrice Générale, le Conseil a décidé qu'une réduction de 15% du bonus cible, soit 150 000 euros, sera appliquée sur le bonus à verser en 2022 au titre de 2021 qui sera ainsi ramené de 1 259 000 euros à 1 109 000 euros.

Le montant de la part variable au titre de 2021 s'élève ainsi à 1 109 000 euros. Il ne sera versé à Catherine MacGregor que sous condition du vote favorable des actionnaires lors de l'Assemblée Générale du 21 avril 2022.

#### Politique de rémunération du Président du Conseil au titre de 2022

La rémunération du Président du Conseil d'Administration au titre de 2022 reste inchangée par rapport à 2021. 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 peut bénéficier d'un véhicule de fonction.

#### Politique de rémunération du Directeur Général au titre de 2022

La rémunération du Directeur Général comprend une part fixe, une part variable annuelle et une part incitative à long terme.

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

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 faite annuellement de la performance du Directeur Général 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%), le ROC (25%), le free cash flow (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. En cas d'évolution significative des prix de l'énergie, le Conseil pourra tenir compte de l'impact des prix constatés sur les objectifs initialement fixés pour en apprécier la réalisation.

Pour la partie extra-financière, figurent notamment l'amélioration prononcée de la performance sécurité par rapport à 2021 appréciée à l'aune d'un ensemble d'indicateurs

(taux de fréquence, taux de gravité, nombre d'accidents mortels,...), 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, un taux de féminisation de 35 % des managers recrutés et une amélioration du rating ESG du Groupe. Ces quatre critères comptent pour 30 % de la partie extra-financière et reçoivent chacun une pondération identique. Les autres critères extra-financiers (comptant pour 70% de cette partie), dans la mesure où ils peuvent contenir des informations sensibles d'un point de vue stratégique, seront rendus publics en 2023.

Le Conseil d'administration a entamé l'année dernière un alignement de la part incitative à long terme du Directeur Général, qui prenait la forme d'unités de performance, et celle des membres du Comex, cadres dirigeants et autres collaborateurs bénéficiaires d'actions de performance. Cette première étape d'alignement a porté sur les conditions de performance des unités de performance et des actions de performance.

Le Conseil souhaite mener cet alignement à son terme en intégrant dorénavant le Directeur Général dans le plan d'actions de performance, qui remplacerait les unités de performance dont il bénéficiait jusqu'à présent. Le nombre d'actions de performance qui seraient attribuées au Directeur Général est pour 2022 identique au nombre d'unités de performance dont il bénéficiait, soit une attribution annuelle de 120 000 actions de performance.

Ainsi la part incitative à long terme du Directeur Général prend la forme d'actions de performance soumises aux mêmes conditions de performance que celles assortissant les plans d'actions de performance en faveur de certains salariés qui font l'objet de la 26ème résolution soumise à l'Assemblée Générale des Actionnaires du 21 avril 2022. Cette part ne peut, à l'attribution initiale, représenter plus de 50% de la rémunération globale du dirigeant. Conformément à l'article 25.3.3 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 2021, la Directrice Générale détenait 30 000 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, 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 seront soumises à des conditions de performance extra-financières 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-financières, 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 Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance et après que le Conseil d'Administration s'est 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 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, le Directeur Général 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) applicable à l'ensemble des cadres dirigeants du Groupe.

Par ailleurs, le Directeur Général 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.

Le Directeur Général, s'il est administrateur, 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.

\* \* \*

Les politiques de rémunération du Président et du Directeur Général seront soumises à l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée Générale du 21 avril 2022.

L'ensemble des éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux d'ENGIE sera détaillé dans le Document d'enregistrement universel 2021.