



Courbevoie, le 29 février 2024

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

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 21 février 2024, sur recommandation du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance a revu et arrêté certains éléments de rémunération et des politiques de rémunération des dirigeants mandataires sociaux.

Rémunération variable annuelle de la Directrice Générale au titre de l'exercice 2023

Le Conseil d'administration a revu et arrêté le montant de la rémunération variable de la Directrice Générale, Catherine MacGregor, selon les termes et conditions de la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 26 avril 2023.

Au regard du niveau de réalisation des objectifs financiers et extra-financiers, le montant ressort à 1 305 000 euros, soit 130,5% de sa rémunération fixe annuelle. Le versement de cette rémunération variable est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires qui se tiendra le 30 avril 2024.

Ce montant correspond à :

- l'atteinte à 130,4% de la part liée aux critères financiers décomposée comme suit :
 - RNRpg : 140% ;
 - EBIT : 140% ;
 - Free cash-flow : 140% ;
 - Dette nette économique : 101,7% ;
- l'atteinte à 130,7% de la part liée aux critères extra-financiers décomposée comme suit :
 - Objectifs stratégiques du Groupe : 140%
 - Priorités opérationnelles du Groupe : 135%
 - Critères RSE : 114,7%

Le tableau de synthèse ci-après rappelle et présente les principales règles applicables, les différents objectifs, leur niveau de réalisation et les montants correspondants.

	Pondération	Taux de versement	Appréciation du Conseil
Performance financière composée comme suit, sur la base de critères quantifiables :	Pesant pour 65% de la rémunération variable annuelle		
RNRpg	25%	140%	Le Conseil d'Administration a constaté que les objectifs ont été dépassés : <ul style="list-style-type: none"> le RNRpg ressort à 5 366 M€, supérieur au budget 2023, le plafond de 140% est atteint ;
EBIT	25%	140%	<ul style="list-style-type: none"> l'EBIT ressort à 10 084 M€, supérieur au budget 2023, le plafond de 140% est atteint ;
FCF	25%	140%	<ul style="list-style-type: none"> le FCF ressort à 10 552 M€, supérieur au budget 2023, le plafond de 140% est atteint ;
Dette nette économique	25%	101,7%	<ul style="list-style-type: none"> la dette nette économique ressort à 41 839 M€, le taux d'atteinte est de 101,7%.
Sous-total (base 100%)	100%	130,4%	Pouvant aller de 0% à 140%
Performance extra-financière composée comme suit, sur la base de critères qualitatifs et quantifiables :	Pesant pour 35% de la rémunération variable annuelle		
Objectifs stratégiques du Groupe (Critères qualitatifs) <ul style="list-style-type: none"> Avenir des activités nucléaires en Belgique Approfondissement de la feuille de route moyen terme vers la neutralité carbone en 2045 Communication permettant une meilleure appréhension des activités du Groupe 	35%	140%	Le Conseil d'Administration a évalué le déploiement de la feuille de route stratégique en 2023 et considéré que les objectifs avaient été largement dépassés. Les éléments suivants ont notamment été considérés : <ul style="list-style-type: none"> le Groupe a poursuivi l'alignement entre sa raison d'être, son business model et ses engagements en termes de neutralité carbone, avec notamment l'obtention de la certification SBTi <i>well-below</i> 2°C ; le modèle intégré et industriel a été renforcé ; ENGIE et le gouvernement belge ont officialisé l'accord final concernant la prolongation des réacteurs nucléaires Tihange 3 et Doel 4, ainsi que l'ensemble des obligations relatives aux déchets nucléaires.
Priorités opérationnelles du Groupe (Critères qualitatifs) <ul style="list-style-type: none"> Déploiement d'ENGIE <i>One Safety</i> (plan sur la santé-sécurité) Accélération de la croissance dans la transition énergétique Développement des talents Positionnement des chaînes d'approvisionnement comme levier stratégique 	35%	135%	Le Conseil d'Administration a évalué l'atteinte à 135%, considérant une progression notable sur plusieurs priorités opérationnelles du Groupe. Le déploiement de ENGIE <i>One Safety</i> se poursuit ; l'amélioration progressive de certains indicateurs montre un impact positif des actions mises en place, qui demandent néanmoins encore à être intensifiées. Sur les achats, les actions engagées en 2023 permettent d'améliorer la sécurisation des approvisionnements et d'intégrer la contribution des achats à l'atteinte de la trajectoire <i>well-below</i> 2°C. Enfin, sur le volet Ressources Humaines, les plans de succession ont été renforcés notamment sur les 3 000 postes clés ; la nouvelle politique monde Diversité, Equité et Inclusion est désormais déployée dans les 10 pays prioritaires.
Critères RSE (Critères quantifiables) <ul style="list-style-type: none"> Amélioration de la performance sécurité (10%) Emissions de CO2 liées à la production d'énergie (10%) Taux de féminisation de 35% des managers recrutés (10%) 	30%	114,7%	Sur la performance sécurité, appréciée à l'aune d'un ensemble d'indicateurs (taux de fréquence, taux de gravité, nombre d'accidents mortels, etc.), le Conseil d'Administration a considéré, malgré un progrès sur certains indicateurs, que le niveau était, en 2023, en-dessous du niveau attendu et retient un taux d'atteinte de 80%. Les objectifs sur le climat et la diversité sont des objectifs quantitatifs. Sur le climat, le taux d'atteinte est de 140%. Sur la diversité, le taux d'atteinte est de 124%. Parmi les managers recrutés en 2023, 35,6% sont des femmes, l'objectif cible étant 35%.
Sous-total (base 100%)	100%	130,7%	Pouvant aller de 0% à 140%
TOTAL PART VARIABLE AU TITRE DE 2023	100%	130,5%	
TOTAL A VERSER EN EUROS	100%	1 305 000€	SOIT L'EQUIVALENT DE 130,5% DE LA REMUNERATION FIXE DE REFERENCE DE 1 000 000€

Attribution d'actions de performance à la Directrice Générale au titre de l'exercice 2023

Sur recommandation du CNRG, le Conseil d'Administration du 20 février 2023 a attribué à la Directrice Générale, conformément à la délégation donnée par l'Assemblée Générale Mixte du 21 avril 2022 aux termes de sa 27^e résolution, 120 000 actions de performance. Les actions de performance attribuées au titre de 2023 ont été valorisées à 9,91 euros l'action à la date d'attribution, soit un montant total de 1 189 200 euros.

L'intégralité des actions de performance est soumise à l'atteinte de conditions de performance, détaillées ci-après.

Conditions de performance

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, renommé ROACE)** 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.

Taux de réussite

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 TSR 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 au ROACE 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.

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.

Pour un résultat égal à l'objectif, le taux de réussite sera de 100%.

Le Conseil a défini 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.

Il est rappelé que la Directrice Générale 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 la Directrice Générale demeurent incessibles. Au 31 décembre 2023, la Directrice Générale détenait 70 000 actions ENGIE acquises à titre personnel.

Détermination du taux d'atteinte d'unités de performance

Au titre de l'exercice 2021, Catherine MacGregor s'était vu consentir 120 000 unités de performance (UP) dont l'acquisition définitive était fixée au 15 mars 2024, sous réserve de sa présence le 14 mars 2024 et de la réalisation de conditions de performance financières et extra-financières quantifiables.

Lors de sa séance du 21 février 2024, le Conseil d'Administration a constaté que le taux de réussite des conditions de performance assortissant celles-ci s'élève à 100%, soit 120 000 UP.

Catherine MacGregor disposera d'un délai de 3 ans, jusqu'au 14 mars 2027, pour exercer les UP. En cas d'exercice, elle devra réinvestir, en actions ENGIE, deux tiers du produit de l'exercice des UP net d'impôt et de prélèvements sociaux, jusqu'à l'atteinte de l'objectif de détention d'actions ENGIE, soit l'équivalent de deux années de rémunération fixe.

Politique de rémunération du Président du Conseil au titre de 2024

Le Conseil d'administration a décidé que la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration au titre de 2024 reste inchangée par rapport à 2023.

Politique de rémunération de la Directrice Générale au titre de 2024

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

Rémunération fixe :

Le Conseil d'administration a décidé de maintenir inchangée la rémunération fixe de la Directrice Générale.

Rémunération variable :

Le Conseil d'administration a décidé de ne pas modifier la politique de rémunération variable. Ainsi, les niveaux cible et maximum sont respectivement de 100% et de 140% de la rémunération fixe. Les critères financiers ont un poids de 65% et les critères extra-financiers de 35%.

Part incitative à long terme :

Sous réserve du vote favorable de l'Assemblée Générale du 30 avril 2024, un plan d'attribution d'actions de performance serait déployé en 2024 à l'issue de l'Assemblée Générale avec de nouvelles conditions de performance, en cohérence avec la stratégie et les ambitions d'ENGIE, notamment en matière de RSE, détaillées ci-après. 120 000 actions de performance à la cible pouvant aller jusqu'à 120% en cas de surperformance (représentant un maximum de 0,006% du capital) seraient attribuées à la Directrice Générale

Conditions de performance

Au titre de 2024, les conditions de performance financières seraient relatives :

- à l'évolution du **Total Shareholder Return (TSR)** (performance boursière, dividende réinvesti) sur trois ans par rapport à l'indice Eurostoxx Utilities (comptant pour 35% du total des conditions de performance). L'observation du TSR sur la période de 3 ans se fera, au départ, avec un cours de référence correspondant à la moyenne de l'indice et du cours d'ENGIE pendant une période définie de plusieurs semaines précédant le premier jour du mois de l'attribution et de la même manière 3 ans après ;
- à la moyenne des **ROACE (Return On Average Capital Employed)** annuels cibles figurant au Plan d'Affaires à Moyen Terme (PAMT) sur les trois années du plan (comptant pour 35% du total des conditions de performance).

Les actions de performance seraient également soumises à des **conditions de performance extra-financières** exclusivement quantifiables (comptant ensemble pour 30% du total des conditions de performance) choisies en cohérence avec la raison d'être statutaire de la Société, à savoir :

- les émissions de gaz à effet de serre liées à la production d'énergie et à l'usage des produits vendus (ventes de gaz) (15%) ;
- les capacités renouvelables installées (5%) ;
- la part des femmes parmi les managers du Groupe (10%).

Les objectifs cibles seraient ceux prévus dans la trajectoire établie aux fins d'atteindre les objectifs cibles à horizon 2030. Ainsi, par rapport au plan d'actions de performance précédent, la part accordée aux conditions de performance extra-financières serait augmentée de 10 points, passant de 20% à 30%, et le périmètre d'analyse des émissions de gaz à effet de serre serait élargi incluant, en sus des émissions liées à la production d'énergie, les émissions liées à la vente de gaz.

Ce plan, ces conditions de performance et leur pondération, soutiendraient la mise en œuvre de la stratégie d'ENGIE sur le long-terme, tant sur le plan financier qu'extra-financier.

Taux de réussite

Pour chaque condition de performance, seraient définis un seuil, en-dessous duquel le taux de réussite serait de 0%, une cible à laquelle le taux de réussite serait de 100% et un plafond auquel serait associé un taux de réussite de 120%. La progression entre les bornes serait linéaire.

Le taux de réussite de chaque critère pourrait ainsi désormais aller de 0% à 120%, sans compensation possible de la performance d'un critère avec la sous-performance d'un autre ; le taux de réussite global

pourrait donc aller de 0% à 120%. Le nombre d'actions pourrait ainsi aller de 0 à 120% du nombre cible attribué.

Le taux de réussite relatif au **TSR** serait de :

- 75% pour un résultat égal à celui de l'indice (seuil) ;
- 100% pour un résultat égal à 105% de l'indice (cible) ;
- 120% pour un résultat égal ou supérieur à 120% de l'indice (plafond).

Le taux de réussite relatif au **ROACE** serait :

- égal à zéro pour un résultat inférieur ou égal au seuil ;
- 100% pour un résultat égal à la cible ;
- 120% pour un résultat égal ou supérieur au plafond.

S'agissant des **conditions de performance extra-financières**, les pentes suivraient les mêmes règles que celles appliquées au **ROACE**.

Pour l'indicateur du ROACE et les conditions de performance extra-financières, le Conseil définirait 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.

Les politiques de rémunération du Président et de la Directrice Générale seront soumises à l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée Générale du 30 avril 2024. L'ensemble des éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux d'ENGIE sera détaillé dans le Document d'enregistrement universel 2023.