

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 2021

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 16 mars 2022, a arrêté sur proposition du Comité des rémunérations, la rémunération du Président-directeur général au titre de l'exercice 2021, en appliquant les principes et critères fixés dans la politique de rémunération du Président-directeur général pour l'exercice 2021 soumise par le Conseil d'administration à l'Assemblée générale ordinaire du 28 mai 2021 et approuvée à 60,27% des voix exprimées (13^e résolution).

Elle se compose d'un traitement de base (part fixe) et d'une part variable (versée en 2022).

La rémunération fixe de M. Patrick Pouyanné en sa qualité de Président-directeur général a été fixée par le Conseil d'administration à 1 400 000 € (traitement de base) pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021.

La part variable s'élève à 2 506 000 euros, correspondant à 179% du traitement de base fixée au titre de l'exercice 2021.

Le versement au Président-directeur général de la part variable attribuée au titre de l'exercice 2021 était conditionné à l'approbation par l'Assemblée générale ordinaire de la Société du 25 mai 2022 des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages en nature versés au cours de l'exercice 2021 au Président-directeur général ou attribués à ce dernier au cours du même exercice, conformément à l'article L. 22-10-34 du Code de commerce (12^e résolution approuvée à 81,25% des voix exprimées).

Pour la détermination de la part variable du Président-directeur général attribuée au titre de l'exercice 2021, le Conseil d'administration a examiné le niveau d'atteinte des paramètres économiques en fonction des objectifs fixés par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 17 mars 2021. 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 17 mars 2021 permettant une appréciation qualitative de son management.

Rémunération variable annuelle attribuée au titre de l'exercice 2021 (exprimée en % du traitement de base)

	% objectifs + surperformance	% attribué
Paramètres économiques (objectifs quantifiables)	140%	139%
HSE	30%	29%
a) Sécurité	20%	19%
– TRIR	8%	8%
– FIR, par comparaison	4%	4%
– Évolution du nombre d'incidents Tier 1+Tier 2	8%	7%
b) Évolution des émissions de gaz à effet de serre (GES)	10%	10%
Paramètres financiers	plafonné à 110%	110%
– Rentabilité des capitaux propres (ROE)	30%+10%	40%
– Ratio d'endettement (hors engagements liés aux contrats de location)	30%+10%	39%
– Point mort <i>cash</i> organique avant dividende	30%+10%	40%
– Rentabilité des capitaux employés moyens (ROACE), par comparaison	20%+10%	28%
Contribution personnelle (critères qualitatifs)	40%	40%
– 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%
TOTAL	180%	179%

Le Conseil d'administration a apprécié l'atteinte des objectifs fixés pour les paramètres économiques de la façon suivante :

Sécurité et Emissions de gaz à effet de serre

- Le critère lié à l'évolution de la sécurité a été apprécié 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 2¹.

¹ 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.

Concernant l'exercice 2021, le Conseil a constaté les éléments suivants :

- le TRIR s'est établi à 0,73, soit un niveau inférieur à l'objectif de 0,75. Le résultat de ce critère a ainsi été fixé au maximum de 8% ;
- le taux du FIR (*Fatality Incident Rate*), étant de 0,26, est la valeur la plus faible du panel des majors. Le résultat de ce critère a ainsi été fixé au maximum de 4% ;
- le nombre d'incidents Tier 1 + Tier 2 s'est établi à 77, soit à un niveau supérieur au niveau de 70 permettant d'atteindre l'objectif. Le résultat du critère a ainsi été fixé à 7%.

Le résultat du critère lié à la performance Sécurité a ainsi été fixé à 19% ;

- pour le critère lié à 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 37 Mt CO₂e hors effet COVID-19 en 2021 et le résultat de ce critère a ainsi été fixé au maximum de 10%.

Paramètres financiers

- pour le critère de rentabilité des capitaux propres (ROE), le Conseil d'administration a constaté qu'en 2021, le ROE s'est établi à 16,9%, soit un niveau supérieur à l'objectif 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 d'administration a constaté que le ratio d'endettement (hors engagements liés aux contrats de location) à la fin de l'exercice 2021 s'est établi à 15,3%, soit à un niveau proche de l'objectif prévu pour la surperformance. Le résultat de ce critère a ainsi été fixé à 39% ;
- pour le critère lié au point mort *cash* organique avant dividende², le Conseil a constaté que le point mort *cash* organique avant dividende s'est établi à 23 \$/b, soit un niveau dépassant l'objectif fixé pour la surperformance. Le résultat de ce critère a ainsi été fixé à son maximum, soit 40% ;
- pour le critère de la rentabilité des capitaux employés moyens (ROACE), par comparaison, le Conseil a constaté que le ROACE de TotalEnergies était supérieur de 3,2% à la moyenne des ROACE des quatre pairs (ExxonMobil, Shell, BP et Chevron) et a décidé de fixer le résultat de ce critère à 28%.

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 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 le gaz et l'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% ;

² 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 organiques Il permet de mesurer la capacité de la Compagnie à résister à des variations de prix du baril de Brent. La marge brute d'autofinancement (MBA) correspond au 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).

- la performance *Corporate Social Responsibility* et 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 2021 se compose ainsi d'une rémunération fixe de 1 400 000 euros et d'une part variable de 2 506 000 euros (versée en 2022), soit un total de 3 906 000 euros.

Par ailleurs, le Conseil d'administration de la Société, réuni le 17 mars 2021, avait décidé, sur proposition du Comité des rémunérations, d'attribuer au profit de M. Patrick Pouyanné, 90 000 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 17 mars 2021 portant sur 0,26% du capital au bénéfice de plus de 11 000 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. La valorisation comptable des actions de performance attribuées le 17 mars 2021 correspond à un montant de 1 972 800 euros³.

Enfin, M. Patrick Pouyanné a bénéficié au cours de l'exercice 2021 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 2021.

2. Politique de rémunération du Président-directeur général

La politique de rémunération du Président-directeur général a été arrêtée par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 16 mars 2022, en application des dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, sur proposition du Comité des rémunérations, et a été approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires du 25 mai 2022 statuant à titre ordinaire (treizième résolution) avec 79,90% 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 :

- 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.

³ Conformément à la comptabilisation des actions de performance pour l'année 2021 en application de la norme IFRS 2, qui prend en compte une hypothèse de taux d'attribution de 80% des actions à l'issue de la période d'acquisition, ce montant correspond aux actions attribuées en 2021, valorisées sur la base d'une juste valeur unitaire de 27,40 euros. Cette juste valeur a été calculée en application de la norme IFRS 2 à la date d'attribution du plan, soit le 28 mai 2021, sur la base d'un cours de clôture de l'action TotalEnergies à cette date de 38,145 euros.

- 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 des droits d'attribution définitive 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.

2.2. Politique de rémunération applicable au Président-directeur général pour l'exercice 2022

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 16 mars 2022, a, sur proposition du Comité des rémunérations, arrêté la politique de rémunération applicable au Président-directeur général pour l'exercice 2022, après s'être assuré de sa cohérence avec les benchmarks externes que le Comité des rémunérations a fait réaliser et après avoir pris en compte les avis exprimés par les *proxy advisors*.

a) Traitement de base du Président-directeur général (rémunération fixe) pour l'exercice 2022

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 2022, est fixé à 1 550 000 euros. Cette rémunération fixe était inchangée depuis 2016 et cette hausse correspond à une augmentation annuelle moyenne d'environ 1,7% à comparer à une augmentation moyenne pour les collaborateurs supérieures à 2% sur la même période.

b) Rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2022 (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 2022 est maintenu à **180%** du traitement de base (pourcentage inchangé par rapport à la part variable attribuée au titre de l'exercice 2020).

La formule de calcul de la part variable du Président-directeur général pour l'exercice 2022, d'un montant au maximum égal à 180% de son traitement de base, fait intervenir comme en 2021 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 2022, le Conseil d'administration a décidé de :

- poursuivre le recours à des objectifs cibles pour chacun des critères financiers permettant de prendre en compte la surperformance dans la limite de 110%, 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 :
 - de relever la borne supérieure du critère du ROE en la faisant passer de 10% à 12%, en ligne avec l'objectif annoncé aux investisseurs en septembre 2021, avec un objectif cible de surperformance fixé à 18% (au lieu de 13%) ;
 - d'abaisser la borne inférieure du critère point mort en la faisant passer de 40\$/b à 35\$/b et de sévérer le critère cible de surperformance du point mort *cash* organique avant dividende en le fixant à 20 \$/b, la surperformance pouvant s'appliquer entre 30\$/b et 20 \$/b (au lieu de 30\$/b et 25\$/b) ;
 - de modifier le poids des sous-critères sécurité et émission de gaz à effet de serre en cohérence avec les objectifs fixés pour les salariés :
 - le critère du TRIR passe de 8% à 6% avec des exigences renforcées, les bornes minimale et maximale étant respectivement abaissées à 1,12 et 0,7 ;
 - le critère du FIR passe de 4% à 6% ;
 - d'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 à 42,8 Mt CO₂e et à 41,8 Mt CO₂e pour le Scope 1+2 dans les installations opérées en ligne avec la trajectoire de baisse vers 40 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 2022 (exprimée en % du traitement de base)

		% objectifs +surperformance
Synthèse des objectifs quantifiables		
Sécurité & Emissions de gaz à effet de serre (GES)		30%
a) Sécurité		20%
– TRIR		6%
– FIR, par comparaison		6%
– Évolution du nombre d'incidents Tier 1 + Tier 2		8%
b) Évolution des émissions de GES (Scope 1+2)		10%
Paramètres financiers		
– Rentabilité des capitaux propres (ROE)		30%+10% ⁽¹⁾
– Ratio d'endettement (hors engagements liés aux contrats de location)		30%+10% ⁽¹⁾
– Point mort <i>cash</i> organique avant dividende		30%+10% ⁽¹⁾
– Rentabilité des capitaux employés moyens (ROACE), par comparaison		20%+10% ⁽¹⁾
Pourcentage maximum susceptible d'être attribué au titre des paramètres financiers		110%
Pourcentage maximum susceptible d'être attribué au titre des paramètres économiques quantifiables		140%
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%
– 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, 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%
Pourcentage maximum susceptible d'être attribué au titre de la contribution personnelle		40%
TOTAL		180%
⁽¹⁾ 10% pour superformance stretch.		

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*) par comparaison avec ceux des quatre grandes compagnies pétrolières concurrentes (ExxonMobil, Shell, BP et Chevron), ainsi que de l'évolution de l'indicateur Tier 1 + Tier 2⁴ :

– Le poids maximum du **critère TRIR** sera de 6% du traitement de base (contre 8% en 2021). Le poids maximum sera atteint si le TRIR est inférieur à 0,7 (0,75 en 2021). Le poids du critère sera nul si le TRIR est supérieur ou égal à 1,12 (1,2 en 2021). Les interpolations seront linéaires entre ces points de calage ;

– Le poids maximum du **critère FIR** par comparaison sera de 6% du traitement de base (contre 4% en 2021). Le poids maximum sera atteint si le FIR est le meilleur du panel des majors. Il sera nul si le FIR est le moins bon du panel. Les interpolations seront linéaires entre les deux points et dépendront du classement ;

⁴ 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 poids maximum du critère de l'évolution du nombre d'**incidents Tier 1+Tier 2** sera de 8% du traitement de base. Le poids maximum sera atteint si le nombre d'incidents Tier 1+Tier 2 est égal ou inférieur à 70 (comme en 2021). Le poids du paramètre sera nul si le nombre d'incidents Tier 1+Tier 2 est égal ou supérieur à 125 (comme en 2021). Les interpolations seront linéaires entre ces deux points de calage.

Le critère lié à **l'évolution des émissions de GES** est apprécié en fonction des objectifs quantifiables présentés ci-après, pour un maximum de 10% de la part fixe du Président-directeur général.

L'évolution des émissions de gaz à effet de serre (GES) sur les installations opérées sera appréciée en fonction de la réalisation d'un objectif de réduction des émissions de GES (Scope 1+2) de 46 Mt CO₂e en 2015 à 40 Mt CO₂e en 2025, ce qui correspond à une minoration de 600 kt CO₂e/an, soit pour 2022 un objectif de 41,8 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 41,8 Mt CO₂e en 2022 (contre 42,4 Mt CO₂e en 2021) ;

– le poids du critère sera nul si les émissions sont supérieures de 1 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 12% (contre 10% en 2021) ;

– le poids du critère sera nul si le ROE est inférieur ou égal à 6% (comme en 2021) ;

– les interpolations seront linéaires entre ces deux points de calage.

Une rémunération supplémentaire maximum de 10% du traitement de base sera attribuée si le ROE est égal ou supérieur à 18% avec une interpolation linéaire entre les bornes de 12% et 18% (contre 10% à 13% en 2021).

– Le **ratio d'endettement** (hors engagements liés aux contrats de location) sera apprécié comme suit. Le poids maximum du critère du ratio d'endettement sera de 30% du traitement de base :

– le poids maximum du critère sera atteint, soit 30% du traitement de base, si le ratio d'endettement est égal ou inférieur à 20% (comme en 2021) ;

– le poids du critère sera nul si le ratio d'endettement est égal ou supérieur à 40% ;

– les interpolations seront linéaires entre ces deux points de calage.

Une rémunération supplémentaire maximum de 10% du traitement de base sera attribuée si le ratio d'endettement est inférieur ou égal à 15% avec une interpolation linéaire entre les bornes de 20% et 15% (comme en 2021).

La norme comptable IFRS 16, applicable à compter du 1^{er} janvier 2019, a conduit TotalEnergies à consolider à partir de cette date tous les contrats de location à l'actif du bilan avec, en contrepartie, la prise en compte au passif du bilan des dettes financières correspondantes (avant le 1^{er} janvier 2019, seuls les contrats de location-financement étaient consolidés). La Compagnie communiquant sur un ratio d'endettement avec et sans prise en compte de la dette financière correspondant aux contrats de location, le Conseil a décidé d'apprécier le critère du ratio d'endettement sans prise en compte de la dette financière correspondant aux contrats de location.

– 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 30 \$/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.

Une rémunération supplémentaire maximum de 10% du traitement de base sera attribuée si le point mort *cash* organique avant dividende est égal ou inférieur à 20\$/b avec une interpolation linéaire entre les bornes de 30\$/b et 20 \$/b (contre 30\$/b et 25\$/b en 2021).

Le point mort *cash* organique avant dividende est défini comme le prix du Brent pour lequel la marge brute d'autofinancement⁵ (MBA) couvre les investissements organiques⁶. 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 ajusté⁷ 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 2021) ;
- 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 2021);
- les interpolations seront linéaires entre les deux points de calage.

Une rémunération supplémentaire maximum de 10% du traitement de base sera attribuée si le ROACE de TotalEnergies est supérieur de 4% à la moyenne des ROACE des 4 pairs avec une interpolation linéaire entre les bornes de 2% et 4% (comme en 2021).

L'objectif de la prise en compte d'une performance exceptionnelle dans les critères financiers est de mettre l'accent sur des éléments contrôlables et d'ajouter uniquement des gains potentiels pour le Président-directeur général en cas d'obtention de résultats exceptionnels. Dans tous les cas, le montant maximum des critères financiers, y compris en prenant en compte la performance exceptionnelle, ne peut excéder le plafond de 110% du salaire de base.

5 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).

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

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

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, 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%**.

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.

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 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.

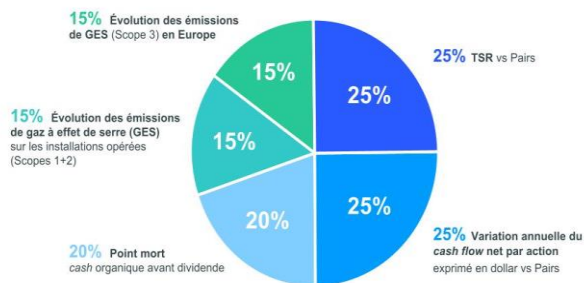
En vertu de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, cette part variable annuelle ne pourra être versée qu'après l'approbation par l'Assemblée générale appelée à statuer en 2023 sur les comptes de l'exercice 2022.

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 2022 intègre une attribution de **100 000 actions de performance** au profit du Président-directeur général dans le cadre d'un plan 2022 qui ne lui est pas spécifique.

Conditions de performance



Le nombre définitif d'actions attribuées sera fonction du taux de rendement pour l'actionnaire (*Total Shareholder Return* ou TSR) et de la variation annuelle du *cash flow* net par action exprimé en dollar par rapport à ses pairs, ainsi que du point mort *cash* organique avant dividende, de l'évolution des émissions de gaz à effet de serre (GES) sur les installations opérées (Scope 1+2) ainsi que de l'évolution des émissions de GES (Scope 3⁸) en Europe relatifs aux exercices 2022, 2023 et 2024 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 (2022, 2023 et 2024) 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 (2022, 2023 et 2024) 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 chacun de 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 pendant les trois années d'acquisition (2022, 2023 et 2024) comme suit :

- le taux maximum d'attribution, soit 100% pour ce critère, sera atteint si le point mort est inférieur ou égal à 30 \$/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'autofinancement⁹ (MBA) couvre les investissements organiques¹⁰. Il permet de mesurer la capacité de la Compagnie à résister à des variations de prix du baril de Brent.

– 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 chaque année en fonction de la réalisation de l'objectif de réduction des émissions de GES fixé pour les exercices 2022, 2023 et 2024 et correspondant à 41,8 Mt CO₂e pour 2022, 41,2 Mt CO₂e pour 2023 et 40,6 Mt CO₂e pour 2024 :

- le taux maximum d'attribution, soit 100% pour ce critère, sera obtenu si les émissions de GES (Scope 1+2) de l'année considérée atteignent l'objectif fixé ;
- le taux d'attribution sera nul si les émissions de GES (Scope 1+2) de l'année considérée sont supérieures de 1 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 indirectes de GES liées à l'utilisation par les clients des produits énergétiques (Scope 3¹¹) en Europe** sera apprécié chaque année en fonction de la réalisation de l'objectif de réduction de ces émissions de GES, fixé de la façon suivante : 2022 : -14% ; 2023 : -16% et 2024 : -18%, par rapport aux émissions de GES de l'année 2015 :

- le taux maximum d'attribution, soit 100% pour ce critère, sera obtenu si les réductions des émissions de GES (Scope 3) en Europe de l'année considérée atteignent l'objectif fixé ;
- le taux d'attribution sera nul si les réductions des émissions de GES (Scope 3) en Europe de l'année considérée sont inférieures de 4 points par rapport à l'objectif fixé, soit 2022 : -10% ; 2023 : -12% et 2024 : -14% ;
- les interpolations seront linéaires entre ces deux points de calage.

Un taux d'attribution sera déterminé chaque année pour chacun de ces trois derniers critères.

Pour chacun de ces cinq critères, la moyenne des trois taux d'attribution obtenue (sur chacun des trois exercices sociaux sur lesquels 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%. Le taux d'attribution définitif 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 chaque critère et arrondi au nombre entier supérieur d'actions en cas de rompu.

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.

9 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).

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

11 GHG Protocol - Catégorie 11.

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 *prorata 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, des régimes complémentaires ARRCO (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés) et AGIRC (Association générale des institutions de retraite des cadres).

Il bénéficie également du régime interne de retraite à cotisations définies applicable à l'ensemble des salariés de TotalEnergies SE (Régime collectif et obligatoire de retraite supplémentaire à cotisations définies), 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 2021 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 excède un montant égal à huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) fixé à 41 136 euros pour 2021 (soit 329 088 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 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 2021, 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 16,34% de la rémunération brute annuelle de M. Pouyanné composée de la part fixe annuelle de 2021 (soit 1 400 000 euros) et de la part variable versée en 2022 au titre de l'exercice 2021 (soit 2 506 000 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 2021, à 23,0 millions d'euros pour le Président-directeur général (23,1 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 2021, 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 2021, une pension brute annuelle estimée à 756 353 euros, correspondant à 19,36% de la rémunération brute annuelle de M. Pouyanné définie ci-dessus (part fixe annuelle de 2021 et part variable versée en 2022 au titre de l'exercice 2021).

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. Le Conseil d'administration du 18 mars 2020 a décidé d'introduire un nouveau critère relatif au point mort *cash* organique avant dividende qui est suivi par les investisseurs, en remplacement du précédent critère relatif à la croissance des productions d'hydrocarbures qui n'est plus pertinent au regard de l'adaptation de la stratégie de la Compagnie aux enjeux du changement climatique.

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. Le Conseil d'administration du 18 mars 2020 a décidé d'introduire un nouveau critère relatif au point mort cash organique avant dividende qui est suivi par les investisseurs, en remplacement du précédent critère relatif à la croissance des productions d'hydrocarbures qui n'est plus pertinent au regard de l'adaptation de la stratégie de la Compagnie aux enjeux du changement climatique.

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.

Régimes 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 2021, 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.