

Principes de la politique de rémunération des mandataires sociaux

Processus de décision suivi pour la détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération

En application de l'article L. 22-10-76, I du Code de commerce, dans les Sociétés en Commandite par Actions dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé :

- la politique de rémunération de la Gérance est établie par les associés commandités (délibérant, sauf clause contraire des statuts, à l'unanimité) après avis consultatif du Conseil de Surveillance et en tenant compte, le cas échéant, des principes et conditions prévus par les statuts ;
- la politique de rémunération des membres du Conseil de Surveillance est établie par celui-ci.

En outre, aux termes des règlements intérieurs du Conseil de Surveillance et du Comité Rémunérations, Nominations et Gouvernance, un avis consultatif sur le projet de politique de rémunération de la Gérance établi par les associés commandités :

- le Conseil de Surveillance émet chaque année, au vu des travaux préalablement menés par le Comité Rémunérations, Nominations et Gouvernance, un avis consultatif sur le projet de politique de rémunération de la Gérance établi par les associés commandités ;
- le Comité Rémunérations, Nominations et Gouvernance soumet chaque année un projet de politique de rémunération des membres du Conseil de Surveillance à ce dernier.

La politique de rémunération des Gérants et celle des membres du Conseil de Surveillance sont soumises chaque année (et lors de chaque modification importante) à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires (en sa forme ordinaire).

La politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société s'inscrit dans une logique de stabilité. Toutefois, les associés commandités examinent chaque année, en début d'exercice, les éléments de la politique de rémunération de la Gérance afin d'en valider la cohérence et la pertinence au regard des objectifs poursuivis par la Société.

Chaque année, la politique de rémunération (*ex ante*) des mandataires sociaux est soumise pour avis consultatif au Conseil de Surveillance, puis présentée à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires.

La politique de rémunération applicable aux Gérants exclut la possibilité pour les associés commandités de déroger, au sens de l'article L. 22-10-76-III du Code de commerce, à son application.

De même, la politique de rémunération applicable aux membres du Conseil de Surveillance exclut la possibilité pour le Conseil de Surveillance de déroger, au sens de l'article L. 22-10-76-III du Code de commerce, à son application.

En cas de désapprobation par les actionnaires d'une résolution relative à la politique de rémunération, la politique précédemment approuvée par les actionnaires continue de s'appliquer et un projet de résolution présentant une politique de rémunération révisée doit être soumis à l'approbation de la prochaine Assemblée Générale Ordinaire des actionnaires.

L'Assemblée Générale des actionnaires et l'Assemblée des associés commandités statuent chaque année sur les éléments de rémunération (fixes, variables et exceptionnels) composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice écoulé (*ex post*), au moyen de résolutions distinctes pour chaque Gérant (sauf lorsqu'aucune rémunération de quelque nature que ce soit ne lui est versée au cours ou attribuée au titre de cet exercice) ainsi que pour le Président du Conseil de Surveillance.

En cas de non-conformité avec la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires, aucun élément de rémunération, de quelque nature que ce soit, ne peut être déterminé, attribué ou versé par la Société, sous peine de nullité.

Préalablement au vote des actionnaires et conformément à son règlement intérieur, le Comité Rémunérations, Nominations et Gouvernance de la Société :

- détermine les éléments de rémunération à verser ou à attribuer au titre de l'exercice écoulé à la Gérance, en application des politiques de rémunération approuvées par les actionnaires lors de l'Assemblée Générale tenue au cours de cet exercice. Le Conseil de Surveillance valide la conformité de ces éléments avec ces politiques ;
- détermine les éléments de rémunération à verser ou à attribuer au titre de l'exercice écoulé au Président du Conseil de Surveillance, en application de la politique votée par les actionnaires lors de l'Assemblée Générale qui s'est tenue lors de cet exercice. Le Conseil de Surveillance valide la conformité de ces éléments avec ladite politique ;

- propose une répartition du montant global à allouer aux membres du Conseil de Surveillance au titre de l'exercice écoulé. Le Conseil de Surveillance valide que ce montant global et sa répartition sont conformes à la politique qu'il a établie pour l'exercice écoulé et qui a été approuvée par les actionnaires au cours de ce même exercice.

Enfin, les associés commandités donnant leur accord, l'Assemblée Générale des actionnaires statue sur un projet de résolution unique portant sur les informations relatives aux éléments de rémunération (fixes, variables et exceptionnels) versés au cours ou attribués au titre de l'exercice écoulé à l'ensemble des mandataires sociaux.

Politique de rémunération en ligne avec l'intérêt social, la stratégie commerciale et la pérennité de la Société

Les associés commandités, sur avis du Conseil de Surveillance, veillent à ce que les politiques de rémunération de la Gérance soient conformes à l'intérêt social de la Société, s'inscrivent dans sa stratégie commerciale et contribuent à sa pérennité.

Ainsi, la politique de rémunération de la Gérance est conforme à l'intérêt social dans la mesure notamment où :

- son montant global est mesuré au regard de celui versé aux dirigeants mandataires sociaux de sociétés de capitalisation boursière équivalente (la Société mène en interne ou confie à des cabinets externes des études pour s'en assurer de façon régulière) ;
- les conditions de rémunération des salariés sont prises en compte puisque la rémunération fixe de Gilles Gobin et des sociétés Sorgema, Agena et GR Partenaires en qualité de Gérants est mise à jour en fonction de l'évolution indiciaire des taux de salaire horaire des salariés (ce qui assure en outre que toute évolution de la rémunération fixe soit modérée) ;
- la rémunération variable annuelle est plafonnée ; et
- aucune rémunération exceptionnelle d'aucune sorte n'est autorisée pour Gilles Gobin et les sociétés Sorgema, Agena et GR Partenaires.

Les associés commandités et le Conseil de Surveillance sont également tenus informés des ratios d'équité, de leur évolution au regard de celle des rémunérations des mandataires sociaux et des salariés ainsi que des performances de la Société.

La politique de rémunération de la Gérance s'inscrit notamment dans la stratégie commerciale du Groupe et contribue ainsi à la pérennité de la Société dans la mesure où les critères attachés à la rémunération variable annuelle et, pour Jean-Christian Bergeron et Marc Jacquot, à la rémunération variable pluriannuelle sont basés sur :

- des résultats en ligne avec les objectifs du Groupe (tels que fixés notamment dans le budget ou la *guidance*) ;
- la performance de la branche Production d'électricité renouvelable du Groupe ;
- une prise en compte des enjeux relevant de la RSE dans sa globalité (amélioration progressive des conditions d'emploi des salariés *via* la fixation d'objectifs en matière de santé/sécurité et réduction progressive des émissions de CO₂e) ; et
- une prise en compte, pour Jean-Christian Bergeron et Marc Jacquot, du déploiement des enjeux stratégiques et de la gestion du capital humain.

Dans les mêmes conditions, le Conseil de Surveillance veille notamment à ce que la politique de rémunération de ses membres soit conforme à l'intérêt social de la Société et contribue à sa pérennité. Ainsi, l'enveloppe annuelle maximale de la rémunération du Conseil de Surveillance est mesurée et comparée aux enveloppes des mandataires sociaux non exécutifs de sociétés de capitalisation boursière équivalente.

Enfin, tout comme les attentes exprimées par les actionnaires lors des *roadshows* gouvernance menés par le Président du Conseil de Surveillance, les remarques et les votes exprimés par les actionnaires sur les sujets de rémunération lors des Assemblées Générales sont analysés et pris en compte par les associés commandités, d'une part, et par le Conseil de Surveillance et son Comité dédié, d'autre part.

Modalités d'application à un nouveau mandataire social

La nomination de tout nouveau Gérant non associé commandité nécessite qu'une nouvelle politique de rémunération, en ligne avec les grands principes précités et prenant en compte le profil du nouveau Gérant, soit soumise au vote de l'Assemblée Générale.

La politique de rémunération du Conseil de Surveillance, décrite ci-dessous, s'applique (en fonction du nombre de séances auxquelles il a participé) à tout nouveau membre du Conseil de Surveillance.