



# **AMENDEMENT DU RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE 2020**

**(tel que figurant dans le Document d'Enregistrement Universel  
2020)**

Daté 7 mai 2021



## ENGIE EPS S.A.

Société anonyme au capital social de 2.553.372 euros  
Siège social : 28, rue de Londres, 75009 Paris, France  
R.C.S. Paris 808 631 691

### AMENDEMENT DU RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE 2020

(tel que figurant dans le Document d'Enregistrement Universel 2020)

Cet amendement du Rapport de Gouvernement d'Entreprise 2020 (l'«**Amendement du Rapport de Gouvernement d'Entreprise 2020**») complète et doit être lu en parallèle avec le Rapport de Gouvernement d'Entreprise 2020 inclus dans le Document d'Enregistrement Universel déposé auprès de l'AMF le 7 avril 2021 sous le numéro D.21-0273 (le «**Document d'Enregistrement Universel**»).

Le Document d'Enregistrement Universel et le présent Amendement du Rapport de Gouvernement d'Entreprise 2020 sont disponibles au siège social de la Société, situé 28, rue de Londres, 75009 Paris, ainsi que dans les locaux de l'entité italienne contrôlée (ENGIE EPS Italia Srl), situé Via Anton Francesco Grazzini, 14, 20158 Milan, Italie, et sur le site internet d'ENGIE EPS ([www.engie-eps.com](http://www.engie-eps.com)).

La version en anglais de cet amendement du Rapport sur le Gouvernement d'Entreprise 2020 est une traduction non officielle du document original préparé et inclut dans le Document d'Enregistrement Universel.

Il convient de prendre toutes les précautions nécessaires afin de s'assurer que la traduction est fidèle à la version originale. Cependant, s'agissant de l'interprétation des informations, la version originale en français fait foi.

## RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES

### Politique de rémunération applicable à la direction : principes et critères de détermination, d'attribution et d'octroi des rémunérations – Votes ex ante

Le 7 mai 2021, le Conseil d'Administration de la Société a décidé de modifier les rémunérations 2021 de M. Carlalberto Guglielminotti, Directeur Général d'ENGIE EPS, et de M. Giuseppe Artizzu, Directeur Exécutif et membre du Conseil d'Administration d'ENGIE EPS, administrateur et nouvellement nommé *General Manager* de la société contrôlée EPS Italia. Cette décision a été prise dans le cadre de l'annonce par ENGIE, le 19 avril 2021, de la cession à Taiwan Cement Corporation («**TCC**») de sa participation de 60,48% dans le capital d'ENGIE EPS, dont la finalisation est prévue au cours du troisième trimestre 2021 (l'«**Opération**»). À la suite de cette annonce, le Conseil d'Administration a examiné une proposition de plan d'intéressement à court et long terme tant pour le Directeur Général, M. Carlalberto Guglielminotti, que pour le Directeur Exécutif, M. Giuseppe Artizzu, d'ENGIE EPS, consistant en une augmentation de la rémunération fixe et variable ainsi que dans la mise en place d'une prime de rétention à long terme. Cette proposition a été faite sur la base d'une analyse comparative menée par Heidrick & Struggles International Inc. et elle a été approuvée par le Comité de Rémunérations et des Nominations de la Société.

Le 7 mai 2021, le Conseil d'Administration de la Société a approuvé les conditions révisées des nouvelles rémunérations 2021 de MM. Carlalberto Guglielminotti (Directeur Général – CEO) et Giuseppe Artizzu (*Executive Director*) exposés ci-dessous, mais il a décidé que, s'ils étaient approuvés par les actionnaires lors de la prochaine Assemblée Générale Ordinaire statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020, ils seraient également soumis à la clôture de l'Opération (attendu au troisième trimestre 2021).

En résumé, les modifications proposées décrites plus en détail ci-dessous sont les suivantes :

- La rémunération fixe de M. Guglielminotti pour l'année 2021 est augmentée de 235 000 € à 300 000,00 €, sa rémunération variable est augmentée de 50% à 100% de sa rémunération fixe (sous réserve des conditions de performance et des pourcentages de réalisation décrits ci-dessous, qui sont globalement inchangés), et il bénéficiera d'un bonus de rétention à long terme de 1 000 000 € s'il sera toujours dans la Société à la fin de 2023.
- La rémunération fixe de M. Artizzu pour l'année 2021 est augmentée de 180 000 € à 200 000,00 €, sa rémunération variable est augmentée de 35% à 50% de sa rémunération fixe (sous réserve de conditions de performance et de pourcentages de réalisation également modifiés et décrits ci-dessous), et il bénéficiera d'un bonus de rétention à long terme de 300 000 € s'il sera toujours dans la Société à la fin de 2023.

En conséquence de ce qui précède, la description de la politique de rémunération applicable aux membres du conseil d'administration et de la politique de rémunération applicable au directeur général (CEO), qui ont été établies conformément à l'article L.22-10- 8 du Code de Commerce et inclus dans le Rapport de Gouvernement d'Entreprise 2020 établi en application de l'article L.225-37 du Code de Commerce et inclus respectivement aux sections 13.1.2 et 13.1.3 du Document d'Enregistrement Universel 2020 sont remplacés dans leur intégralité comme indiqué aux paragraphes 1 et 2 ci-dessous.

Celles-ci seront soumises à l'approbation des actionnaires lors de la prochaine Assemblée Générale statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020. Il convient de

préciser que la politique de rémunération 2021 de MM. Carlalberto Guglielminotti et Giuseppe Artizzu sera modifiée sous réserve également de la clôture de l'Opération.

## **1. Politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'Administration**

Les membres du Conseil d'Administration sont nommés pour un mandat de trois (3) ans.

Le Conseil d'Administration répartit les jetons de présence entre les administrateurs sur proposition du Comité des Rémunérations et des Nominations, sur la base du montant global des jetons de présence alloués par l'Assemblée Générale annuelle.

Cette répartition tient compte la date de nomination ou de démission en tant que membre du Conseil ainsi que la participation effective des Administrateurs aux réunions du Conseil d'Administration et réunions des comités du Conseil d'Administration. La rémunération complète n'est due que si un membre du Conseil d'Administration est nommé pour l'année entière et assiste à au moins 80 % des réunions. Lorsqu'un membre du Conseil d'Administration est nommé pour une partie de l'année, le montant total des jetons de présence applicables est proportionnel à la période pendant laquelle il a effectivement été membre du Conseil d'Administration. Lorsque la participation est inférieure à 80 %, les jetons de présence applicables sont proportionnels à la participation.

L'exécution de missions particulières peut donner lieu à l'attribution d'un montant supplémentaire de jetons de présence ou au versement d'une rémunération exceptionnelle, sous réserve du régime des conventions réglementées.

Une rémunération fixe, proportionnelle à la période effective pendant laquelle le membre du Conseil d'Administration fait partie du Conseil d'Administration au cours de l'année, est allouée pour la participation aux comités spécialisés.

La rémunération totale du Conseil d'Administration pour l'exercice 2021 est fixée à 150 000 euros. L'attribution de la rémunération à chaque membre du Conseil d'Administration sera proposée par le Comité des Rémunérations et des Nominations avant la fin de l'exercice financier en tenant compte de ce qui suit :

- Les membres du Conseil d'Administration nommé par ENGIE ne recevront aucune rémunération fixe ou variable.
- L'allocation tiendra compte de la participation à un comité spécialisé (veuillez-vous référer aux paragraphes 14.3 et 14.4).

Le tableau ci-dessous résume les règles de répartition entre chaque comité pour l'exercice 2021 :

Conseil d'Administration	Membre du Conseil	Membre du Comité d'Audit	Membre du Comité des Rémunérations et Nominations	Membre du Comité Indépendant
<b>Rémunération (participation de 80% ou plus)</b>				
Représentants d'ENGIE au Conseil d'administration	-	-	-	-
Membres indépendants du Conseil	40,000			
<b>Compensation Annuelle Fixe</b>				
Représentants d'ENGIE au Conseil d'administration	-	-	-	-
Membres indépendants du Conseil		5,000	5,000	5,000

En outre, M. Giuseppe Artizzu, reçoit une rémunération en tant que membre du Conseil d'Administration de la société contrôlée EPS Italia. La rémunération que M. Artizzu recevra en 2021 est détaillée comme suit :

- Rémunération fixe : 200,000 euros
- Rémunération variable : M. Artizzu a droit à une prime basée sur des objectifs qualitatifs et quantitatifs, appréciés par le Conseil d'Administration à la fin de l'exercice (ou au début de l'exercice suivant). Pour l'exercice 2021, la rémunération variable est fixée à un montant maximum de 50% de sa rémunération fixe, correspondant à un maximum de 100,000 euros (sous réserve d'un potentiel de dépassement, comme décrit ci-dessous). Les objectifs sont fixés à 70% sur des objectifs quantitatifs (chiffre d'affaires, EBITDA, marchés obtenus) et à 30% sur des objectifs qualitatifs (la rétention du personnel, le positionnement réussi sur les critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance). En ce qui concerne le schéma d'attribution, la rémunération variable serait attribuée sur la base du pourcentage de réalisation suivant qui sera comptabilisé individuellement pour chaque objectif :
  - En dessous de 80 %, pas d'allocation
  - Entre 80% et 100%, allocation proportionnelle à la réalisation
  - Entre 100% et 120%, chaque 5% atteint correspond à 10%
  - Au-delà de 120%, le pourcentage de réalisation sera de 150%

Les objectifs de chaque critère et sous-critère et les détails de leur évaluation ne peuvent pas être entièrement divulgués pour des raisons de confidentialité.

- Plan d'intéressement à long terme : 300,000 euros de bonus qui seront payés à la fin du 2023 si M. Artizzu sera dans la Société à cette date.

## 2. Politique de rémunération applicable au Directeur Général

M. Carlalberto Guglielminotti est Directeur Général de la Société depuis le 22 décembre 2014 et de EPS Manufacturing depuis le 14 novembre 2013. Il a également occupé des fonctions opérationnelles et exécutives au sein de toutes les sociétés du groupe ENGIE EPS. Sa rémunération est versée en vertu d'un accord de direction entre lui, ENGIE EPS et ENGIE EPS Italia S.r.l. en date du 26 juin 2018 (et modifié le 25 juin 2019). Tel que décrit au paragraphe 12.1.2 du Document d'Enregistrement Universel, le mandat d'administrateur et Directeur Général expirera en 2021 lors de l'Assemblée générale annuelle appelée à statuer



sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020. Le Conseil d'Administration proposera à l'Assemblée Générale 2021 de renouveler le mandat de M. Guglielminotti pour 3 ans, soit jusqu'à l'approbation des comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024.

Ci-dessous, une description de la politique de rémunération 2021 applicable au Directeur Général, telle que proposée actuellement par le Conseil d'Administration.

À compter d'août 2020, Heidrick & Struggles International Inc., a été consulté par le Comité de Rémunérations et des Nominations de la Société afin de réaliser une analyse comparative sur la rémunération du Directeur Général. Les résultats de l'étude indiquent que M. Carlalberto Guglielminotti pourrait bénéficier de :

- une rémunération fixe comprise entre 275 000 et 300 000 euros, conformément à la moyenne du marché ;
- un bonus de performance (rémunération variable) égal à 50% de la rémunération fixe. Ce bonus devrait être mesuré par rapport à des objectifs liés à des résultats opérationnels (70%) tels que l'atteinte des objectifs budgétaires pour le pipeline de contrats, les MW de capacité installée et les indicateurs clés de performance financiers (KPIs) tels que le chiffre d'affaires et l'EBITDA, et à des résultats individuels (30%) liés au talent et aux éléments culturels (avec la recommandation d'introduire des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) ;
- un plan d'intéressement à long terme.

### Rémunération fixe

La rémunération fixe proposée pour l'année 2021 est 300,000 euros. Cette rémunération fixe est versée en 13 mensualités.

### Rémunération Variable

Le Directeur Général est éligible à une prime basée sur des objectifs qualitatifs et quantitatifs, tels qu'appréciés par le Conseil d'Administration à la fin de l'exercice (ou au début de l'exercice suivant). Ces critères sont alignés sur les résultats financiers de la Société au cours de l'exercice concerné et, pour le critère qualitatif, sur les résultats opérationnels et stratégiques à plus long terme.

Pour l'exercice 2021, la rémunération variable du Directeur Général représenterait un montant maximum de 100% de sa rémunération fixe, correspondant à un maximum de 300 000 € (sous réserve d'un potentiel de dépassement, comme décrit ci-dessous).

Ce pourcentage, supérieur aux 50% recommandés par Heidrick & Struggles International Inc. comme décrit ci-dessus, reflète le fait que 2021 sera une année très particulière, avec la cession par ENGIE de l'intégralité de sa participation dans la Société à TCC, annoncé le 19 avril 2021: M. Guglielminotti a contribué à cette transaction, et continuera de le faire jusqu'à sa finalisation, qui devrait avoir lieu au cours du troisième trimestre de l'année 2021.

Les critères proposés d'attribution de la rémunération variable sont :

- pour 70 % de la rémunération variable, des critères quantitatifs directement corrélés aux indicateurs de performance de l'entreprise : chiffre d'affaires, EBITDA et des contrats obtenus. Ces indicateurs pèsent respectivement pour 20%, 20% et 30% de la rémunération variable ; et
- pour 30%, des critères qualitatifs basés sur la rétention du personnel, le positionnement réussi sur les critères Environnementaux, Sociaux et de

Gouvernance. Ces indicateurs représentent chacun 15% de la rémunération variable totale

En ce qui concerne le schéma d'attribution, la rémunération variable serait attribuée sur la base du pourcentage de réalisation suivant qui sera comptabilisé individuellement pour chaque objectif :

- En dessous de 80 %, pas d'allocation
- Entre 80% et 100%, allocation proportionnelle à la réalisation
- Entre 100% et 120%, chaque 5% atteint correspond à 10%
- Au-delà de 120%, le pourcentage de réalisation sera de 150%

Le détail complet des objectifs de chaque critère et sous-critère ainsi que le détail de leur évaluation ne peuvent être entièrement divulgués pour des raisons de confidentialité

### **Plan d'intéressement à long terme**

Le plan d'intéressement à long terme est le versement d'un bonus de 1 000 000 € à verser à la fin de 2023 si M. Guglielminotti sera toujours au sein de la Société à cette date.

### **Avantages en nature**

Le Directeur Général bénéficie des avantages suivants :

- une voiture de fonction est attribuée au Directeur Général (16 391 euros);
- une assurance médicale, de santé et de soins privés (8 574 euros) ;
- une assurance personne clé (4 485 euros)
- une police d'assurance privée pour toutes les responsabilités potentielles découlant de et/ou liées aux fonctions et à l'exercice des pouvoirs y afférents (D&O - Assurance responsabilité des dirigeants, 4 994 euros). Le Directeur Général ne dispose pas des détails de la police d'assurance. L'assurance concerne l'ensemble du Conseil d'Administration.

### **Jetons de présence**

Pour l'exercice 2021, le Directeur Général ne recevra pas de jetons de présence.

### **Indemnité de non-concurrence**

M. Carlalberto Guglielminotti a droit à une indemnité égale à 60 % de sa rémunération fixe du fait de l'interdiction qui lui est faite d'exercer toute activité concurrentielle au cours des deux années suivant la fin de son contrat de travail.