



ET LA RÉMUNÉRATION POUR LES *HAPPY FEW* ? Épisode 2 : la ou les rémunération(s) du PDG

Résumé

L'épisode 1 de la série de communications du SICTAME dédiée à la rémunération des happy few traitait de l'attribution nominative des actions de performance (AP) des dix salariés les mieux dotés. L'ancienneté au Comex y apparaissait toujours comme un facteur influençant notablement le niveau individuel d'attribution, même si quelques perturbations à cette règle commencent à apparaître. Le présent épisode se focalise sur la rémunération du PDG, non seulement sur son niveau absolu, mais plus intéressant encore, sur ses critères affichés et leur niveau de réalisation qui en disent beaucoup sur la gouvernance de la Compagnie, au-delà de la surface ou des « paillettes de com' ».

En 2023, si l'on omet 1/ les 102 500 € de rémunération au titre de son mandat d'administrateur chez Capgemini, 2/ les ~1,2 M€ de dividendes sur ses actions TotalEnergies SE et parts du fonds d'actionnariat salarié, 3/ sa part fixe (versée également en nature) de 1,550 M€, M. Pouyanné a perçu en numéraire 2,742 M€ au titre de sa part variable (PV) 2023. Les critères de cette PV sont remarquables puisque depuis 2015, soit 9 ans, elle a toujours été atteinte à plus de 92 % de son maximum, sauf en 2020 (78 %) en raison de l'effet Covid et en 2018 (68 %), suite à une surperformance des majors concurrentes qualifiée par le Conseil d'administration (CA) d'« anomalique ». Ce qui n'empêche pas le CA de comparer les parts fixe et variable du PDG par rapport à ses pairs en supposant un taux de réalisation moyen de leur PV de 67 % et d'oser indiquer que les taux passés supérieurs à 67 % « n'impliquent pas que les taux de réalisation futurs seront au-dessus de ce seuil ». On parie ? Et combien ?

Ses droits à retraite spécifiques au régime des cadres dirigeants de la Compagnie ont crû de 44 % depuis la fin 2014, soit un rythme annuel de 4,1 %, alors que ses droits sont nominalement plafonnés depuis le 1/1/2017. Ils sont désormais « juste » indexés sur le plafond annuel de la Sécurité sociale. Fin 2023, ses droits à retraite spécifiques au régime des cadres dirigeants s'élèvent à 684 k€ par an auxquels il faut rajouter les droits des régimes ouverts aux salariés, soit un total de 821 k€ par an.

Une composante significative et croissante de la rémunération du PDG est l'attribution d'AP : 48 000 en 2015, 110 000 en 2023 et 140 000 par an de 2024 à 2026. La valorisation de l'attribution en 2023 est de 4,069 M€ est établie sur des bases comptables normalisées. En effet, ces AP ne sont dénouées qu'à l'issue d'une période d'attribution de 3 ans (et non 5 ans comme pour les 100 actions gratuites pour tous les salariés) et la réalisation d'objectifs. Mais là aussi, depuis le plan 2019, les taux d'attribution définitive sont au minimum de 92 %, alors que leur valorisation comptable est évaluée sur la base d'un taux de 80 %. Et là encore, si le CA s'estime capable d'estimer que le niveau de rémunération de long terme (AP) du PDG est « quelque peu décalé (à la baisse) vis-à-vis de (son) benchmark international », le CA se déclare dans l'incapacité de comparer les rémunérations effectives des PDG de son benchmark, intégrant donc le taux d'attribution définitif des AP. À se demander comment est réellement établie l'analyse comparative par le CA.

L'examen dans la durée et dans le détail de certains critères retenus pour la rémunération du PDG est instructif. Ainsi, un seul critère environnemental de rémunération du PDG a « presque » perduré depuis 2019 : l'objectif annuel d'émissions de gaz à effet de serre (scope 1+2) sur les installations opérées a toujours été atteint à 100 %. « Presque » perduré ? En effet, si en 2019 et 2020, les émissions étaient prises en compte pour les seules activités oil & gas opérées, en 2021 toutes les activités opérées sont retenues même si la politique initialement annoncée pour 2021 disait l'inverse. Pour le plan triennal d'AP 2022, les objectifs du critère apparaissent « souples » au titre des exercices 2023 et 2024.

Les autres critères environnementaux ont notablement varié, insinuant d'opportunistes tâtonnements stratégiques ou de maximisation de rémunération du PDG. Ainsi, la crise gazo-ukrainienne semble avoir mis un terme rapide à l'évanescant critère des « émissions de gaz à effet de serre (GES) liées à l'utilisation par les clients des produits énergétiques vendus pour usage final des produits vendus aux clients (scope 3) en Europe » (taux de réalisation : 100 % en 2021 et 2022, 91 % en 2023 et ? en 2024).

Le critère des émissions de méthane (un gaz à effet de serre à fort et durable impact « réchauffant ») sur les seules installations opérées souffre déjà de méthodologies d'évaluation encore fortement débattues. Mais son périmètre (qu'il soit au périmètre opéré ou même patrimonial) est tel qu'il ne prend très peu ou pas en compte toute la chaîne logistique du GNL, source de fuites, notamment la liquéfaction et le transport par méthanier.

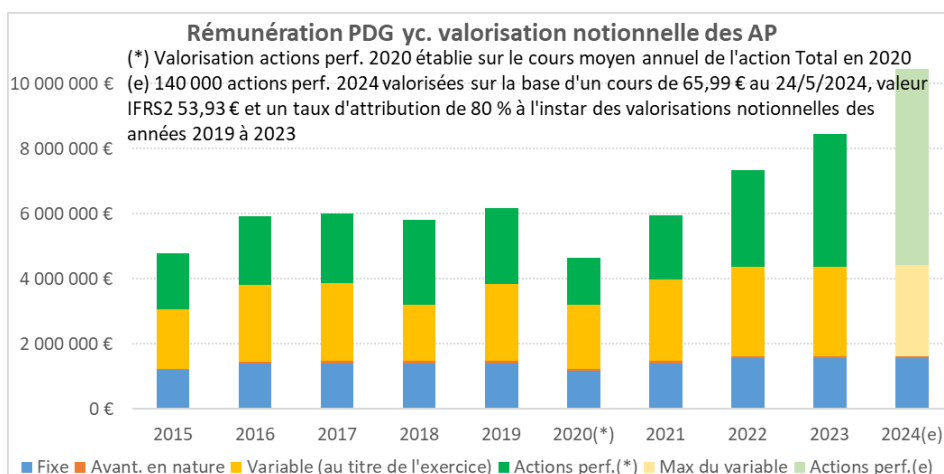
Enfin, certains des critères, financier comme le ratio d'endettement, ou environnemental comme l'intensité carbone cycle de vie voient leur définition précise ou leur niveau de référence discrètement modifiés rétroactivement sans aucune justification. Et toujours dans le même sens...

Bref, la variabilité des critères à prétention stratégique, voire l'apparente désinvolture avec laquelle certains d'entre eux sont traités, pose fondamentalement la question de leur sincérité.

D'ailleurs, le CA, apparemment si jaloux de ses prérogatives lorsqu'il s'agit en Assemblée générale (AG) 2024, de brider l'expression d'actionnaires pour voter une résolution consultative sur la séparation des mandats de directeur général de la Compagnie et de président du CA, ne se prive pas de bafouer les droits des actionnaires. Le CA a ainsi annoncé l'attribution annuelle de 140 000 AP au PDG de 2024 à 2026 (soit 420 000 sur la période) alors qu'il soumettait une résolution à l'AG 2024 limitant ce cumul triennal à 358 000 au maximum, sauf notable opération de hausse du capital social de TotalEnergies SE, pourtant tendanciellement en baisse depuis 2021 par les rachats d'actions. Comme si le plafond d'attribution d'AP au PDG n'était, lui aussi, que cosmétique.

Vos droits d'actionnaires via le conseil de surveillance du fonds d'actionnariat salarié français sont bien respectés 🧡 puisque la politique de rémunération 2024 du PDG y a été approuvée à bulletins secrets par 10 de vos représentants élus, contre 4 qui s'y sont opposés. Par ailleurs, un des trois administrateurs salariés au sein du CA est membre de son comité des rémunérations depuis 2017. Depuis 2019, les trois derniers membres salariés dudit comité sont issus de la CFDT.

Pour résumer, la rémunération affichée du PDG illustrée par le graphique ci-contre, n'illustre pas les nombreuses hypothèses et trituration d'indicateurs pour parvenir à ces niveaux de rémunération et d'atteinte d'objectifs évolutifs « judicieusement » choisis.



Le 2 juillet, le SICTAME initiait une série de communications sur la rémunération des mieux dotés (les *happy few*) avec un [premier épisode](#) relatif à l'attribution d'actions de performance (AP) au fil du temps aux 10 salariés les mieux dotés. Il y apparaissait une nouvelle fois que le nombre d'AP attribuées aux membres du Comex (mais également au PDG) dépend notablement de l'ancienneté au sein du Comex, même si la croissance du nombre d'AP attribuées à des membres récents était sensiblement plus rapide que par le passé, mais moins rapide que celles attribuées au PDG. En outre, **les conditions d'attribution définitive de ces AP relatives aux durées de présence dans la Compagnie et de leur conservation sont bien moins sévères que celles applicables aux 100 actions gratuites attribuées à tout le personnel.** Finalement, seuls environ 60 % des salariés dans le Monde (81 % des salariés en France hors Hutchinson) toucheront effectivement ces 100 actions gratuites dans 5 ans au plus tôt.

Le deuxième épisode de la série est cette fois relatif à la rémunération du Président Directeur général (PDG), appréciée dans la durée de sa fonction de mandataire social de TotalEnergies. Il est plus long que les autres épisodes à l'instar de la richesse de la rémunération en question et des informations accessibles.

Si elle omet les **jetons d'administrateur depuis 2017 de Capgemini (102 500 € au titre de 2023) et les ~1,2 M€ de dividendes perçus en 2023 sur ses 410 695 actions TotalEnergies de plein droit et 13 092 parts du fonds d'actionnariat salarié TotalEnergies actionnariat France (TAF) à la fin 2023**, la rémunération du PDG affichée dans le document d'enregistrement universel (DEU) 2023 est la somme

- d'une **rémunération en numéraire (cash) composée d'une part fixe (1,55 M€) et d'une part variable plafonnée à 180 % du fixe (soit 2,79 M€ max.)** en fonction de critères quantitatifs ou qualitatifs¹ ;
- de **l'attribution d'actions de performance (110 000 AP en 2023 et 140 000 en 2024, 2025 et 2026)** soumises à des conditions quantitatives de performance de la Compagnie et à une condition de présence dans la Compagnie de trois années ;
- d'un **régime de retraite** dont l'engagement de la Compagnie à son égard est **valorisé à 18,1 M€ fin 2023**, pour une pension annuelle brute issue de ce régime estimée fin 2023 à 683 k€ (fin 2022 à 638 k€). Le cumul de ses pensions annuelles brutes, tous régimes de retraite confondus (CNAV, AGIRC, PERO et du régime clos RVEA²), est estimé à 821 k€ à fin 2023 (767 k€ à fin 2022).

Droits à retraite annuelle M. Pouyanné évalués à chaque fin d'exercice (source : documents d'enregistrement universel annuels)										
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Régime spécifique TE à prestations définies	474 109 €	560 862 €	599 320 €	608 819 €	616 641 €	628 932 €	638 431 €	638 431 €	638 431 €	682 756 €
Autres régimes de retraite	136 191 €	86 545 €	91 280 €	95 741 €	102 361 €	105 957 €	112 289 €	117 922 €	128 304 €	137 985 €
Tous régimes confondus	610 300 €	647 407 €	690 600 €	704 560 €	719 002 €	734 889 €	750 720 €	756 353 €	766 735 €	820 741 €

La transition 2014-2015 peut paraître étrange mais les montants 2014/15 mentionnés sont ceux du DEU 2014/15. Le principe de ce régime spécifique aux cadres dirigeants sera décrit dans un autre épisode de la présente série.

DES TAUX DE RÉALISATION DES OBJECTIFS ÉTRANGEMENT, SYSTÉMATIQUEMENT ET EXCEPTIONNELLEMENT ÉLEVÉS PEU COHÉRENTS AVEC LES RÉFÉRENCES DE COMPARAISON RETENUES PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION... QUE CE SOIT POUR LA PART VARIABLE

Pour ce qui concerne **la part variable**, son **taux de réalisation par rapport au maximum a été historiquement très élevé** même si deux « accidents » se sont produits : l'un en 2020 au titre de la Covid et l'autre en 2018, plus inattendu (qualifié d'« *anomalique* ») par le Conseil d'administration (CA) et causé par une « trop » bonne croissance entre 2017 et 2018 des résultats nets ajustés des concurrentes de

¹ Il faut y rajouter également les avantages en nature évalués à 75 k€ pour 2023 au titre d'un véhicule de fonction, et de régimes de prévoyance et remboursement des frais de santé à la charge de TotalEnergies S.E.

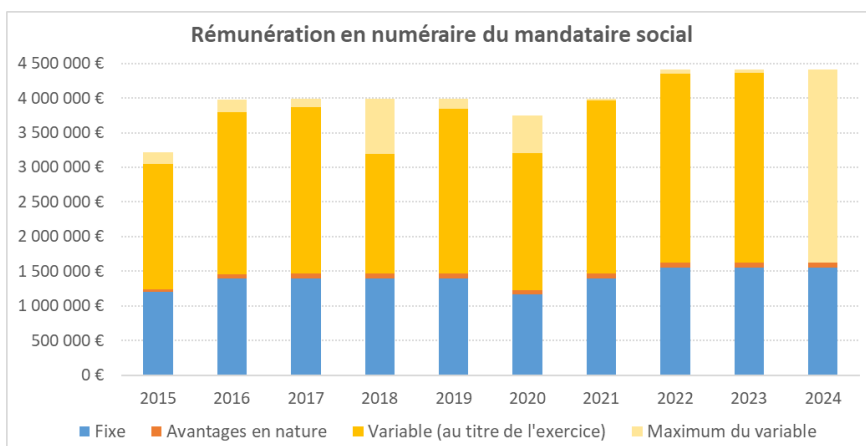
² Ayant rejoint le groupe Elf en janvier 1997, M. Pouyanné n'est pas bénéficiaire du régime supplémentaire CREA (à prestations définies) clos en 1994. En revanche, il bénéficie du régime clos RVEA, de nature proche du PERO (lien Intranet WAT sur les régimes clos de retraite supplémentaire [ici](#)).

Total³. Évidemment, ce critère disparut de la part variable de 2019. Comme la suite de ce document va le confirmer, un des avantages évidents d'une définition annuelle des critères de rémunération (part variable et AP) est de permettre annuellement leur « optimisation » fine ou plus simplement l'opportunisme. Ce N'est PAS le cas de l'[accord d'intéressement signé le 10 juin 2024](#) d'une durée de 5 ans, à savoir le maximum légal (3 ans auparavant).

Taux de réalisation de la part variable maximale du mandataire social au titre de chaque exercice

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
92%	93%	95%	68%	94%	78%	99%	98%	98%

Ce taux de réalisation toujours élevé n'empêche pas le CA de comparer la rémunération numéraire du mandataire social (p. 245 du [DEU 2023](#)) avec des compagnies du CAC 40 ou internationales, sur la base de leur objectif de part variable égal à 2/3 de la part variable maximale. Or, depuis 9 exercices, y compris lors d'années « *anomales* », le taux



de réalisation de la part variable du PDG de TotalEnergies est supérieur aux 2/3 pris comme prétendue référence de comparaison. Et [le CA, interrogé par un actionnaire lors de l'AG 2024 \(pp. 53-54\), d'oser indiquer](#) « Le fait que les taux de réalisation observés par le passé pour le bonus du (PDG) ont été en moyenne supérieurs au niveau de 2/3 n'implique pas que les taux de réalisation futurs seront au-dessus de ce seuil ». **On parie ? Et combien ?**

... OU POUR LES ACTIONS DITES DE PERFORMANCE

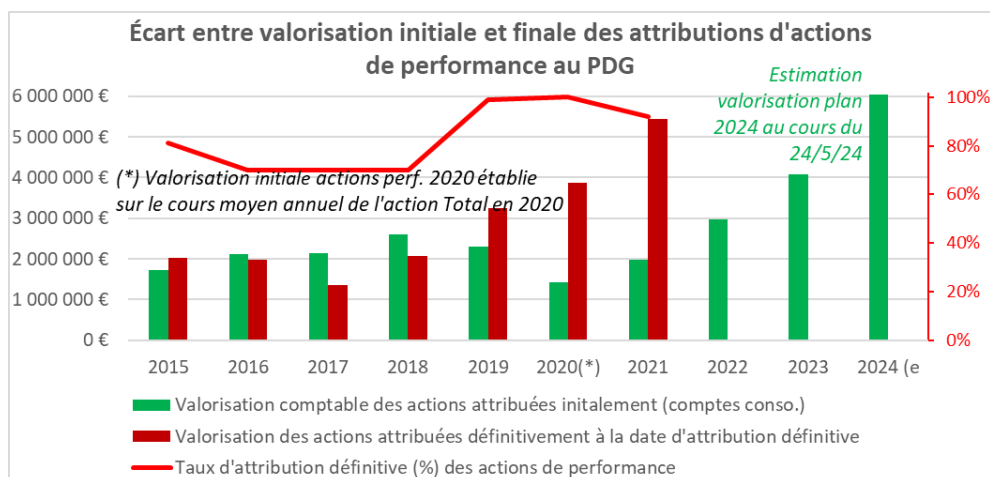
Les réponses du CA sont tout autant caricaturales à l'examen de la **valorisation des AP** et de leur taux d'attribution définitive depuis quelques années sur la base de critères « judicieusement » choisis et d'ailleurs très changeants, notamment en matière d'environnement.

La valorisation notionnelle des AP à la date d'attribution initiale obéit à des règles comptables standards depuis plusieurs années (IFRS 2). L'écart entre les valorisations notionnelles à la date de notification et finale à la date d'attribution définitive est déterminé par plusieurs éléments dont :

- la variation du cours de bourse entre les dates d'attribution initiale et finale, soit 3 ans : on peut effectivement espérer qu'en moyenne le cours de bourse s'améliore sur 3 ans (cet écart intrinsèquement souhaitable est néanmoins générateur en 2023 d'une charge comptable dans les comptes statutaires des seules sociétés de l'AGSH de près de 400 M€) ;
- à la date d'attribution initiale, une décote systémique des AP par rapport au cours de bourse, décote liée au caractère futur et conditionnel de l'attribution effective trois ans plus tard (absence de dividendes, incertitudes...) ;

³ Extrait p. 150 du [document de référence 2018](#) : « Le CA a constaté avec regret que, alors même que le résultat du Groupe atteint un niveau plus élevé en 2018 avec un prix du pétrole à 71 \$/b qu'en 2014 avec un prix du pétrole à 99 \$/b, ce critère présente un résultat anormal : du fait de leur très forte contreperformance en 2016 et 2017, deux des sociétés du panel ont vu leur performance relative en forte croissance en 2018 par rapport à 2017 (...). Il en résulte que la performance du Groupe est inférieure à celle du panel diminuée de 12% et que le résultat de ce critère est de 0 % . »

- un taux d'attribution effectif et **c'est souvent là encore que le bât blesse** : tout comme pour la part variable du PDG, les critères sont tels que le taux d'attribution réel depuis 2019 est notablement supérieur à celui retenu hypothétiquement à 80 % dans les principes de valorisation comptable.



Plans d'attribution des actions de performance

Date d'attribution initiale	28/7/15	27/7/16	26/7/17	14/3/18	13/3/19	18/3/20	28/5/21	16/3/22	26/5/23
Nbre actions attribuées au PDG	48 000	60 000	60 000	72 000	72 000	72 000	90 000	100 000	110 000
Cours de clôture à la date d'attribution initiale	43,215 €	42,685 €	43,220 €	47,030 €	51,21 €	21,795 € 34,957 €*	38,145 €	45,54 €	55,76 €
Juste valeur IFRS 2 à la date d'attribution	35,90 €	35,37 €	35,57 €	36,22 €	40,11 €	12,40 € 24,85 €*	27,40 €	37,22 €	46,24 €
Hypothèse taux d'attribution pour calcul juste valeur IFRS 2	100%	100%	100%	100%	80%	80%	80%	80%	80%
Coût moyen unitaire d'achat des actions par la Société	45,15 €	46,01 €	48,20 €	40,23 €	45,13 €	57,70 €	59,91 €	#N/A	#N/A
Date d'attribution définitive	29/7/18	28/7/19	27/7/20	15/3/21	14/3/22	20/3/23	29/5/24	17/3/25	27/5/26
Cours de clôture à la date d'attribution définitive	52,11 €	47,13 €	32,39 €	41,21 €	45,75 €	53,86 €	65,63 €	#N/A	#N/A
Taux d'attribution définitive	81% PDG	70%	70%	70%	98,9%	100%	92,0%	#N/A	#N/A
Cession possible à compter du	29/7/20	19/7/21	28/7/22	16/3/23	15/3/24	21/3/25	30/5/26	17/3/25	27/5/26

*Cours de clôture moyen 2020 et juste valeur IFRS 2 établie sur ce cours moyen 2020, autre base de valorisation

Pour notamment justifier la hausse notable des attributions d'AP de 110 000 à 140 000 sur les exercices 2024 à 2026, le CA prétexte (p. 241 du [DEU 2023](#)) qu'en comparant les valorisations d'AP « à partir de la charge IFRS comptabilisée pour les actions attribuées en 2022 » (p. 245 [DEU 2023](#)) des mandataires sociaux de « panels » (échantillons) de sociétés comparables à TotalEnergies, le nouveau « niveau d'attribution d'AP (...) positionne la rémunération globale du Président-directeur général au 3^e quartile du panel français et à la médiane du panel international ».

Mais interrogé en AG 2024 par un actionnaire sur la comparaison au sein de ces panels des taux d'attribution définitive de ces AP afin d'apprécier le caractère équitable des critères retenus, le CA, pour surtout ne pas répondre à la question posée, ose là aussi indiquer (p. 54 des [réponses aux questions écrites d'AG 2024](#)), en contradiction avec ce qu'il écrit dans le [DEU 2023](#) : « Un certain nombre de sociétés du panel international ne publient pas la charge IFRS relative à leur Président directeur général et il n'est donc pas envisageable d'effectuer l'analyse mentionnée ».

Mais alors **comment le CA peut-il prétendre que le niveau d'attribution d'AP à son président se situe dans la médiane d'un panel international dont manifestement certaines sociétés ne publient pas les chiffres ? Là encore, tout l'art (dévoyé) est de chercher le bon échantillon (panel) pour obtenir la « bonne » réponse.** Sans compter que le CA se garde de donner l'information sur le panel français, ce qui laisse comprendre que ces sociétés françaises n'ont pas toutes les mêmes pratiques que TotalEnergies... Mais ce qui peut être considéré comme une mauvaise plaisanterie ne s'arrête pas là.

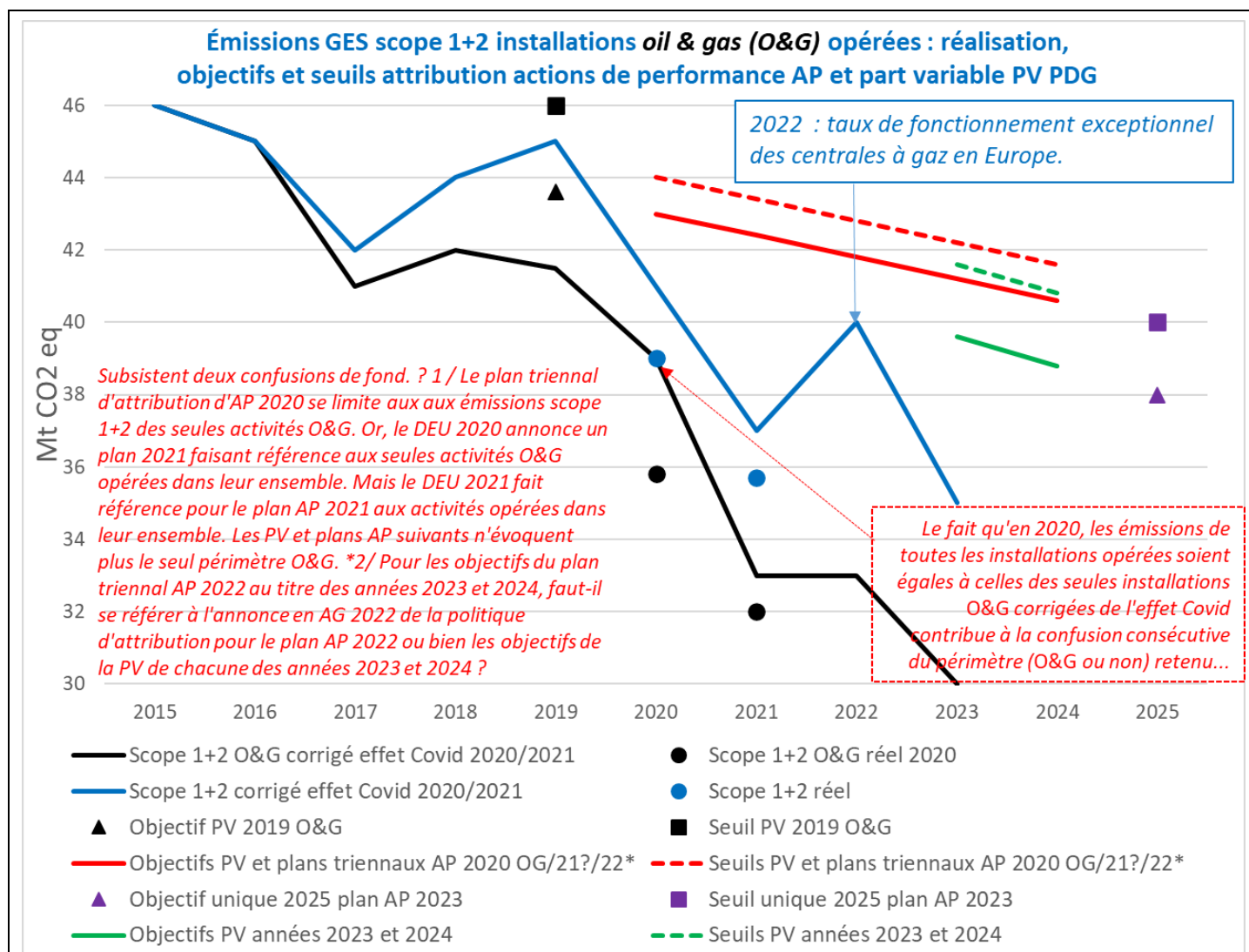
ATTRIBUTION D'ACTIONS DE PERFORMANCE AU PDG : L'ÉVOLUTION, LE POIDS ET LE TAUX DE RÉALISATION DES CRITÈRES ET OBJECTIFS CLIMATIQUES

CRITÈRES RETENUS	Plan 2020	Plan 2021	Plan 2022*	Plan 2023	Plan 2024
Émissions GES (scope 1+2) des installations <i>(limitées aux activités <u>oil & gas O&G sur les plans 2020 et éventuellement en 2021 ?</u>) opérées</i>	Annonce et confirmation : O&G seulement	Annoncé DEU 2020 : O&G slt Décrit DEU 2021 : ttes activités	Toutes activités opérées considérées Aucune référence aux seules activités O&G opérées Centrales CCGT principales sources d'écart		
Période ou année d'observation de l'objectif	2020-21-22	2021-22-23	2022-23-24	2025	Critère maintenu uniquement pour la part variable du PDG (2024)
Nbre d'AP concernées par ce critère (en % du total d'AP du plan)	18 000 (25 %)	13 500 (15 %)	15 000 (15%)	16 500 (15 %)	
Taux d'attribution définitive au titre du critère	100%	100%	100 % sur 2022 et 2023, ? Pourtant incertitude sur les objectifs 2023 et 2024	#N/A	
Pourcentage atteint fin 2023 de l'objectif pour 2024 (PV) ou 2025 (AP)				> 100 %	> 100 %
Émissions GES (scope 3) des produits énergétiques vendus <u>en Europe</u>					
Année d'observation de l'objectif		2021-22-23	2022-23-24	Disparition du critère	
Nbre d'AP concernées par ce critère		13 500 (15 %)	15 000 (15%)		
Taux d'attribution définitive au titre du critère		100% pour 2021 et 2022 ; 91% pour 2023	100% pour 2022 ; 91% pour 2023 ; ? pour 2024		
Émissions méthane sur installations <u>opérées</u>					
Période ou année d'observation du critère				2025	2026
Nbre d'AP concernées par ce critère (en % du total d'AP du plan)				16 500 (15 %)	21 000 (15 %)
Taux d'attribution définitive au titre du critère				#N/A	#N/A
Pourcentage atteint fin 2023 des objectifs pour 2025 ou 2026				37,5%	0%
Intensité carbone cycle de vie des produits énergétiques vendus <u>aux clients</u>					
Période ou année d'observation du critère					2026
Nbre d'AP concernées par ce critère (en % du total d'AP du plan)					21 000 (15 %)
Taux d'attribution définitive au titre du critère					#N/A
Pourcentage atteint fin 2023 de l'objectif 2026					Exactement 0%

* Issu des travaux du comité des rémunérations des 15/12/2021 et 2/2/2022 présentés en CA du 9/2/2022. Le conflit russo-ukrainien débute le 24/2/2022.

CHOISIR LES CRITÈRES D'ATTRIBUTION DES ACTIONS DITES DE PERFORMANCE EST VRAIMENT TOUT UN ART, EN PARTICULIER LORSQU'IL S'AGIT DE CLIMAT...

Par rapport à la relative stabilité dans le temps des critères de performance financière retenus par l'attribution définitive d'AP, les critères d'ordre climatique ont été très changeants depuis l'introduction lors du plan 2020 du critère **des émissions de gaz à effet de serre (GES) scope 1+2 des activités (oil & gas ou pas) opérées**. Le CA semblait alors fort peu inspiré dans la sélection de ce critère puisqu'il se contentait de copier celui qu'il avait déjà choisi pour la première fois au titre de la part variable du PDG. Il a fallu attendre 2024 pour que le CA admette en AG que des observations d'actionnaires lui avaient été adressées au titre de cette réplcation de critères sur des composantes de rémunération censées ne pas avoir le même objectif... Il est vrai que **ce critère s'est révélé « payant » puisque jusqu'à maintenant il a toujours été atteint à 100 %**. Au vu de 2023, les objectifs futurs apparaissent d'ailleurs toujours peu ambitieux.



Lorsque l'objectif est atteint, l'attribution de PV ou d'AP est maximale. Lorsque le seuil est dépassé, l'attribution de PV ou d'AP est censée être nulle.

Les objectifs et les seuils relatifs aux PV des exercices 2020, 2021 et 2022 sont identiques aux objectifs et seuils des plans triennaux d'AP de ces mêmes années.

Le plan AP 2023 a un objectif et un seuil d'émissions GES scope 1+2 limités à la seule année 2025.

Les objectifs et seuils des PV 2023 et 2024 sont facialement plus exigeants que les objectifs et seuils pour ces mêmes exercices dans les plans triennaux d'AP 2021 (?) et 2022 (*).

Le plan AP 2024 n'a pas d'objectif d'émissions scope 1+2. Un tel objectif ne s'applique plus qu'à la PV 2024.

MISE EN ÉVIDENCE DES ÉVOLUTIONS DE PÉRIMÈTRE DES ÉMISSIONS DE GES PAR LES ACTIVITÉS OPÉRÉES (*oil & gas* seulement ou non) ET DU FLOU DE LEURS OBJECTIFS AU FIL DU TEMPS POUR UN MÊME PLAN D'ATTRIBUTION D'ACTIONS DE PERFORMANCE (AP)

Plan triennal AP 2021 : le périmètre des émissions de GES évolue au cours du plan triennal AP 2021, activités *oil & gas* seulement ou toutes activités ?

Annonce plan triennal AP 2021 dans le DEU 2020

Pour 15% des actions, le critère de l'évolution des émissions de gaz à effet de serre (GES) sur les installations *Oil & Gas* opérées (Scopes 1 et 2) sera apprécié chaque année en fonction de la réalisation de l'objectif de réduction des émissions de GES fixé pour les exercices 2021, 2022 et 2023 et correspondant à 42,4 Mt CO₂e pour 2021, 41,8 Mt CO₂e pour 2022 et 41,2 Mt CO₂e pour 2023.

Description plan triennal AP 2021 dans le DEU 2021

Pour 15% des actions, le critère de l'évolution des émissions de gaz à effet de serre (GES) sur les installations opérées sera apprécié chaque année en fonction de la réalisation de l'objectif de réduction des émissions de GES fixé pour les exercices 2021, 2022 et 2023 et correspondant à 42,4 Mt CO₂e pour 2021, 41,8 Mt CO₂e pour 2022 et 41,2 Mt CO₂e pour 2023 :

Plan AP 2022 : le niveau absolu des objectifs des émissions de GES sur les activités opérées disparaît et les objectifs annuels 2023 et 2024 initiaux ne sont plus cohérents avec ceux des parts variables des mêmes années, en apparence plus exigeants

Annonce plan triennal AP 2022 dans le DEU 2021

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 :

Description plan triennal AP 2022 dans le DEU 2022

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) en fonction de la réalisation de l'objectif de réduction des émissions de GES fixé pour les exercices 2022, 2023 et 2024.

Pour 15% des actions, le critère de l'évolution des émissions

Annonce objectifs part variable 2023 dans le DEU 2022

L'évolution des émissions de gaz à effet de serre (GES) sur les installations opérées sera appréciée, pour un maximum de 10% de la part fixe du Président-directeur général, en fonction de la réalisation d'un objectif de réduction des émissions de GES (Scope 1+2) de 46 Mt CO₂e en 2015 à 38 Mt CO₂e en 2025, ce qui correspond à une minoration de 800 kt CO₂e/an, soit pour 2023 un objectif de 39,6 Mt CO₂e. Le poids maximum du critère GES sera de 10% du traitement de base :

Annonce objectifs part variable 2024 dans le DEU 2023

L'évolution des émissions de gaz à effet de serre (GES) sur les installations opérées sera appréciée, pour un maximum de 10% de la part fixe du Président-directeur général, en fonction de la réalisation d'un objectif de réduction des émissions de GES (Scope 1+2) de 46 Mt CO₂e en 2015 à 38 Mt CO₂e en 2025, ce qui correspond à une minoration de 800 kt CO₂e/an, soit pour 2024 un objectif de 38,8 Mt CO₂e. Le poids

Réalisation objectifs part variable 2023 dans le DEU 2023

L'évolution des émissions de gaz à effet de serre (GES) sur les installations opérées a été appréciée pour un poids maximum de 10% du traitement de base, en fonction de la réalisation de l'objectif de réduction des émissions de GES (Scope 1+2) de 46 Mt CO₂e en 2015 à 38 Mt CO₂e en 2025, ce qui correspond à une minoration de 800 kt CO₂e/an, soit pour 2023 un objectif de 39,6 Mt CO₂e. Ce critère a été apprécié en fonction des éléments arrêtés dans la politique de rémunération du Président-directeur général pour 2023, telle qu'approuvée par l'Assemblée générale du 26 mai 2023. Le Conseil a constaté que les émissions de GES Scope 1+2 sur les installations opérées se sont établies à 34,6 Mt CO₂e en 2023. Le résultat de ce critère a ainsi été fixé à son maximum, soit 10%.

Finalement, au vu du glissement sémantique entre l'annonce du critères GES scope 1+2 du plan triennal AP 2022 et sa description dans le DEU, toutes les interprétations sont possibles : les objectifs 2023 et 2024 de ce plan triennal sont-ils ceux définis d'année en année sur les parts variables ou bien ceux initialement annoncés ? À ce stade, ceci ne semble pas avoir d'importance puisque les objectifs de parts variables 2023 (39,6 CO₂e) et 2024 (38,8 Mt) sont inférieurs aux réalisations 2022 (40 Mt) ou 2023 (35 Mt). Mais à l'instar de l'exercice 2022, une envolée imprévue d'émissions (CCGT) est toujours possible. Faut-il donc que les objectifs soient très « souples » ?

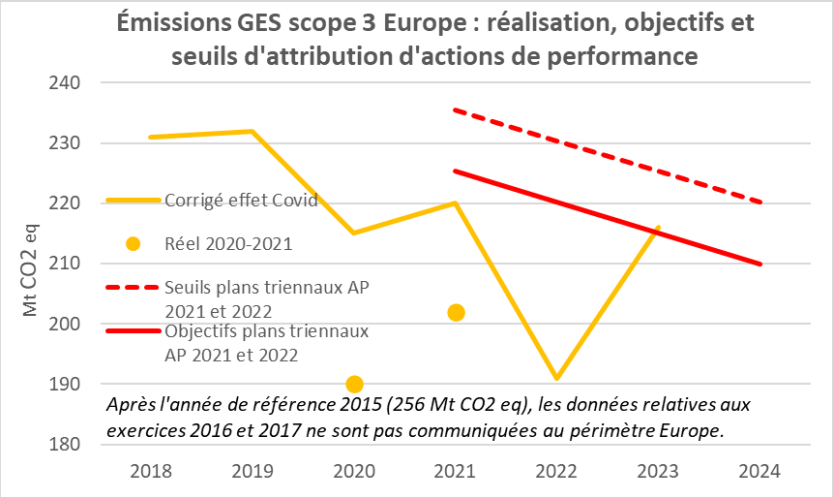
Au critère GES scope 1+2 des activités opérées, est ajouté en 2021 et 2022 celui des émissions de « GES liées à l'utilisation par les clients des produits énergétiques vendus pour usage final (scope 3) en Europe ». Chaque mot compte :

- « clients » et « vendus pour usage final » : les ventes du Trading ne sont pas incluses ;
- « l'utilisation par les clients des produits » : il ne s'agit que de la partie la plus significative du scope 3 - mais pas tout le scope 3 comme la Compagnie a semblé le découvrir lors de la publication des 15 catégories composant le scope 3 (voir [rapport Sustainability & Climate 2024](#), p. 101) ;
- enfin seules les ventes de produits énergétiques en Europe étaient concernées par ce critère.

Autrement dit, **la Compagnie ne faisait qu'accompagner la politique affichée de l'Union européenne de réduction de la consommation des hydrocarbures.** Et passait à la trappe l'essentiel des émissions au

niveau mondial, le seul périmètre pertinent dans la tentative anthropique de réduction du rythme du dérèglement climatique.

Mais la survenance le 24 février 2022⁴ de la guerre en Ukraine et le blocus européen d’achat de gaz russe de gazoduc a mis TotalEnergies en position déterminante (et profitable) pour alimenter l’Europe en GNL, au prix d’une **explosion de ses ventes de GNL en Europe**⁵ et donc de ses émissions scope 3. D’ailleurs, si ce critère d’attribution définitive des AP paya en 2021 et 2022 (100 % de taux de réalisation), il n’était plus que de 91 % lors de l’exercice 2023. **Pour les AP notifiées début 2023 au PDG, exit donc ce critère devenu soudainement trop européen pour l’évaluation des émissions GES scope 3.**



Dès lors, pour les attributions d’AP en 2023, en plus du toujours « payant » critère des émissions scope 1+2 des activités (oil & gas ou pas) opérées, le critère d’émissions GES liées aux ventes en Europe est remplacé par celui des **émissions de méthane par les installations opérées**, sachant que le pouvoir réchauffant du méthane est bien plus élevé que celui du CO₂. Mais au-delà des hypothèses d’évaluation de ce pouvoir réchauffant du méthane⁶ et du débat sur leur mesure, **la question du périmètre est essentielle pour réduire les émissions de méthane dans la chaîne de valeur du gaz de la Compagnie et en particulier du GNL.**

Extrait du rapport Sustainability & Climate « 2024 » page 100

		PÉRIMÈTRE OPÉRÉ					
Climat	Unité	2015	2019	2020	2021	2022	2023
Émissions de Méthane ⁽¹⁾	kt CH ₄ vs 2020	94	68	64	49 -23%	42 -34%	34 -47%
Décomposition par secteur							
Activités oil & gas Amont	kt CH ₄	92	66	62	48	41	33
Integrated LNG, excluant les activités gaz de l'Amont	kt CH ₄	0	0	<1	<1	0	<1
Integrated Power	kt CH ₄	0	<1	<1	<1	1	<1
Raffinage-Chimie	kt CH ₄	1	1	1	1	1	1
Marketing & Services	kt CH ₄	0	0	0	0	0	0

⁴ donc après le choix quasi-irréversible du comité des rémunérations du CA de poursuivre l’incorporation de ce critère GES scope 3 Europe le 2 février 2022 comme critère d’attribution des AP 2022

⁵ Extrait du DEU 2023 (p.90) : « La Compagnie est le premier importateur en Europe. Les ventes de GNL de TotalEnergies y ont atteint 22,8 Mt en 2023 contre 26,5 Mt en 2022 et 16,1 Mt en 2021 grâce à une capacité de regazéification de 21 Mt/an ». Et si en 2023, la demande de GNL n’a pas été aussi forte, c’est que, comme mentionné en p.89 du DEU 2023 « Les ventes totales de GNL en 2023 ont diminué de 8% sur un an, principalement en raison de la baisse des achats spot, en réponse à une demande moins élevée en Europe, résultant d’un hiver plus doux et de niveaux de stocks élevés ». Un critère de rémunération du PDG dépendant des effets favorables (en termes d’émissions de GES) d’une météo clémente serait-il inconcevable ?

⁶ Extrait du [rapport Sustainability & Climate « 2024 » p. 36](#) : « Le méthane est un gaz à effet de serre au pouvoir réchauffant 30 fois plus élevé que le CO₂ et à courte durée de vie dans l’atmosphère » suivi de la note de bas de page « De l’ordre d’une douzaine d’années contre plusieurs centaines d’années pour le CO₂. Pouvoir de réchauffement global de l’ordre de 80 sur 20 ans et de 30 sur 100 ans ». Puis se continuant en « ce qui fait de la lutte contre les émissions de méthane une des priorités des efforts d’atténuation du réchauffement climatique ». Sauf que ce discours bute sur le choix statistique retenu pour le calcul de l’équivalence entre méthane et CO₂. Extrait d’une [réponse \(p.11\) du CA à un actionnaire lors de l’AG 2023](#) : « Conformément au GHG Protocol et à la pratique de ses pairs, la Compagnie utilise un pouvoir de réchauffement global à 100 ans pour convertir les émissions de méthane en équivalent CO₂ dans le cadre du reporting de ses émissions de GES ». Autrement dit, c’est un axe prioritaire de réduction des émissions de GES (au seul périmètre opéré), mais le méthane n’est retenu dans les calculs de pouvoir réchauffant que sur sa valeur la plus faible et la durée la plus longue, 100 ans...

Du tableau ci-avant, il apparaît que la **branche i-LNG n'émet presque aucun méthane ! Normal : la Compagnie n'est ni opératrice, ni propriétaire significatif des terminaux de liquéfaction en fonctionnement ou des méthaniers, sources importantes de fuites.** D'ailleurs, le tableau relatif aux émissions GES scope 1+2 donne la même image ... 0 à 1 Mt CO2e pour la branche i-LNG, que ce soit en périmètre opéré ou patrimonial. **Il suffit d'avoir un engagement long terme ou spot avec les terminaux de liquéfaction et les méthaniers... Et les émissions de méthane disparaissent du reporting⁷.**

Comme précédemment expliqué, il n'était plus possible au CA d'user « jusqu'à la corde » le « payant » critère des émissions GES scope 1+2 des installations (*oil & gas* ou pas) opérées. Il a été remplacé pour **l'attribution 2024 d'AP par un critère à prétention universelle : « l'intensité carbone cycle de vie des produits énergétiques vendus ».** Il « *mesure les émissions moyennes de GES des produits énergétiques utilisés par les clients de la Compagnie, sur l'ensemble de leur cycle de vie (c'est-à-dire Scope 1+2+3), depuis leur production jusqu'à leur utilisation finale, par unité d'énergie* ». Le principe de son calcul est précisé en p. 657 du DEU 2023.

Même s'il apparaît pour la première fois comme critère de rémunération, et que sa prétention à l'exhaustivité est sensiblement meilleure que ceux qui ont précédé, cet indicateur n'est pas nouveau. TotalEnergies l'a élaboré en 2018 et publié d'abord en valeur absolue.

Extrait du document de référence 2019 de Total (p. 232)

Indicateurs liés au changement climatique ^(a)		2019	2018	2017	2016	2015
Intensité carbone des produits énergétiques utilisés par les clients du Groupe	g CO ₂ e/ kBtu	70	71	73	74	75 ^(f)

(f) Indicateur élaboré en 2018 qui prend pour année de référence 2015.

En réduisant ici la problématique de cet indicateur à son seul impact sur la rémunération du PDG, la plus visible des lacunes⁸ constitutives de ce critère est **de ne pas indiquer clairement et de manière transparente s'il s'agit d'une énergie kBtu** (ou postérieurement en joule J - 1 000 Btu = 1,05506 MJ) **exprimée en pouvoir calorifique supérieur (pcs) ou inférieur (pci)⁹. Or, cette différence est de l'ordre de 10 % pour le gaz et de 6 % pour les hydrocarbures liquides** (en moyenne). En termes de pure communication, le pcs est à privilégier tant pour réduire le niveau absolu de l'intensité carbone que pour attribuer au gaz une valeur plus flatteuse par rapport aux autres produits énergétiques. Il a fallu là encore qu'[un actionnaire pose la question en AG 2024 \(p. 59\)](#) pour avoir la confirmation que **la Compagnie privilégie le pcs, à l'inverse de la pratique européenne standard¹⁰. Premier défaut de transparence.**

⁷ Information relative au périmètre du reporting d'accidentologie de la Compagnie, lui aussi distinct des reportings opérés, financiers, économiques ou environnementaux : intrigué par les niveaux nuls de TRIR ou LTIR sur les méthaniers au cours des 1^{er} semestre 2024 (8,9 Mt GNL transportés) et de l'année 2023 (19,6 Mt GNL transportés), le SICTAME a eu l'information que les TRIR et LTIR ne sont comptabilisés que pour les navires dont la durée d'affrètement est strictement supérieure à 1 voyage.

⁸ Parmi les lacunes intrinsèques de cet indicateur, on peut d'ores et déjà en identifier deux.

La première est l'absence de référence aux matières plastiques (« *produits énergétiques* » seulement). Même si les émissions de la Compagnie pour les produire sont censées être incluses dans son scope 1+2 (sous réserve de ne pas produire ces plastiques dans un contrat de façonnage par une société où la Compagnie détient une participation nulle ou dérisoire à l'instar des méthaniers et des unités de liquéfaction de gaz), l'impact environnemental des ventes à des clients de ces plastiques n'est pas intégralement pris en compte.

Une autre lacune est la référence aux « *clients* » de la Compagnie. Autrement dit, les ventes du Trading des produits énergétiques ne sont systématiquement pas prises en compte, notamment lorsque la Compagnie est ou plutôt sera longue en ces produits.

⁹ Comme l'indique Wikipedia, « *Le pci est la quantité de chaleur dégagée par la combustion complète d'une unité de combustible, la vapeur d'eau étant supposée non condensée et la chaleur non récupérée* » alors que le pcs suppose que la vapeur d'eau est condensée et que l'énergie de sa condensation est récupérée. En pratique, ce n'est le cas, et partiellement, que dans les chaudières à condensation et sur les centrales électriques à cycle combiné (CCGT).

¹⁰ Comme le rappelle le [GHG Protocol](#), censé être une référence pour la Compagnie : « *Care must be taken not to confuse higher heating values (HHVs), used in the US and Canada, and lower heating values, used in all other countries* » (p. 99).

Une autre des lacunes est d'apparemment considérer du gaz, qu'il soit de gazoduc ou du GNL, transporté ou non sur des centaines ou milliers de kms, de manière indifférenciée. D'ailleurs, lorsque l'on interroge la Compagnie sur ces sujets, rien de concret n'est, là aussi, dit si ce n'est que les gazoducs génèrent aussi des fuites. Idem pour des produits énergétiques comme le brut, les produits pétroliers, voire les [carburants durables d'aviation](#) (SAF) qui, avec leurs matières premières, peuvent parcourir des centaines de kilomètres en camion. Enfin, le cocktail de produits pétroliers est sans doute traité en moyenne, moyenne tendant par exemple à minorer le poids des produits lourds à forte émission lors de la combustion. Bref, **toutes ces évaluations sont forfaitaires et ne reflètent pas la réalité de l'historique des produits vendus.**

Mais **ces faiblesses intrinsèques de l'indicateur affiché par TotalEnergies vont prendre une étrange tournure**, comme la suite va le montrer.

... QU'IL NE FAUT PAS HÉSITER À COMPLÉTER PAR DES REVALORISATIONS RÉTROACTIVES QUE RIEN N'APPARAÎT JUSTIFIER...

À partir de 2020, pour des raisons non éclaircies et avec des conséquences ultérieures pour le moins étranges, cette intensité carbone n'est plus publiée qu'en base 100 avec la référence 2015, et donc plus dans son unité réelle, à savoir un pouvoir réchauffant de l'atmosphère en équivalent masse CO₂ rapporté à l'énergie dégagée par l'utilisation du produit énergétique vendu. La base 100 y apparaît comme 71 g CO₂e/MJ, soit 74,91 g (ou 75 g) CO₂e/kBtu comme annoncé dans les rapports 2018 et 2019.

Extrait des documents d'enregistrement universel 2020 et 2021

Indicateurs d'intensité carbone		2020	2019	2018	2015
Intensité carbone des produits énergétiques utilisés par les clients du Groupe (71 g CO ₂ e/MJ en 2015)		Base 100 en 2015 90 (92*)	94	95	100 ^(c)

Indicateurs d'intensité		2021	2020	2019	2015
Intensité carbone cycle de vie produits énergétiques utilisés par les clients (71 g CO ₂ e/MJ en 2015)		Base 100 en 2015 90* (89)	92* (90)	94	100 ^(c)

* Évaluation des indicateurs hors effet COVID-19. (c) Indicateur élaboré en 2018 qui prend pour année de référence 2015.

Jusque-là, cet indicateur d'intensité carbone n'était qu'un chiffre de plus, alors sans impact pour les rémunérations. Mais voilà, fin 2022, le CA et son Comité des rémunérations devaient penser à un substitut au critère émissions scope 3 Europe ne garantissant plus, à la suite de la crise gazo-ukrainienne, un haut niveau de réalisation. Et un tel substitut devait montrer qu'il évoluait déjà en 2022 dans le bon sens.

Contrairement à ce que peut faire croire une lecture trop rapide des tableaux suivants, censés être dans le prolongement des tableaux précédents, l'intensité carbone 2022 est en fait supérieure à celle de 2021 et celle de 2023 est du même niveau que celle de 2021... Trouverez-vous l'astuce, voire le tripatouillage, de communication dans ce fatras de chiffres ? Le secret est, là encore, dans l'intitulé...

Extrait des documents d'enregistrement universel 2022 et 2023

Indicateurs d'intensité		2022	2021	2020	2015
Intensité carbone cycle de vie produits énergétiques utilisés par les clients (73 g CO ₂ e/MJ en 2015)		Base 100 en 2015 88	90* (89)	92* (90)	100 ^(c)

Indicateurs d'intensité		2023	2022	2021	2015
Intensité carbone ^(a) cycle de vie des produits énergétiques vendus (73 g CO ₂ e/MJ en 2015)		Base 100 en 2015 87	88	90* (89)	100 ^(b)

Eh bien, **c'est que la base 100 initialement calée à 71 g CO₂e/MJ en 2015 et confirmée jusqu'en 2021 est unilatéralement redéfinie à partir de l'exercice 2022 à 73 g CO₂e/MJ sans que les valeurs des indicateurs de 2015 à 2021 soient recalculées, et ce sans aucune justification. Ou comment améliorer de 2,8 % l'indicateur l'intensité carbone à partir de 2022.** Avec un niveau relatif de 90 (hors effet Covid)

en 2021, en 2022 le vrai indicateur « base 100 en 2015 » est alors de $88 \times 73 / 71 = 90,48$. Bref, aucune amélioration par rapport au niveau 2021 de 90, corrigé de l'effet Covid !

Ce n'est pas un changement de valorisation de pci à pcs qui serait intervenu, l'impact est trop faible, et de toutes les manières, les années antérieures auraient alors dû être recalculées. Aucune explication sur ces chiffres publics. Et s'il y avait une erreur dans l'évaluation de la valeur absolue de l'intensité carbone de 2015, il fallait le dire et redéfinir tous les chiffres des exercices postérieurs à 2015.

Le CA a déjà pratiqué ce genre de changement discret de définition d'un indicateur comme le ratio d'endettement dans le calcul de la part variable du PDG et les conditions de versement de son indemnité de départ (deux ans de rémunération fixe et variable). Et bien sûr toujours dans le même sens.

Afin de ne pas alourdir le sujet, l'illustration développée ici va se limiter au critère du ratio d'endettement comme une des circonstances possibles, à partir de 2016, de non-versement au PDG de son indemnité de départ (à la retraite ou pas). L'une de ces situations était que le ratio d'endettement (calculé alors comme le ratio dette nette / capitaux propres) soit supérieur à 30 %. Elle est toujours applicable aujourd'hui. Sauf qu'au cours de l'exercice 2018, la définition du ratio d'endettement a changé en (dette nette / (capitaux propres + dette nette) systématiquement plus faible que le ratio de l'ancienne définition¹¹. **Au niveau de 30 % ancienne définition, le nouveau seuil rendant envisageable le non-versement de l'indemnité de départ au PDG aurait dû être ajusté à 30% / 130%, soit 23 %. Mais le CA n'a pas modifié le seuil de 30 % après avoir relâché la définition du critère.** Les critères ne seraient-ils donc que de l'affichage ?

Extraits des documents de référence 2017 et 2018

2017 (p. 142 et 145)	2008 (p. 150 et 154)
— Pour le critère lié au ratio d'endettement (dette nette sur capitaux propres)⁽⁴⁾, le Conformément aux dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce, le bénéfice de l'indemnité de départ est soumis à des conditions liées à la performance du bénéficiaire qui seront considérées comme remplies si deux au moins des critères définis ci-dessous sont satisfaits : — la moyenne des ROE (<i>return on equity</i>) 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% ; — le taux de croissance de la production de pétrole et du gaz de TOTAL est supérieur ou égal à la moyenne du taux de croissance de quatre sociétés pétrolières (ExxonMobil, Royal Dutch Shell, BP, Chevron) au cours des trois années précédant l'année de départ du dirigeant social.	— Le critère lié au ratio d'endettement (dette nette sur capitaux propres + dette nette avant impact IFRS 16), a été apprécié pour un maximum de 40% du traitement Conformément aux dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce, le bénéfice de l'indemnité de départ est soumis à des conditions liées à la performance du bénéficiaire qui seront considérées comme remplies si deux au moins des critères définis ci-dessous sont satisfaits : — la moyenne des ROE (<i>Return On Equity</i>) 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 — le taux de croissance de la production de pétrole et du gaz de TOTAL est supérieur ou égal à la moyenne du taux de croissance de quatre sociétés pétrolières (ExxonMobil, Royal Dutch Shell, BP, Chevron) au cours des trois années précédant l'année de départ du dirigeant social.
(4) Pour ses besoins de gestion interne et de communication externe, le Groupe évalue un ratio d'endettement rapportant sa dette financière nette à ses capitaux propres retraités. Les capitaux propres retraités 2017 sont calculés après distribution d'un dividende de 2,48 euros par action, sous réserve d'approbation par l'Assemblée générale des actionnaires du 1^{er} juin 2018. En 2017, le ratio d'endettement est de 13,8%. En 2016, il était de 27,1%.	

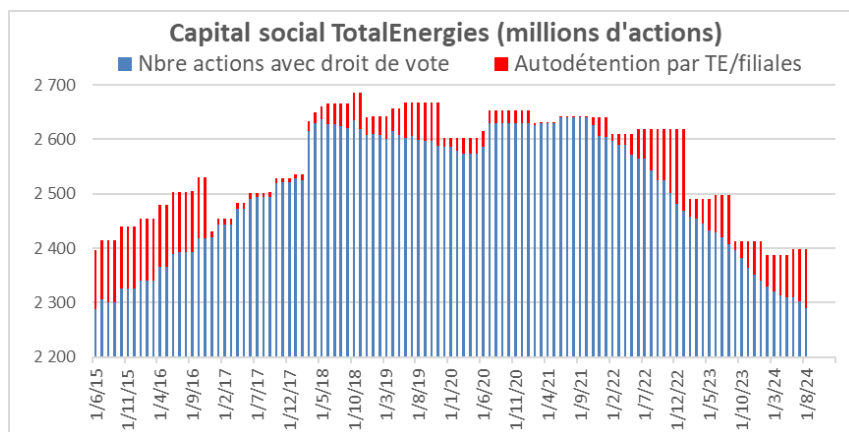
Le principe est similaire pour la composante de la part variable du PDG liée au ratio d'endettement. Rappelez-vous, le taux de réalisation de la part variable du PDG a toujours été supérieur à 67 % du maximum et pour seulement 2 exercices sur 9 inférieur à 92 %. **Lorsque l'on vous dit que les dirigeants d'entreprise honnissent les avantages acquis pour les salariés mais en sont friands lorsqu'ils en sont bénéficiaires. Une autre déclinaison de « Faites ce que je dis, pas ce que je fais ».**

D'ailleurs en vue de l'AG 2024, le CA s'est montré une fois encore fort jaloux de ses prérogatives pour refuser une résolution issue d'actionnaires. Il n'est certainement pas aussi attentif pour respecter les droits des actionnaires, comme la suite va le montrer.

¹¹ Outre cette « astuce », les titres subordonnés à durée indéterminée (TSDI) ont rendu l'objectif d'endettement facile à atteindre : ces titres sont des fonds propres en comptabilité consolidée, mais en dettes dans les comptes de la maison-mère...

... ET SANS SE PRÉOCCUPER DES AUTORISATIONS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Les attributions d'AP sont permises par les autorisations votées par les AG. Celle adoptée par l'AG du 24 mai 2024, censée être valable sur les attributions 2024 à 2026, prévoit notamment un sous-plafond cumulé d'attribution au PDG de 0,015 % du capital social. Or, au 31 mai 2024, le capital social de TotalEnergies n'est plus que de 2 387 millions d'actions,



au PDG de 358 027 actions de 2024 à 2026. Or, **le CA a annoncé l'attribution annuelle de 140 000 AP au PDG sur les exercices 2024 à 2026, soit un cumul de 420 000 AP, bien plus que l'autorisation d'AG 2024.** Sachant que le capital social devrait normalement continuer à baisser avec les rachats massifs d'actions, le dépassement du niveau d'attribution d'AP au PDG par rapport à l'autorisation donnée en AG ne va que s'accroître, sauf tour de passe-passe à venir sur le capital. **Interrogé sur ces incohérences par une [question écrite en AG 2024](#) (p. 52), le CA s'est une fois encore gardé de répondre¹².**

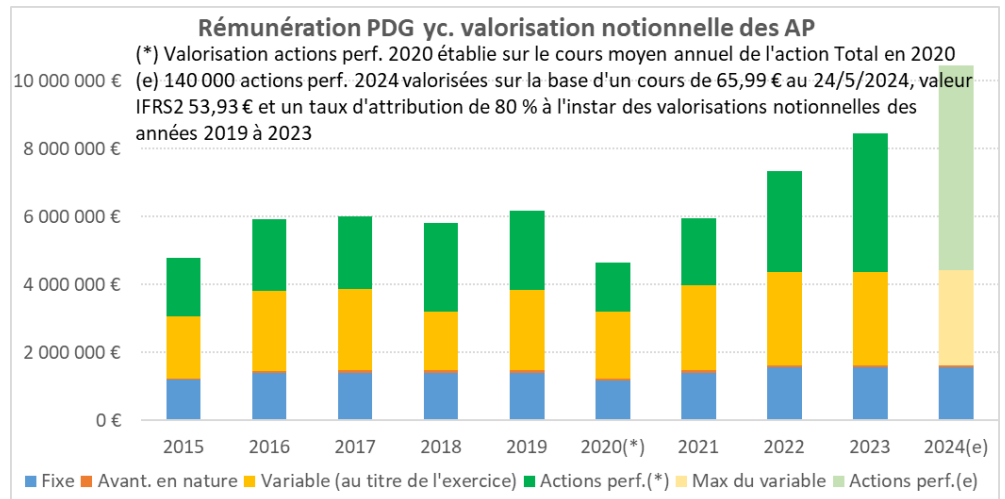
Soyez sans crainte 🌈, le respect de vos droits d'actionnaires via le conseil de surveillance de TotalEnergies actionnariat France (TAF) est bien assuré 🌈 puisque la politique de rémunération 2024 du PDG a été approuvée à bulletins secrets par 10 de vos représentants élus, contre 4 qui s'y sont opposés. Rappelons que **trois administrateurs de TotalEnergies sont des salariés censés porter les voix des salariés (éventuellement actionnaires), et l'un d'entre eux est membre du Comité des rémunérations¹³** précisément chargé de définir la politique de rémunération du PDG et d'assurer sa bonne exécution. L'AG 2024 approuva cette politique pour 2024 par 91,7 % des actions votant, toute concentrée qu'elle était sur le renouvellement du mandat d'administrateur de M. Pouyanné et la résolution Climat approuvés à 74-75 %.

Suite et fin en page suivante .../...

¹² Interrogé le 14 mai 2024 par un des élus AVAS-SICTAME au conseil de surveillance du fonds d'actionnariat salarié TAF sur le même point, le secrétaire du CA s'est contenté de répondre en substance « *ces résolutions recueillent toujours un haut niveau d'approbation* ». Il est vrai que leur manipulation par le CA (son secrétaire dirait « l'usage de souplesses » ...) est relativement récente mais dépasse le cadre de l'attribution d'AP au seul PDG. Avec une réponse aussi politique, il est savoureux que TotalEnergies reproche à des actionnaires de faire de la politique... Finalement, la gestion des rapports de force par TotalEnergies n'est-elle acceptable par elle que lorsqu'ils lui sont favorables ? **Si oui, l'avantage est qu'il n'est plus utile de lire la communication de TotalEnergies mais bien plus efficace de se faire une analyse propre dudit rapport de forces.**

¹³ La participation d'un administrateur salarié (éventuellement actionnaire A) au Comité des rémunérations a été initiée en 2017. Mmes Renata Perycz (A 2017-2019), Christine Renaud (2019-2020), Valérie Della Puppa-Tibi (A 2020-2022) et M. Angel Pobo (2022+) ont été ou sont membres dudit Comité des rémunérations du CA. La première de ces personnes était en son temps directrice RH et communication de Total Poland, les trois dernières personnes sont issues de la CFDT.

Pour résumer, la rémunération affichée du PDG et son évolution sont illustrées par le graphique ci-contre. Il n'illustre néanmoins pas les nombreuses hypothèses et trituration de chiffres et d'indicateurs pour parvenir à ces niveaux de rémunération et d'atteinte d'objectifs évolutifs « judicieusement » choisis...



**L'ÉPISODE 3 DE LA SÉRIE « RÉMUNÉRATION POUR LES *HAPPY FEW* »
SERA DIFFUSÉ PROCHAINEMENT.**