



ET LA RÉMUNÉRATION POUR LES *HAPPY FEW* ? Épisode 3 : la ou les rémunération(s) des Comex/Codir

Résumé

À la suite des [épisodes 1](#) et [2](#) relatifs à l'attribution nominative d'actions de performance (AP) aux 10 salariés les mieux dotés et aux rémunérations du PDG, le présent épisode éclaire, dans la mesure du possible, les rémunérations des 10 salariés les mieux dotés « top 10 » de chacune des UES AGSH, RC et MS, incluant vraisemblablement les membres du Comex et des Codir de branches. La non-coïncidence des périmètres d'information ne permet pas de garantir l'absolue cohérence des montants versés en numéraire chaque année. Mais les ordres de grandeur desdits montants sont clairs.

Si l'écart de rémunération en numéraire entre le PDG et les autres membres du Comex apparaît être de 1 à 3-4 (croissant depuis 2019), celui entre les membres du Comex et les « top 10 » de RC/MS est de 1 à plus de 2, et depuis 2021 de plus de 2,5. Et cet écart pour le top 10 du RC est encore plus élevé.

La publicité des souscriptions individuelles des membres du Comex aux augmentations de capital réservées aux salariés permet une évaluation convergente de la rémunération en numéraire de certains d'entre eux, eu égard au plafond légal de souscription du quart de ladite rémunération. Elle permet également de calculer ce que la Compagnie prétend abusivement être l'avantage d'une décote de souscription de 20 %.

L'embauche « récente » de certains membres du Comex par la Compagnie ne leur permet pas a priori de bénéficier à plein des avantages d'un régime de retraite mirobolant, légalement clos depuis 2019. Certains d'eux bénéficient d'une croissance très rapide du nombre d'AP. Cette croissance pourrait alors constituer une compensation du plafonnement des droits à retraite subi par ces « récents » embauchés.

Enfin, les « happy few » peuvent être administrateurs de participations que la Compagnie ne contrôle pas. La rémunération de ces mandats de représentation de TotalEnergies n'est pas incluse dans les montants présentés. Aucune information n'est fournie, comme le laisse penser le cas de Mme Shah.

Rémunérations en numéraire et avantages : montants <u>VERSÉS (a)</u> aux membres du Comex en date du 31/12						
Source : Doc. enregistrement universel	2019	2020	2021	2022	2023	2024 (e)
PDG	3 193 525 €	3 609 583 €	3 438 069 €	4 127 604 €	4 357 332 €	4 367 407 €
dont partie variable	1 725 900 €	2 378 300 €	1 972 740 €	2 506 000 €	2 731 875 €	2 741 950 €
Total 7 membres Comex hors PDG	7 426 475 €	7 230 417 €	6 391 931 €	7 352 396 €	8 172 668 €	
dont partie variable	#N/A	3 391 832 €	2 747 626 €	3 566 920 €	3 934 085 €	
Moyenne 7 membres Comex hors PDG	1 060 925 €	1 032 917 €	913 133 €	1 050 342 €	1 167 524 €	
dont partie variable	#N/A	484 547 €	392 518 €	509 560 €	562 012 €	

(a) La part variable relative à l'année N-1 est versée en année N

(e) Estimation sur la base des montants attribués au titre de l'exercice 2023 plus avantages en nature versés en 2024

Rémunération (a) moyenne individuelle des top 10 au sein des établissements ou d'UES					
Sources : bilans sociaux d'établissements ou d'UES, ind. 222	2019	2020	2021 (b)	2022	2023
Siège AGSH	949 742 €	957 974 €	1 029 309 €	1 323 526 €	1 169 393 €
Pau	237 729 €	295 736 €	361 648 €	248 689 €	256 570 €
TRTG	NC	NC	NC	151 736 €	174 463 €
CRES	NC	NC	NC	127 530 €	140 827 €
UES AGSH	949 742 €	957 974 €	992 448 €	1 323 526 €	1 169 393 €
Tout établissement de l'UES MS	Données non communiquées				
UES MS	470 756 €	489 983 €	413 972 €	441 338 €	427 899 €
RC Siège	402 980 €	400 556 €	396 451 €	385 243 €	414 763 €

(a) 10 rémunérations (brutes fiscales) les plus élevées des salariés présents (hors PDG) du 1/1 au 31/12 de l'année c

(b) Il y a très probablement une erreur dans le bilan social de 2021 de l'UES AGSH

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 des actions de performance (AP) aux 10 salariés les mieux dotés (« top 10 »). Les membres du Comex en étaient évidemment. [L'épisode 2 publié le 8 octobre](#) était relatif à la rémunération du PDG et à ses riches composantes, mais dont les objectifs y apparaissent finalement choisis « judicieusement » afin que la rémunération finale du PDG soit proche du maximum annoncé. De nombreuses composantes caractérisent également la rémunération des membres des Comex et Codir de branche. Néanmoins, [l'épisode 1](#) montrait déjà combien le nombre d'AP attribuées diminue rapidement entre le PDG et les non-membres du Comex du top 10 : un rapport de un à 9 environ.

Sans rappeler les informations nominatives relatives aux AP précédemment communiquées, le présent épisode **illustrera la rémunération des membres du Comex et des Codir de branches**, dans la limite de la disponibilité des informations. Cet épisode communiquera **les souscriptions annuelles, souvent impressionnantes, des membres du Comex, aux augmentations de capital réservées aux salariés**. Il rappellera également les **principes du régime de retraite « sur-supplémentaire »** dont les dirigeants bénéficient et en présentera des **simulations**. Enfin, le cas particulier de Mme Shah conduira à s'interroger sur **la probable non-exhaustivité du périmètre des montants de rémunérations des membres du Comex** au titre de leurs éventuels mandats d'administrateur dans des participations non contrôlées par TotalEnergies.

LA RÉMUNÉRATION EN NUMÉRAIRE DES MEMBRES DU COMEX... ET DE QUELQUES AUTRES PLUTÔT DEUX FOIS MOINS BIEN DOTÉS

Comme lors des années précédentes, le [document d'enregistrement universel \(DEU\) 2023](#) est moins disert sur les conditions des rémunérations des membres du Comex que sur celles du PDG. Pour les rémunérations en numéraire, les informations disponibles dans le DEU peuvent être utilement complétées par les **données du bilan social de l'établissement Siège AGSH** dans la mesure où les membres du Comex y sont jusqu'à maintenant rattachés, sachant que les membres des Codir des branches sont eux normalement rattachés à l'établissement du siège de leur branche.

Rémunérations en numéraire et avantages : montants VERSÉS (a) aux membres du Comex en date du 31/12						
<i>Source : Doc. enregistrement universel</i>	2019	2020	2021	2022	2023	2024 (e)
PDG	3 193 525 €	3 609 583 €	3 438 069 €	4 127 604 €	4 357 332 €	4 367 407 €
dont partie variable	1 725 900 €	2 378 300 €	1 972 740 €	2 506 000 €	2 731 875 €	2 741 950 €
Total 7 membres Comex hors PDG	7 426 475 €	7 230 417 €	6 391 931 €	7 352 396 €	8 172 668 €	
dont partie variable	#N/A	3 391 832 €	2 747 626 €	3 566 920 €	3 934 085 €	
Moyenne 7 membres Comex hors PDG	1 060 925 €	1 032 917 €	913 133 €	1 050 342 €	1 167 524 €	
dont partie variable	#N/A	484 547 €	392 518 €	509 560 €	562 012 €	

(a) La part variable relative à l'année N-1 est versée en année N

(e) Estimation sur la base des montants attribués au titre de l'exercice 2023 plus avantages en nature versés en 2024

Avertissement : la fin de cette communication va montrer qu'il est probable que ces montants n'incluent pas les rémunérations des membres de Comex au titre de leurs mandats d'administrateurs dans des participations non contrôlées par TotalEnergies, même si elle y exerce une influence notable.

L'année 2021 a vu de très nombreux mouvements au sein du Comex¹, rendant délicate l'interprétation de la transition entre 2020 et 2021. La baisse apparente de 19 % des parts variables au titre de 2020 versées en 2021 s'explique aussi par la crise Covid. Néanmoins, l'ordre de grandeur de la rémunération individuelle est clair. La hiérarchie entre celle du PDG et celle des membres du Comex également. Il est intéressant de comparer cette information avec celle communiquée dans les **bilans sociaux des Unités économiques et sociales (UES AGSH, RC, MS) et de leur établissement siège, lorsqu'elle y est disponible**.

Commençons par les 10 rémunérations brutes fiscales (donc versées l'année en question), les plus élevées « top 10 » des salariés (hors PDG) présents sur l'ensemble de chaque année civile **au périmètre de l'établissement Siège AGSH** où sont affectés les membres du Comex (hors PDG).

¹ Au cours de l'année 2021, départs de MM. Sauquet puis Breuillac puis Vovk ; arrivées de MM. Michel puis Terraz puis Pfmilin.

Source : bilan social d'établissement, ind. 222	2019	2020	2021	2022	2023
Total top 10, Siège AGSH	9 497 424 €	9 579 738 €	10 293 087 €	13 235 264 €	11 693 930 €
Moyenne top 10, Siège AGSH	949 742 €	957 974 €	1 029 309 €	1 323 526 €	1 169 393 €

10 rémunérations (brutes fiscales) les plus élevées des salariés présents (hors PDG) du 1/1 au 31/12 de l'année considérée

Ce tableau illustre, outre le cas particulier de 2021 susvisé, la rémunération moyenne versée en 2022 au « top 10 » qui dépasse de 26 % celle des membres du Comex (hors PDG). D'ailleurs en 2023, la rémunération moyenne des top 10 est légèrement supérieure à celle des membres du Comex. Un ou deux départs en retraite au 31/12 de principaux dirigeants non-membres du Comex au 31/12 peut expliquer cette différence. Mais la rémunération en numéraire des membres du Comex n'est peut-être pas le « graal » de la rémunération chez TotalEnergies. Le graal y semble être plutôt l'attribution d'AP dont le nombre croît avec l'ancienneté au sein du Comex, comme vu en [épisode 1](#).



En tout état de cause, le graal de la rémunération des salariés du Socle social commun ne se trouve pas en dehors de l'établissement parisien de l'AGSH : **les top 10 des sièges des UES MS ou RC apparaissent rémunérés moins que la moitié des top 10 de l'établissement Siège AGSH et des membres du Comex...**

Rémunération (a) moyenne individuelle des top 10 au sein des établissements ou d'UES					
Sources : bilans sociaux d'établissements ou d'UES, ind. 222	2019	2020	2021 (b)	2022	2023
Siège AGSH	949 742 €	957 974 €	1 029 309 €	1 323 526 €	1 169 393 €
Pau	237 729 €	295 736 €	361 648 €	248 689 €	256 570 €
TRTG	NC	NC	NC	151 736 €	174 463 €
CRES	NC	NC	NC	127 530 €	140 827 €
UES AGSH	949 742 €	957 974 €	992 448 €	1 323 526 €	1 169 393 €
Tout établissement de l'UES MS	Données non communiquées				
UES MS	470 756 €	489 983 €	413 972 €	441 338 €	427 899 €
RC Siège	402 980 €	400 556 €	396 451 €	385 243 €	414 763 €

(a) 10 rémunérations (brutes fiscales) les plus élevées des salariés présents (hors PDG) du 1/1 au 31/12 de l'année c

(b) Il y a très probablement une erreur dans le bilan social de 2021 de l'UES AGSH

(b) Le critère retenu par l'employeur pour sélectionner les top 10 de l'AGSH est théoriquement identique à celui retenu pour son établissement Siège. Il paraît dès lors paradoxal que, dans le tableau ci-dessus, la rémunération 2021 des top 10 de l'AGSH soit inférieure à celle des top 10 de son seul établissement Siège. Malgré des questions insistantes sur cette apparente incohérence, il semblerait qu'un mouvement d'un des intéressés l'a provoquée, si ce n'est plutôt une erreur dans la sélection de l'intéressé à un périmètre par rapport à un autre. En tout état de cause, l'ordre de grandeur demeure.

La moyenne des rémunérations des top 10 du RC Siège est chaque année moindre que celle de leurs homologues de l'UES MS (même si l'écart relatif semble se réduire) : les membres du Codir salariés du Siège RC auraient-ils besoin d'être mieux défendus collectivement ? ☺



Les bilans sociaux des établissements de MS sont particulièrement opaques dans la communication des informations de rémunération de leur « top 10 ». Comme si était insupportable leur comparaison à ceux de l'ensemble de l'UES MS ! Malgré plusieurs relances d'un élu SICTAME, le chef d'établissement de Michelet s'est obstiné à refuser de communiquer la moindre information. De quoi ont-ils donc peur : de la vérité ? Ou s'agit-il d'un de ces actes d'autoritarisme de DRH sur les représentants du personnel, à défaut d'avoir du pouvoir ou une réelle influence sur la Compagnie ?

LES AUGMENTATIONS DE CAPITAL RÉSERVÉES AUX SALARIÉS CONSTITUENT UN INDICATEUR NOMINATIF POTENTIELLEMENT DOUBLEMENT SIGNIFICATIF

La publicité sur le site de l'AMF des transactions sur les titres TotalEnergies des membres du **Comex** et leur **comportement de souscription aux augmentations de capital réservées aux salariés (ACRS)** permet d'avoir une estimation par défaut des rémunérations individuelles des membres du Comex. **Quelques-uns d'entre eux, pourtant déjà bien dotés en AP, investissent des montants considérables dans les ACRS, sans doute à un niveau proche du maximum légal proche de 4 fois leur rémunération brute.** Multipliez par 4 le montant ci-contre et vous aurez une estimation raisonnable de la rémunération individuelle de quelques membres du Comex.

Souscription individuelles aux ACRS annuelles (hors intéressement participation 2023 et 2024)					
	2020	2021	2022	2023	2024
Prix souscription	26,20 €	30,50 €	37,00 €	45,60 €	46,90 €
B Pinatel	262 131 €	183 153 €	185 185 €	91 200 €	319 981 €
H Kristoffersen	65 131 €	45 152 €	60 185 €	70 000 €	75 000 €
JP Sbraire	196 631 €	240 152 €	240 185 €	290 000 €	310 000 €
N Shah	225 451 €	30 152 €	200 185 €	250 000 €	300 000 €
N Terraz	126 185 €	200 000 €	260 000 €	250 131 €	260 000 €
S Michel		165 152 €	160 185 €	200 000 €	280 000 €
T Pfmilin			80 185 €	100 000 €	142 000 €
A Hamelle					40 000 €
A Vovk	100 131 €	135 152 €			
A Breuillac	200 131 €	100 152 €			
P Sauquet	250 131 €				
MOYENNE	178 240 €	137 383 €	169 444 €	178 762 €	215 873 €

Le SICTAME n'a jamais cessé de contester la mention dans le bilan social individuel (BSI) ou la vulgate de l'employeur, de la décote de 20 % lors des ACRS comme un avantage économique aux souscripteurs. Jusqu'en 2022, dans les propres comptes consolidés de TotalEnergies, cette décote de 20 % n'a visiblement rien coûté à l'employeur car une action incessible pendant 5 ans y était estimée valoir environ 80 % d'une action de plein droit. En outre, la gouvernance collective des fonds comme TotalEnergies actionnariat France (TAF) réduit la valeur des actions qui y sont détenues car même disponibles, les parts de TAF ont moins de droits que des actions en direct (cas d'opérations boursières, de transfert transfrontalier de siège social au sein de l'Union européenne, ou de mouvements importants sur le titre, ...).

Comme mentionné dans [la communication SICTAME du 5/11/2024 relative à la volatilité de la décote de 30 % après juste une année](#), les principes d'évaluation comptable de la décote d'incessibilité ont été modifiés de manière opportuniste conduisant à une dévaluation notable de la décote d'incessibilité des actions souscrites lors des ACRS. Le SICTAME ne peut alors résister à répliquer pour les membres du Comex la pratique spéculative de la Compagnie auprès de ses salariés, à savoir **valoriser l'intégralité de la décote affichée de souscription des intéressés.** Évidemment au vu des niveaux de souscription aux ACRS des membres du Comex, apparaît substantiel l'avantage affiché si obstinément et si opportunément par la Compagnie.

Enfin, la revue détaillée de la publicité des transactions relatives à l'ACRS par les membres du Comex peut aussi témoigner de choix révélateurs. Comme l'investissement direct dans le fonds d'actionnariat salarié TAF d'une partie de leur prime d'intéressement et de participation directement dans le PEGT, donc sans

Avantage apparent lié à la décote lors de la souscription aux ACRS annuelles (hors intéressement-participation 2023 et 2024)					
	2020	2021	2022	2023	2024
Prix souscription	26,20 €	30,50 €	37,00 €	45,60 €	46,90 €
Prix référence	32,750 €	38,080 €	46,157 €	56,882 €	66,889 €
B Pinatel	65 533 €	45 518 €	45 831 €	22 564 €	136 378 €
H Kristoffersen	16 283 €	11 222 €	14 895 €	17 319 €	31 965 €
JP Sbraire	49 158 €	59 684 €	59 443 €	71 750 €	132 123 €
N Shah	56 363 €	7 494 €	49 543 €	61 853 €	127 861 €
N Terraz	31 546 €	49 705 €	64 346 €	61 885 €	110 813 €
S Michel		41 044 €	39 644 €	49 482 €	119 337 €
T Pfmilin			19 845 €	24 741 €	60 521 €
A Hamelle					17 048 €
A Vovk	25 033 €	33 589 €			
A Breuillac	50 033 €	24 890 €			
P Sauquet	62 533 €				
MOYENNE	44 560 €	34 143 €	41 935 €	44 228 €	92 006 €

bénéfice de la décote de 30 % en 2024, mais avec les abondements du PEGT. Comme si certains d'entre eux (MM. Michel, Hamelle et Pinatel) estimaient que la seule source génératrice d'abondement du PEGT était l'investissement dans le fonds TAF... À moins bien sûr que leur patrimoine soit suffisamment élevé pour considérer qu'ils sont INsuffisamment investis en actions TotalEnergies... Pourtant, fin 2023 ou en 2024, certains des mêmes ont arbitré à la vente ou liquidé des parts de TAF (M. Michel 1 803 parts, M. Hamelle 1 104 parts).

MAIS, AU FAIT, QU'EN EST-IL DE LA RETRAITE DES *HAPPY FEW* ?

Les membres du Comex bénéficient évidemment des retraites AGIRC-ARRCO dont l'assiette de cotisations du salarié ou de l'employeur est plafonné à 8 fois le PASS² (plafond annuel de la Sécurité sociale), soit en 2024 370 944 €. Les rémunérations annuelles moyennes des top 10 des établissements siège des UES MS ou RC sont supérieures à ce plafond. Celles des membres du Comex y sont largement supérieures. Alors qu'en est-il ? Évidemment, l'information de la Compagnie relative au régime de retraite des salariés les mieux traités n'est pas complètement limpide.

La seule information publique est celle relative à la rémunération du PDG dont les principes (décrits en pp. 259 et 260 du document d'enregistrement universel [DEU 2023](#)) font clairement référence à un régime de retraite (du 13 mars 2001) ouverts à tous les salariés de TotalEnergies SE (mais très probablement également au moins de ses filiales françaises) dont la **rémunération à la fin 2019 est supérieure à 8 fois le PASS. Ce régime à prestations définies³ est intégralement financé par l'employeur. Il procure à ses bénéficiaires une pension dont le montant 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 2019⁴, limité à 20 ans.** Autrement dit, comme le tableau ci-dessous l'illustre, certains membres du Comex ayant rejoint plus récemment la Compagnie peuvent ne pas bénéficier à plein d'un régime aussi avantageux.

	Année naissance	Entrée Comex	Entrée Groupe	Ancienneté 31/12/19	Première fonction significative citée (et date si postérieure à l'entrée dans le Groupe)
P. Pouyanné	1963	01/03/11	1997	23	secrétaire général en Angola
B. Pinatel	1962	01/09/16	1991	29	2000 : directeur général Bostik France
N. Shah	1968	01/09/16	2002	18	2008 : resp. développement des affaires en Australie
J.-P. Sbraire	1965	01/08/19	1990	30	2005 : secrétaire général filiales de TotalEnergies au Vénézuéla
H. Kristoffersen	1964	19/08/19	2011	9	directrice adjointe stratégie
S. Michel	1973	01/03/21	2005	15	resp. développement Raffinage Marketing Asie Pacifique
N. Terraz	1969	01/09/21	2001	19	2008 : directeur général EP Myanmar
T. Pflimlin	1959	15/11/21	1984	36	2007 : directeur général Total Asie Pacifique
A. Hamelle	1978	08/01/24	2016	4	directeur juridique Groupe
V. Stoquart	1974	01/09/24	1998	22	2012 : directeur établissement Flandres

² Rappelons à cet égard que les régimes de retraite collectifs ouverts à tous à savoir,

- le Plan d'épargne retraite obligatoire (PERO) est abondé à concurrence de 1 % d'un salaire plafonné à 6 fois le PASS (soit 278 208 € en 2024) – **aucune cotisation employeur n'apparaissait donc fournie à un régime de retraite supplémentaire pour la tranche de salaire de 6 à 8 fois le PASS** (un autre plafond de verre ?) ;
- le Plan d'épargne retraite collectif (PERCOL) n'est abondé, pour sa composante variable, qu'à concurrence de 1,35 % d'un salaire annuel de référence plafonné (et non indexé) à 107 407 €.

³ Prestations définies : le montant et l'indexation de la pension de retraite propre à un tel régime sont définis par le niveau de rémunération avant le départ en retraite, et est indépendant des performances financières des versements de l'employeur pendant la durée du contrat de travail. À l'inverse, le régime supplémentaire PERO est un régime à cotisations définies : vous savez ce qu'y est cotisé mais vous ne connaissez pas le niveau de votre pension de retraite : bref, un placement financier.

⁴ En effet, **ce régime est légalement clos depuis 2019**. En particulier, il est limité aux salariés dont la rémunération de référence excédait au 4 juillet 2019 8 fois le PASS 2019, soit 324 192 €. Même s'il n'existe pas de certitude, on supposera dans la suite du document, que M. Hamelle recruté en 2016 par le Groupe comme directeur juridique du Groupe bénéficiait d'un niveau de rémunération supérieur lui permettant de continuer à bénéficier de ce régime de retraite, désormais clos.

Sur la base des informations contenues ainsi dans le DEU, il est **possible d'évaluer les droits à retraite propres à ce régime spécifique en fonction des rémunérations moyennes des heureux bénéficiaires les trois années précédant leur départ en retraite**. Les autres limitations applicables pour bénéficier de ce régime ne semblent pas s'appliquer aux membres du Comex, sauf à ceux qui quitteraient la Compagnie avant l'âge de 55 ans (MM. Michel, Hamelle et Stoquart ont en 2024 moins de 55 ans).

Une telle évaluation est également possible pour les membres des Codir de branches et autres salariés parmi le top 10 des UES MS et RC dès lors qu'ils satisfont les conditions pour bénéficier du régime.

ESTIMATION DES DROITS ANNUELS À RETRAITE SPÉCIFIQUES AU RÉGIME TOTAL ENERGIES À PRESTATIONS DÉFINIES DU 13 MARS 2001 (GROUPE CLOS À COMPTER DU 4 JUILLET 2019)									
Régime réservé aux salariés dont la rémunération de référence excédait au 4 juillet 2019 324 192 €									
Ancienneté au 31/12/2019 (illustration du cas des membres du COMEX avec leur ancienneté)									
	Assiette de rémunération au départ en retraite*	AH		HK		SM	NS	NT	PP/BP/JPS /TP/VS
		4	5	9	10	15	18	19	20+
Zone de rém. top 10 UES MS RC	370 944 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	400 000 €	2 092 €	2 615 €	4 707 €	5 230 €	7 845 €	9 414 €	9 937 €	10 460 €
	450 000 €	5 692 €	7 115 €	12 807 €	14 230 €	21 345 €	25 614 €	27 037 €	28 460 €
	500 000 €	9 292 €	11 615 €	20 907 €	23 230 €	34 845 €	41 814 €	44 137 €	46 460 €
	550 000 €	12 892 €	16 115 €	29 007 €	32 230 €	48 345 €	58 014 €	61 237 €	64 460 €
Zone de rém. COMEX	850 000 €	34 492 €	43 115 €	77 607 €	86 230 €	129 345 €	155 214 €	163 837 €	172 460 €
	900 000 €	38 092 €	47 615 €	85 707 €	95 230 €	142 845 €	171 414 €	180 937 €	190 460 €
	950 000 €	41 692 €	52 115 €	93 807 €	104 230 €	156 345 €	187 614 €	198 037 €	208 460 €
	1 000 000 €	45 292 €	56 615 €	101 907 €	113 230 €	169 845 €	203 814 €	215 137 €	226 460 €
	1 100 000 €	52 492 €	65 615 €	118 107 €	131 230 €	196 845 €	236 214 €	249 337 €	262 460 €
	1 200 000 €	59 692 €	74 615 €	134 307 €	149 230 €	223 845 €	268 614 €	283 537 €	298 460 €
	1 300 000 €	66 892 €	83 615 €	150 507 €	167 230 €	250 845 €	301 014 €	317 737 €	334 460 €
	1 400 000 €	74 092 €	92 615 €	166 707 €	185 230 €	277 845 €	333 414 €	351 937 €	370 460 €
	1 500 000 €	81 292 €	101 615 €	182 907 €	203 230 €	304 845 €	365 814 €	386 137 €	406 460 €
	1 600 000 €	88 492 €	110 615 €	199 107 €	221 230 €	331 845 €	398 214 €	420 337 €	442 460 €
	1 854 720 €	106 832 €	133 540 €	240 372 €	267 080 €	400 620 €	480 743 €	507 451 €	534 159 €
	2 000 000 €	112 643 €	140 804 €	253 447 €	281 608 €	422 412 €	506 894 €	535 055 €	563 215 €
60 PASS	2 782 080 €	143 926 €	179 908 €	323 834 €	359 816 €	539 724 €	647 668 €	683 650 €	719 631 €
PDG	3 000 000 €	143 926 €	179 908 €	323 834 €	359 816 €	539 724 €	647 668 €	683 650 €	719 631 €

*L'assiette des droits annuels à retraite de ce régime est la moyenne des rémunérations annuelles brutes (parts fixe et variable) des trois dernières années d'activité.

Lors de la retraite, les droits à retraite acquis sont indexés sur la valeur du point AGIRC-ARRCO.

L'estimation pour le PDG est cohérente avec le montant rappelé dans [l'épisode 2](#) et tiré du DEU 2023 (soit 682 756 € fin 2023, représentant dans son cas spécifique la seule [hausse du PASS entre 2023 et 2024 de 5,4 %](#)). D'ailleurs, **un régime de retraite dont les pensions sont indexées sur le PASS constitue aujourd'hui un notable avantage (en plus de tous les autres dudit régime) eu égard aux indexations**

- plus ou moins retardée sur l'indice des prix à la consommation hors tabac **du régime de base de la Sécurité sociale** (Caisse nationale de l'Assurance vieillesse, CNAV),
- discrétionnairement paritaire **du point de retraite de l'AGIRC-ARRCO**,
- sur les performances **du fonds en Euros du PERO**

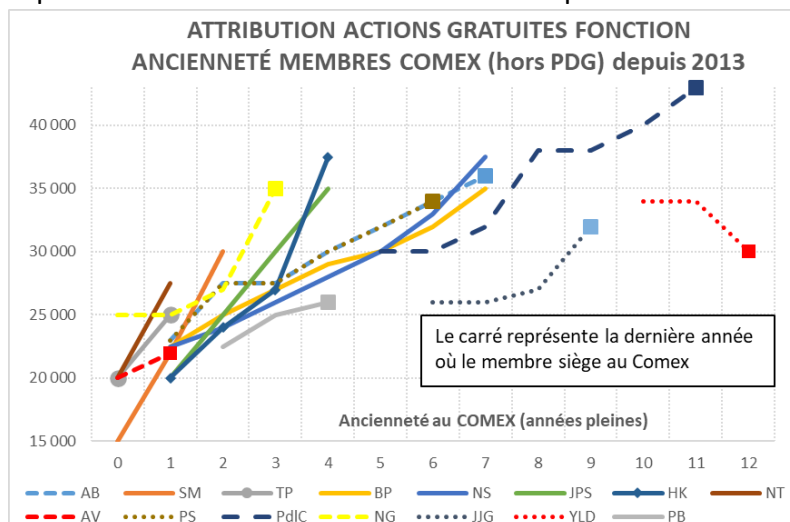
ainsi qu'à **l'absence d'indexation du plafond** de la composante variable de **l'abondement au PERCOL²**.

Et ce sont ces bénéficiaires qui n'ont cessé de dire que l'indexation de tous les salaires sur les prix est néfaste à la compétitivité de l'économie par l'entretien d'une boucle inflationniste prix – salaires...

Bien évidemment, à ces montants doivent être ajoutés les droits à retraite de la CNAV, de l'AGIRC-ARRCO, des PERO et PERCOL, et pour les plus anciens dans le Groupe, de régimes clos depuis bien longtemps : CREA (clos en 1994), IPREA converti en RVEA (clos en 2002) pour les salariés issus d'Elf ou bien GGR (clos en 1993) pour Total. Voir [l'Intranet WAT](#) au sujet de ces régimes clos pour ceux encore concernés.

Le plafonnement de l'ancienneté à celle arrêtée fin 2019 apparaît avoir un impact notable sur les membres du Comex les plus jeunes ou ayant rejoint plus récemment la Compagnie. Le SICTAME ne dispose pas d'informations relatives au régime de retraite qui aurait pu se substituer à celui clos fin 2019. Néanmoins, à l'aune des pratiques managériales du passé de Total (Serge Tchuruk), **on ne peut écarter que la compensation se fasse par une attribution encore plus généreuse d'actions de performance (AP) pour ces « nouveaux » membres du Comex ou même de « jeunes » membres des Codir de branches** qui se trouveraient subir la clôture du régime ou le plafonnement de l'ancienneté à celle acquise fin 2019.

Ceci serait une **explication plausible, mais encore incertaine, de l'envolée des attributions en 2023 d'actions de performance de Mme Kristoffersen et de M. Michel**, bien au-delà de leur habituelle corrélation avec l'ancienneté au sein du Comex. [L'épisode 1 de cette série de communications du SICTAME, dédié aux attributions d'actions de performance](#) s'était d'ailleurs interrogé sur cette envolée. Le graphique ci-contre en est un rappel.



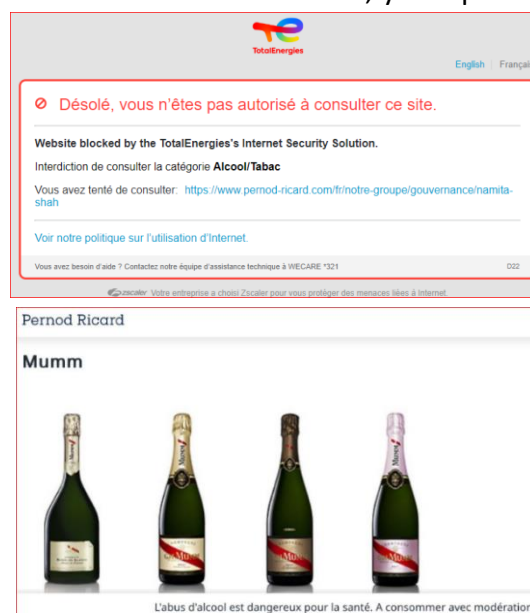
Si une telle substitution des AP à un régime de retraite à prestations définies fondé sur les parts variables et fixes de fin de carrière avait effectivement lieu, ceci accroîtrait le pouvoir discrétionnaire du Conseil d'administration et du PDG dans les droits à retraite « reconstitués AP » des cadres dirigeants. Serait-ce alors un moyen pour accroître la docilité ?

ET ENFIN, IL NE FAUT PAS OUBLIER LE *POURBOIRE* QUE LA COMPAGNIE POURRAIT CONSIDÉRER À LA FOIS LICENCIEUX... ET GÉNÉRALEMENT PEU TRANSPARENT

En symétrie avec M. Pouyanné (voir [épisode 2](#)), il faut mentionner les rémunérations liées à des **mandats externes d'administrateur tenus par des membres du Comex**. Telles que figurant dans le DEU, les **biographies des membres du Comex ne font regrettablement pas mention de ces mandats**, y compris auprès d'autres sociétés cotées. La Compagnie est contrainte par la loi d'être plus transparente pour ses administrateurs que pour les membres de son Comex : elle témoigne une fois encore de sa conception réelle d'une bonne gouvernance. On sait néanmoins que **Mme Shah est administratrice de Pernod Ricard**. Mais vouloir en savoir plus via le réseau informatique de TotalEnergies conduit en cliquant sur une adresse Internet pourtant très professionnelle <https://www.pernod-ricard.com/fr/notre-groupe/gouvernance/namita-shah> au message ci-contre : l'interdiction de la promotion de l'alcool et du tabac. Chez TotalEnergies, les bons principes, ne seraient-ils que pour les autres ? Alors, **SANTÉ** avec un des [2 champagnes de Pernod Ricard](#) ?

En accédant autrement aux DEU de Pernod Ricard⁵, l'administratrice depuis 2021 et membre d'un des comités de son conseil d'administration, Mme Shah, y apparaît se voir attribuer **74 000 € (respectivement 69 000 €) de jetons au titre de l'exercice 2023-2024**

⁵ Mme Shah ne diversifie pas son patrimoine en actions Pernod Ricard : elle n'en détenait au 30 juin 2023 (respectivement 2024) que 230 (resp. 246) actions (cours unitaire de clôture au 29/11/2024 105,90 €).



(resp. 2022-2023). Elle est, parmi les 15 administrateurs de Pernod-Ricard, la moins assidue aux séances de son conseil d'administration que ce soit sur l'exercice 2022-2023 (taux de présence : 89 % alors que les 14 autres ont 100 %) ou 2023-2024 (80 %, un autre administrateur avec 90 % et les 13 autres à 100 %).

Extraits des DEU 2022-2023 et 2023-2024 de Pernod Ricard

DEU
2022-
2023

<i>Madame Namita Shah est Administratrice de Pernod Ricard depuis 2021.</i>	
MANDATS ET FONCTIONS PRINCIPALES EXERCÉS AU 30.06.2023	
<ul style="list-style-type: none">• Membre du Comité Exécutif de TotalEnergies SE ⁽¹⁾• Présidente de la Fondation d'Entreprise TotalEnergies• Présidente d'Albatros• Directrice de TotalEnergies Électricité et Gaz de France• Directrice d'Adani Total Private Limited	
MANDATS EN DEHORS DU GROUPE ÉCHUS AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	
Néant	
<i>(1) Société cotée.</i>	

DEU
2023-
2024

<i>Madame Namita Shah est Administratrice de Pernod Ricard depuis 2021.</i>	
MANDATS ET FONCTIONS PRINCIPALES EXERCÉS AU 30.06.2024	
<ul style="list-style-type: none">• Membre du Comité Exécutif de TotalEnergies SE ⁽¹⁾• Présidente de la Fondation d'Entreprise TotalEnergies• Présidente d'Albatros	
MANDATS EN DEHORS DU GROUPE ÉCHUS AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	
Néant	
<i>(1) Société cotée.</i>	

Mme Shah apparaît dans le [DEU 2022-2023 de Pernod Ricard](#) « directrice »⁶ d'Adani (Total) Private Limited, décrite dans le DEU 2023 (p. 511) de TotalEnergies comme une entité indienne « multisectorielle » d'i-LNG détenue à 50,00 % par TotalEnergies et consolidée par mise en équivalence. Ce mode de consolidation veut laisser entendre que TotalEnergies ne contrôle pas cette société indienne mais qu'elle y exerce une influence notable. Il est donc **peu probable que si rémunération il y a au titre de ce poste ou mandat au sein d'Adani Total Private Limited, elle soit incluse dans la rémunération publiée dans le DEU de TotalEnergies** : « rémunérations directes et indirectes de toute nature perçues en 2023 des sociétés françaises et étrangères de TotalEnergies ». En effet, l'avertissement en fin de DEU 2022-2023 (p. 672) est assez clair « *Sauf indication contraire, les termes « TotalEnergies » (...) et « Compagnie » qui figurent dans ce document sont utilisés pour désigner TotalEnergies SE et les entités consolidées que TotalEnergies SE contrôle directement ou indirectement. (...) Les entités dans lesquelles TotalEnergies SE détient directement ou indirectement une participation sont des personnes morales distinctes et autonomes* ».

Étrangement, ce mandat de « directrice » d'Adani (Total) Private Limited n'apparaît plus dans le [DEU 2023-2024 de Pernod Ricard](#), y compris comme ancien mandat, malgré sa mention de mandat actif dans le DEU 2022-2023. En plus d'approximations sémantiques, une opaque incohérence chez Pernod Ricard.

Plus généralement, **ce cas précis du mandat d'administrateur de Mme Shah dans Adani Total Private Ltd pose la question plus générale de la non-inclusion des rémunérations de tous les membres du Comex en tant qu'administrateurs des participations de la Compagnie non contrôlées par elle**. Un point de plus où la transparence de l'information de la Compagnie mériterait d'être améliorée, sans qu'elle se contente de publier de l'information lorsqu'elle y est légalement contrainte.

L'ÉPISODE 4 DE LA SÉRIE « RÉMUNÉRATION POUR LES HAPPY FEW » À VENIR.

⁶ Mauvaise traduction de l'anglais « director », administrateur. D'ailleurs la version anglaise du DEU de Pernod Ricard indique « director ». Le site Internet [India Filings](#) témoigne que Mme Shah est « director » d'Adani Total Private Ltd depuis le 17/2/2021. Il est vrai qu'un autre site indien [Tofler](#) de même nature laisse penser que Mme Shah n'est plus administratrice d'Adani Total Private Ltd. TotalEnergies y a d'autres administrateurs. En tout état de cause, Mme Shah a été administratrice, et non « directrice », de TotalEnergies Électricité et Gaz France (et non de France comme indiqué, là encore fautivement, dans le DEU 2022-23 de Pernod Ricard) de 2018 à mai 2024. Cette filiale ainsi qu'Albatros (filiale portant les 2 avions de la Compagnie) sont détenues à 100 % par TotalEnergies S.E. : elles font donc partie de la « Compagnie ».