

RAPPORT SUR LES PRINCIPES ET CRITÈRES DE DÉTERMINATION, DE RÉPARTITION ET D'ATTRIBUTION DES ÉLÉMENTS COMPOSANT LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

En application de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « loi Sapin II » et des dispositions du nouvel article L.225-37-2 du Code de commerce en vigueur depuis le 11 décembre 2016, dont les conditions d'application ont été précisées par décret du Conseil d'Etat n°2017-30, publié le 17 mars 2017, doivent être soumis au vote des actionnaires « *les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature* », attribuables au Président du Conseil d'administration, au Directeur Général et, dans l'hypothèse où un Directeur Général Délégué serait nommé au cours de l'exercice 2017, au Directeur Général Délégué de la Société, en raison de leur mandat respectif et constituant la politique de rémunération les concernant (*say on pay*).

Le présent rapport prévu à l'article L. 225-37-2 du Code de commerce a pour objet de présenter les principes et critères arrêtés par le Conseil d'administration au titre de l'exercice 2017. Il est précisé que le présent rapport a été arrêté par le Conseil d'administration réuni le 6 juin 2017 et annule et remplace celui publié au paragraphe 1.2.4 du Rapport financier annuel 2016 de la Société afin de tenir compte de l'opération en cours relative à l'acquisition par EDF Energies Nouvelles et EDF Energies Nouvelles Belgium (« **EDF EN** ») de la participation détenue dans la Société par le concert d'actionnaires majoritaires (l'« **Acquisition de Bloc** »), laquelle serait suivie du dépôt par EDF EN d'une offre publique d'achat sur le solde des actions et des OCEANES de la Société (l'« **OPA** ») (ensemble, avec l'Acquisition de Bloc, la « **Transaction** »).

Nous vous proposons d'approuver les principes et critères tels que présentés dans ce rapport lors de la prochaine Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2016, étant précisé que trois résolutions seront présentées, respectivement une pour le Président du Conseil d'administration, une pour le Directeur Général et une pour l'éventuel Directeur Général Délégué.

Conformément aux dispositions des articles L. 225-37-2 et L. 225-100 du Code de commerce, les éléments respectifs de la rémunération variable et exceptionnelle du Directeur Général et du Directeur Général Délégué au titre de l'exercice 2017 ne seront versés qu'après l'approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués respectivement au Directeur Général et au Directeur Général Délégué au titre de l'exercice 2017 par l'Assemblée Générale ordinaire qui sera appelée à statuer en 2018 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2017.

Il est enfin rappelé que l'ensemble des éléments de rémunération du Président du Conseil d'administration, du Directeur Général et, le cas échéant, du Directeur Général Délégué de la Société est déterminé par le Conseil d'administration en se référant aux principes prévus par le Code de gouvernement d'entreprise Middledent.

1. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION APPLICABLE AU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU TITRE DE L'EXERCICE 2017

1.1. Synthèse de la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration

Éléments de rémunération	Principes et critères
Rémunération fixe	Absence de rémunération fixe.
Rémunération variable annuelle	Absence de rémunération variable annuelle.
Rémunération variable pluriannuelle	Absence de rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	Absence de rémunération exceptionnelle.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	Absence d'option de souscription d'actions, d'actions de performance ou de tout autre élément de rémunération de long terme.
Jetons de présence	Montant forfaitaire annuel pour le Président du Conseil (au même titre que les autres administrateurs et tenant compte de la présence effective aux réunions du Conseil d'administration) décidé par le Conseil, auquel s'ajoute éventuellement un montant supplémentaire annuel sur la base du travail fourni par le Président dans l'organisation et la préparation des travaux du Conseil d'administration (le Président ne participe pas au vote de cette décision).

Valorisation des avantages de toute nature	Absence d'avantage en nature.
Indemnité de prise de fonction ou de départ	Absence d'indemnité de prise de fonction ou de départ.
Indemnité de non concurrence	Absence d'indemnité de non concurrence.
Régime de retraite supplémentaire	Absence d'indemnité de régime de retraite supplémentaire.
Prime d'intéressement	Absence de prime d'intéressement.

1.2. Structure et critères de détermination de la rémunération du Président du Conseil d'administration

La rémunération de M. Michel Meeus en tant que Président du Conseil d'administration est exclusivement composée de jetons de présence.

En cas de nomination d'un nouveau Président du Conseil d'administration au cours de l'exercice 2017, notamment dans le cadre de la Transaction, la structure et les critères de la rémunération du Président du Conseil d'administration resteraient inchangés, la rémunération du Président du Conseil d'administration restant exclusivement composée de jetons de présence.

Jetons de présence

Le Président du Conseil d'administration bénéficie de jetons de présence, au même titre que l'ensemble des administrateurs (dans les limites de l'enveloppe globale pour chaque exercice social décidée par l'Assemblée Générale) et selon des règles identiques tenant compte de sa présence effective aux réunions mais également de son travail et de son implication en termes de temps consacré à l'exercice de son mandat.

Le montant de jetons de présence à répartir entre les administrateurs a été fixé par l'Assemblée Générale du 1^{er} juin 2012 à 250.000 euros pour l'exercice 2012 ainsi que pour chaque exercice ultérieur et ce jusqu'à une nouvelle décision de l'Assemblée Générale. Ce montant est demeuré inchangé depuis cette date.

Le Président du Conseil d'administration pourra également se voir attribuer par le Conseil d'administration un montant de jetons de présence additionnel, eu égard (i) au travail fourni par le Président dans l'organisation et la préparation des travaux du Conseil d'administration et (ii) à la disponibilité dont le Président aura fait preuve lors de l'exercice considéré.

A titre illustratif, le montant des jetons de présence attribués au Président du Conseil d'administration actuellement en fonction, M. Michel Meeus, s'élevait, au titre de l'exercice 2016, à un total de 54.000 euros, dont 24.000 euros de jetons de présence additionnels.

En cas de nomination d'un nouveau Président du Conseil d'administration au cours de l'exercice 2017, notamment dans le cadre de la Transaction :

- la structure et les critères de détermination de la rémunération du Président du Conseil d'administration resteront inchangés, celle-ci étant composée exclusivement de jetons de présence.

A cet égard, le Conseil d'administration de la Société a proposé à l'Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes clos le 31 décembre 2016 de statuer, en cas de réalisation de l'Acquisition de Bloc et de modification corrélative de la gouvernance de la Société au cours de l'exercice 2017, sur la fixation de l'enveloppe annuelle des jetons de présence qui serait allouée aux administrateurs à un nouveau montant global de 150.000 euros au titre de l'exercice 2017 et de chaque exercice ultérieur (en l'absence de nouvelle décision de l'Assemblée Générale sur ce point) ; étant entendu qu'au titre de l'année 2017, ce montant s'appliquera *pro rata temporis* en fonction du nombre de jours calendaires restant à courir entre la date de réalisation de l'Acquisition de Bloc (exclue) et le 31 décembre 2017 (inclus).

- chaque Président du Conseil d'administration percevra un montant de jetons de présence calculé *pro rata temporis* en fonction du nombre de jours calendaires durant lesquels il aura exercé son mandat au cours de l'exercice 2017.

Absence d'autres éléments de rémunération

Le Président du Conseil d'administration ne perçoit aucune rémunération fixe, variable annuelle, pluriannuelle ou de rémunération exceptionnelle. Il ne bénéficie d'aucun avantage en nature, ni d'aucune attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions ou d'attribution gratuite d'actions. Il ne bénéficie d'aucun régime de retraite spécifique aux mandataires sociaux, ni d'aucune indemnité de prise de fonction, d'indemnité de départ ou d'indemnité de non-concurrence. Enfin, il n'est partie ou ne perçoit aucune rémunération ou aucun avantage, en raison de son mandat de Président du Conseil d'administration, au titre de conventions qui seraient conclues, directement ou par personne interposée, avec la Société, toute société contrôlée par elle, au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce, toute société qui la contrôle, au sens du même article, ou encore toute société placée sous le même contrôle qu'elle, au sens de cet article.

2. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION APPLICABLE AU DIRECTEUR GÉNÉRAL AU TITRE DE L'EXERCICE 2017

2.1 Synthèse de la politique de rémunération du Directeur Général

Il est précisé que la politique de rémunération du Directeur Général pourrait être amenée à évoluer en cas de nomination d'un nouveau Directeur Général au cours de l'exercice 2017, notamment dans le cadre de la Transaction, lequel bénéficiera alors de la politique de rémunération du Directeur Général Délégué telle que décrite à la Section 3 ci-après et qui s'appliquera *mutatis mutandis* au nouveau Directeur Général, sous réserve de la rémunération fixe annuelle (voir *infra*).

Antérieurement à la prise de fonction d'un nouveau Directeur Général

Éléments de rémunération	Principes et critères
Rémunération fixe	Montant brut de la rémunération fixe annuelle due par la Société en contrepartie des fonctions de Directeur Général. Le Directeur Général ne perçoit aucune rémunération au titre des autres mandats sociaux exercés au sein du Groupe.
Rémunération variable annuelle	Montant plafonné à 50 % de la rémunération brute annuelle fixe et évalué annuellement par le Conseil d'administration, au plus tard lors de l'arrêté des comptes sociaux et consolidés de l'exercice écoulé, en fonction de l'atteinte des objectifs fixés. Ces objectifs sont de nature quantitative et qualitative, liés à la performance de la Société.
Rémunération variable pluriannuelle	Absence de rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	Rémunération exceptionnelle au titre de la forte contribution de M. Fady Khallouf au succès de la Société, qui a permis notamment son redressement, et de sa capacité à sécuriser le développement de la Société grâce à l'organisation et la gestion du processus d'appel d'offres compétitif et à la réalisation de la Transaction qui en résulterait.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	Absence d'options de souscription d'actions. Autorisation accordée par l'Assemblée générale au Conseil d'administration, pour une durée limitée, à l'effet de procéder à des attributions gratuites d'actions au profit des membres du personnel salarié et des mandataires sociaux du Groupe ou de certains d'entre eux, destinées à récompenser, fidéliser et motiver le personnel et les dirigeants de votre Société. L'acquisition définitive de ces actions est soumise à des conditions de présence et/ou de performance. Il est précisé à cet égard que le solde des actions susceptibles d'être attribuées en vertu de cette autorisation a été attribué aux salariés du Groupe au cours de l'exercice 2017. Absence d'autre élément de rémunération de long terme.
Jetons de présence	Absence de jeton de présence tant au titre de son mandat d'administrateur de la Société qu'au titre des mandats sociaux exercés au sein du Groupe.

Valorisation des avantages de toute nature	Cotisation versée annuellement par la Société au titre de l'assurance chômage privée souscrite permettant de faire bénéficier M. Fady Khallouf, en tant que Directeur Général, d'indemnités en cas de perte de son activité professionnelle. Cette décision a été approuvée par l'Assemblée générale du 1 ^{er} juin 2012 (en sa quatrième résolution) dans le cadre de la procédure d'approbation des conventions et engagements réglementés.
Indemnité de prise de fonction ou de départ	Absence d'indemnité de prise de fonction ou de départ.
Indemnité de non concurrence	Clause de non-concurrence prévue dans le mandat social de M. Fady Khallouf (conclu en 2010), en tant que Directeur Général, d'une durée maximale de 24 mois et indemnité y afférente égale à 24 mois de rémunération brute (fixe et variable). Les conditions de déclenchement de la clause de non-concurrence couvrent tous les cas où le Directeur Général quitterait la Société (notamment en cas de démission, de départ non-volontaire ou de révocation). En revanche, en cas de démission du Directeur Général, la Société pourra, unilatéralement, décider de renoncer à l'application de ladite clause et ne pas verser l'indemnité prévue en libérant le Directeur Général de ses obligations au titre de la clause de non-concurrence. La modification des conditions de déclenchement de l'indemnité de non-concurrence a été approuvée par l'Assemblée Générale du 27 juin 2014 (en sa cinquième résolution) dans le cadre de la procédure d'approbation des conventions et engagements réglementés.
Régime de retraite supplémentaire	Régimes de retraite de base et complémentaire obligatoires en vigueur au sein de la Société.
Prime d'intéressement	Accords d'intéressement en place au sein de la Société dont les critères de natures financière et opérationnelle ont vocation à associer l'ensemble des collaborateurs à la performance du Groupe.

Postérieurement à la prise de fonction d'un nouveau Directeur Général

En cas de nomination d'un nouveau Directeur Général au cours de l'exercice 2017, il est prévu que celui-ci bénéficie de la politique de rémunération qui serait prévue pour le Directeur Général Délégué (*voir Section 3 ci-après*) laquelle s'appliquera *mutatis mutandis* au nouveau Directeur Général, sous réserve de la rémunération fixe, dont le montant annuel brut pourra être porté à un maximum de 250.000 euros pour le nouveau Directeur Général.

2.2 Structure et critères de détermination de la rémunération du Directeur Général

La rémunération de Monsieur Fady Khallouf en tant que Directeur Général est composée d'une rémunération fixe annuelle, d'une rémunération variable annuelle, d'une indemnité de non-concurrence et d'avantages en natures, avec la possibilité, en cas de circonstances exceptionnelles, de lui attribuer une rémunération correspondante.

En cas de nomination d'un nouveau Directeur Général au cours de l'exercice 2017, notamment dans le cadre de la Transaction, la structure et les critères de la rémunération du Directeur Général Délégué décrits à la Section 3 ci-après s'appliqueront *mutatis mutandis* au nouveau Directeur Général, sous réserve de la rémunération fixe annuelle (*voir infra*).

Par conséquent, la structure et les critères de détermination de la rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2017 présentés ci-dessous ne s'appliquent qu'à M. Fady Khallouf au regard de son mandat de Directeur Général de la Société et certains éléments de sa rémunération seront calculés, le cas échéant, *pro rata temporis* en fonction du nombre de jours calendaires durant lesquels il aura exercé son mandat de Directeur Général au cours de l'exercice 2017.

Rémunération fixe

La rémunération fixe annuelle est notamment destinée à rémunérer les missions permanentes et les responsabilités assumées par le Directeur Général. Sa détermination s'appuie sur le niveau des responsabilités assumées, l'expérience acquise dans des fonctions similaires, la pratique interne à l'entreprise et une analyse des pratiques de marché.

A titre illustratif, la rémunération fixe annuelle brute du Directeur Général actuellement en fonction, M. Fady Khallouf, a été fixée à 300.000 euros lors de sa nomination par le Conseil d'administration du 20 mai 2010 et est demeurée inchangée depuis cette date.

Rémunération variable annuelle

Le Directeur Général bénéficie d'une rémunération variable liée à la performance de la Société au cours de chaque exercice.

La part variable de la rémunération du Directeur Général devant être cohérente avec les performances du Directeur Général et avec la stratégie ainsi que les progrès réalisés par la Société, cette rémunération est déterminée en fonction d'objectifs de nature quantitative et qualitative, liés à la performance de la Société.

Le montant de la rémunération variable du Directeur Général est évalué annuellement par le Conseil d'administration, au plus tard lors de l'arrêté des comptes sociaux et consolidés de l'exercice écoulé, en fonction de l'atteinte des objectifs fixés.

Le montant maximal de la part variable de la rémunération du Directeur Général est fixé à 50 % de sa rémunération brute annuelle fixe.

Les critères suivants considérés comme particulièrement représentatifs de la performance de la Société ont été retenus par le Conseil d'administration pour la détermination de la part variable de la rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2017, étant précisé que ces critères ne font l'objet d'aucune pondération :

- cinq critères quantifiables : afin que les intérêts des actionnaires et du Directeur Général soient alignés et tendent vers la création de valeur, les objectifs des critères quantifiables sont exigeants et leur niveau de réalisation est ajusté d'un exercice à l'autre. Au titre de l'exercice 2017, ces critères portent notamment sur l'ouverture d'un chantier ou la mise en service d'un parc éolien ;
- trois critères qualitatifs : (i) poursuite et mise en œuvre de la stratégie de la Société, (ii) poursuite de la construction d'un groupe intégré, et (iii) développement de l'activité du Groupe.

Le Conseil d'administration a la possibilité de renoncer à l'application de ces critères dans l'hypothèse où ceux-ci deviendraient sans objet au cours de l'exercice considéré.

Rémunération exceptionnelle

En cas de circonstances exceptionnelles, le Directeur Général pourra se voir attribuer une rémunération exceptionnelle. Le versement de cette rémunération exceptionnelle devra être motivé par le Conseil d'administration qui devra expliquer précisément les circonstances ayant conduit à son versement.

A titre illustratif, au titre de la forte contribution de M. Fady Khallouf au succès de la Société, qui a permis notamment son redressement, et de sa capacité à sécuriser le développement de la Société grâce à l'organisation et la gestion du processus d'appel d'offres compétitif et à la réalisation de la Transaction qui en résulterait, le Conseil d'administration a décidé de lui accorder une rémunération exceptionnelle d'un montant maximum de 525.000 euros au titre de l'exercice 2017, qui lui serait attribué selon les modalités suivantes :

- en cas de réalisation de la Transaction à hauteur de 450.000 euros ; et
- lors du règlement livraison de l'OPA et en l'absence de faute de gestion, à hauteur de 75.000 euros.

Une telle rémunération exceptionnelle constituerait une contrepartie proportionnelle aux services rendus à la Société par M. Fady Khallouf en tant que Directeur Général sans entraîner de charge excessive pour la Société.

Indemnité de non-concurrence

Afin de protéger les intérêts de la Société, un engagement de non-concurrence visant Monsieur Fady Khallouf en tant que Directeur Général est prévu dans son mandat social en date du 17 juin 2010.

Les conditions de déclenchement de la clause de non-concurrence couvrent tous les cas où le Directeur Général quitterait la Société (notamment en cas de démission, de départ non-volontaire ou de révocation).

En cas d'exercice de la clause de non-concurrence, il sera interdit au Directeur Général, pendant les 24 mois qui suivraient la cessation de ses fonctions, de collaborer à quelque titre que ce soit à toute entreprise industrielle ou commerciale ayant la même activité que le Groupe ou, *a fortiori*, de créer une entreprise concurrente de la Société.

Cette clause, si elle venait à être mise en œuvre, donnerait lieu au paiement au Directeur Général d'une indemnité de non-concurrence égale à 24 mois de rémunération brute (fixe et variable). Cette somme serait réglée dans un délai de 7 jours à compter de la date de cessation des fonctions.

Cette indemnité devra être remboursée par le Directeur Général s'il était reconnu par décision judiciaire définitive et non-susceptible de recours que ce dernier ait commis une faute lourde.

En cas de démission du Directeur Général, la Société pourra, unilatéralement, décider de renoncer à l'application de ladite clause et ne pas verser l'indemnité prévue en libérant le Directeur Général de ses obligations au titre de la clause de non-concurrence.

Avantages particuliers de toute nature

La Société a contracté auprès de l'association pour la Garantie Sociale des Chefs d'entreprise (GSC) une assurance chômage privée permettant de faire bénéficier au Directeur Général d'indemnités en cas de perte de son activité professionnelle. Les indemnités seraient versées à compter du 31^{ème} jour de chômage continu et la durée d'indemnisation serait de 12 mois.

Le Directeur Général bénéficie des régimes de retraite de base et complémentaire en vigueur au sein de la Société, à l'exclusion de tout autre engagement de retraite et assimilé, de tout autre avantage viager, de tout autre avantage versé au titre de la cessation des fonctions en tout ou partie sous forme de rente, à la charge de la Société.

Le Directeur Général bénéficie également des accords d'intéressement en place au sein de la Société dont les critères de natures financière et opérationnelle ont vocation à associer l'ensemble des collaborateurs à la performance du Groupe.

Le contrat de mandat social de M. Fady Khallouf en tant que Directeur Général prévoit en outre la mise à disposition d'un véhicule de fonction mais, en pratique, le Directeur Général n'en bénéficie pas.

Absence d'autres éléments de rémunération

Le Directeur Général ne perçoit pas de jetons de présence au titre de son mandat d'administrateur, ni aucune rémunération au titre des mandats sociaux exercés au sein du Groupe. Il ne perçoit aucune rémunération variable pluriannuelle. Il ne bénéficie d'aucune option de souscription ou d'achat d'actions, ni d'attribution gratuite d'actions au titre de l'exercice 2017. Il ne dispose d'aucun régime de retraite spécifique applicable aux dirigeants mandataires sociaux et bénéficie des mêmes régimes de retraite que ceux applicables aux salariés du Groupe. Il ne bénéficie, en outre, d'aucune indemnité de prise de fonction, d'indemnité de départ au titre de son mandat. Enfin, il n'est partie ou ne perçoit aucune rémunération ou avantage, au titre de conventions qui seraient conclues, directement ou par personne interposée, en raison de son mandat de Directeur Général, avec la Société, toute Société contrôlée par elle, au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce, toute société qui la contrôle, au sens du même article, ou encore toute société placée sous le même contrôle qu'elle, au sens de cet article¹.

¹ A l'exception de l'engagement de non-concurrence visé dans le présent rapport.

3. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION APPLICABLE AU DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ AU TITRE DE L'EXERCICE 2017

Pour les besoins du présent rapport et conformément à la réglementation, le Conseil d'administration a également examiné la rémunération d'un éventuel Directeur Général Délégué qui serait nommé au cours de l'exercice 2017 dans le cadre de la réalisation de la Transaction.

La rémunération du Directeur Général Délégué serait composée d'une rémunération fixe annuelle, d'une rémunération variable annuelle, d'un plan d'intéressement à long terme et d'avantages en nature.

Il est précisé, comme indiqué ci-avant, qu'en cas de nomination d'un nouveau Directeur Général au cours de l'exercice 2017, la structure et les critères de détermination de la rémunération du Directeur Général Délégué tels que présentés ci-dessous s'appliqueront *mutatis mutandis* au nouveau Directeur Général, sous réserve de la rémunération fixe, dont le montant annuel brut pourra être porté à un maximum de 250.000 euros pour le nouveau Directeur Général.

3.1 Synthèse de la politique de rémunération du Directeur Général Délégué

Éléments de rémunération	Principes et critères
Rémunération fixe	Maximum du montant brut de la rémunération fixe annuelle : 200.000€. Le Directeur Général Délégué ne perçoit aucune rémunération au titre des autres mandats sociaux éventuellement exercés au sein du Groupe.
Rémunération variable annuelle	Montant plafonné à 36 % de la rémunération fixe et évalué annuellement par le Conseil d'administration, au plus tard lors de l'arrêté des comptes sociaux et consolidés de l'exercice écoulé, en fonction de l'atteinte des objectifs fixés. Ces objectifs sont de nature quantitative et qualitative, liés à la performance de la Société et incluant le cas échéant, une éventuelle surperformance.
Rémunération variable pluriannuelle	Absence de rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	Absence de rémunération exceptionnelle.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	Le Directeur Général Délégué pourrait bénéficier du plan d'Intéressement groupe d'EDF Energies Nouvelles applicable Absence d'autre élément de rémunération de long terme.
Jetons de présence	Absence de jeton de présence.
Valorisation des avantages de toute nature	Véhicule de fonction
Indemnité de prise de fonction ou de départ	Néant
Indemnité de non concurrence	Néant
Régime de retraite supplémentaire	Régimes de retraite de base et complémentaire obligatoires en vigueur au sein de la Société
Prime d'intéressement	Néant

3.1 Structure et critères de détermination de la rémunération du Directeur Général Délégué

Rémunération fixe

La rémunération fixe annuelle est notamment destinée à rémunérer les missions permanentes et les responsabilités assumées par le Directeur Général Délégué. Sa détermination s'appuie sur le niveau des responsabilités assumées, l'expérience acquise dans des fonctions similaires, la pratique interne à l'entreprise et une analyse des pratiques de marché.

La rémunération fixe annuelle brute du Directeur Général Délégué ne pourra excéder 200.000 euros.

Rémunération variable annuelle

Le Directeur Général Délégué bénéficie d'une rémunération variable liée à la performance de la Société au cours de chaque exercice.

La part variable de la rémunération du Directeur Général Délégué devant être cohérente avec les performances du Directeur Général Délégué et avec la stratégie ainsi que les progrès réalisés par la Société, cette rémunération est déterminée en fonction d'objectifs de nature quantitative et qualitative, liés à la performance de la Société et incluant le cas échéant, une éventuelle surperformance.

Le montant de la rémunération variable du Directeur Général Délégué est évalué annuellement par le Conseil d'administration, au plus tard lors de l'arrêté des comptes sociaux et consolidés de l'exercice écoulé, en fonction de l'atteinte des objectifs fixés.

Le montant maximal de la part variable de la rémunération du Directeur Général Délégué est fixé à un taux pouvant atteindre au maximum 36 % de sa rémunération brute annuelle fixe.

Les critères suivants considérés comme particulièrement représentatifs de la performance de la Société sont retenus pour la détermination de la part variable de la rémunération du Directeur Général Délégué :

- quatre critères quantifiables : afin que les intérêts des actionnaires et du Directeur Général Délégué soient alignés et tendent à remplir les exigences attendues, vers la création de valeur, les objectifs des critères quantifiables sont exigeants et leur niveau de réalisation est ajusté d'un exercice à l'autre. Au titre de l'exercice 2017, ces critères portent notamment sur la sécurité des salariés et prestataires, l'EBITDA, l'enveloppe d'investissement, les mises en construction et en service ;
- deux critères qualitatifs : (i) réussir l'entrée de la Société dans le groupe EDF EN et (ii) développement de l'activité du Groupe.

Le Conseil d'administration a la possibilité de renoncer à l'application de ces critères dans l'hypothèse où ceux-ci deviendraient sans objet au cours de l'exercice considéré.

Avantages particuliers de toute nature

Le Directeur Général Délégué pourrait bénéficier des retraites de base et complémentaires en vigueur au sein de la Société.

Dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, le Directeur Général Délégué bénéficiera d'un véhicule de fonction.

Absence d'autres éléments de rémunération

Le Directeur Général Délégué ne perçoit pas de jetons de présence au titre de son éventuel mandat d'administrateur, ni aucune rémunération au titre des mandats sociaux qu'il pourrait exercer au sein du Groupe FUTUREN. Il ne perçoit aucune rémunération variable pluriannuelle ni rémunération exceptionnelle. Il ne bénéficie d'aucune option de souscription ou d'achat d'actions, ni d'attribution gratuite d'actions de la Société. Il ne dispose d'aucun régime de retraite spécifique applicable aux dirigeants mandataires sociaux et bénéficie des mêmes régimes de retraite que ceux applicables aux salariés du Groupe FUTUREN. Il ne bénéficie, en outre, d'aucune indemnité de prise de fonction, d'indemnité de départ au titre de son mandat. Enfin, il n'est partie ou ne perçoit aucune rémunération ou avantage, au titre de conventions qui seraient conclues, directement ou par personne interposée, en raison de son mandat de Directeur Général Délégué, avec la Société, toute Société contrôlée par elle, au sens de l'article L. 233-

16 du Code de commerce, toute société qui la contrôle, au sens du même article, ou encore toute société placée sous le même contrôle qu'elle, au sens de cet article.