



**ALBIOMA**

NOTRE NATURE EST PLEINE D'ÉNERGIE

# RÉMUNÉRATIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Exercice 2016

# Table des matières

<b>Introduction .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Éléments de rémunération du Président-Directeur Général pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 mai 2016 .....</b>	<b>4</b>
1.1. Rémunération fixe.....	4
1.2. Rémunération variable .....	4
1.3. Avantages en nature, prévoyance et retraite .....	6
1.4. Frais et dépens.....	6
1.5. Éléments de rémunération et avantages susceptibles d'être dus en cas de cessation des fonctions.....	7
<b>2. Éléments de rémunération du Président du Conseil d'Administration pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 décembre 2016 .....</b>	<b>10</b>
2.1. Rémunération fixe.....	10
2.2. Rémunération variable .....	10
2.3. Avantages en nature, prévoyance et retraite .....	10
2.4. Frais et dépens.....	10
2.5. Éléments de rémunération et avantages susceptibles d'être dus en cas de cessation des fonctions.....	11
<b>3. Éléments de rémunération du Directeur Général pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 décembre 2016.....</b>	<b>11</b>
3.1. Rémunération fixe.....	11
3.2. Rémunération variable .....	11
3.3. Avantages en nature, prévoyance et retraite .....	13
3.4. Frais et dépens.....	13
3.5. Éléments de rémunération et avantages susceptibles d'être dus en cas de cessation des fonctions.....	14

## Introduction

Le Conseil d'Administration, lors de sa réunion du 1<sup>er</sup> mars 2016, a décidé, sur la proposition du Président-Directeur Général, de dissocier, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2016, les fonctions de Président du Conseil d'Administration et de Directeur Général et de confier celles-ci à Monsieur Frédéric Moyne, jusqu'alors Directeur Général Adjoint Brésil. Les fonctions de Président du Conseil d'Administration demeureront exercées par Monsieur Jacques Pétry, jusqu'alors Président-Directeur Général de la Société.

Cette décision résulte de la mise en œuvre du plan de succession revu annuellement par le Conseil d'Administration sur la base des travaux du Comité des Nominations et Rémunérations. Elle traduit la volonté commune du Conseil d'Administration et de l'actuel Président-Directeur Général d'organiser la succession du Directeur Général dans les meilleures conditions possibles, dans l'intérêt tant de la Société que de ses actionnaires.

Dans ce contexte de transition, le Conseil d'Administration a estimé qu'il était important que Monsieur Jacques Pétry puisse contribuer efficacement à l'organisation de cette succession, non seulement en accompagnant la prise de fonction de son successeur, mais aussi en demeurant impliqué au plus haut niveau et sur le long terme dans la mise en œuvre des orientations stratégiques définies par le Conseil d'Administration. La dissociation des fonctions de Président du Conseil d'Administration et de Directeur Général s'est en conséquence imposée comme le mode d'organisation de la direction générale de la Société le plus à même de garantir la continuité de la mise en œuvre de la stratégie.

Monsieur Frédéric Moyne a été nommé aux fonctions de Directeur Général, à effet du 1<sup>er</sup> juin 2016, pour une durée de quatre ans expirant à l'issue de l'Assemblée Générale appelée à statuer, en 2020, sur les comptes de l'exercice 2019. Un même mandat de quatre ans expirant à l'issue de l'Assemblée Générale appelée à statuer, en 2020, sur les comptes de l'exercice 2019, a été confié à Monsieur Jacques Pétry à compter du 1<sup>er</sup> juin 2016 en vue de l'exercice de ses fonctions dissociées de Président du Conseil d'Administration.

Les éléments de rémunération bénéficiant aux dirigeants mandataires sociaux de la Société pour l'exercice 2016 ont été déterminés par le Conseil d'Administration lors la même réunion, sur les recommandations du Comité des Nominations et Rémunérations. À cet égard, la décision de dissociation des fonctions de Président du Conseil d'Administration et de Directeur Général à compter du 1<sup>er</sup> juin 2016 a conduit le Conseil d'Administration à fixer les éléments de rémunération :

- du Président-Directeur Général, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 mai 2016 ;
- du Président du Conseil d'Administration d'une part et du Directeur Général d'autre part pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 décembre 2016.

# 1. Éléments de rémunération du Président-Directeur Général pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 mai 2016

Le Conseil d'Administration, statuant sur les recommandations du Comité des Nominations et Rémunérations, a décidé de reconduire à l'identique, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 mai 2016, les éléments de rémunération ayant bénéficié à Monsieur Jacques Pétry au titre de l'exercice 2015.

## 1.1. Rémunération fixe

En sa qualité de Président-Directeur Général, Monsieur Jacques Pétry percevra, au titre de l'exercice 2016, une rémunération fixe annuelle brute forfaitaire de 430 000 euros (soit, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 mai 2016, une rémunération fixe brute forfaitaire de 179 167 euros), payable par douzièmes.

## 1.2. Rémunération variable

La rémunération fixe perçue par Monsieur Jacques Pétry en sa qualité de Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2016 sera assortie d'une rémunération variable pouvant atteindre 100 % de sa rémunération fixe (soit, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 mai 2016, une rémunération variable pouvant atteindre 179 167 euros).

Le montant effectif de cette rémunération variable est calculé comme suit, en lien avec l'atteinte des objectifs quantitatifs et qualitatifs assignés à Monsieur Jacques Pétry par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2016.

### Objectifs quantitatifs assignés à Monsieur Jacques Pétry pour l'exercice 2016 (période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 mai 2016)

Les objectifs quantitatifs assignés à Monsieur Jacques Pétry en sa qualité de Président-Directeur Général pour l'exercice 2016 (période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 mai 2016) sont liés aux objectifs 2016 d'EBITDA et de résultat net part du Groupe communiqués au marché le 2 mars 2016 à l'occasion de la publication des résultats annuels de l'exercice 2015 et au *free cash-flow* d'exploitation budgété sur l'exercice 2016.

### Présentation simplifiée des objectifs qualitatifs assignés à Monsieur Jacques Pétry pour l'exercice 2016 (période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 mai 2016)

Catégorie d'objectifs	Nombre d'objectifs
Ressources humaines et sécurité du personnel	2
Performance industrielle et économique en France et au Brésil	2
Réalisation du projet Galion 2	1
Développement de l'activité Solaire	1
Évolution stratégique de l'activité Biométhanisation	1
Financement du plan d'investissement 2013-2023	2
Développement durable	2
<b>Total</b>	<b>11</b>

### Détermination de la part relative des montants correspondant aux indicateurs quantitatifs et qualitatifs dans le montant maximal de la part variable de la rémunération

	En % du montant maximal de la part variable	En euros (montants annualisés)	En euros (pour la période du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 mai 2016)
Part correspondant à l'indicateur EBITDA	22%	94 600	39 417
Part correspondant à l'indicateur RNPG <sup>1</sup>	22%	94 600	39 417
Part correspondant à l'indicateur FCF <sup>2</sup>	22%	94 600	39 417
<b>Part correspondant aux indicateurs quantitatifs</b>	<b>66%</b>	<b>283 800</b>	<b>118 250</b>
<b>Part correspondant aux indicateurs qualitatifs</b>	<b>34%</b>	<b>146 200</b>	<b>60 917</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>430 000</b>	<b>179 167</b>

#### Notes

1. Résultat net part du Groupe.
2. *Free cash-flow* d'exploitation.

### Fixation, pour chacun des indicateurs quantitatifs, de niveaux planchers

<b>Plancher pour l'attribution du montant lié à l'indicateur EBITDA</b>	90% de l'objectif <sup>3</sup>
<b>Plancher pour l'attribution du montant lié à l'indicateur RNPG<sup>1</sup></b>	80% de l'objectif <sup>3</sup>
<b>Plancher pour l'attribution du montant lié à l'indicateur FCF<sup>2</sup></b>	90% de l'objectif <sup>3</sup>

#### Notes

1. Résultat net part du Groupe.
2. *Free cash-flow* d'exploitation.
3. En cas d'échec dans l'atteinte d'un seul de ces planchers, les montants attribuables au titre de chaque indicateur quantitatif sont tous égaux à 0 euro.

**Calcul des montants attribuables au titre de chaque indicateur quantitatif en fonction de la performance (P) atteinte, dans la limite du montant maximal de la part variable de la rémunération liée aux indicateurs quantitatifs, une sous-performance d'un des indicateurs pouvant être compensée par une surperformance d'un autre indicateur**

	<b>Point 0 : part variable 0 €<sup>3</sup></b>	<b>Point cible : part variable 85 % de 94 600 €<sup>3,4</sup></b>	<b>Point haut : part variable 110 % de 94 600 €<sup>3,4</sup></b>
Indicateur EBITDA	P < 95 % de l'objectif	P = 100 % de l'objectif	P ≥ 110 % de l'objectif
Indicateur RNPG <sup>1</sup>	P < 90 % de l'objectif	P = 100 % de l'objectif	P ≥ 110 % de l'objectif
Indicateur FCF <sup>2</sup>	P < 95 % de l'objectif	P = 100 % de l'objectif	P ≥ 110 % de l'objectif

**Notes**

1. Résultat net part du Groupe.
2. *Free cash-flow* d'exploitation.
3. Pour chaque indicateur, lorsque la performance (P) atteinte est inférieure à 100 % de l'objectif, le montant attribuable (sous réserve des règles de plafonnement) au titre de l'indicateur concerné est déterminé par interpolation linéaire entre le point 0 (0 %) et le point cible (85 %). Lorsque la performance (P) atteinte est supérieure ou égale à 100 % de l'objectif, le montant attribuable (sous réserve des règles de plafonnement) au titre de l'indicateur concerné est déterminé par interpolation linéaire entre le point cible (85 %) et le point haut (110 %).
4. Montants annualisés.

### 1.3. Avantages en nature, prévoyance et retraite

Les avantages en nature dont bénéficiera Monsieur Jacques Pétry en sa qualité de Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2016 (période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 mai 2016) seront liés :

- à la valorisation de la mise à disposition d'un véhicule de fonction ;
- à la prise en charge par la Société de cotisations à la Garantie Sociale des Chefs et Dirigeants d'Entreprise (GSC) ;
- et à des réintégrations de cotisations au régime de prévoyance excédant les plafonds définis par les dispositions législatives et réglementaires applicables.

Monsieur Jacques Pétry demeurera affilié au régime de l'assurance prévoyance (frais de santé, incapacité, invalidité et décès) et au régime de retraite complémentaire collectif obligatoire Agirc-Arrco bénéficiant au personnel de la Société relevant du statut des cadres. Son adhésion au régime de retraite supplémentaire collectif obligatoire à cotisations définies bénéficiant à l'ensemble du personnel de la Société sera maintenue.

### 1.4. Frais et dépens

Monsieur Jacques Pétry, en sa qualité de Président-Directeur Général, bénéficiera au titre de l'exercice 2016 (période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 mai 2016) du remboursement des frais et dépens qu'il aura engagés personnellement dans l'exercice de ses fonctions, dans le cadre strict des procédures applicables au sein du Groupe.

## 1.5. Éléments de rémunération et avantages susceptibles d'être dus en cas de cessation des fonctions

Dans l'hypothèse où le Conseil d'Administration déciderait la révocation ou le non-renouvellement de ses fonctions de Directeur Général ou de Président-Directeur Général, sauf cas de départ pour faute, Monsieur Jacques Pétry serait susceptible de percevoir une indemnité de départ forfaitaire subordonnée à des conditions de performance. Il serait par ailleurs, en cas de cessation de ses fonctions de Directeur Général ou de Président-Directeur Général, soumis à un engagement de non-concurrence.

Le montant et les conditions d'attribution de cette indemnité de départ, ainsi que les termes et conditions de l'indemnité de non-concurrence précitée, ont été déterminés par le Conseil d'Administration lors de sa réunion du 21 octobre 2011, sur les recommandations du Comité des Nominations et Rémunérations. Ils ont été expressément approuvés par l'Assemblée Générale du 31 mai 2012, statuant sur le rapport spécial des Commissaires aux Comptes, dans sa 7<sup>ème</sup> résolution. L'extrait du procès-verbal des délibérations du Conseil d'Administration précité a fait l'objet de la publicité prévue par les articles L. 225-42-1 et R. 225-34-1 du Code de commerce.

À l'occasion du renouvellement du mandat d'Administrateur de Monsieur Jacques Pétry résultant des délibérations de l'Assemblée Générale du 30 mai 2013, et du renouvellement consécutif de ses fonctions de Président du Conseil d'Administration et de Directeur Général résultant des décisions du Conseil d'Administration du même jour, le Conseil d'Administration, lors de sa réunion tenue à l'issue de l'Assemblée Générale précitée, a décidé, sur les recommandations du Comité des Nominations et Rémunérations, de réitérer l'autorisation des termes et conditions de cette indemnité de départ et de l'engagement de non-concurrence précité. L'extrait du procès-verbal des délibérations du Conseil d'Administration précité a fait l'objet de la publicité prévue par les articles L. 225-42-1 et R. 225-34-1 du Code de commerce.

Par ailleurs, le Conseil d'Administration, lors de sa réunion du 4 mars 2014, a décidé, sur les recommandations du Comité des Nominations et Rémunérations, d'apporter au régime de l'indemnité de départ susceptible d'être versée à Monsieur Jacques Pétry des modifications visant notamment à se conformer aux dispositions du Code AFEP-MEDEF recommandant que les conditions de performance auxquelles serait soumis le versement d'une telle indemnité soient appréciées sur deux exercices au moins.

L'Assemblée Générale du 27 mai 2014, statuant sur le rapport spécial des Commissaires aux Comptes, s'est prononcée favorablement sur les termes et conditions de cette indemnité de départ et de l'engagement de non-concurrence précité compte tenu de la décision du Conseil d'Administration d'en réitérer l'autorisation adoptée lors de sa réunion du 30 mai 2013, et sur la modification précitée décidée lors de sa réunion du 4 mars 2014.

Les principaux termes et conditions de cette indemnité de départ et de l'engagement de non-concurrence précité sont les suivants.

### 1.5.1. Montant maximal de l'indemnité de départ

Le montant brut maximal de l'indemnité forfaitaire de départ serait fixé à la somme de la rémunération fixe nette des cotisations patronales de Sécurité sociale et des cotisations à la Garantie des Chefs et Dirigeants d'Entreprise (GSC) perçue par Monsieur Jacques Pétry au titre des six derniers mois précédant la rupture de son mandat social et de la rémunération variable nette des cotisations patronales de Sécurité sociale et des cotisations à la Garantie des Chefs et Dirigeants d'Entreprise (GSC) perçue (ou due) au titre des six derniers mois précédant la rupture de ce mandat social.

## 1.5.2. Conditions de performance

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce, Monsieur Jacques Pétry ne pourra bénéficier de l'indemnité forfaitaire de départ visée ci-dessus que si les sommes dues à Monsieur Jacques Pétry dans le cadre de la part variable de sa rémunération au titre des deux exercices clos précédant la date de sa révocation ou du non-renouvellement de ses fonctions de Directeur Général ou de Président-Directeur Général représentent, en moyenne, un pourcentage égal ou supérieur à 50 % du montant maximal de la part variable susceptible d'être attribuée au titre desdits exercices.

## 1.5.3. Exception : départ pour faute

Aucune indemnité forfaitaire ne serait due à Monsieur Jacques Pétry dans l'hypothèse où sa révocation ou le non-renouvellement de ses fonctions de Directeur Général ou de Président-Directeur Général de la Société serait consécutif à :

- une faute assimilable en droit du travail :
  - à une faute grave (c'est-à-dire dont la gravité particulière ressort de son caractère délibéré et de la gravité – appréciée en tenant compte de la taille et de la nature des activités du Groupe – des conséquences qui y sont attachées), ou
  - à une faute lourde (en ce compris notamment la violation intentionnelle ou répétée des limitations de pouvoirs statutaires ou des décisions de l'Assemblée Générale des actionnaires, ou tout acte constitutif d'une infraction pénale commis personnellement par Monsieur Jacques Pétry et dont une société du Groupe serait la victime ou qui jetterait le discrédit sur le Groupe) ;
- la violation par Monsieur Jacques Pétry des obligations d'exclusivité et/ou de non-concurrence résultant de l'exercice de son mandat social.

## 1.5.4. Engagement de non-concurrence

### 1.5.4.1. Dans l'hypothèse où l'indemnité forfaitaire de départ serait due

Dans l'hypothèse où une indemnité forfaitaire de départ serait due dans les conditions susmentionnées à l'occasion de la révocation ou du non-renouvellement du mandat de Directeur Général ou de Président-Directeur Général de Monsieur Jacques Pétry, celui-ci serait tenu à un engagement de non-concurrence à l'égard de la Société selon les modalités exposées ci-après.

#### **Durée**

L'engagement de non-concurrence aurait une durée de 12 mois à compter de la date effective du départ de Monsieur Jacques Pétry.

#### **Engagements de Monsieur Jacques Pétry**

L'engagement de non-concurrence interdirait à Monsieur Jacques Pétry, pendant la période applicable :

- de travailler, sous quelque forme que ce soit (contrat de travail, prestation de service, mandat social ou autre) pour toute société ou entreprise exerçant des activités (significatives en termes de chiffre d'affaires) concurrentes des activités du groupe Albioma telles qu'exercées jusqu'à la date effective de son départ ;

- de créer ou détenir une participation directe ou indirecte (à l'exception de participations n'excédant pas 5 % du capital et des droits de vote d'une société cotée) dans toute société, entreprise ou groupement exerçant des activités concurrentes des activités du groupe Albioma telles qu'exercées jusqu'à la date effective de son départ ;
- d'inciter tout client, fournisseur ou partenaire de la Société ou des sociétés contrôlées directement ou indirectement par la Société, au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce, à cesser ou diminuer ses relations commerciales avec le groupe Albioma, ou tout prospect à ne pas engager de relations commerciales avec le groupe Albioma ;
- de débaucher tout mandataire, dirigeant ou salarié de la Société ou de l'une des sociétés contrôlées directement ou indirectement par la Société, au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce, ou d'inciter un tel mandataire, dirigeant ou salarié à résilier son contrat de travail ou à cesser ses fonctions au sein du groupe Albioma.

### **Zone géographique**

Les engagements de non-concurrence précités seront applicables sur toute la zone de présence du groupe Albioma telle qu'elle pourra évoluer jusqu'à la date effective du départ de Monsieur Jacques Pétry.

### **Montant de la compensation financière**

Le versement de l'indemnité forfaitaire de départ dont le montant est exposé ci-avant tiendra lieu de compensation financière au titre de l'engagement de non-concurrence de Monsieur Jacques Pétry.

#### **1.5.4.2. Dans l'hypothèse où l'indemnité forfaitaire de départ ne serait pas due**

Dans l'hypothèse où aucune indemnité forfaitaire de départ ne serait due à l'occasion de la cessation par Monsieur Jacques Pétry de ses fonctions de Directeur Général ou de Président-Directeur Général de la Société (à la suite d'une démission, révocation, du non-renouvellement de son mandat ou autrement), Monsieur Jacques Pétry serait tenu à un engagement de non-concurrence à l'égard de la Société dans les conditions définies ci-après.

### **Durée**

L'engagement de non-concurrence aurait une durée de 12 mois à compter de la date effective du départ de Monsieur Jacques Pétry.

### **Engagements de Monsieur Jacques Pétry**

Identiques à ceux auxquels il serait tenu dans l'hypothèse où l'indemnité forfaitaire de départ serait due.

### **Zone géographique**

Identique à celle sur laquelle seraient applicables les engagements de non-concurrence dans l'hypothèse où l'indemnité forfaitaire de départ serait due.

### **Montant de la compensation financière**

Dans l'hypothèse où aucune indemnité forfaitaire de départ ne serait due, il devrait être versé à Monsieur Jacques Pétry une indemnité brute égale au montant de la rémunération fixe nette des cotisations patronales de Sécurité sociale et des cotisations à la Garantie des Chefs et Dirigeants

d'Entreprise (GSC) perçue par Monsieur Jacques Pétry au titre des six derniers mois précédant la rupture de son mandat social.

#### 1.5.4.3. Faculté de renonciation au bénéfice de l'engagement de non-concurrence

La Société aurait la faculté, dans le délai d'un mois à compter de la cessation du mandat de Directeur Général ou de Président-Directeur Général de Monsieur Jacques Pétry, de renoncer au bénéfice de l'engagement de non-concurrence précité.

## **2. Éléments de rémunération du Président du Conseil d'Administration pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 décembre 2016**

### 2.1. Rémunération fixe

En sa qualité de Président du Conseil d'Administration, Monsieur Jacques Pétry percevra, au titre de l'exercice 2016, une rémunération fixe annuelle brute forfaitaire de 300 000 euros (soit, pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 décembre 2016, une rémunération fixe brute forfaitaire de 175 000 euros), payable par douzièmes.

### 2.2. Rémunération variable

Néant.

### 2.3. Avantages en nature, prévoyance et retraite

Les avantages en nature dont bénéficiera Monsieur Jacques Pétry en sa qualité de Président du Conseil d'Administration au titre de l'exercice 2016 (période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 décembre 2016) seront exclusivement liés :

- à la valorisation de la mise à disposition d'un véhicule de fonction ;
- à la prise en charge par la Société des cotisations au régime de l'assurance prévoyance (frais de santé, incapacité, invalidité et décès).

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables, Monsieur Jacques Pétry, qui aura fait valoir ses droits à la retraite au titre du régime général de l'assurance vieillesse, demeurera affilié au régime de retraite complémentaire collectif obligatoire Agirc-Arrco bénéficiant au personnel de la Société relevant du statut des cadres sans que les cotisations versées à ce titre ne puissent lui donner droit à des prestations complémentaires.

### 2.4. Frais et dépens

Monsieur Jacques Pétry, en sa qualité de Président du Conseil d'Administration, bénéficiera au titre de l'exercice 2016 (période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 décembre 2016) du remboursement des frais et dépens qu'il aura engagés personnellement dans l'exercice de ses fonctions, dans le cadre strict des procédures applicables au sein du Groupe.

## 2.5. Éléments de rémunération et avantages susceptibles d'être dus en cas de cessation des fonctions

Néant.

# 3. Éléments de rémunération du Directeur Général pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 décembre 2016

## 3.1. Rémunération fixe

En sa qualité de Directeur Général, Monsieur Frédéric Moyne percevra, au titre de l'exercice 2016, une rémunération fixe annuelle brute forfaitaire de 285 000 euros (soit, pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 décembre 2016, une rémunération fixe brute forfaitaire de 166 250 euros), payable par douzièmes.

## 3.2. Rémunération variable

La rémunération fixe perçue par Monsieur Frédéric Moyne en sa qualité de Directeur Général au titre de l'exercice 2016 sera assortie d'une rémunération variable pouvant atteindre 75 % de sa rémunération fixe (soit, pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 décembre 2016, une rémunération variable pouvant atteindre 124 688 euros).

Le montant effectif de cette rémunération variable est calculé comme suit, en lien avec l'atteinte des objectifs quantitatifs et qualitatifs assignés à Monsieur Frédéric Moyne par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2016.

### **Objectifs quantitatifs assignés à Monsieur Frédéric Moyne pour l'exercice 2016 (période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 décembre 2016)**

Les objectifs quantitatifs assignés à Monsieur Frédéric Moyne en sa qualité de Directeur Général pour l'exercice 2016 (période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 décembre 2016) sont liés aux objectifs 2016 d'EBITDA et de résultat net part du Groupe communiqués au marché le 2 mars 2016 à l'occasion de la publication des résultats annuels de l'exercice 2015 et au *free cash-flow* d'exploitation budgété sur l'exercice 2016.

### Présentation simplifiée des objectifs qualitatifs assignés à Monsieur Frédéric Moyne pour l'exercice 2016 (période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 décembre 2016)

Catégorie d'objectifs	Nombre d'objectifs
Ressources humaines et sécurité du personnel	2
Performance industrielle et économique en France et au Brésil	2
Réalisation du projet Galion 2	1
Développement de l'activité Solaire	1
Évolution stratégique de l'activité Biométhanisation	1
Financement du plan d'investissement 2013-2023	2
Développement durable	2
<b>Total</b>	<b>11</b>

### Détermination de la part relative des montants correspondant aux indicateurs quantitatifs et qualitatifs dans le montant maximal de la part variable de la rémunération

	En % du montant maximal de la part variable	En euros (montants annualisés)	En euros (pour la période du 1 <sup>er</sup> juin au 31 décembre 2016)
Part correspondant à l'indicateur EBITDA	22%	47 025	27 431
Part correspondant à l'indicateur RNPG <sup>1</sup>	22%	47 025	27 431
Part correspondant à l'indicateur FCF <sup>2</sup>	22%	47 025	27 431
<b>Part correspondant aux indicateurs quantitatifs</b>	<b>66%</b>	<b>141 075</b>	<b>82 294</b>
<b>Part correspondant aux indicateurs qualitatifs</b>	<b>34%</b>	<b>72 675</b>	<b>42 394</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>213 750</b>	<b>124 688</b>

#### Notes

1. Résultat net part du Groupe.
2. *Free cash-flow* d'exploitation.

### Fixation, pour chacun des indicateurs quantitatifs, de niveaux planchers

<b>Plancher pour l'attribution du montant lié à l'indicateur EBITDA</b>	90% de l'objectif <sup>3</sup>
<b>Plancher pour l'attribution du montant lié à l'indicateur RNPG<sup>1</sup></b>	80% de l'objectif <sup>3</sup>
<b>Plancher pour l'attribution du montant lié à l'indicateur FCF<sup>2</sup></b>	90% de l'objectif <sup>3</sup>

#### Notes

1. Résultat net part du Groupe.
2. *Free cash-flow* d'exploitation.
3. En cas d'échec dans l'atteinte d'un seul de ces planchers, les montants attribuables au titre de chaque indicateur quantitatif sont tous égaux à 0 euro.

**Calcul des montants attribuables au titre de chaque indicateur quantitatif en fonction de la performance (P) atteinte, dans la limite du montant maximal de la part variable de la rémunération liée aux indicateurs quantitatifs, une sous-performance d'un des indicateurs pouvant être compensée par une surperformance d'un autre indicateur**

	<b>Point 0 : part variable 0 €<sup>3</sup></b>	<b>Point cible : part variable 85 % de 47 025 €<sup>3,4</sup></b>	<b>Point haut : part variable 110 % de 47 025 €<sup>3,4</sup></b>
Indicateur EBITDA	P < 95 % de l'objectif	P = 100 % de l'objectif	P ≥ 110 % de l'objectif
Indicateur RNPG <sup>1</sup>	P < 90 % de l'objectif	P = 100 % de l'objectif	P ≥ 110 % de l'objectif
Indicateur FCF <sup>2</sup>	P < 95 % de l'objectif	P = 100 % de l'objectif	P ≥ 110 % de l'objectif

**Notes**

1. Résultat net part du Groupe.
2. *Free cash-flow* d'exploitation.
3. Pour chaque indicateur, lorsque la performance (P) atteinte est inférieure à 100 % de l'objectif, le montant attribuable (sous réserve des règles de plafonnement) au titre de l'indicateur concerné est déterminé par interpolation linéaire entre le point 0 (0 %) et le point cible (85 %). Lorsque la performance (P) atteinte est supérieure ou égale à 100 % de l'objectif, le montant attribuable (sous réserve des règles de plafonnement) au titre de l'indicateur concerné est déterminé par interpolation linéaire entre le point cible (85 %) et le point haut (110 %).
4. Montants annualisés.

### 3.3. Avantages en nature, prévoyance et retraite

Les avantages en nature dont bénéficiera Monsieur Frédéric Moyne, en sa qualité de Directeur Général, au titre de l'exercice 2016 (période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 décembre 2016) seront liés :

- à la valorisation de la mise à disposition d'un véhicule de fonction ;
- à la prise en charge par la Société de cotisations à la Garantie Sociale des Chefs et Dirigeants d'Entreprise (GSC) ;
- et à des réintégrations de cotisations au régime de prévoyance excédant les plafonds définis par les dispositions législatives et réglementaires applicables.

Monsieur Frédéric Moyne demeurera affilié au régime de l'assurance prévoyance (frais de santé, incapacité, invalidité et décès) et au régime de retraite complémentaire collectif obligatoire Agirc-Arrco bénéficiant au personnel de la Société relevant du statut des cadres. Son adhésion au régime de retraite supplémentaire collectif obligatoire à cotisations définies bénéficiant à l'ensemble du personnel de la Société sera maintenue.

### 3.4. Frais et dépens

Monsieur Frédéric Moyne, en sa qualité de Directeur Général, bénéficiera au titre de l'exercice 2016 (période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 décembre 2016) du remboursement des frais et dépens qu'il aura engagés personnellement dans l'exercice de ses fonctions, dans le cadre strict des procédures applicables au sein du Groupe.

## 3.5. Éléments de rémunération et avantages susceptibles d'être dus en cas de cessation des fonctions

### 3.5.1. Contrat de travail

Le Conseil d'Administration, lors de sa réunion du 1<sup>er</sup> mars 2016, a procédé à l'examen de la situation de Monsieur Frédéric Moyne eu égard au sort du contrat de travail le liant à la Société. Le Conseil d'Administration a relevé à cet égard :

- que Monsieur Frédéric Moyne justifierait, au 1<sup>er</sup> juin 2016, d'une ancienneté de plus de 17 ans au sein du Groupe ;
- que l'assurance perte d'emploi qui serait mise en place au bénéfice de ce dernier dès le 1<sup>er</sup> juin 2016 ne lui ouvrirait droit à une quelconque forme d'indemnisation qu'à compter du 1<sup>er</sup> juin 2017 ;
- que les dispositions conventionnelles applicables à la rupture de son contrat de travail garantiraient à Monsieur Frédéric Moyne, en cas de rupture dudit contrat pour une cause réelle et sérieuse (hors cas de faute grave ou lourde), une indemnisation de l'ordre de 8,4 mois de rémunération ;
- qu'il serait inéquitable de priver brutalement Monsieur Frédéric Moyne des mécanismes de protection dont il pourrait bénéficier en cas de rupture de son contrat de travail (indemnités de rupture et bénéfice de l'assurance-chômage).

En conséquence, le Conseil d'Administration, statuant sur les recommandations du Comité des Nominations et Rémunérations, a décidé d'approuver le principe d'un maintien du contrat de travail de Monsieur Frédéric Moyne pendant une durée d'un an courant à compter du 1<sup>er</sup> juin 2016, ledit contrat de travail étant suspendu dans ses effets au cours de cette période.

Monsieur Frédéric Moyne s'est engagé à remettre à la Société sa démission de ses fonctions salariées avec effet différé au 1<sup>er</sup> juin 2017 sous l'unique condition suspensive qu'il soit toujours Directeur Général de la Société à cette date.

### 3.5.2. Indemnité de départ

#### 3.5.2.1. Principes

Le Conseil d'Administration, lors de sa réunion du 1<sup>er</sup> mars 2016, a mis en place au bénéfice de Monsieur Frédéric Moyne, en sa qualité de Directeur Général, une indemnité forfaitaire de départ susceptible d'être mise en œuvre à compter du premier jour de la deuxième année suivant la date d'effet de sa nomination aux fonctions de Directeur Général de la Société (soit le 1<sup>er</sup> juin 2017), dont les modalités sont décrites ci-après, sous la condition suspensive de son approbation par l'Assemblée Générale du 24 mai 2016, statuant sur le rapport spécial des Commissaires aux Comptes dans les conditions prévues à l'article L. 225-42-1 du Code de commerce.

#### 3.5.2.2. Hypothèses de cessation du mandat éligibles au versement de l'indemnité forfaitaire de départ

L'indemnité forfaitaire de départ sera due et versée en cas de révocation ou de non-renouvellement du mandat de Directeur Général de Monsieur Frédéric Moyne, sauf dans l'hypothèse où la révocation ou le non-renouvellement du mandat serait consécutif :

- à une faute assimilable, en droit du travail :

- à une faute grave, c'est-à-dire dont la gravité particulière ressort de son caractère délibéré et de la gravité, appréciée en tenant compte de la taille et de la nature des activités du Groupe, des conséquences qui y sont attachées ;
- ou à une faute lourde, c'est-à-dire commise avec l'intention de nuire à la Société ou à son Groupe, en ce compris, notamment, la violation intentionnelle ou répétée des limitations de pouvoirs (statutaires ou extrastatutaires) ou des décisions de l'Assemblée Générale, ou tout acte constitutif d'une infraction pénale commis personnellement et dont une société du Groupe serait la victime ou qui jetterait le discrédit sur le Groupe ;
- à la violation par Monsieur Frédéric Moyne de ses obligations d'exclusivité, de non-concurrence et de loyauté résultant de l'exercice de son mandat social.

Le versement de l'indemnité forfaitaire de départ est exclu lorsque la cessation du mandat résulte d'une démission.

### 3.5.2.3. Montant maximal de l'indemnité de départ

Le montant brut maximal de l'indemnité de départ est fixé à 15 mois de la rémunération annuelle fixe brute perçue au titre des douze derniers mois précédant la cessation du mandat, augmentée de la moyenne des rémunérations variables brutes perçues au titre des trois derniers exercices clos précédant la cessation du mandat (la « **Rémunération de Référence** »).

En l'absence de période de référence suffisante, la rémunération variable retenue pour les besoins du calcul de la Rémunération de Référence sera égale à la rémunération variable cible brute (correspondant à l'atteinte à 100 % des objectifs quantitatifs) potentiellement due à raison d'objectifs quantitatifs au titre de l'exercice au cours duquel est intervenue la cessation du mandat, augmentée de la rémunération variable brute maximale potentiellement due à raison d'objectifs qualitatifs au titre dudit exercice.

### 3.5.2.4. Conditions de performance

L'indemnité forfaitaire de départ ne sera due et versée que si les sommes perçues par Monsieur Frédéric Moyne ou dues à ce dernier à raison de la part variable de sa rémunération au titre des deux exercices clos précédant la date de cessation de son mandat représentent, en moyenne, un pourcentage égal ou supérieur à 50 % du montant maximal de la part variable susceptible d'être attribuée au titre desdits exercices.

Par exception, si la période de référence disponible ne permet la prise en compte que d'un seul exercice clos, Monsieur Frédéric Moyne sera présumé avoir satisfait aux conditions de performance précitées, sauf au Conseil d'Administration à démontrer que les performances réelles de Monsieur Frédéric Moyne au cours de la période ayant précédé la cessation de son mandat n'auraient pas été de nature à permettre le versement d'une rémunération variable au moins égale à 50 % de son montant maximal susceptible d'être attribué au titre dudit exercice.

## 3.5.3. Engagement de non-concurrence

### 3.5.3.1. Principes

Le Conseil d'Administration, lors de sa réunion du 1<sup>er</sup> mars 2016, a mis en place au bénéfice de Monsieur Frédéric Moyne, un dispositif d'indemnisation d'un engagement de non-concurrence susceptible d'être mis en œuvre à compter de la date d'effet de sa nomination aux fonctions de Directeur Général de la Société (soit le 1<sup>er</sup> juin 2016), dont les modalités sont décrites ci-après, sous la condition suspensive de son approbation par l'Assemblée Générale du 24 mai 2016,

statuant sur le rapport spécial des Commissaires aux Comptes dans les conditions prévues à l'article L. 225-42-1 du Code de commerce.

### 3.5.3.2. Modalités de mise en œuvre de l'engagement de non-concurrence

Le Conseil d'Administration, réuni dans le mois suivant la cessation du mandat de Directeur Général de Monsieur Frédéric Moyne, disposera de la faculté de décider discrétionnairement de ne pas mettre en œuvre l'engagement de non-concurrence.

### 3.5.3.3. Nature et durée des engagements de Monsieur Frédéric Moyne

En cas de mise en œuvre de l'engagement de non-concurrence, il sera interdit à Monsieur Frédéric Moyne, pendant une durée de 12 mois courant à compter de la cessation, pour quelque cause que ce soit, de son mandat de Directeur Général de la Société :

- de travailler, sous quelque forme que ce soit (contrat de travail, prestation de service, mandat social ou autre) pour toute société ou entreprise exerçant des activités (significatives eu égard à leur chiffre d'affaires) concurrentes des activités exercées par la Société et son Groupe à la date effective de la cessation du mandat et communiquées au marché (au 1<sup>er</sup> mars 2016, ces activités sont la biomasse thermique, la biométhanisation et l'énergie solaire), cette interdiction ne s'appliquant :
  - que dans les pays au sein desquels au moins l'une desdites activités de la Société et de son Groupe représente une puissance installée d'au moins 40 MW à la date effective de cessation du mandat ;
  - et pour la ou les seules activités de la Société et de son Groupe ayant, dans ledit pays, atteint ou dépassé ce seuil à la date effective de cessation du mandat ;
- de créer ou détenir une participation directe ou indirecte (à l'exception de participations n'excédant pas 5 % du capital ou des droits de vote d'une société cotée) dans toute société, entreprise ou groupement exerçant des activités concurrentes des activités de la Société ou de son Groupe telles qu'exercées à la date effective de votre départ ;
- d'inciter tout client, fournisseur ou partenaire de la Société ou de son Groupe, à cesser ou diminuer ses relations commerciales avec la Société ou son Groupe, ou tout prospect à ne pas engager de relations commerciales avec la Société ou son Groupe ;
- de débaucher tout mandataire, dirigeant ou salarié de la Société ou de son Groupe, ou d'inciter un tel mandataire, dirigeant ou salarié à résilier son contrat de travail ou à cesser ses fonctions au sein de la Société ou de son Groupe.

### 3.5.3.4. Compensation financière

En cas de mise en œuvre de l'engagement de non-concurrence, l'exécution des engagements décrits ci-avant donnera lieu au versement d'une indemnité égale à six mois de la rémunération annuelle fixe brute perçue au titre des douze derniers mois précédant la cessation du mandat, augmentée de la moyenne des rémunérations variables brutes perçues au titre des trois derniers exercices clos précédant la cessation du mandat (la « **Rémunération de Référence** »).

En l'absence de période de référence suffisante :

- la rémunération fixe retenue pour les besoins du calcul de la Rémunération de Référence sera égale à la rémunération fixe annuelle brute due au titre de l'exercice au cours duquel est intervenue la cessation du mandat ;

- la rémunération variable retenue pour les besoins du calcul de la Rémunération de Référence sera égale à la rémunération variable cible brute (correspondant à l'atteinte à 100 % des objectifs quantitatifs) potentiellement due à raison d'objectifs quantitatifs au titre de l'exercice au cours duquel est intervenue la cessation du mandat, augmentée de la rémunération variable brute maximale potentiellement due à raison d'objectifs qualitatifs au titre dudit exercice.