ACCORD RELATIF À L'INTÉRESSEMENT DES SALARIÉS TEREGA SA - EXERCICES 2022/2023

Entre la Direction Générale de TEREGA SA représentée par:

- Dominique MOCKLY, Président et Directeur Général
- Valérie LE GARS, Directeur des Ressources Humaines

d'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives de TEREGA SA :

- C.F.D.T représentée par Jean-Marie HAGHCHENO
- C.G.T représentée par Jean-Michel BARAS
- C.G.T-F.O représentée par Sofiane MOKHTARI
-
- UNSA TEREGA représentée par Paul PERONA

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE 3
ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION 4
ARTICLE 2. BÉNÉFICIAIRES 4
ARTICLE 3. DURÉE 4
ARTICLE 4 – STRUCTURE 4
ARTICLE 5. CRITÈRES 5
ARTICLE 6 - MODALITÉS DE CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT 5
ARTICLE 6.1 - SEUIL DE DÉCLENCHEMENT DE L'INTÉRESSEMENT 5
ARTICLE 6.2 - CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT 6
ARTICLE 7 – MODALITES DE REPARTITION 7
ARTICLE 8 - PLAFONNEMENTS GLOBAL ET INDIVIDUEL DE L'INTÉRESSEMENT 7
ARTICLE 9 – VERSEMENT DE L'INTÉRESSEMENT 7
ARTICLE 10 - RÉGIME FISCAL ET SOCIAL 8
ARTICLE 11 – INFORMATION COLLECTIVE 8
ARTICLE 12 – INFORMATION INDIVIDUELLE 8
ARTICLE 13 - SUPPLÉMENT D'INTÉRESSEMENT 9
ARTICLE 14 – RÉVISION DE L'ACCORD - DÉNONCIATION DE L'ACCORD 9
ARTICLE 15 – REGLEMENT DES DIFFERENDS 9
ARTICLE 16 – NOTIFICATION, PUBLICITÉ ET MODALITÉS DE DÉPÔT 9
ANNEXE 1 – LES UNITÉS DE TRAVAIL 11
ANNEXE 2 – LA STRUCTURE 12
ANNEXE 3 – FICHES TECHNIQUES CRITÈRES 13
ANNEXE 4 – ILLUSTRATION MODALITÉS DE CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT 30

PREAMBULE

Le présent accord d'intéressement est conclu en application des dispositions des articles L. 3312-1 et suivants du code du travail relatifs à l'intéressement.

Il traduit la volonté de valoriser la performance collective financière et opérationnelle.

Les objectifs poursuivis dans le cadre de cet accord sont d'offrir d'une part un élément de motivation et de reconnaissance aux salariés en les associant aux résultats et d'autre part de renforcer ainsi le sentiment d'appartenance à l'entreprise.

Dans cette perspective, les parties s'accordent pour mettre en place un intéressement des salariés reposant sur les performances collectives mesurées au niveau :

- de l'entreprise, gage de renforcement de l'adhésion des salariés aux valeurs et résultats de l'entreprise à laquelle ils appartiennent;
- de l'unité de travail au sein de laquelle travaille chaque collaborateur, reconnaissant ainsi sa contribution dans l'obtention des résultats de son périmètre d'appartenance.

Les sommes attribuées aux bénéficiaires en application de l'accord d'intéressement n'ont pas le caractère de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Ces sommes ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de dispositions légales ou de clauses contractuelles.

Le présent accord a pour objet de déterminer les modalités d'intéressement retenues, notamment le mode de calcul de l'intéressement et les modalités de sa répartition entre ses bénéficiaires.

JMH

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux salariés de TEREGA SA.

ARTICLE 2 - BÉNÉFICIAIRES

Sont bénéficiaires du présent accord les salariés en CDI et CDD, y compris en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, justifiant de 2 mois d'ancienneté, et présents au cours de l'exercice considéré.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

ARTICLE 3 - DURÉE

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans à compter de l'exercice ouvert le 1er janvier 2022. Il s'applique donc du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2023.

Le 31 décembre 2023, l'accord prendra fin de plein droit et cessera effectivement de produire tout effet au-delà de ce terme, à l'exception du versement éventuel de primes d'intéressement en 2024 au titre de l'exercice 2023.

ARTICLE 4 - STRUCTURE

La structure de l'intéressement est unique et s'applique à tous les salariés bénéficiaires respectant les conditions d'éligibilité définies à l'article 2, hormis les cas spécifiques tels que définis dans l'article 7 du présent accord.

La structure de cet intéressement se compose de critères dits "transverses" communs à l'ensemble des salariés et de critères dits "unités de travail" distincts selon l'unité de travail considérée.

On entend par unité de travail un groupe de salariés dont les activités contribuent à une même orientation. L'organisation actuelle de Teréga prise en compte dans le cadre du présent accord a permis de dégager trois unités de travail distinctes:

- Unité coeur de métier : Direction Projet d'Infrastructures + Direction Opérations + Direction Sécurité, Santé, Sûreté et Environnement + Département Affaires Domaniales et immobilier
- Unité développement : Direction Commerce et Régulation + Direction Finance Achats + Direction Prospective et Relations Institutionnelles + Direction Générale + Direction Communication
- Unité supports : Direction Transformation, Digital et Performance + Secrétariat Général (hors Département Affaires Domaniales et immobilier) + Direction Ressources Humaines

JMH

La constitution des unités de travail et les orientations auxquelles elles contribuent sont rappelées en annexe 1 du présent accord.

ARTICLE 5 - CRITÈRES

L'ensemble des critères retenus pour le calcul de l'intéressement sont définis dans les fiches techniques figurant en annexe du présent accord.

On distingue :

- Quatre critères transverses se partageant de manière équivalente le poids défini pour ceux-ci. Ces critères s'appliquent à tous les bénéficiaires ;
- Un critère transverse Bonus qui s'applique à tous les bénéficiaires ;
- Deux critères par unité de travail se partageant de manière équivalente le poids défini pour ces critères ;
- Un critère Bonus par unité de travail.

La répartition des critères et leur poids respectif sont donc définis de la manière suivante :

- pour les exercices 2022 et 2023 :
    - 60% au titre des critères transverses, soit 15% par critère transverse
    - 10% au titre du critère transverse bonus
    - 40% au titre des critères unités de travail, soit 20% par critère unité de travail
    - 10% au titre du critère bonus unité de travail

Dans l'hypothèse où un critère unité de travail ne pourrait être retenu au cours d'un exercice en raison d'une force majeure, celui-ci sera neutralisé et son poids sera reporté sur le critère unité de travail restant.

ARTICLE 6 - MODALITÉS DE CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT

ARTICLE 6.1 - SEUIL DE DÉCLENCHEMENT DE L'INTÉRESSEMENT

Le versement d'une prime d'Intéressement est conditionné par l'atteinte d'un EBITDA (soit le critère Transverse 1) devant être strictement supérieur à 95% de la valeur cible identifiée pour l'année concernée. En cas d'EBITDA inférieur ou égal à 95%, aucun versement ne pourra s'effectuer.

ARTICLE 6.2 - CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT

Le calcul de l'intéressement se base sur une assiette de 174 points UFIP, la valeur du point UFIP prise en compte étant celle applicable pour l'exercice concerné (soit la valeur du point 2022 en cas de versement en 2023 de

JMH

l'intéressement au titre de l'exercice 2022, soit la valeur du point 2023 en cas de versement en 2024 de l'intéressement au titre de l'exercice 2023).

Le calcul du nombre de points UFIP généré s'apprécie au regard de la performance observée au cours de l'année pour chacun des critères, vis à vis des objectifs définis en amont, étant précisé que les valeurs cibles délimitant les objectifs sont :

- soit définies au budget.
- soit mentionnées dans les paliers dont le détail figure dans les fiches techniques annexées au présent accord.

Ainsi pour les quatre critères transverses et les deux critères unités de travail (hors critère transverse bonus et critère bonus unité de travail), il a été déterminé quatre paliers de versements :

- Palier 1, soit un objectif considéré comme non atteint : versement de 0% du nombre de points au titre de ce critère ;
- Palier 2, soit un objectif considéré comme partiellement atteint : versement de 75% du nombre de points au titre de ce critère ;
- Palier 3, soit un objectif considéré comme atteint : versement de 100% du nombre de points au titre de ce critère ;
- Palier 4, soit un objectif considéré comme atteint et dont la performance va au delà du résultat escompté : versement de 125% du nombre de points au titre de ce critère ;

En ce qui concerne le critère transverse bonus et le critère bonus unité de travail, dès lors que l'objectif est atteint : versement de 100% du nombre de points au titre de ces critères.

Le montant attribué par Équivalent Temps Plein résulte de l'addition entre :

- la somme des points UFIP générés par les critères transverses et le critère transverse Bonus,
- et la moyenne des sommes de points UFIP, générés au périmètre de chaque unité de travail, par les critères unité de travail et le critère bonus unité de travail.

Une illustration des modalités de calcul figure en annexe du présent accord.

En lien avec le contexte impactant du coût de l'énergie, pour calculer l'EBITDA, il est identifié une tranche de coût de l'énergie (cible + 5% ou - 5 %). Toute variation supplémentaire en deçà ou au-delà de cette tranche sera neutralisée dans le calcul de l'EBITDA pris en compte pour l'intéressement.

ARTICLE 7 – MODALITES DE REPARTITION

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice.
La durée de présence est constituée par les périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles.

Les Salariés bénéficiaires d'une Cessation Anticipé d'Activité se verront verser 33% de la moyenne du versement observé, au titre de l'exercice concerné, au prorata temporis.

Les salariés mis à disposition hors de l'entreprise, pendant l'exercice considéré, et dont le contrat de travail les liant à TEREGA SA n'est ni rompu ni suspendu, bénéficient de l'intéressement.

ARTICLE 8 - PLAFONNEMENTS GLOBAL ET INDIVIDUEL DE L'INTÉRESSEMENT

Le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord.
Le montant des primes distribuées à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à 75% du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.
Lorsqu'un salarié n'a pas accompli une année entière de présence au sein de l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

ARTICLE 9 – VERSEMENT DE L'INTÉRESSEMENT

Le calcul du montant exact de l'intéressement ne peut intervenir qu'après clôture et approbation des comptes de l'exercice considéré par l'Assemblée Générale. Le versement de la prime a donc lieu au plus tard le 31 mai, sous réserve de paiement d'intérêts de retard.

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter pour :

- un règlement partiel ou total de sa prime : les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, dans la catégorie traitements et salaires;

- un versement partiel ou total sur les plans d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise à la date de versement: dans ce cas, le versement doit avoir lieu dans un délai maximal de 15 jours à compter de la date à laquelle les sommes ont été perçues; les sommes ainsi affectées aux plans d'épargne sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite d'un montant égal aux trois quarts du du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Le salarié devra formuler son choix, règlement ou versement sur un plan d'épargne, dans les 15 jours à compter de la date de réception de l'information du montant de sa prime, étant précisé que la date d'information est fixée au plus tard au 31 mai.

A défaut de choix exprimé par le bénéficiaire dans le délai imparti, les sommes versées au titre de l'intéressement seront automatiquement affectées au PEG sur le support de placement prévu par défaut.

ARTICLE 10 - RÉGIME FISCAL ET SOCIAL

Dans la limite des plafonds prévues à l'article 8, les sommes allouées au titre du présent accord sont exonérées de toutes charges sociales. Elles sont soumises à CSG et CRDS et à l'impôt sur le revenu. Toutefois, les sommes affectées à un plan d'épargne salariale sont exonérées d'impôt sur le revenu.

ARTICLE 11 – INFORMATION COLLECTIVE

L'application du présent accord sera suivie par le Comité Social et Economique.

La revue d'activité présentée trimestriellement au Comité Social et Économique présente le tableau de bord de l'avancement des critères d'intéressement pour l'exercice en cours.

Les managers doivent informer régulièrement leurs équipes des résultats obtenus dans le cadre de leur unité de travail ainsi qu'au niveau de l'entreprise.
Le personnel sera par ailleurs informé de l'état des critères par voie d'affichage numérique sur l'intranet de l'entreprise.

ARTICLE 12 – INFORMATION INDIVIDUELLE

Conformément à l'article D.3313-8 du Code du travail, une note d'information sera remise à chaque bénéficiaire de l'accord.
Conformément à l'article D.3313-9 du Code du travail, la somme attribuée à un salarié en application de l'accord d'intéressement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie indiquant:

- Le montant global de l'intéressement;
- Le montant moyen perçu par les bénéficiaires;
- Le montant des droits attribués à l'intéressé;
- La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale;
- Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai;
- Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues

JMH

par l'accord d'intéressement.

Tout salarié quittant l'entreprise recevra, avec sa dernière paie, un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à l'entreprise l'adresse à laquelle devra lui être adressée la prime d'intéressement lui revenant, une fois celle-ci calculée.

S'il ne peut être atteint à sa dernière adresse indiquée, les sommes seront tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, elles seront remises à la Caisse des dépôts et consignations où elles pourront être réclamées jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L.312-20 du Code monétaire et financier.

Le taux de présence sera fourni à chaque salarié à compter de l'exercice 2023, soit pour l'intéressement versé, le cas échéant, en 2024.

ARTICLE 13 - SUPPLÉMENT D'INTÉRESSEMENT

Lorsque l'EBITDA est supérieur ou égal à 103% de la valeur budget, un supplément d'intéressement sera versé aux salariés.
Ce supplément d'intéressement sera d'un montant de 500 € brut.

ARTICLE 14 – RÉVISION DE L'ACCORD - DÉNONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord ne peut être modifié ou dénoncé que par l'ensemble des signataires et dans la même forme que sa conclusion.

Les partis s'engagent à passer en revue les différents critères d'intéressement, au premier trimestre, de chaque année. Il pourra en déboucher la conclusion d'un avenant au présent accord, actant de la révision des critères ou de la mise en place de nouveaux.

ARTICLE 15 – REGLEMENT DES DIFFERENDS

Tout différend concernant l'application du présent accord est d'abord soumis à l'examen des parties signataires en vue de rechercher une solution amiable.

A défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

ARTICLE 16 – NOTIFICATION, PUBLICITÉ ET MODALITÉS DE DÉPÔT

Conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-4 du code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, ainsi qu'au Secrétariat greffe du Conseil des prud'hommes de Pau dans les 15 jours suivant sa date limite de conclusion.

JMH

Fait à Pau, le 15 juin 2022

Pour la société TEREGA SA :

Le Président et Directeur Général,

Mr Dominique MOCKLY

La Directrice des Ressources Humaines,

Mme Valérie LE GARS

Pour les organisations syndicales :

Pour la C.F.D.T.

représentée par Jean-Marie HAGHCHENO

Pour la C.G.T.

représentée par Jean-Michel BARAS

Pour la C.G.T.- F.O.

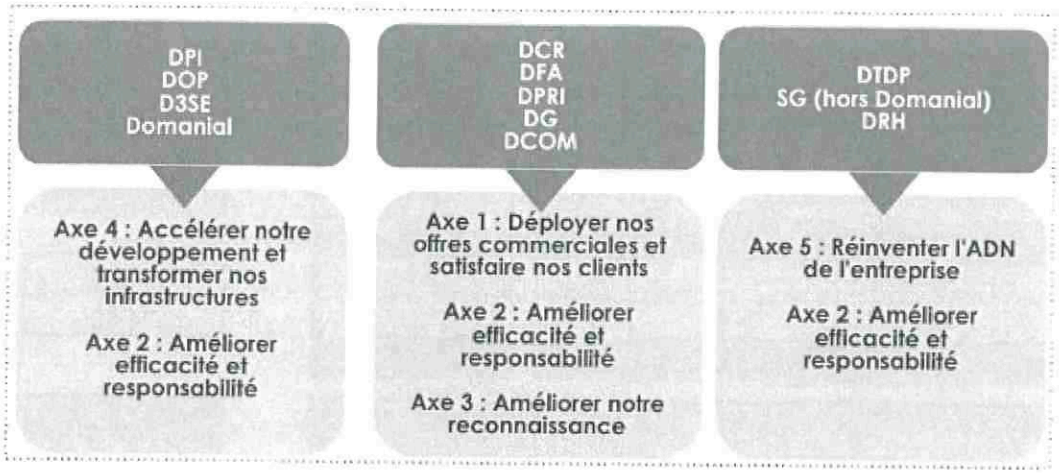
représentée par Sofiane MOKHTARI

Pour l'UNSA TEREGA

représentée par Paul PERONA

ANNEXE 1 : LES UNITÉS DE TRAVAIL

Logique de construction des indicateurs



JMH

ANNEXE 2 : LA STRUCTURE

Illustration 2022

Critères	Poids %		Pts UFIP		Assiette sans Bonus		Assiette avec Bonus
Critère 1 Transverse	60%	15%	26,10	>	26,10	>	26,10
Critère 2 Transverse		15%	26,10	>	26,10	>	26,10
Critère 3 Transverse		15%	26,10	>	26,10	>	26,10
Critère 4 Transverse		15%	26,10	>	26,10	>	26,10
Critère Bonus Transverse		10%	17,4			>	17,40
Critère 1 UT	40%	20%	34,8	>	34,80	>	34,80
Critère 2 UT		20%	34,8	>	34,80	>	34,80
Critère Bonus UT		10%	17,4			>	17,40
OPPORTUNITE A 100% DES OBJECTIFS ATTEINTS				pts UFIP	**174,00**	pts UFIP	**208,80**
				€	**1 607**	€	**1 928**

L'illustration en € est liée à la valeur du point UFIP établie en janvier 2022 (9,236€)

JMH

TERÉGA

ANNEXE 3 : FICHES TECHNIQUES CRITÈRES

CRITÈRES TRANSVERSES

Indicateur : EBITDA
Transverse

Perimetre SA

2018	2019	2020	2021
101.27 % donc 100%	103.54 % donc 125%	99% donc 75%	102.4% donc 125%

Amélioration, Efficacité et Responsabilité

Enjeu : Générer des Ressources

Rentabilité permettant de mesurer le cash réel (le profit généré par l'activité indépendamment des conditions de son financement, des contraintes fiscales, et du renouvellement de l'outil d'exploitation)

Règles de calcul : Ratio de Réalisation vs Budget

EBITDA réalisé/ EBITDA planifié pour l'année

L'EBITDA planifié est celui retenu pour les objectifs entreprise de tous les dispositifs de management de la performance.

Porteur : DFA

Fréquence de suivi : Trimestrielle

Paliers :

<= 95% Annulation Intér.	0% Réalisé < 98.3%	75% 98.3% =< Réalisé < 100%	100% 100% =< Réalisé < 101.7%	125% Réalisé >= 101.7%	>= 103% Supp Intér. 500€

Bornes intégrant une fourchette Energie +/-5% sur une base OPEX Énergie à 22.8M€
Toute variation supplémentaire de l'Énergie au-delà de ces bornes sera neutralisé

TEREGA

Indicateur : Taux de fréquence des Accidents Déclarés

Transverse

2018	2019	2020	2021
TFAD			
0%	0%	0%	

Détail Accidents déclarés à date sur les 12 derniers mois glissants

Mai	Juin	Juil	Aout	Sept	Oct	Nov	Déc	Janv	Fév	Mars	Avr
1	1	0	2	1	1	1	0	1	0	1	0

Amélioration, Efficacité et Responsabilité Zéro Accident/Zéro Incident

Enjeu : La Sécurité et la Santé de tous

Mesurer l'efficacité des actions de prévention des contributeurs internes et externes

Règles des calcul :

Nombre d'accidents déclarés par millions d'heures travaillées

(nbre d'accident)* 1000000/(Nbre d'heures travaillées)

Périmètre TEREGA et Entreprises Intervenantes

Porteur : D3SE

Fréquence de suivi : Mensuelle

Paliers :	0%	75%	100%	125%
	>5,5	4,5 =< X <= 5,5	3 < X < 4,5	=< 3

JMH

TERĒGA

Indicateur : Bilan carbone par collaborateur
Transverse

2021
2,65

Amélioration, Efficacité et Responsabilité
Une organisation responsable

Enjeu : **Réduire le bilan carbone par collaborateur avec moins de trajets domicile-travail, moins de déplacements professionnels, et une gestion optimisée de la consommation des bâtiments**

teq CO2	2019	2020	2021	OBJECTIF 2022	12M glissants
Deplacements professionnels voiture + avion + train	1 198	801	923	920	914
Consommations des bâtiments	450	152	289	289	157
Deplacements domicile travail	727	497	514	514	531
Poids carbone teq CO2/an/employé	3,73	2,52	2,65	2,64	2,47

Règles de calcul : **Bilan carbone par collaborateur en teq CO2 par an sur toutes ses composantes Émissions liées :**

- **aux déplacements professionnels** (TeqCo2 au regard des Km : Flotte Terēga + location Longue durée / Auto-clic, km mission , location Courte durée / Auto-clic GNV / Avions / Trains)
- **à la consommation des bâtiments** (TeqCo2 au regard des kmw/h: Consommation électriques bâtiments / Consommation gaz bâtiments)
- **et aux trajets domicile travail** (TeqCo2 au regard des Km : trajets domicile travail)

SCOPES 1 et 2 uniquement

Résultats cumulatifs avec un seuil de performance ramené au prorata temporis

Nombre de collaborateurs : Terega SA (hors CAA)

Porteur : **D3SE**

Info sur atteignabilité : 2,47 à fin avril 2022

Fréquence de suivi : **Mensuelle**

Paliers :	0%	75%	100%	125%
	>2,71 teqCO2/an	2,71 =<X<2,64 teqCO2/an	2,64=<X<2,57 teqCO2/an	=<2,57 teqCO2/an

JMH

TERĒGA

Indicateur : OPEX
Transverse

	Perimetre SA		
2018	2019	2020	2021
	hors frais de Personnel		
96.64% donc 125%	95% donc 125%	96% donc 125%	93% donc 125%

Améliorer Efficacité et Responsabilité
Une organisation efficiente et simplifiée

Enjeu : Optimiser l'utilisation des Ressources, et les destiner aux buts les plus importants pour le développement de l'entreprise sans jamais abandonner les activités nécessaires

Rationnel : Levier de développement durable de l'entreprise

Règle de calcul : Ratio de Réalisation vs Budget

OPEX Total réalisé pour l'année/ OPEX Total planifié pour l'année

Porteur : DFA

Fréquence de suivi : Trimestrielle

Paliers :

0%	75%	100%	125%
Réalisé >= 103%	100% < Réalisé < 103%	97% < Réalisé =< 100%	Réalisé =< 97%

Bornes intégrant une fourchette Energie +/-5% sur une base OPEX Énergie à 22.8M€
Toute variation supplémentaire de l'énergie au-delà de ces bornes sera neutralisé

JMH

CRITERE TRANSVERSE BONUS

Indicateur : Complétude Profil TEREGA PASS
Transverse

Indicateur Bonus

Réinventer l'ADN de l'Entreprise

Enjeu : **Disposer d'une cartographie du patrimoine de compétences de Teréga et donner les moyens aux collaborateurs de se projeter sur les emplois actuels et futurs de Teréga.**

Rationnel : **De l'implication de tous et de l'animation autour du Teréga pass dépend notre capacité à déterminer le patrimoine de compétences et les projections vers l'avenir de nos salariés**

Règle de calcul : Nombre de collaborateurs actifs ayant mis à jour leurs compétences dans eLamp (autoévaluation) / Nombre total de collaborateurs actifs dans eLamp (CDD, CDI, Contrats alternance)

Porteur : DRH

Fréquence de suivi : **Trimestrielle**

Paliers :	0%	100%
	Réalisé < 80%	Réalisé >= 80%

JMH

CRITÈRES UNITÉ DE TRAVAIL : DPI DOP D3SE Domanial

Indicateur : CAPEX DPI DOP Cumulé
Unité de Travail concernée : DPI DOP D3SE Domanial

2018	2019	2020	2021
	Périmètre DPI		
102% donc 125%	97% donc 125%	103% donc 125%	109.07 % donc 125%

Accélérer notre développement et transformer nos infrastructures

Enjeu : **La Base d'Actifs Régulés**

Rationnel : **Soutenir le plan d'investissement en conformité avec ce qui est autorisé par le Régulateur**

Règle de calcul : **Ratio de Réalisation vs Budget**

CAPEX Réalisé pour l'année/CAPEX Planifié pour l'année

Il s'agit des CAPEX avec capitalisation.

Porteur : **DPI/DOP**

Fréquence de suivi : **Mensuelle**

Paliers :	0%	75%	100%	125%
	Réalisé < 85% ou Réalisé > 115%	85% =< Réalisé < 90% ou 110% < Réalisé =< 115%	90% =< Réalisé < 95% ou 105% < Réalisé =< 110%	95% =< Réalisé =< 105%

JMH

TERĒGA

Indicateur : Disponibilité des Installations
Unité de Travail concernée : DPI DOP D3SE Domanial

2018	2019	2020	2021
0% donc 125%	0.01% donc 125%	0% donc 125%	0% donc 125%

Améliorer Efficacité et Responsabilité
Une organisation responsable

Enjeu : Disponibilité des capacités commercialisées

Mesurer les actions de maîtrise de l'Intégrité de nos infrastructures et de la mise en oeuvre de nos contrats, à travers les processus opérationnels de M-Opérations

Rationnel : Capacité à mettre à disposition notre outil industriel au service de nos clients

Règle de calcul : Écart de Réalisation vs programmation

Écarts (réalisés vs programmés) des Taux d'indisponibilité des capacités sur les deux Points d'Interconnexion TT & TS, par rapport à l'Engagement Client

Modalités de calcul : écart relatif sur chacun des indicateurs PITT & PITS en E/S, du cumul sur l'année des réductions de capacités réalisées vs programmées,

Seuils des paliers : déclinés en % selon la durée d'indisponibilité (2 mois, 15 j, 5j)

Porteur : DOP

FRÉQUENCE DE SUIVI : Mensuelle

Paliers :

0%	75%	100%	125%
Réalisés (au moins un) > 15%	4% < Réalisés =< 15%	1.4% <Réalisés =< 4%	Réalisés=<1.4%

JMH

CRITÈRE BONUS UNITÉ DE TRAVAIL : DPI DOP D3SE Domanial

Indicateur : Réduction d'émission de Méthane Scope 1

Unité de Travail concernée : DPI DOP D3SE Domanial

2018	2019	2020	2021
2219 Tonnes	2075 Tonnes	1984 Tonnes	2029 Tonnes

Indicateur Bonus

Améliorer Efficacité et Responsabilité
Une organisation responsable

Enjeu : Réduction d'émission de méthane

Rationnel : Respecter notre engagement visant -36% en 2025 versus 2017 et reconnaître les actions associées

Règle de calcul :

Cible annuelle mesurée en Émission en tonnes de CH_4

Porteur : D3SE

Info sur atteignabilité : 1946 ICH4 12 mois glissants à fin avril 2022

Fréquence de suivi : Mensuelle

Paliers :

0%	100%
Réalisé >1928 Tonnes CH4 pour 2022	Réalisé =< 1928 Tonnes CH4 pour 2022

JMH

TERĒGA

CRITÈRES UNITÉ DE TRAVAIL : DCR DFA DPRI DG DCOM

Indicateur : Commercialisation Stockage
Unité de Travail concernée : DCR DFA DPRI DG DCOM

2018	2019	2020	2021
100% donc 125%	100% donc 125%	100% donc 125%	100% donc 125%

Déployer nos offres commerciales et satisfaire nos clients
Sécuriser l'activité régulée

Enjeu : **Attractivité Business Stockage**

Rationnel : **Indicateur structurant de l'activité Stockage : volume commercialisé élevé est la garantie de préserver la performance de l'actif** (éviter achat gaz de performance) **et maximisation des revenus directs** (vs terme de compensation transport)

Règle de calcul :

Règle de calcul : **Ratio de Réalisation**

Volume commercialisé pour l'année / volume commercialisable pour l'année

Porteur : **DCR**

Fréquence de suivi : **Mensuelle**

Paliers :

0%	75%	100%	125%
Réalisé <= 65%	65% < Réalisé < 75%	75% <= Réalisé < 90%	90% <= Réalisé

JMH

TERÉGA

Indicateur : Reconnaissance Relations Institutionnelles et Prospective

Unité de Travail concernée : DCR DFA DPRI DG DCOM

2021
Reconnaissance R
66
67
33
palier 100%

Améliorer notre Reconnaissance
Une action institutionnelle renforcée

Enjeu : **Effort d'exposition de TEREGA**

Rationnel : **indicateur mettant en exergue de multiples contributions lors des Relations Institutionnelles**

Règle de calcul : Réalisation aux bornes de 2 sous indicateurs

- **Suivi Reconnaissance Relations Institutionnelles** : Somme cumulée des sollicitations spontanées, prises de position Teréga et nombre de rdv avec des pp institutionnelles prioritaires
- **Réalisation d'études prospectives**

Reconnaissance Relations Institutionnelles (Sollicitations spontanées + prises de position Teréga + nombre de rdv avec des pp institutionnelles prioritaires)	Nbre d'études propsectives <2	2	3	4
=<66	0%	75%	75%	75%
67-87	75%	75%	100%	100%
88-109	75%	75%	100%	125%
>=110	75%	100%	125%	125%

Porteur : **DPRI**

Fréquence de suivi : **Trimestrielle**

Paliers :	0%	75%	100%	125%
	Réalisé <85%	85% =< Réalisé < 95%	95% =< Réalisé =<100%	Réalisé > 100%

SN

JMH

CRITÈRE BONUS UNITÉ DE TRAVAIL : DCR DFA DPRI DG DCOM

Indicateur : Objectif Trajectoire Réduction Émissions Scope 3
Unité de Travail concernée : DCR DFA DPRI DG DCOM

Indicateur Bonus

Améliorer Efficacité et Responsabilité
Une organisation responsable

Enjeu : Répondre à l'impact croissant et aux attentes accrues sur les enjeux RSE des parties prenantes

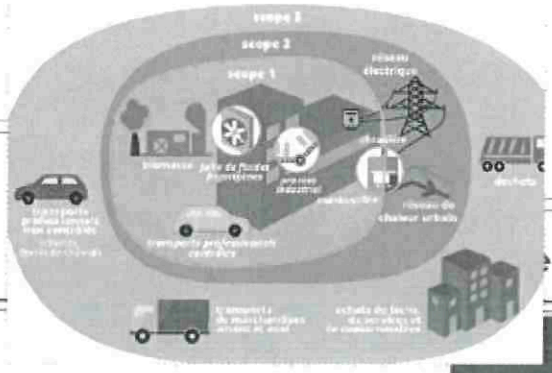
Rationnel : Étendre notre contribution à la réduction de l'empreinte environnementale (éclaircir scope 3)

Info sur atteignabilité : Planning réalisable pour certains soumissionnaires de l'AO d'accompagnement

Règle de calcul : Validation des livrables ci-dessous par COMEX :

- **Elaboration d'une méthodologie et d'un Indicateur permettant d'évaluer les émissions scope 3**
- **Identifier l'objectif de trajectoire de réductions d'émission scope 3 sur les prochaines années**

Scope 3 : Émissions indirectes de gaz à effet de serre liées aux achats : à travers nos prestataires, ou produits/services que nous utilisons (hors électricité).



Porteur : DFA / D3SE

suivi : Annuelle

Paliers :

0%	100%
< 2 livrables réalisés	2 livrables réalisés

JMH

CRITÈRES UNITÉ DE TRAVAIL : DTDP SG (hors Domanial) DRH

Indicateur : Montée en compétences Transition Énergétique
Unité de Travail concernée : DTDP SG (hors Domanial) DRH

Réinventer l'ADN de l'entreprise Enjeu : **Développer nos compétences au regard des enjeux dans le cadre de la transition énergétique** Rationnel : **Projeter et renforcer la capacité des salariés à délivrer le projet d'entreprise**	Règle de calcul : **Taux de déploiement des formations renforçant les compétences de la transition énergétique** **Nbre de collaborateurs CDI ayant bénéficié d'une formation identifiée transition énergétique / Nbre de collaborateurs CDI**
Porteur : **DRH**	Fréquence de suivi : **Trimestrielle**

Paliers :	0%	75%	100%	125%
	Réalisé <20%	20% =< Réalisé <25%	25% =< Réalisé <30%	Réalisé >=30%

TERÉGA

Indicateur : Plan de Transformation
Unité de Travail concernée : DTDP SG (hors Domanial) DRH

Réinventer l'ADN de l'Entreprise

Enjeu : **Soutenir le business dans sa transformation**

Rationnel : **Valoriser les contributions de fonctions supports dans la livraison de jalons**

Règle de calcul :

Réalisation des jalons de transformation au profit du Business :

- DTDP : poursuite de la transformation digitale et livraison du jalon "Mise en production" du projet de renouvellement du SCADA

- SG : intégrer le dispositif de maîtrise des risques dans le système de Management de l'entreprise; identifier les plans de maîtrise, définir les indicateurs et la stratégie assurance en lien avec les risques prioritaires.

Porteur : **DTDP / DRH / SG**

Fréquence de suivi : **Annuelle**

Paliers :

0%	75%	100%	125%
Réalisé < 0	Réalisé 1 Jalon	Réalisé 2 Jalons	Réalisé > 2 jalons identifiés

CRITÈRE BONUS UNITÉ DE TRAVAIL : DTDP SG (hors Domanial) DRH

Indicateur : Satisfaction Services
Unité de Travail concernée : DTDP SG (hors Domanial) DRH

Indicateur Bonus

Réinventer l'ADN de l'Entreprise Enjeu : **Satisfaction des collaborateurs autour des services** Rationnel : **Mesurer la Satisfaction des utilisateurs sur les sollicitations des services digitaux, SG (hors domanial), DRH (RH et MGX)**	Règle de calcul : **Résultat enquête voix du client monitorant le niveau de satisfaction consolidée des services des entités = Moyenne des notes évaluées sur les critères suivants :** - Facilité d'accès - Efficacité du Support - Rapidité traitement demande - Simplicité processus - Qualité du livrable - Performance SI et Outils **Score : de 1 à 6** **(1 = MIEUX SATISFAIT, 6= MOINS BIEN SATISFAIT)**
Porteur : DTDP / SG (hors Domanial) / DRH	Fréquence de suivi : **Annuelle**

Paliers	0% > 3	100% <= 3

JMH

TERĒGA

Indicateurs, Cibles et Résultats à date

RITÈRES
RANSVERSES

Indicateur	Cible annuelle	NON ATTEINT 0%	PARTIELLEMENT ATTEINT 75%	ATTEINT 100%	AU DELÀ DES ATTENTES 125%
EBITDA [redacted]	282,5M€ (Fourchette Energie +/-5% sur OPEX Energie 22,8M€)	Réalisé < 98.3%	98.3% =< Réalisé < 100%	100% =< Réalisé < 101.7%	Réalisé >= 101.7%
TFAD	cf. paliers	Réalisé >5,5	4 ,5 =< Réalisé <= 5,5	3 < Réalisé < 4,5	Réalisé =< 3
Empreinte Co2 / Salarié	cf. paliers	Réalisé >2,71 teqCO2/an	2,71 =< Réalisé <2,64 teqCO2/an	2,64=< Réalisé <2,57 teqCO2/an	=<2,57 teqCO2/an
Respect des OPEX	167,2M€ (Fourchette Energie +/-5% sur OPEX Energie 22,8M€)	Réalisé >= 103%	100% < Réalisé < 103%	97% < Réalisé =< 100%	Réalisé =< 97%
Complétude profil TEREGA Pass	cf. paliers	Réalisé < 80%		Réalisé >= 80%	

[redacted]
Annulation Intér. si =<95%
Supplément Intér. si >=103%

Indicateur Bonus

TERĒGA

JMH

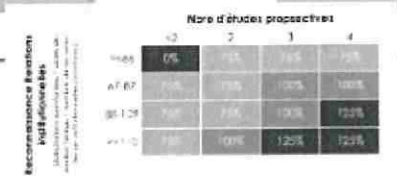
TERĒGA

Indicateurs, Cibles et Résultats à date

	Indicateur	Cible annuelle	NON ATTEINT	PARTIELLEMENT ATTEINT	ATTEINT	AU DELÀ DES ATTENTES
DPI DOP D3SE Domanial	CAPEX DPI DOP Cumulé	88,24 M€	Réalisé < 85% ou Réalisé > 115%	85% =< Réalisé < 90% ou 110% < Réalisé =< 115%	90% =< Réalisé < 95% ou 105% < Réalisé =< 110%	95% =< Réalisé =< 105%
	Disponibilité des Installations	cf. paliers	Réalisés (au moins un) > 15%	4% < Réalisés =< 15%	1.4% <Réalisés =< 4%	Réalisés=<1.4%
	Réduction émissions Méthane	cf. paliers	Réalisé > 1928 Tonnes CH4		Réalisé =< 1928 Tonnes CH4	

a venir en avril : incident à la station de compres
RECOMP-Barbaira et Sauveterre pouvant reconduire dans le verre mois ecla dépend

DCR DFA DPRI DG DCOM	Commercialisation Stockage	cf. paliers	Réalisé <= 65%	65% < Réalisé < 75%	75% =< Réalisé < 90%	Réalisé > = 90%
	Reconnaissance Relations Institutionnelles et Prospective	Prosp : cf paliers Reco. RI = 88 48 tdv 16 Contributions 24 Sollicitations	cf matrice			
	Objectif Trajectoire Réduction émission Scope 3	cf. paliers	< 2 livrables réalisés		2 livrables réalisés	



Indicateur Bonus

TERĒGA

JMH

TERĒGA

Indicateurs, Cibles et Résultats à date

DTDP
SG (hors Domanial)
DRH

Indicateur	Cible annuelle	NON ATTEINT	PARTIELLEMENT ATTEINT	ATTEINT	AU DELÀ DES ATTENTES
Montée en compétences transition énergétique	cf. paliers	Réalisé <20%	20% =< Réalisé <25%	25% =< Réalisé <30%	Réalisé >=30%
Plan de Transformation	cf. paliers	Réalisé < 0	Réalisé 1 Jalon	Réalisé 2 Jalons	Réalisé > 2 jalons
Satisfaction Services	cf. paliers	Réalisé > 3		Réalisé <= 3	

Indicateur Bonus

TERĒGA

ANNEXE 4 : ILLUSTRATION MODALITÉS DE CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT

ILLUSTRATION 2022

Paliers de Perf. sur critères >>		0%	75%	100%	125%
Paliers de Perf. sur critères Bonus >>		0%	0%	100%	100%
Critère 1 Transverse		0,0	19,58	26,10	32,63
Critère 2 Transverse		0,0	19,58	26,10	32,63
Critère 3 Transverse		0,0	19,58	26,10	32,63
Critère 4 Transverse		0,0	19,58	26,10	32,63
Critère Bonus Transverse		0,0	0,00	17,40	17,40
Critère 1 UT		0,0	19,58	34,80	43,50
Critère 2 UT		0,0	19,58	34,80	43,50
Critère Bonus UT		0,0	0,00	17,40	17,40
ILLUSTRATION	pts UFIP	**0**	**117,45**	**208,80**	**252,30**
	€	**0**	**1 085**	**1 928**	**2 330**

EXEMPLE	Transverse	**121,80**
	Unité 1 >	**39,15**
	Unité 2 >	**87,00**
	Unité 3 >	**104,40**
	Moyenne des Unités	**76,85**
	Versement en pts UFIP : Transverse + Moyenne des Unités	**198,65**
	> soit en €	**1 834,73 €**

L'illustration en € est liée à la valeur du point UFIP établie en janvier 2022 (9.236€)

Postulats de l'exemple :

- les critères transverses et le critère transverse bonus sont atteints à 100%.
- pour l'unité 1: les 2 critères unités de travail sont à 75% et le critère unité de travail bonus est à 0%
- pour l'unité 2: les 2 critères unités de travail sont à 100% et le critère unité de travail bonus est à 100%
- pour l'unité 3: les 2 critères unités de travail sont à 125% et le critère unité de travail bonus est à 100%

JMH