TotalEnergies SE

COMITE DES REMUNERATIONS

REGLEMENT INTERIEUR

Le Conseil d'Administration de TotalEnergies SE (ci-après la « Société » et, collectivement avec l'ensemble de ses filiales directes et indirectes, la « Compagnie ») a arrêté ainsi qu'il suit le règlement intérieur du Comité des rémunérations de la Société (ci-après le « Comité »).

Les membres du Comité sont administrateurs de la Société et respectent donc le Règlement intérieur du Conseil d'Administration de TotalEnergies SE.

Le Comité a pour objectifs principaux :

- d'examiner les politiques de rémunération des dirigeants mises en œuvre dans la Compagnie et la rémunération des membres du Comité exécutif ;

- d'évaluer la performance et de proposer la rémunération de chaque dirigeant social et,

- de préparer tout rapport que la Société doit présenter sur ces sujets.

I. MISSIONS

Le Comité exerce notamment les missions suivantes :

1. examiner les principaux objectifs proposés par la direction générale de la Société en matière de rémunération des dirigeants de la Compagnie, y compris les plans d'options de souscription ou d'achat d'actions et d'actions de performance, ainsi que ceux fondés sur l'évolution de la valeur de l'action (« *equity-based plans* »), et apporter tout conseil ;

2. formuler, auprès du Conseil d'Administration, des recommandations et propositions concernant :

    - la rémunération, le régime de retraite et de prévoyance, les avantages en nature et les autres droits pécuniaires (y compris en cas de cessation d'activité) des dirigeants mandataires sociaux de la Société ; en particulier, le Comité propose des structures de rémunération prenant en compte les orientations stratégiques, les objectifs et les résultats de la Société, la pratique du marché, ainsi qu'un ou plusieurs critères liés à la responsabilité sociale et environnementale ;

    - les attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions et les attributions d'actions de performance, en particulier les attributions nominatives aux dirigeants sociaux ;

3. examiner la rémunération des membres du Comité exécutif, y compris les plans d'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions et d'actions de performance, ainsi que ceux fondés sur l'évolution de la valeur de l'action (« *equity-based plans* »), les régimes de retraite et de prévoyance et les avantages en nature ;

4. préparer et présenter les rapports en application du présent règlement intérieur ;

5. examiner, pour les parties relevant de sa compétence, les rapports devant être transmis par le Conseil d'Administration ou son Président aux actionnaires ;

6. préparer toute recommandation qui lui serait demandée à tout moment par le Président du Conseil d'Administration ou la direction générale de la Société en matière de rémunération.

7. à la demande du Président du Conseil d'Administration, examiner tout projet de rapport de la Société en matière de rémunération des dirigeants ou concernant tout autre domaine relevant de sa compétence.

II. COMPOSITION

Le Comité est composé d'au moins trois administrateurs désignés par le Conseil d'Administration. Les administrateurs indépendants représentent la majorité des membres du Comité.

Les membres du Comité ne peuvent recevoir directement ou indirectement de la Société et de ses filiales que : (i) les rémunérations dues au titre de leur mandat d'administrateur et de membre du Comité ou, le cas échéant, d'un autre comité spécialisé du Conseil d'Administration de la Société ; (ii) les rémunérations et pensions dues au titre d'un travail antérieur au profit de la Société ou d'une autre société de la Compagnie et non dépendantes d'une activité future.

La durée du mandat des membres du Comité coïncide avec celle de leur mandat d'administrateur. Le mandat de membre du Comité peut faire l'objet d'un renouvellement en même temps que le mandat d'administrateur.

Le Conseil d'Administration peut cependant à tout moment modifier la composition du Comité.

III. ORGANISATION DES TRAVAUX

Le Comité propose son Président, et le Conseil d'Administration le valide, après avis du Comité de Gouvernance et d'Ethique. Le Comité désigne son secrétaire qui est un cadre dirigeant de la Société et peut être le Secrétaire du Conseil d'Administration.

Le Comité délibère en présence d'au moins la moitié de ses membres. Un membre du Comité ne peut se faire représenter.

Le Comité se réunit au moins deux fois par an. Il se réunit en tant que de besoin sur convocation de son Président ou de la moitié de ses membres.

Le Comité invite le Président du Conseil d'Administration ou le Directeur Général, selon le cas, à lui présenter ses propositions. Aucun dirigeant mandataire social n'assiste aux délibérations du Comité relatives à sa propre situation. Si le Président du Conseil

d'Administration n'assume pas la direction générale de la Société, le Directeur Général n'assiste pas aux délibérations du Comité relatives à la situation du Président du Conseil d'Administration.

Tout en respectant la confidentialité appropriée des débats, le Comité peut demander au Directeur Général à bénéficier de l'assistance de tout cadre dirigeant de la Société dont les compétences pourraient faciliter l'examen d'un point à l'ordre du jour.

S'il l'estime nécessaire pour l'accomplissement de sa mission, le Comité demande au Conseil d'Administration les moyens pour disposer d'une assistance externe.

Les propositions que le Comité présente au Conseil d'Administration sont adoptées à la majorité des membres présents à la réunion du Comité. Le Président du Comité dispose d'une voix prépondérante si un nombre pair de membres du Comité est présent à la réunion.

Le Comité peut adopter des propositions au Conseil d'Administration sans se réunir si tous les membres du Comité l'acceptent et signent chaque proposition.

Il est tenu un compte rendu écrit des réunions du Comité.

IV. RAPPORT

Le Comité fait rapport au Conseil d'Administration de ses travaux.

Le Conseil d'Administration procède périodiquement à une évaluation du fonctionnement du Comité établie sur la base du présent règlement intérieur, et présente le cas échéant toute suggestion d'amélioration de son fonctionnement.