

Conformément à l'article R225-29-1 IV du Code de commerce, figurent ci-après (i) les politiques de rémunération soumises à l'assemblée générale mixte du 20 mai 2020 des actionnaires de la société McPhy Energy SA (la « **Société** ») (ii) et le résultat des votes de ladite assemblée.

**Extraits du Document d'Enregistrement Universel 2019 de la Société déposé le 22 avril 2020 auprès de l'Autorité des marchés financiers**

Le Document d'Enregistrement Universel 2019 de la Société a été publié le 23 avril 2020 notamment sur le site Internet de la Société ([https://cellar-c2.services.clever-cloud.com/mcphy/uploads/2020/04/URD\\_2019\\_McPhy\\_vdef.pdf](https://cellar-c2.services.clever-cloud.com/mcphy/uploads/2020/04/URD_2019_McPhy_vdef.pdf))

## **1. Politique de rémunération des mandataires sociaux**

Les développements ci-après constituent la politique de rémunération des mandataires sociaux établie en application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce. Cette politique décrit toutes les composantes de la rémunération attribuée aux mandataires sociaux de McPhy, en raison de leur mandat et explique le processus suivi pour sa détermination, sa répartition, sa révision et sa mise en œuvre.

La politique de rémunération des mandataires sociaux est déclinée en trois politiques distinctes, (i) la politique de rémunération des administrateurs, (ii) la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration et (iii) la politique de rémunération du Directeur Général.

Chacune de ces politiques est soumise pour approbation à l'assemblée générale des actionnaires en application de l'article L. 225-37-2 II du Code de commerce, lesdites résolutions étant présentées au Chapitre 23.

La politique de rémunération approuvée en année N s'applique à toute personne exerçant un mandat social au cours de l'année N. Par ailleurs, lorsqu'un mandataire social est nommé entre deux assemblées générales d'actionnaires, sa rémunération est définie en application des dispositions de la politique de rémunération approuvée par la dernière assemblée générale des actionnaires.

### ***Processus de détermination de la politique de rémunération des mandataires sociaux***

La politique de rémunération des mandataires sociaux est fixée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des Rémunérations et Nominations.

Le Comité des Rémunérations et Nominations comme le Conseil d'administration se réfèrent au code de gouvernement d'entreprise Middlenext pour la détermination des rémunérations et avantages consentis aux mandataires sociaux exécutifs et non-exécutifs.

Les membres du Comité des Rémunérations et Nominations sont indépendants pour deux d'entre eux et ont été choisis pour leurs compétences techniques, ainsi que pour leur bonne compréhension des normes en vigueur, des tendances émergentes et des pratiques de la Société.

Pour mener à bien leur mission, les membres du Comité demandent des renseignements notamment chiffrés à la Société.

En outre, le Président du Comité des Rémunérations et Nominations échange avec les autres membres du Conseil pour étudier notamment les impacts financiers, comptables et fiscaux de la politique de rémunération envisagée.

La politique de rémunération ne fait pas l'objet d'une révision annuelle ; néanmoins certaines modalités de mise en œuvre de la politique sont définies par le Conseil d'administration sur une base annuelle – c'est le cas par exemple des critères de performance applicables à la rémunération variable annuelle du Directeur Général.

Après avoir consulté le Comité des Rémunérations et Nominations, le Conseil d'administration pourra déroger, de manière temporaire, à la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration et du Directeur Général en cas de circonstances exceptionnelles et dans la mesure où les changements apportés sont conformes à l'intérêt social et nécessaires pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société.

Les événements qui pourraient donner lieu à l'utilisation de cette possibilité de dérogation à la politique de rémunération sont, sans que ce soit limitatif, des opérations exceptionnelles de croissance externe ou un changement majeur de stratégie.

## **Principes généraux et objectifs**

La politique de rémunération de McPhy est fondée sur les principes généraux suivants :

- la politique doit être simple ;
- la politique doit faire place à la performance à moyen-terme ;
- le niveau des rémunérations doit être compétitif pour s'assurer que la Société peut attirer et retenir les talents ;
- il doit exister un juste équilibre entre la prise en compte à la fois de l'intérêt social, de l'enjeu lié à la réalisation de la stratégie de la société et les attentes des parties prenantes.

Le Comité des Rémunérations et Nominations veille à ce que l'évolution de la rémunération des mandataires sociaux sur le moyen-terme ne soit pas décorrélée de celle de la rémunération de l'ensemble des salariés du Groupe.

La politique de rémunération en actions (notamment bons de souscription d'actions (« **BSA** ») et bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (« **BSPCE** »)), qui vise à faire converger les intérêts des salariés et des actionnaires et à renforcer l'attachement à l'entreprise, est considérée comme un élément indispensable à l'attractivité de McPhy en tant qu'employeur à travers le monde.

Ainsi, sur recommandation du Comité des Rémunérations et Nominations, le Conseil d'administration fixe les conditions attachées à la rémunération desdits bons pour tous les bénéficiaires de la Société et de ses filiales implantées dans le monde. L'enveloppe globale des bons de souscription de parts de créateur d'entreprise ou des bons de souscriptions d'actions est conditionnée au vote préalable de l'Assemblée Générale des actionnaires.

### **1.1 Politique de rémunération des administrateurs**

Le montant maximum de la somme à allouer globalement aux membres du Conseil d'Administration a été fixé par l'Assemblée Générale du 23 mai 2019 à 60.000 euros pour l'exercice 2019 (7<sup>e</sup> résolution).

La formule de répartition de la rémunération des administrateurs est examinée régulièrement et réajustée le cas échéant pour assurer une rémunération compétitive sur le plan national, afin de bénéficier des compétences les meilleures et les plus adaptées sur le plan sectoriel et géographique.

Jusqu'à l'exercice clos le 31 décembre 2019, seuls les administrateurs indépendants ont perçu une rémunération dont la répartition tenait compte principalement des missions qui leur sont attribuées en tant que président d'un comité.

Le Conseil d'administration du 10 mars 2020 a revu à la hausse le montant de la rémunération globale allouée aux administrateurs, à compter de l'exercice 2020 en raison du statut du Président du Conseil d'administration, étant précisé que l'approbation de la nouvelle enveloppe sera soumise au vote de la prochaine assemblée générale des actionnaires.

Le Conseil d'administration du 8 avril 2020 a, quant à lui, revu le système de répartition de la rémunération des administrateurs. Aujourd'hui, elle comporte une rémunération fixe prenant en compte les missions particulières de présidence d'un Comité ad hoc ainsi qu'une rémunération variable basée sur des montants forfaitaires par réunion qui permet de tenir compte de la participation effective de chaque administrateur aux travaux du Conseil, et de ses Comités/groupe de travail.

Sous réserve du vote effectif par l'Assemblée générale des actionnaires d'un montant de rémunération suffisant, l'exercice des fonctions d'administrateurs ou de membres d'un Comité donnera lieu à une rémunération dans les conditions suivantes :

- Administrateur(s) indépendant(s) :

- Rémunération fixe de 5 000 euros
- Rémunération fixe complémentaire de 2 000 euros pour la présidence des comités ad hoc du Conseil d'administration (hors Comité d'audit)
- Rémunération fixe complémentaire de 5 000 euros pour la présidence du Comité d'audit
- Rémunération complémentaire liée à la présence du membre concerné :
  - 800 euros par séance du Conseil d'administration ; et
  - 400 euros par séance du Comité ad hoc.

-Président du Conseil d'administration :

- Rémunération fixe de 36 000 euros

-Autres administrateurs : à l'exception du Président du Conseil d'administration, ils sont non rémunérés que ce soit pour leur participation aux réunions du Conseil ou d'un Comité ad hoc.

A défaut de vote par l'Assemblée générale des actionnaires d'un montant de rémunération suffisant, et en cas de pluralité d'administrateurs indépendants, la répartition de la rémunération se fera entre les administrateurs indépendants et le Président du Conseil d'administration, uniquement au prorata de nombre de séances du Conseil ou d'un Comité ad hoc auxquelles ils auront participé au cours d'un exercice donné, étant précisé que la rémunération attribuée au Président du Conseil d'administration ne sera pas soumise à cette répartition au prorata.

Depuis la promulgation de la loi n° 2019-486, 22 mai 2019, relative à la croissance et la transformation des entreprises dite « Pacte », dans les sociétés dont les titres sont admis sur un marché réglementé qui satisfont aux conditions fixées par le Code général des impôts, des BSPCE peuvent être attribués aux membres du conseil

d'administration. Il est ainsi envisagé de faire bénéficier aux administrateurs de tels instruments financiers dans les conditions fixées par les assemblées générales statuant sur le principe d'une telle émission.

## 1.2 Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration

La durée du mandat d'administrateur du Président du Conseil d'administration est identique à celle des autres administrateurs (3 ans) et le mandat de Président du Conseil est calé sur celui du mandat d'administrateur.

La politique de rémunération du Président du Conseil d'administration fait l'objet d'une discussion au sein du Comité des Rémunérations et Nominations, qui fait ensuite une recommandation au Conseil d'administration.

Le Président du Conseil d'administration n'est pas membre et ne participe pas aux réunions du Comité des Rémunérations et Nominations au cours desquelles sa rémunération est débattue.

La rémunération du Président du Conseil d'administration dissocié se compose actuellement comme suit :

- d'une rémunération dans le cadre de l'enveloppe globale allouée aux administrateurs prenant en considération sa mission de présidence du Conseil d'administration ; et
- d'une rémunération en contrepartie des prestations d'assistance fournies au Directeur Général et à la Société.

L'attribution de bons de BSPCE pourrait également être envisagée dans le cadre de la 21<sup>ème</sup> résolution de l'assemblée générale du 23 mai 2019 ou de la 25<sup>ème</sup> résolution proposée au vote de l'assemblée générale du 20 mai 2020.

Il est couvert par l'assurance responsabilité civile des dirigeants souscrite par la Société et se voit rembourser ses frais réels de déplacement sur présentation de justificatifs.

Le Président du Conseil d'administration dissocié ne bénéficie pas d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies ni d'avantages en nature ou d'une indemnité de départ. Aucune obligation de non-concurrence ne lui est imposée.

A compter de l'exercice 2021 et dans l'hypothèse où la convention d'assistance de Monsieur Pascal Mauberger ne serait pas reconduite, le Conseil d'administration a, lors de sa séance du 8 avril 2020, acté de la politique de rémunération suivante :

La rémunération du Président du Conseil d'administration dissocié sera constituée d'une rémunération, au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration, octroyée dans le cadre de l'enveloppe globale allouée aux administrateurs d'un montant plus élevée que celle des administrateurs indépendants.

Dans l'hypothèse d'un vote favorable par les actionnaires de la Société portant sur la 25<sup>ème</sup> résolution proposée à l'assemblée générale du 20 mai 2020, l'attribution de BSPCE pourrait également être envisagée.

Les autres éléments de sa rémunération ne sont pas amenés à évoluer.

Dans l'hypothèse où un nouveau Président du Conseil d'administration serait nommé en cours d'exercice, la rémunération du Président du Conseil d'administration dissocié pourrait se composer :

- d'une rémunération, au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration, annuelle fixe institutionnelle déterminée par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des Rémunérations et Nominations ; et/ou

- d'une rémunération au titre de ses fonctions d'administrateur, octroyée dans le cadre de l'enveloppe dans le cadre de l'enveloppe globale allouée aux administrateurs équivalente à celle des administrateurs indépendants ; et /ou
- d'attribution de BSA ou de BSPCE.

Le Président du Conseil d'administration dissocié ne bénéficiera pas d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies. En revanche, il bénéficiera du même système d'assurances complémentaires maladie et décès, ainsi que du même régime de prévoyance et de frais de soins de santé et de retraite (légal et complémentaire) que les collaborateurs cadres de McPhy en France. Le Président du Conseil d'administration sera également couvert par l'assurance responsabilité civile des dirigeants prise en charge par la Société. Il aura droit au remboursement de ses frais réels de déplacement sur présentation de justificatifs.

Le Président du Conseil d'administration ne sera pas soumis à un engagement de non-concurrence.

## 1.3 Politique de rémunération du Directeur Général

### ***Principes généraux***

Le mandat du Directeur Général est à durée indéterminée.

La politique de rémunération du Directeur Général est fixée par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des Rémunérations et Nominations.

La structure de rémunération ne fait pas l'objet d'une révision annuelle et est applicable tant qu'elle ne fait pas l'objet de modification. Les modalités de mise en œuvre de la politique peuvent varier d'un exercice à l'autre, notamment en ce qui concerne les objectifs liés à la rémunération variable.

La rémunération globale du Directeur Général est déterminée après prise en considération de la rémunération de celles des directeurs généraux des groupes concurrents à McPhy. Ce panel a été constitué sur la base de la comparabilité des sociétés le composant.

Le versement et l'attribution en année N des éléments de rémunération variables et exceptionnels composant la rémunération du Directeur Général, le cas échéant au titre de l'exercice N-1, sont conditionnés à l'approbation par l'assemblée générale ordinaire desdits éléments de rémunération du Directeur Général dans les conditions prévues à l'article L. 225-100 du Code de commerce.

Cette disposition s'applique aux éléments de rémunération suivants :

- rémunération variable annuelle (établie en partie en fonction de critères quantitatifs et en partie en fonction de critères qualitatifs) ;
- rémunération en BSPCE (dont le nombre est proposé par le Comité des Nominations et Rémunérations et validé par le Conseil d'administration).

#### *a) Prise de mandat*

Lorsque le Directeur Général est recruté à l'extérieur du Groupe, le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des Rémunérations et Nominations, peut décider de l'indemniser de tout ou partie des avantages qu'il a perdus en quittant son précédent employeur. Les conditions de recrutement visent dans ce cas à répliquer la diversité de ce qui est perdu avec un niveau de risque comparable (part variable, rémunération moyen terme en actions/bons ou en numéraire).

b) Pendant le mandat

- La structure de rémunération :

La Société a pour objectif de mettre en place et maintenir une structure de rémunération équilibrée entre la partie fixe, les avantages en nature, la partie variable court-terme en numéraire et l'attribution moyen/long-terme en BSPCE.

La politique de rémunération du Directeur Général est destinée à motiver et à récompenser la performance en s'assurant qu'une part non négligeable de la rémunération (i.e., 35%) est conditionnée à la réalisation de critères financiers, opérationnels et extra-financiers reflétant les objectifs poursuivis par la Société, conformément à l'intérêt social et avec pour corollaire la création de valeur actionnariale.

Au cours de la réunion qui se tient en amont de la réunion du Conseil d'administration d'arrêté des comptes de l'exercice clos, le Comité des Rémunérations et Nominations procède à l'examen du taux d'atteinte de la part variable au titre de l'exercice N-1.

Après discussion entre le Directeur Administratif et Financier et le Directeur Général, ce dernier transmet au Comité, en amont de cette réunion, un récapitulatif contenant les éléments factuels et chiffrés permettant d'évaluer la réalisation des objectifs fixés.

Les membres du Comité des Rémunérations et Nominations procèdent à un échange de vues sur les éléments transmis et rendent compte au Conseil de ces échanges en proposant au Conseil d'administration une évaluation de la performance critère par critère.

- La rémunération fixe annuelle :

Le montant de la rémunération fixe ne fait pas l'objet d'une révision annuelle.

- La rémunération variable annuelle :

La rémunération variable annuelle est de 40% de la rémunération fixe et les objectifs qui la constituent sont compris entre 0 et 130 %, avec une cible à 100%. Elle est soumise à des critères de performance variés et exigeants, quantitatifs et qualitatifs. Les critères sont revus régulièrement, en considération des objectifs stratégiques que le Groupe s'est fixés. Ils sont définis par le Conseil d'administration en début d'exercice pour l'exercice en cours.

Pour l'exercice 2020, les critères sont :

- à hauteur de 85% des objectifs quantitatifs collectifs et individuels ; et
- à hauteur de 15% des objectifs qualitatifs.

Il n'est pas prévu la possibilité de demander la restitution d'une partie de la rémunération variable annuelle.

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-100 II du Code de commerce, le versement en année N de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice N-1 est conditionné au vote favorable de l'assemblée générale des actionnaires.

- La rémunération en actions ou autres instruments financiers :

Le Directeur Général ne bénéficie pas de rémunération en actions, dont l'attribution serait soumise à des conditions de performance.

Il pourrait cependant bénéficier d'une rémunération en bons (i.e., BSPCE ou BSA) dont l'attribution n'est pas soumise à des conditions de performance, étant précisé que l'assujettissement à des conditions de performance sera discuté annuellement au sein du Conseil d'administration.

Chaque attribution consentie au Directeur Général prend en compte ses précédentes attributions et sa rémunération globale.

*Obligation de détention et de conservation d'actions par le Directeur Général :*

Le Directeur Général est soumis aux mêmes obligations de détention prévues par le règlement de plan des instruments financiers applicable aux salariés de la Société.

- Autres éléments de rémunération :

En sus de l'avantage en nature constitué de la mise à disposition d'un véhicule de fonction, le Directeur Général ne bénéficie pas d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies. Il bénéficiera cependant du même système d'assurances complémentaires maladie et décès, ainsi que du même régime de prévoyance et de frais de soins de santé et de retraite (légal et complémentaire) que les collaborateurs cadres de McPhy en France. La couverture de l'assurance responsabilité civile des dirigeants intégrera le poste de Directeur Général et l'assurance homme-clé sera également souscrite.

*c) A l'issue du mandat*

Le Directeur Général bénéficie d'une indemnité de non-concurrence et d'une garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprises – G.S.C. (en ce compris l'assurance perte d'emploi de dirigeant). Il est précisé que dans le cadre de la prise de fonction de Monsieur Laurent Carme et au regard des difficultés rencontrées dans la mise en place de sa G.S.C., le Conseil d'administration du 8 avril 2020 a décidé de proposer d'amender le contrat social de ce dernier afin d'y insérer un préavis d'une durée de 9 mois en cas de cessation de ses fonctions dans les douze premiers mois de sa nomination.

Ces avantages sont pris en compte par le Conseil d'administration dans la fixation de la rémunération globale du Directeur Général.

## **2. Eléments de rémunération et avantages de toute nature attribués au titre de l'exercice 2020 aux mandataires sociaux**

### **2.1 Eléments de rémunération et avantages de toute nature attribués aux administrateurs au titre de l'exercice 2020**

Les montants alloués aux administrateurs au titre de 2020 seront déterminés conformément aux principes décrits dans la politique de rémunération des administrateurs – voir la section 1.1 « Politique de rémunération des administrateurs ».

### **2.2 Eléments de rémunération et avantages de toute nature attribués à Monsieur Pascal Mauberger, Président du Conseil d'administration, au titre de l'exercice 2020**

Les éléments de rémunération attribués au Président du Conseil d'administration sont décrits à la section 1.2 « Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration ».

Sur proposition du Comité des Rémunérations et Nominations, le Conseil d'administration, lors de sa séance du 10 mars 2020, a arrêté les éléments de rémunération de Monsieur Pascal Mauberger au titre de l'exercice 2020.

Sa rémunération annuelle pour 2020 se compose comme suit :

- d'une rémunération d'un montant de 36.000 euros dans le cadre de l'enveloppe globale allouée aux administrateurs prenant en considération sa mission de présidence du Conseil d'administration ;
- d'une rémunération en contrepartie des prestations d'assistance fournies au Directeur Général et à la Société au titre d'une convention d'assistance ; et
- d'une possible attribution de bons de souscription de parts de créateur d'entreprise.

S'agissant de la convention susmentionnée, Monsieur Pascal Mauberger interviendra en qualité de consultant pour le compte et à la demande de la Société.

Il interviendra, en appui et à la demande exclusive du Directeur Général sur certains domaines, incluant notamment la stratégie du Groupe ou la mise en relation avec les investisseurs.

La rémunération de ces missions a été fixée comme suit (i) une rémunération forfaitaire de 4.000 € HT du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 30 juin 2020, (ii) une rémunération forfaitaire de 2.000 € HT du 1<sup>er</sup> juillet 2020 au 31 décembre 2020 et (iii) une rémunération complémentaire de 10.000 € conditionnée à la réalisation de certains objectifs. Cette convention, signée le 30 décembre 2019 et autorisée préalablement par le Conseil d'administration du 10 décembre 2019, est d'une durée de douze (12) mois à compter de sa signature et prorogeable.

Monsieur Pascal Mauberger ne reçoit pas de rémunération variable, et ne bénéficie ni d'options de souscription ou d'achat d'actions ni d'actions de performance.

Il ne reçoit pas de rémunération par une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce.

## 2.3 Eléments de rémunération et avantages de toute nature attribués à Monsieur Laurent Carme, Directeur Général, au titre de 2020

***Les éléments de rémunération attribués au Directeur Général sont décrits à la section 1.3 « Politique de rémunération du Directeur Général ».***

### ***Rémunération fixe et variable***

Sur proposition du Comité des Rémunérations et Nominations, le Conseil d'administration, lors de sa séance du 10 mars 2020, a arrêté les éléments de rémunération de Monsieur Laurent Carme pour l'exercice 2020.

Sa rémunération annuelle pour 2020 se compose d'une rémunération fixe annuelle brute de 220.000 euros et d'une rémunération variable représentant 35% de sa rémunération annuelle fixe, avec une cible à 100 %, soumise à des objectifs à la fois quantitatifs et qualitatifs.

Ces objectifs sont pour 50 % assis sur des indicateurs financiers par rapport au budget prévisionnel 2020 (Sales, Booking, EBIT et cash) et 50 % sur des objectifs spécifiques individuels à la fois quantitatifs et qualitatifs.

### ***Rémunération en actions***

Le Conseil d'administration qui s'est réuni le 10 décembre 2019, a pris acte des négociations intervenues avec Monsieur Laurent Carme concernant son arrivée au sein de la Société. Pour l'exercice 2020, une attribution supplémentaire de 75.000 BSPCE est à réaliser, leur attribution étant conditionnée au vote favorable lors de la prochaine Assemblée Générale des actionnaires. Des conditions de présence et fenêtres d'exercice seront applicables à l'exercice desdits bons sans conditions de performance.



## **Avantages en nature et autres éléments de rémunération**

Monsieur Laurent Carme continuera à bénéficier des systèmes d'assurances suivants :

- Assurances complémentaires maladie et décès ;
- Régime de prévoyance et de frais de soins de santé ;
- Régime de retraite (légal et complémentaire) ;
- Garantie Sociale des Chefs et dirigeants d'entreprises (G.S.C.) dont l'affiliation n'a pas été finalisée à ce jour ;
- Assurance responsabilité civile des dirigeants ; et
- Assurance homme- clé.

Les avantages en nature attribués au titre de 2020 correspondent à une voiture de fonction.

Il continuera également à être soumis à une obligation de non-concurrence, telle que décrite ci-avant à la section 13.1.2.2 du Document d'enregistrement universel.

## **Résultat du scrutin de l'assemblée générale ordinaire annuelle et extraordinaire du 20 mai 2020**

La dixième résolution ordinaire soumise au vote des actionnaires de la Société lors de l'assemblée générale mixte du 20 mai 2020 portant sur la politique de rémunération des administrateurs (hors Président du Conseil d'administration) au titre de l'exercice 2020 a été approuvée par :

*Voix pour : 7 478 934 (100,0%)*

*Voix contre : 3 711 (0,0%)*

*Abstention : 0*

La onzième résolution ordinaire soumise au vote des actionnaires de la Société lors de l'assemblée générale mixte du 20 mai 2020 portant sur la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2020 a été approuvée par :

*Voix pour : 5 585 004 (74,7%)*

*Voix contre : 1 894 930 (25,3%)*

*Abstention : 2 711*

La douzième résolution ordinaire soumise au vote des actionnaires de la Société lors de l'assemblée générale mixte du 20 mai 2020 portant sur la politique de rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2020 a été approuvée par :

*Voix pour : 6 438 280 (86,0%)*

*Voix contre : 1 044 365 (14,0%)*

*Abstention : 0*