



Courbevoie, le 26 février 2021

Publication des éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux d'ENGIE en application du Code Afep-Medef de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées

Rémunération de Claire Waysand, Directrice Générale par intérim, au titre de l'exercice 2020

Au titre du mandat de Claire Waysand de Directrice Générale par intérim, le Conseil d'Administration du 26 février 2020 a, sur proposition du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance (CNRG), arrêté une rémunération spécifique, dans la limite de 400 000 €, soumise à deux conditions de performance : l'efficacité du fonctionnement de la direction collégiale et sa capacité à assurer le pilotage opérationnel du Groupe pendant cette période.

Sur proposition du CNRG, le Conseil d'Administration du 17 décembre 2020 a décidé d'arrêter à son plafond de 400.000 EUR cette rémunération spécifique au vu de la qualité de la gestion pendant la période de transition, notamment sous l'angle des critères précités.

Ce montant ne sera versé que sous condition du vote favorable des actionnaires lors de l'Assemblée Générale du 20 mai 2021.

Au titre du contrat de travail de Claire Waysand, la rémunération variable annuelle correspond à un bonus cible de 100% de la rémunération fixe annuelle correspondant à un taux d'atteinte de 100% des objectifs, assortie d'un plafond de maximum 150% en cas de surperformance.

Ce bonus est soumis à hauteur de 65% à des critères quantitatifs (RNRPG pour moitié, ROC et dette nette économique pour un quart chacun) et de 35% à une évaluation qualitative ; enfin un malus jusqu'à 20% de la cible peut s'appliquer (Santé-Sécurité/ Compliance).

La part qualitative a été soumise aux critères de performance suivants :

- Gestion de la crise COVID et préparation de la sortie de crise (60%)
 - ✓ Santé/sécurité des salariés
 - ✓ Continuité des services essentiels et rapidité de la reprise de toutes les activités
 - ✓ Sécurisation de la liquidité et mitigation des impacts financiers
- Progrès dans la simplification du Groupe et la sélectivité des activités et des géographies (20%)
- Qualité des relations entre Conseil et Management et engagement du COMEX et des équipes (20%)

Lors de sa séance du 25 février 2021, le Conseil d'Administration a, sur proposition du CNRG :

- constaté que le taux de réussite des critères quantitatifs s'élève à 37,5% (décomposé comme suit : RNRPG par action (1/2) : 0% ; ROC (1/4) : 0% ; Dette nette économique (1/6) : 150%) ;
- établi le taux de réussite des critères qualitatifs à 132%.

Compte tenu des pondérations respectives des critères quantitatifs (65%) et qualitatifs (35%), cela a conduit à déterminer le taux global de réussite à 70,58%.

Le montant de la part variable au titre de 2020 à verser à Claire Waysand au titre de son contrat de travail s'élève ainsi à 388 190 euros pour la totalité de l'exercice 2020, soit 323 491 prorata temporis du 24 février au 31 décembre 2020. Il ne sera versé que sous condition du vote favorable des actionnaires lors de l'Assemblée Générale du 20 mai 2021.

Enfin, Claire Waysand s'est vue attribuer au titre de son contrat de travail, après la cessation de son mandat de Directrice Générale, par le Conseil d'Administration du 25 février 2021, sur proposition du CNRG, 60 000 actions de performance au titre de l'exercice 2020. Ces actions de performance sont soumises aux paramètres et conditions prévus par la 29^{ème} résolution adoptée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 18 mai 2018 et dans le rapport du Conseil d'Administration correspondant auxquels il est renvoyé.

Politique de rémunération du Président au titre de l'exercice 2021

La politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration au titre de l'exercice 2021 reste inchangée par rapport à 2020.

Politique de rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2021

Lors de sa séance du 12 novembre 2020, le Conseil d'Administration a, sur recommandation du CNRG, arrêté les principaux éléments de la politique de rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2021 qui ont été rendus publics par communiqué du 12 novembre 2020. Lors de sa séance du 25 février 2021, le Conseil d'Administration a finalisé cette politique de rémunération, notamment en arrêtant les conditions de performance.

Il en résulte que la rémunération du Directeur Général comprend une part fixe, une part variable annuelle et une part incitative à long terme.

La part fixe s'élève à 1 000 000 euros. Elle a été définie en fonction du rôle, de l'expérience et du marché de référence du Directeur Général, en ayant notamment égard aux rémunérations fixes attribuées aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs de groupes dont la taille et l'envergure sont similaires à ceux d'ENGIE et plus généralement sur la base du benchmark précité. Elle est revue chaque année. Elle demeure inchangée pendant la durée du mandat, qui est de quatre ans, sauf si le Conseil d'Administration, sur proposition du CNRG, en décide autrement eu égard notamment au contexte de marché, aux évolutions éventuelles du profil d'ENGIE et à l'évolution de la rémunération des salariés du Groupe.

La part variable annuelle a pour objet de refléter la contribution personnelle du dirigeant au développement du Groupe et à la progression de ses résultats. Elle est équilibrée par rapport à la partie fixe et déterminée sous la forme d'un pourcentage de la rémunération fixe.

La part variable annuelle cible s'élève à 100% de la rémunération fixe (1 000 000 euros) pour un taux d'atteinte des objectifs de 100% avec un maximum de 140% de la rémunération fixe (1 400 000 euros) en cas de dépassement des objectifs fixés.

Elle est assortie de critères permettant l'évaluation faite annuellement de la performance du Directeur Général reposant à hauteur de 65% sur des critères financiers visant à rémunérer la performance économique et à hauteur de 35% sur des critères extra-financiers dont au moins un critère quantifiable reflétant les objectifs RSE du Groupe, en cohérence avec la raison d'être statutaire d'ENGIE.

Pour la partie financière, les critères retenus sont le RNRPG (25%), le ROC (25%), le free cash flow (hors GEM) (25%) et la dette nette économique (25%). Les objectifs cibles financiers pour 2021 ont été fixés par rapport au budget prévisionnel du Groupe tel qu'il a été arrêté par le Conseil d'Administration du 25 février 2021.

Par rapport à 2020, le critère du free cash flow (hors GEM) a été ajouté afin de refléter l'importance de la génération de cash opérationnel qui permet de financer à la fois les investissements de croissance du Groupe et la rémunération de ses actionnaires.

Pour la partie extra-financière, figurent notamment le taux de fréquence des accidents du travail (10%), les émissions de CO₂ liées à la production d'énergie (10%) et la surperformance par rapport à la moyenne du secteur communiquée par chacune des cinq agences de notation suivantes : SAM, Sustainalytics, Vigeo-Eiris, MSCI et CDP Climat (10%). Les autres critères extra-financiers (comptant pour 70% de la partie extra-financière), dans la mesure où ils peuvent contenir des informations sensibles d'un point de vue stratégique, seront rendus publics en 2022.

La part incitative à long terme prend la forme d'Unités de Performance (UP), soumises à des conditions de performance comparables à celles assortissant les plans d'Actions de Performance en faveur de certains salariés et dont ne bénéficient pas les dirigeants mandataires sociaux de la Société. Ces conditions de performance sont exclusivement quantifiables. Elles incluent au moins une condition de performance extra-financière reflétant les objectifs RSE du Groupe, en cohérence avec la raison d'être statutaire de la Société. Cette part incitative à long terme vise à inciter le dirigeant à inscrire son action dans le long terme ainsi qu'à le fidéliser et à favoriser l'alignement de ses intérêts avec l'intérêt social de l'entreprise et l'intérêt des actionnaires. Cette part ne peut, à l'attribution initiale, représenter plus de 50% de la rémunération globale du dirigeant. Conformément à l'article 25.3.3 du Code Afep-Medef, le Directeur Général s'engage formellement à ne pas recourir à des mécanismes de couverture de ces UP.

Au titre de 2021, le Directeur Général bénéficie d'une attribution de 120 000 UP décidée par le Conseil d'Administration du 25 février 2021 sur recommandation du CNRG. Les UP seront définitivement acquises le 15 mars 2024. Le Directeur Général aura ensuite trois ans pour les exercer, les exercices fractionnés étant possibles. Aussi longtemps qu'il ne détiendra pas au moins l'équivalent de deux années de rémunération fixe en actions ENGIE, le Directeur Général consacrera deux tiers du produit de l'exercice des UP, net d'impôt et de prélèvements sociaux, à l'acquisition d'actions de la Société.

L'acquisition en 2024 de ces UP dépendra de la réalisation de conditions de performance financières et extra-financières quantifiables paramétrées de façon à mesurer la performance du Directeur Général dès son arrivée à la direction du Groupe le 1^{er} janvier 2021. Le taux de réussite global sera la moyenne arithmétique des taux de réussite individuels après application des pondérations respectives.

Les conditions de performance financières sont relatives à la croissance du résultat net récurrent part du Groupe (RNRPG) sur deux ans par rapport à un panel de référence, ci-après le « Panel » (comptant pour 25% du total des conditions de performance), à l'évolution du « Total Shareholder Return » (TSR) (performance boursière, dividende réinvesti) sur trois ans par rapport à ce même Panel (comptant pour 25%), ainsi qu'au retour sur capitaux employés (ROCE) (comptant pour 30%).

Le Panel retenu pour l'appréciation relative de la croissance du RNRPG et du TSR est composé des sociétés EDP, ENEL, Iberdrola, Naturgy, Snam et RWE, chacune de ces sociétés recevant une pondération identique. Par rapport au précédent panel, EDF, E.ON, Spie et Uniper ont été retirées et Snam a été ajoutée afin de mieux refléter l'évolution du profil du Groupe.

Pour l'appréciation de la condition de performance relative à la croissance du RNRPG, la croissance sera calculée comme le ratio du RNRPG des douze mois précédant le 30 juin 2023 (« S2 2022 et S1 2023 ») par le RNRPG des douze mois précédant le 30 juin 2021 (« S2 2020 et S1 2021 »).

Pour l'appréciation de la condition de performance relative au TSR sur trois ans (performance boursière, dividende réinvesti), afin de lisser des effets éventuels de volatilité (aubaine ou perte), le TSR (performance boursière, dividende réinvesti) sera calculé en prenant les moyennes des TSR trois ans pour ENGIE et pour les sociétés du Panel sur une durée de deux mois, se terminant au moins un mois avant la date de livraison prévue des UP.

Enfin, le taux de réussite du ROCE sera déterminé sur la base des résultats de l'exercice 2023 par rapport aux objectifs cibles figurant dans le Plan d'Affaires à Moyen Terme (PAMT) tel qu'arrêté par le Conseil d'Administration (au pro forma) au premier semestre 2021.

Par rapport aux précédents plans d'UP qui étaient soumis à des conditions de performance exclusivement financières, des conditions de performance extra-financières ont été introduites pour refléter la raison d'être statutaire adoptée par l'Assemblée Générale des Actionnaires du 14 mai 2020 et la stratégie RSE de la Société.

Ainsi, les UP seront soumises à des conditions de performance extra-financières exclusivement quantifiables (comptant ensemble pour 20% du total des conditions de performance) choisies en cohérence avec la raison d'être statutaire de la Société, à savoir les objectifs en matière d'émissions de gaz à effet de serre de la production d'énergie (10%), d'augmentation de la part des capacités renouvelables (5%) et d'augmentation de la proportion de femmes dans le management (5%). Les objectifs cibles seront ceux à fin 2023 prévus dans la trajectoire établie aux fins d'atteindre les objectifs cibles à horizon 2030.

Les pentes de la condition de performance relative au TSR (performance boursière, dividende réinvesti) seront les suivantes : pour un résultat inférieur à 100% de l'objectif, le taux de réussite sera égal à zéro. Pour un résultat égal ou supérieur à 100% de l'objectif, le taux de réussite sera égal à 50%. Pour un résultat égal ou supérieur à 120% de l'objectif, le taux de réussite sera égal à 120%. Pour un résultat supérieur à 100% et inférieur ou égal à 120% de l'objectif, le taux de réussite sera progressif et linéaire entre 50% et 120%.

Les pentes de la condition de performance relative à la croissance du RNRPG sont les suivantes : pour un résultat inférieur à 75% de l'objectif, le taux de réussite sera égal à zéro. Pour un résultat égal à 100% de l'objectif, le taux de réussite sera égal à 80%. Pour un résultat égal ou supérieur à 120% de l'objectif, le taux de réussite sera égal à 120%. La progression entre ces bornes est linéaire.

Les pentes des conditions de performance extra-financières et de celle relative au ROCE sont les suivantes : pour un résultat inférieur à 75% de l'objectif, le taux de réussite sera égal à zéro. Pour un résultat égal à 100% de l'objectif, le taux de réussite sera égal à 100%. Pour un résultat égal ou supérieur à 120% de l'objectif, le taux de réussite sera égal à 120%. La progression entre ces bornes est linéaire.

Le taux de réussite global pour les UP sera plafonné à 100%.

Sous réserve des exceptions également applicables aux actions de performance (décès, retraite, invalidité), en cas de départ du Groupe du dirigeant mandataire social pendant la période d'acquisition des UP, les UP deviennent caduques sauf décision contraire et motivée du Conseil d'Administration.

La détermination des critères de performance susvisés procède de l'attachement du Conseil d'Administration au caractère variable de la part incitative à long terme qui rétribue la performance financière et extra-financière à moyen et long termes. Ils n'ont donc pas vocation à être revus. Toutefois, en cas de circonstances particulières sortant de l'ordinaire ou d'origine extérieure à la Société (telles notamment un changement de normes comptables, un changement de périmètre significatif, la réalisation d'une opération transformante, une modification substantielle des conditions de marché ou une évolution imprévue du contexte concurrentiel), le Conseil d'Administration pourra, de manière exceptionnelle, ajuster, à la hausse ou à la baisse, les résultats sur un ou plusieurs des critères de performance assortissant la part variable annuelle et/ou la part incitative à long terme de façon à s'assurer que les résultats de l'application de ces critères reflètent bien tant la performance du Directeur Général que celle du Groupe. Cet ajustement serait effectué par le Conseil d'Administration sur proposition du CNRG et après que le Conseil d'Administration s'est assuré, d'une part, que cet ajustement vise à rétablir raisonnablement l'équilibre ou l'objectif initialement recherché, ajusté de tout ou partie de l'impact de l'événement sur la période considérée et, d'autre part, de l'alignement de l'intérêt de la Société et de ses actionnaires avec celui du dirigeant mandataire social. La justification et l'explication des ajustements qui seraient effectués feront l'objet d'une communication de la Société. En aucun cas ces ajustements ne pourraient conduire à une part variable annuelle excédant 140% de la rémunération fixe ou à un taux de livraison des UP supérieur à 100%.

Le versement des éléments de rémunération variables et exceptionnels au titre de 2021 sera conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire Annuelle des actionnaires qui se tiendra en 2022.

Enfin, le Directeur Général bénéficiera d'un système de retraite supplémentaire dans lequel l'entreprise ne garantit pas de niveau de retraite mais verse un abondement annuel composé pour moitié de cotisations versées à un organisme tiers dans le cadre d'un régime facultatif de retraite à cotisations définies (article 82) et pour moitié d'une somme en numéraire, compte tenu de la fiscalisation immédiate à l'entrée de ce dispositif. L'abondement correspondra à un coefficient de 25% de la somme de la rémunération fixe et de la rémunération variable réelle due au titre de l'année considérée. Il dépendra ainsi des performances de l'entreprise puisque l'assiette de calcul intègre la part variable liée aux résultats du Groupe. Le Directeur Général bénéficiera également du régime de retraite obligatoire (article 83) applicable à l'ensemble des cadres dirigeants français du Groupe.

Par ailleurs, le Directeur Général bénéficiera de régimes de protection en matière de prévoyance et de frais de santé équivalents à ceux des régimes collectifs des cadres dirigeants du groupe ENGIE en France.

Le Directeur Général, s'il est administrateur, ne perçoit pas de rémunération au titre de sa participation au Conseil d'Administration.

En cas de départ du Groupe, l'ancien Directeur Général sera tenu par un engagement de non-concurrence d'un an à compter de la fin du mandat et rémunéré à hauteur d'une année de rémunération payable en douze mensualités. Le Conseil d'Administration pourra, au moment du départ du dirigeant, renoncer à l'application de cette clause.

En cas de départ contraint ne faisant pas suite à une faute grave du dirigeant mandataire social et quelle que soit la forme que revêt ce départ, le Directeur Général bénéficiera d'une indemnité de deux années de rémunération qui ne sera due que si les conditions de performance assortissant la part variable annuelle des deux années qui précèdent l'année du départ ont été atteintes à au moins 90% en moyenne.

Pour le surplus, l'ensemble des prescriptions du Code Afep-Medef sont applicables à l'engagement de non-concurrence et aux indemnités de départ, notamment s'agissant du cumul de ces deux indemnités qui ne pourra dépasser deux années de rémunération. Par « année de rémunération » au sens de la clause de non-concurrence et des indemnités de départ visées ci-avant, il faut entendre la dernière rémunération annuelle fixe augmentée de la rémunération variable annuelle payée calculée sur la moyenne des rémunérations variables annuelles payées au titre des deux années qui précèdent l'année du départ.

Enfin, le Directeur Général bénéficie d'un véhicule de fonction.