



Courbevoie, le 3 mars 2017

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 variable au titre de 2016 pour la période du 1^{er} janvier au 3 mai 2016

Les Conseils d'Administration du 16 décembre 2015 et du 24 février 2016 ont décidé que la rémunération variable de Gérard Mestrallet et d'Isabelle Kocher au titre de l'exercice 2016 pour la période du 1^{er} janvier au 3 mai 2016 serait soumise aux mêmes paramètres qu'en 2015 *mutatis mutandis* et a constaté que les paramètres de renonciation qui prévalaient au titre de l'exercice 2015 resteraient inchangés *pro rata temporis*. Ainsi, les critères de rémunération quantitatifs, leur pondération et les pourcentages de rémunération variable cible et maximum ont été reconduits *pro rata temporis*.

S'agissant de la part variable au titre de la période concernée, la structure de cette rémunération variable se décompose en deux parties : une partie quantitative (60 %) et une partie qualitative (40 %).

Pour la partie quantitative, les paramètres retenus ont été pour une moitié le RNRPG par action et pour l'autre moitié le *free cash flow*, le ROCE et la dette nette (chacun pour un sixième). Les objectifs cibles quantitatifs pour 2016 ont été calés par rapport au budget prévisionnel du Groupe tel qu'il avait été présenté au Conseil d'Administration du 24 février 2016.

Pour la partie qualitative, les paramètres retenus ont été les suivants :

- pour Gérard Mestrallet : mise en œuvre de la stratégie du Groupe, incluant les actions pour faire progresser une politique énergétique européenne, poursuite de la mise en œuvre d'initiatives nouvelles dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale du Groupe, et mise en application des nouveaux objectifs pour la période 2016-2020 ; développement des politiques R&D et « Innovation & New Business » ; contribution à la réussite d'Isabelle Kocher en tant que COO (Directeur Général Délégué, en charge des Opérations) ; mise en œuvre de la nouvelle organisation en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016 conformément à la stratégie du Groupe en mettant en particulier l'accent sur le caractère collectif et collaboratif ;
- pour Isabelle Kocher : qualité de l'exécution des fonctions de COO (Directeur Général Délégué, en charge des Opérations) ; mise en œuvre de la nouvelle organisation en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016 conformément à la stratégie du Groupe en mettant en particulier l'accent sur le caractère collectif et collaboratif.

Au titre de la période concernée, le pourcentage de rémunération variable cible de Gérard Mestrallet a été fixé à 130% de sa rémunération fixe et plafonné à 150% ; pour Isabelle Kocher, le pourcentage de rémunération variable cible était égal à 122% de sa rémunération fixe et plafonné à 141 %.

Lors de sa séance du 1^{er} mars 2017, le Conseil d'Administration a :

- constaté que le taux de réussite des critères quantitatifs s'élève à 94,71 %¹,
- établi le taux de réussite des critères qualitatifs à 98 % pour Gérard Mestrallet et à 97,50 % pour Isabelle Kocher.

Compte tenu des pondérations respectives des critères quantitatifs (60 %) et qualitatifs (40 %), cela conduit à déterminer le taux global de réussite à 96,03 % pour Gérard Mestrallet et à 95,83 % pour Isabelle Kocher.

Pour une année complète, les montants de parts variables au titre de l'exercice 2016 seraient donc de 1 747 746 euros pour Gérard Mestrallet et de 1 054 130 euros pour Isabelle Kocher.

Après application de l'effet de *pro rata temporis*, les montants pour la période allant du 1^{er} janvier 2016 au 3 mai 2016 inclus s'élèvent respectivement à 592 133 euros pour Gérard Mestrallet et 357 137 euros pour Isabelle Kocher.

Après la renonciation à 455 344 euros par Gérard Mestrallet et 141 787 euros par Isabelle Kocher, les montants des parts variables à verser au titre de la période allant du 1^{er} janvier 2016 au 3 mai 2016 inclus s'élèvent à 136 789 euros pour Gérard Mestrallet et 215 350 euros pour Isabelle Kocher.

Rémunération variable au titre de 2016 pour la période du 3 mai au 31 décembre 2016

Gérard Mestrallet, Président du Conseil d'Administration à compter du 3 mai 2016, n'a pas perçu de rémunération au titre de ses fonctions pour la période considérée.

S'agissant de la part variable d'Isabelle Kocher, Directeur Général, au titre de la période concernée, le Conseil d'Administration a arrêté une rémunération variable cible (sur une base annuelle, à réduire *pro rata temporis*) d'un montant de 700 000 euros correspondant à 70 % de la rémunération de base (qui s'élève à 1 000 000 euros) et plafonnée à 840 000 euros soit 120 % de la rémunération variable cible. La structure de cette rémunération variable se décompose en deux parties : une partie quantitative (60 %) et une partie qualitative (40 %).

¹ Pour la partie quantitative (représentant 60 % de la rémunération variable), les résultats atteints sont les suivants : RNRPG par action (1/2) : 90 % ; ROCE (1/6) : 101,61 % ; Free cash flow (1/6) : 120 % ; Dette nette (1/6) : 76,66 %.

Pour la partie quantitative, les paramètres retenus ont été identiques à ceux prévalant pour la première partie de l'année, à savoir pour moitié le RNRPG par action et pour l'autre moitié le *free cash flow*, le ROCE et la dette nette (chacun pour un sixième). Les objectifs cibles quantitatifs pour 2016 ont été calés par rapport au budget prévisionnel du Groupe tel qu'il avait été présenté au Conseil d'Administration du 24 février 2016.

Pour la partie qualitative, les paramètres retenus ont été les suivants :

- **Réorganisation interne.** Après l'étape du 1^{er} janvier avec la suppression des branches et la création des 24 BUs, et une réflexion sur l'optimisation des filières, s'attacher à compter du 4 mai, avec la nouvelle gouvernance, à la poursuite de la transition initiée afin de contribuer dans les meilleures conditions à l'atteinte des objectifs du Groupe en 2016 et, plus généralement, à l'efficacité globale au travers du programme Lean. Isabelle Kocher sera particulièrement attentive à la cohésion d'ensemble de l'entreprise en insistant sur la communication interne à destination du management et des salariés.
- **Repositionnement stratégique dans le cadre de la transition énergétique.** Mettre en œuvre le plan d'action à 3 ans approuvé par le Conseil, notamment la réalisation des cessions et des investissements dans les conditions de rentabilité fixées par le Groupe / Limiter l'impact des activités trop exposées aux prix de marché. Développer les activités régulées et contractées / Accélérer la réorientation des activités en difficulté économique / Affirmer le rôle du solaire dans le nouveau mix énergétique du Groupe.
- **Innovation et digitalisation.** S'agissant de la recherche des nouvelles activités innovantes, veiller à la mise en place des *key programmes* pour préparer les activités de demain, complétés par la politique d'incubation et d'acquisition de *start up* innovantes dans les métiers du Groupe / Développer et faire déployer les solutions digitales.
- **Responsabilité sociale, sociétale et environnementale.** Mettre en œuvre des initiatives permettant au Groupe d'évoluer en ligne avec les nouveaux objectifs extra-financiers 2016-2020. Dans le cadre d'une démarche de progrès continu, porter une attention particulière aux ratings extra-financiers, à la réputation du Groupe et à la mise en œuvre de cette démarche au travers de la pleine appropriation par l'ensemble des BUs.

Lors de sa séance du 1^{er} mars 2017, le Conseil d'Administration a :

- constaté que le taux de réussite des critères quantitatifs s'élève à 94,71 %²,
- établi le taux de réussite des critères qualitatifs à 98,75 % pour Isabelle Kocher.

Compte tenu des pondérations respectives des critères quantitatifs (60 %) et qualitatifs (40 %), cela conduit à déterminer le taux global de réussite à 96,33 % pour Isabelle Kocher.

Pour une année complète le montant de la part variable au titre de l'exercice 2016 serait donc 674 282 euros pour Isabelle Kocher.

Après application de l'effet de *pro rata temporis*, le montant de la part variable pour la période allant du 4 mai au 31 décembre 2016 (soit 242 jours sur 366) s'élève à 445 837 euros.

Rémunérations au titre de l'exercice 2017

S'agissant du Président du Conseil, le Comité des nominations et des rémunérations a, lors de sa séance du 28 février 2017, souhaité recommander une rémunération de 350 000 euros pour l'exercice de la fonction de Président du Conseil par Gérard Mestrallet en 2017.

Toutefois, Gérard Mestrallet a fait savoir qu'il ne souhaite pas être rémunéré pour sa fonction de Président du Conseil qu'il exercera donc gracieusement.

Dans ces conditions, le Conseil d'Administration a exprimé, lors de sa séance du 1^{er} mars 2017, le souhait que la Société verse 350 000 euros par an à la Fondation d'entreprise ENGIE.

Quant à Isabelle Kocher, Directeur Général, sa rémunération fixe au titre de 2017 demeure inchangée et s'établit à 1 000 000 euros.

La rémunération variable cible qui sera versée en 2018 au titre de l'exercice 2017 demeure également inchangée et s'élève à un montant de 700.000 EUR correspondant à 70 % de la rémunération fixe et est plafonnée à 840.000 EUR soit 120 % de la rémunération variable cible. La rémunération variable au titre de 2017 est décomposée en deux parties : une partie quantifiable (60%) et une partie qualitative (40%). Pour la partie quantifiable, les paramètres retenus sont pour une moitié le RNRPG par action et pour l'autre moitié le *free cash flow*, le ROCE et la dette nette (chacun pour un sixième). Les objectifs cibles quantifiables pour 2017 ont été calés par rapport au budget prévisionnel du Groupe tel qu'il a été présenté au Conseil d'Administration du 1^{er} mars 2017. Le Conseil d'administration du 1^{er} mars 2017 a également arrêté et pondéré les objectifs qualitatifs au titre de 2017 et qui, dans la mesure où ils peuvent contenir des informations sensibles d'un point de vue stratégique, ne seront rendus publics qu'en 2018.

Enfin, le Conseil d'Administration a arrêté une part incitative à long terme sous la forme de l'attribution de 120.000 Unités de Performance au titre de 2017. Les Unités de Performance seront définitivement acquises le 15 mars 2021, le Directeur Général ayant ensuite 3 ans pour les exercer, les exercices fractionnés étant possibles. L'acquisition en 2021 de ces unités de performance dépendra de la réalisation d'une triple condition de performance, chaque condition comptant pour un tiers : une condition interne liée au RNRPG pour les exercices 2019 et 2020, une condition interne liée au ROCE pour les exercices 2019 et 2020 et une condition externe liée au TSR (performance boursière, dividende réinvesti) du titre ENGIE par rapport au « Total Shareholder

(2) Pour la partie quantitative (représentant 60% de la rémunération variable), les résultats atteints sont les suivants : RNRPG par action (1/2) : 90 % ; ROCE (1/6) : 101,61 % ; Free cash flow (1/6) : 120 % ; Dette nette (1/6) : 76,66 %.

Return » (performance boursière, dividende réinvesti) d'un panel de référence. Les conditions internes sont calées par rapport aux objectifs fixés dans le PAMT.

Le panel de référence est composé de EDF, E.ON, Uniper, RWE, Innogy, ENEL, Iberdrola et Gas Natural. Par rapport au panel retenu en 2016, Innogy et Uniper ont été ajoutées afin de prendre en compte les restructurations engagées par les acteurs allemands. Chacune des sociétés composant le panel de référence reçoit une pondération identique, étant précisé que E.ON et Uniper, d'une part, et RWE et Innogy, d'autre part, sont comptabilisées comme une seule société (pour 50 % chacune) pour les besoins de la pondération.

Toutes les décisions du Conseil d'Administration reprises dans la présente publication ont été adoptées sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations.