



Courbevoie, le 9 mars 2018

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

Toutes les décisions du Conseil d'Administration mentionnées dans la présente publication ont été adoptées lors de sa séance du 7 mars 2018 sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance.

Rémunération variable du Directeur Général au titre de 2017

Il est rappelé que la rémunération variable cible du Directeur Général à verser en 2018 au titre de l'exercice 2017 s'élève à un montant de 700.000 euros correspondant à 70 % de la rémunération fixe et est plafonnée à 840.000 euros soit 120 % de la rémunération variable cible. Elle se décompose 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.

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

- Conduite du plan de transformation (60 %)
 - a) Accélérer le déploiement stratégique du Groupe.
 - b) Innovation : préparer des relais de croissance additionnels à moyen terme.
 - c) Digital : accélérer la transformation digitale du Groupe (*digital operations*)
 - d) Performance : poursuivre l'amélioration de l'efficacité opérationnelle des actifs industriels, accélérer le déploiement de Lean 2018 et poursuivre la restructuration du Corporate.
 - e) Adaptation du Groupe et leadership.
- Anticipation et gestion des risques (10 %) : affiner la méthodologie et les moyens mis en œuvre pour anticiper, identifier et traiter les risques pesant ou susceptibles de peser sur les activités du Groupe.
- Gestion des dossiers difficiles (10 %).
- Communication (10 %) : positionner ENGIE comme un groupe en ligne avec les attentes de ses clients et ses parties prenantes. Etre particulièrement attentif à la compréhension par le marché, les investisseurs et les principales parties prenantes externes de la stratégie du Groupe.
- RSE (10%) : veiller à ce que le Groupe évolue en ligne avec les objectifs extra-financiers 2016-2020 avec une attention particulière en matière de santé-sécurité. Dans le cadre d'une démarche de progrès continu, veiller à l'évolution des ratings extra-financiers et à la réputation du Groupe.

Le Conseil d'Administration a :

- constaté que le taux de réussite des critères quantifiables s'élève à 105,31% ¹ ;
- établi le taux de réussite des critères qualitatifs à 111,50 %.

Compte tenu des pondérations respectives des critères quantifiables (60%) et qualitatifs (40%), cela conduit à déterminer le *taux global* de réussite à 107,79 %.

Le montant de la part variable au titre de 2017 s'élève à 754.530 euros.

Il est, pour le surplus, rappelé qu'un montant égal à 25% de la somme de la rémunération fixe et de la part variable payée au titre de 2017 sera versé en abondement retraite, la moitié dans un plan de capitalisation « Article 82 » et l'autre moitié en numéraire compte tenu de la fiscalisation immédiate à l'entrée de ce dispositif. L'abondement à verser au titre de 2017 s'élève à 438.632 euros.

Conformément à l'article L.225-100 du Code de commerce, le versement effectif de ces deux éléments est soumis au vote favorable des actionnaires lors de l'Assemblée Générale des actionnaires du 18 mai 2018.

(1) Pour la partie quantifiable (représentant 60% de la rémunération variable), les résultats atteints sont les suivants : RNRPG par action (1/2) : 107,94 % ; ROCE (1/6) : 91,50 % ; Free cash flow (1/6) : 116,51% ; Dette nette (1/6) : 100,02%.

Rémunération du Directeur Général au titre de 2018

Conformément à l'article L.225-37-2 du Code de commerce, l'Assemblée Générale des actionnaires du 18 mai 2018 aura à se prononcer sur les principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables au Directeur Général en raison de son mandat au titre de l'exercice.

Le Conseil d'Administration a décidé de maintenir inchangés les différents paramètres constituant la rémunération du Directeur Général.

Pour rappel, les principaux paramètres de la rémunération du Directeur Général sont les suivants.

La rémunération fixe s'établit à 1.000.000 euros.

La rémunération variable cible qui sera versée en 2019 au titre de l'exercice 2018 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 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 2018 ont été calés par rapport au budget prévisionnel du Groupe tel qu'il a été présenté au Conseil d'Administration du 7 mars 2018. Le Conseil d'Administration du 7 mars 2018 a également arrêté et pondéré les objectifs qualitatifs au titre de 2018 qui, dans la mesure où ils peuvent contenir des informations sensibles d'un point de vue stratégique, ne seront rendus publics qu'en 2019.

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 2018. Les unités de performance seront définitivement acquises le 15 mars 2022, le Directeur Général ayant ensuite 3 ans pour les exercer, les exercices fractionnés étant possibles. L'acquisition en 2022 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 2020 et 2021, une condition interne liée au ROCE pour les exercices 2020 et 2021 et une condition externe liée au TSR (performance boursière, dividende réinvesti) du titre ENGIE par rapport au « Total Shareholder 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, EDP, E.ON, Innogy, RWE, ENEL, Iberdrola, Gas Natural, Spie et Uniper (ci-après le « Panel »), chacune de ces sociétés recevant une pondération identique, à l'exception des sociétés E.ON, Innogy, RWE et Uniper qui sont comptabilisées pour une demie part pour les besoins de pondération. Par rapport à 2017, les sociétés Spie et EDP ont été ajoutées afin de refléter à la fois la transformation du Groupe qui s'appuie fortement sur les métiers des services énergétiques et les énergies renouvelables et, plus généralement, le paysage énergétique actuel.

Enfin, un montant égal à 25% de la somme de la rémunération fixe et de la part variable payée est versé en abondement retraite, la moitié dans un plan de capitalisation « Article 82 » et l'autre moitié en numéraire compte tenu de la fiscalisation immédiate à l'entrée de ce dispositif.

Rémunération du Président du Conseil au titre de 2018

Le Conseil d'Administration a arrêté les principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables au Président du Conseil en raison de son mandat au titre de l'exercice 2018. Cette politique est applicable à compter du 18 mai 2018 à l'issue de l'Assemblée Générale des actionnaires qui aura à se prononcer sur celle-ci conformément à l'article L.225-37-2 du Code de commerce.

La rémunération du Président du Conseil d'Administration comprend une rémunération fixe annuelle. Elle ne comprend aucune rémunération variable annuelle ou pluriannuelle ni aucun dispositif d'intéressement à long terme.

La rémunération fixe s'élève à 350.000 EUR.

Conformément à la politique actuelle, les dirigeants mandataires sociaux ne perçoivent pas de jeton de présence en raison de leur participation aux travaux du Conseil et de ses comités.

Le Président du Conseil pourra bénéficier d'une couverture prévoyance et frais de santé.

Il bénéficie d'un véhicule de fonction.