



Courbevoie, le 1^{er} mars 2019

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 27 février 2019 sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance. Les montants de rémunérations sont toujours exprimés en rémunération brute avant prélèvements sociaux et fiscaux.

Rémunération variable du Directeur Général au titre de 2018

Il est rappelé que la rémunération variable cible du Directeur Général à verser en 2019 au titre de l'exercice 2018 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 2018 ont été calés par rapport au budget du Groupe tel qu'il a été présenté au Conseil d'Administration du 7 mars 2018.

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

- Développer des relais de croissance durable (40%)
 - Poursuivre et renforcer la croissance organique à partir des offres existantes et au travers du développement de nouvelles compétences et solutions pour les clients.
 - Contribuer à la croissance via des acquisitions sur les métiers BtoB, BtoT et high technologies.
- Préparer les options post 2025 en Belgique (20%)
- RSE, mettre l'accent sur la responsabilité sociale d'employeur (20%)
 - Faire de l'engagement et de l'adhésion des salariés l'un des principaux leviers de la transformation et de la performance du Groupe (baromètre social).
 - Poursuivre l'adaptation des compétences internes pour répondre aux besoins de l'organisation et des solutions clients.
 - Ancrer les nouvelles pratiques managériales et l'agilité de l'organisation dans la culture du Groupe.
- Développer la feuille de route Digital & Innovation (10%)
 - Définir la stratégie du plan à 3 ans et à l'horizon 2030.
 - Adapter l'organisation interne et les partenariats en fonction des objectifs définis.
- Faire de la Marque et de l'image auprès du client un élément déterminant de la transformation et de la performance du Groupe (10%)
 - Poursuivre la mise en cohérence des offres commerciales avec le projet du Groupe.
 - Développer un programme de communication et de développement de la notoriété de la Marque.
 - Développer la connaissance client, CRM, et faire de la satisfaction client un levier de changement de culture (NPS : *Net Promoter Score*).

Le Conseil d'Administration a :

- constaté que le taux de réussite des critères quantifiables s'élève à 85,46 %¹ ;
- établi le taux de réussite des critères qualitatifs à 101,00 %.

Compte tenu des pondérations respectives des critères quantifiables (60%) et qualitatifs (40%), cela conduit à déterminer le *taux global* de réussite à 91,68 %.

Le montant de la part variable au titre de 2018 s'élève à 641 760 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 2018 sera versé en abondement retraite, la moitié dans un plan de capitalisation « Article 82 » et l'autre moitié en numéraire

(1) Pour la partie quantifiable (représentant 60% de la rémunération variable), les résultats atteints sont les suivants : RNRPG par action (1/2) : 82,52 % ; ROCE (1/6) : 94,06 % ; Free cash flow (1/6) : 105,51 % ; Dette nette (1/6) : 65,63 %.

compte tenu de la fiscalisation immédiate à l'entrée de ce dispositif. L'abondement à verser au titre de 2018 s'élève à 410 440 euros.

Conformément à l'article L.225-100-II du Code de commerce, le versement effectif de ces deux éléments est soumis au vote favorable des actionnaires lors de l'Assemblée Générale du 17 mai 2019.

Politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration au titre de 2019

Conformément à l'article L.225-37-2 du Code de commerce, l'Assemblée Générale des actionnaires du 17 mai 2019 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 Président du Conseil en raison de son mandat au titre de l'exercice 2019.

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.

Le Conseil d'Administration a décidé de porter la rémunération annuelle fixe de 350.000 euros à 450.000 euros *pro rata temporis* à compter du 2 mars 2019, date à laquelle prennent fin les fonctions de dirigeant exécutif de Jean-Pierre Clamadieu au sein d'une autre société.

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 bénéficie d'une couverture prévoyance et, à compter du 4 mars 2019, d'une couverture frais de santé.

Il peut bénéficier d'un véhicule de fonction.

Politique de rémunération du Directeur Général au titre de 2019

Conformément à l'article L.225-37-2 du Code de commerce, l'Assemblée Générale des actionnaires du 17 mai 2019 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 2019.

Le Conseil d'Administration a décidé de maintenir inchangé les différents paramètres constituant la rémunération du Directeur Général, à l'exception du remplacement - sans modification de la pondération - du critère de la dette nette financière par celui de la dette nette économique parmi les critères quantifiables assortissant la part variable annuelle.

Les principaux paramètres de la rémunération du Directeur Général sont ainsi les suivants.

La rémunération fixe s'établit à 1.000.000 euros.

La rémunération variable cible qui sera versée en 2020 au titre de l'exercice 2019 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. 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 économique (chacun pour un sixième). Les objectifs cibles quantifiables pour 2019 ont été calés par rapport au budget du Groupe tel qu'il a été présenté au Conseil d'Administration du 27 février 2019. Le Conseil d'Administration du 27 février 2019 a également arrêté et pondéré les objectifs qualitatifs au titre de 2019 qui, dans la mesure où ils peuvent contenir des informations sensibles d'un point de vue stratégique, ne seront rendus publics qu'en 2020.

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 2019. Les unités de performance seront définitivement acquises le 15 mars 2023, le Directeur Général ayant ensuite 3 ans pour les exercer, les exercices fractionnés étant possibles. L'acquisition en 2023 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 2021 et 2022, une condition interne liée au ROCE pour les exercices 2021 et 2022 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, Naturgy (ex 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.

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.