



Paris - La Défense, le 28 février 2019

Rémunération des Dirigeants Mandataires Sociaux à compter du 14 mai 2019

Conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, le Conseil d'Administration, lors de sa réunion du 26 février 2019, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a pris les décisions suivantes concernant les politiques de rémunération du Président du Conseil d'Administration et du Directeur Général, à compter du 14 mai 2019.

I – POLITIQUE DE REMUNERATION DU PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION A COMPTER DU 14 MAI 2019

Compte-tenu de la prise d'effet du mandat de Président du Conseil d'Administration de Monsieur Jean-Louis Chaussade le 14 mai 2019, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a défini une nouvelle politique de rémunération applicable à compter du 14 mai 2019.

Celle-ci a été adaptée en s'appuyant sur des études et analyses d'experts indépendants, afin de se rapprocher des pratiques de marché constatées au sein de sociétés comparables, ayant une structure de gouvernance dissociée. Cette politique de rémunération est composée d'une rémunération fixe brute annuelle de 250 000 euros. Le Président du Conseil d'Administration peut également bénéficier d'un véhicule de fonction.

Le Président du Conseil d'Administration ne perçoit pas de jetons de présence. Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, le Président ne bénéficie pas d'une rémunération variable.

II – POLITIQUE DE REMUNERATION DU DIRECTEUR GENERAL A COMPTER DU 14 MAI 2019

Compte-tenu de la prise d'effet du mandat de Directeur Général de Monsieur Bertrand Camus, le 14 mai 2019 (sous réserve de l'approbation de sa nomination en qualité d'administrateur par l'Assemblée Générale), le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a défini une nouvelle politique de rémunération applicable à compter du 14 mai 2019.

SUEZ

Siège social - Tour CB21 - 16 place de l'iris, 92040 Paris La Défense Cedex, France - Tel : +33 (0)1 58 81 20 00 - www.suez.com

SA au capital de 2 485 450 316 euros - Siren 433 466 570 RCS NANTERRE – TVA FR 68433 466 570

Le Conseil d'Administration a ainsi considéré qu'il convenait d'adapter la politique de rémunération du Directeur Général afin d'assurer un meilleur alignement entre ses intérêts et ceux des actionnaires, d'une part, en augmentant la pondération de la rémunération à long-terme et l'obligation d'investissement et de détention d'actions, et, d'autre part, en augmentant la part de la rémunération soumise à l'atteinte de conditions de performance (la rémunération fixe restant quant à elle à un niveau inchangé depuis 2009). Cette politique prend par ailleurs en compte la situation personnelle du Directeur Général au regard notamment de son âge, de son expérience, de son ancienneté au sein du Groupe et de son niveau de responsabilité. Le Conseil d'Administration s'est appuyé sur des études et analyses des pratiques de marché de sociétés comparables faites par des experts indépendants, afin de disposer d'une politique de rémunération compétitive, permettant à la Société de conserver ou d'attirer des dirigeants de haut niveau au sein du Groupe.

CONTRAT DE TRAVAIL

Le Directeur Général, conformément à la recommandation du Code AFEP-MEDEF, a décidé de mettre fin à son contrat de travail par démission. Cette démission prendra effet sous réserve de sa nomination comme administrateur lors de l'Assemblée Générale du 14 mai 2019 et de la prise d'effet consécutive de son mandat de Directeur Général.

La rupture du contrat de travail ne donnera lieu au versement d'aucune indemnité.

REMUNERATION FIXE

La rémunération brute fixe du Directeur Général est fixée à un montant annuel de 750 000 euros (inchangé depuis 2009). Cette rémunération fixe sera calculée *pro rata temporis* pour la période du 14 mai au 31 décembre 2019.

REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE

La rémunération variable est comprise entre 0 % et 150 % de la rémunération fixe, avec un montant cible à 100 %.

Le Conseil a décidé d'inclure un critère lié aux engagements de responsabilité sociétale et environnementale du Groupe au sein des critères quantifiables, en raison du caractère stratégique de ces engagements et de la capacité du Groupe à disposer d'objectifs chiffrés préétablis sur ces sujets, et a ainsi fixé les critères de performance applicables à la rémunération variable annuelle, les critères financiers étant en ligne avec les indicateurs utilisés pour les prévisions communiquées au marché :

Indicateurs	Pondération
Chiffre d'affaires	10 %
EBIT	20 %
Free Cash Flow	20 %

SUEZ

Total Shareholder Return	15 %
Santé/Sécurité	10 %
Total critères quantifiables	75 %
Total critères qualitatifs :	25 %
<ul style="list-style-type: none"> - Transition managériale - Proposition au Conseil de la stratégie et du projet d'entreprise et conduite de la mise en place des conditions de déploiement de ce projet stratégique 	
PART VARIABLE TOTALE	100 %

Il sera appliqué au montant ainsi déterminé un *prorata temporis* tenant compte de la période effective de travail de Monsieur Bertrand Camus en tant que Directeur Général au cours de l'exercice 2019.

REMUNERATION VARIABLE LONG-TERME

Il sera attribué chaque année au Directeur Général une rémunération variable long-terme, en numéraire assortie d'une indexation sur l'évolution du cours de bourse de l'action SUEZ ou sous forme d'actions de performance.

La valorisation de la rémunération variable long-terme du Directeur Général ne pourra pas dépasser 50 % de la rémunération totale (fixe, variable annuel et variable long-terme) du Directeur Général. Elle sera intégralement soumise à l'atteinte de conditions de performance, appréciées sur une période minimale de 3 ans, ainsi qu'à une condition de présence d'une durée minimum de 3 ans également.

Au titre de l'exercice 2019, l'attribution de cette rémunération variable long-terme, sous forme d'unités de performance (versement en numéraire en fonction de l'évolution du cours de bourse), sera décidée par le Conseil d'Administration au cours du 3^{ème} trimestre, après la prise de fonction du Directeur Général.

Par ailleurs, conformément au Code AFEP-MEDEF, le Directeur Général se voit fixer l'objectif de détenir au nominatif, jusqu'à la fin de ses fonctions de Directeur général, un nombre d'actions dont la valeur équivaut à deux fois sa rémunération fixe. Ainsi, tant que cet objectif de détention n'est pas atteint, le Directeur Général devra, dans le cadre des plans de rémunération long-terme dont il bénéficiera à compter de sa prise de fonction de Directeur Général, conserver 25 % des actions de performance définitivement acquises ou réinvestir 25 % des montants nets effectivement perçus en cas de versement en numéraire.

REGIME DE RETRAITE (ARTICLE 82)

Le Conseil d'Administration, agissant dans le cadre des articles L.225-38 et suivants du Code de

SUEZ

commerce, a décidé, sous condition suspensive de la prise d'effet de son mandat de Directeur Général à l'issue de l'Assemblée Générale du 14 mai 2019, que le Directeur Général bénéficiera d'un régime de retraite à cotisations définies mis en place par la Société, à adhésion facultative, régi par les dispositions de l'article 82 du Code Général des Impôts, permettant de garantir au bénéficiaire une rente de retraite supplémentaire ou un capital lorsque celui-ci fait valoir ses droits à la retraite.

La Société versera un montant annuel, lié à la performance du Groupe, correspondant à 30 % de la rémunération fixe et de la rémunération variable annuelle versée au Directeur Général, étant entendu que ce montant sera versé en numéraire par la Société pour moitié à l'assureur en charge de la gestion du régime et pour l'autre moitié au Directeur Général compte-tenu de la fiscalisation à l'entrée de ce nouveau régime.

Le Conseil, après avoir constaté que la rupture du contrat de travail de Monsieur Bertrand Camus, à laquelle il s'est engagé sous réserve de sa nomination comme administrateur par l'Assemblée Générale du 14 mai 2019, aura pour conséquence la renonciation définitive au bénéfice des droits constitués par Monsieur Bertrand Camus au titre du régime de retraite collectif à prestations définies, a considéré que la mise en place d'un régime de retraite à cotisations définies, à adhésion facultative (Article 82), serait dans l'intérêt de la Société dans la mesure où le coût dudit régime est significativement plus faible que celui du régime à prestations définies actuel, tout en restant compétitif pour le bénéficiaire.

INDEMNITE DE DEPART

Le Conseil d'Administration a décidé d'octroyer une indemnité de départ en faveur du Directeur Général, dont les caractéristiques sont les suivantes :

Le montant

Le montant de l'indemnité de départ est plafonné à deux ans de rémunération fixe et variable annuelle, la rémunération variable à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité correspondant à la moyenne des deux dernières rémunérations variables annuelles effectivement versées au Directeur Général.

L'événement déclencheur

L'indemnité de départ sera due lors de la cessation du mandat de Directeur Général si cette cessation résulte d'un départ contraint, quelle que soit la forme que revêt ce départ, notamment si ce départ résulte d'un changement de contrôle (pour autant que le départ intervienne dans l'année suivant le changement de contrôle) ou de stratégie.

L'indemnité de fin de mandat ne pourra être versée qu'après la constatation préalable par le Conseil d'Administration de la réalisation des conditions de performance définies ci-après, appréciées à la date de cessation du mandat de Directeur Général.

Le versement de cette indemnité sera exclu dans les cas suivants :

SUEZ

Siège social - Tour CB21 - 16 place de l'iris, 92040 Paris La Défense Cedex, France - Tel : +33 (0)1 58 81 20 00 - www.suez.com

SA au capital de 2 485 450 316 euros - Siren 433 466 570 RCS NANTERRE – TVA FR 68433 466 570

- si le départ intervient moins de 2 ans après la prise d'effet du mandat du Directeur Général ou en cas de démission, excepté si le départ est consécutif à un changement de contrôle de la Société ou à un changement de stratégie ;
- en cas de changement de fonction au sein du Groupe SUEZ ;
- si le départ, quel que soit sa forme, est consécutif à une faute lourde ou une faute grave du Directeur Général ;
- si le Directeur Général a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite à la date de son départ ;
- en cas d'atteinte de la limite d'âge pour l'exercice du mandat de Directeur Général ; ou
- en cas de décès.

Conditions de performance

L'indemnité de départ ne pourra être versée que sous réserve du respect de conditions de performance liées au niveau d'atteinte des critères de performance quantifiables fixés au début de chaque exercice par le Conseil d'Administration pour le calcul de la rémunération variable annuelle du Directeur Général.

Ainsi, si le montant moyen obtenu par le Directeur Général en application des critères quantifiables au titre des trois exercices précédant le départ est supérieur ou égal au montant cible de la rémunération variable annuelle, 100 % du montant de l'indemnité sera dû au Directeur Général. Si le montant moyen obtenu est, en moyenne pour les trois exercices précédant le départ, compris entre 90 % et 100 % (exclu) du montant cible, 70 % du montant de l'indemnité sera dû au Directeur Général. Si le montant moyen obtenu est, en moyenne pour les trois exercices précédant le départ, inférieur à 90 % du montant cible, aucune indemnité ne sera due au Directeur Général. En cas de départ du Directeur Général avant la fin du 3^{ème} exercice, le respect de la condition de performance ne sera apprécié que sur un ou deux exercices en fonction de la durée d'exercice de sa fonction.

En application des articles L. 225-38 et L. 225-40 à L. 225-42-1, les engagements pris en faveur du Directeur Général au titre de l'indemnité de fin de mandat seront soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires de SUEZ du 14 mai 2019.

ENGAGEMENT DE NON-CONCURRENCE

Le Conseil d'Administration a décidé d'octroyer une indemnité au Directeur Général en contrepartie d'un engagement de non-concurrence pris par ce dernier, afin de protéger les intérêts légitimes de la Société en raison des fonctions exercées par le Directeur Général et des informations stratégiques et confidentielles auxquelles il a accès dans ce cadre.

Ainsi, en contrepartie de l'engagement de ne pas exercer, pendant une période de deux ans à compter de la fin de son mandat de Directeur Général, quelle que soit la cause de la cessation de ses fonctions, directement ou indirectement, une activité concurrente de celle de la Société et des sociétés du Groupe SUEZ, le Directeur Général pourrait percevoir une indemnité égale à un an de rémunération (rémunérations fixe et variable, la rémunération variable à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité correspondant à la moyenne des deux dernières rémunérations variables annuelles effectivement versées au Directeur Général), versée sous la forme de 24

mensualités égales et successives.

L'indemnité de non-concurrence ne sera pas versée si le Directeur Général fait valoir ses droits à la retraite ou s'il a plus de 65 ans à la fin de son mandat de Directeur Général.

Par ailleurs, le Conseil aura la possibilité de renoncer à la mise en œuvre de cet engagement de non-concurrence au moment du départ du Directeur Général, aucune indemnité n'étant alors due.

En application des articles L. 225-38 suivants du Code de commerce, les engagements pris en faveur du Directeur Général au titre de l'indemnité de non-concurrence seront soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires de SUEZ du 14 mai 2019.

Le Conseil a décidé que le montant cumulé de l'indemnité de départ et de l'indemnité de non-concurrence qui pourrait être versé au Directeur Général ne pourra en aucun cas être supérieur à deux ans de rémunération du Directeur Général (rémunérations fixe et variable, la rémunération variable à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité correspondant à la moyenne des deux dernières rémunérations variables annuelles effectivement versées au Directeur Général), conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF. Ainsi, dans le cas où le Conseil déciderait de mettre en œuvre l'engagement de non-concurrence, le montant de l'indemnité de départ serait plafonné à un an de rémunération.

AVANTAGES EN NATURE - FRAIS DE SANTE

Le Directeur Général bénéficiera de l'usage d'une voiture de fonction ainsi que des régimes collectifs de couverture des frais de santé et de prévoyance applicables aux salariés de SUEZ.

En application des articles L. 225-38 et suivants du Code de commerce, les engagements pris en faveur du Directeur Général au titre des régimes collectifs de couverture des frais de santé et de prévoyance seront soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires de SUEZ du 14 mai 2019.

Il ne sera pas attribué au Directeur Général d'autre élément de rémunération pour l'exercice 2019, au titre de ses fonctions de Directeur Général.

En application des articles L.225-37-2 et L.225-100 du Code de commerce, le Conseil d'Administration présentera au vote de l'Assemblée Générale du 14 mai 2019 la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2019 pour la période du 14 mai au 31 décembre 2019.

SUEZ

Siège social - Tour CB21 - 16 place de l'iris, 92040 Paris La Défense Cedex, France - Tel : +33 (0)1 58 81 20 00 - www.suez.com
SA au capital de 2 485 450 316 euros - Siren 433 466 570 RCS NANTERRE – TVA FR 68433 466 570