



Paris-La Défense, le 26 février 2020

## Rémunération des dirigeants mandataires sociaux

Conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, le Conseil d'Administration, lors de sa réunion du 25 février 2020, sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, a pris les décisions suivantes concernant la rémunération du Président du Conseil d'Administration et du Directeur Général.

### I - REMUNERATION DU PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

#### A- Rémunération 2019

##### 1. Rémunération 2019 de Monsieur Gérard Mestrallet, Président du Conseil d'Administration, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 14 mai 2019

La rémunération de Monsieur Gérard Mestrallet à raison de son mandat de Président du Conseil d'Administration, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 14 mai 2019, s'est élevée à 27 500 euros, correspondant uniquement à la rémunération perçue du fait de sa participation aux séances du Conseil d'Administration et de ses Comités (anciennement « jetons de présence »).

Ces éléments ont été versés en application de la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 14 mai 2019 (10<sup>ème</sup> résolution).

##### 2. Rémunération 2019 de Monsieur Jean-Louis Chaussade, Président du Conseil d'Administration, pour la période du 14 mai au 31 décembre 2019

La rémunération de Monsieur Jean-Louis Chaussade à raison de son mandat de Président du Conseil d'Administration, pour la période du 14 mai au 31 décembre 2019, s'est élevée à 157 258 euros, correspondant à une rémunération fixe sur une base annuelle de 250 000 euros, auxquels s'ajoute le bénéfice d'une voiture de fonction, avantage valorisé à 7 195 euros.

Ces éléments ont été versés en application de la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 14 mai 2019 (11<sup>ème</sup> résolution).

## **B- Politique de rémunération 2020**

### **1. Politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 12 mai 2020**

Lors du Conseil d'Administration du 27 novembre 2019, le Président du Conseil, Monsieur Jean-Louis Chaussade a confirmé qu'il quitterait le Conseil au terme de son mandat d'administrateur, c'est-à-dire à l'issue de l'Assemblée Générale du 12 mai 2020. A l'occasion de sa réunion du 25 février 2020, le Conseil d'Administration a réexaminé la politique de rémunération qui avait été déterminée pour Monsieur Jean-Louis Chaussade en 2019, en sa qualité de Président du Conseil d'Administration, et a confirmé que celle-ci resterait inchangée, en 2020, pour la partie restante de son mandat.

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 rémunération liée à sa présence aux séances du Conseil d'Administration ou de ses Comités. Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, le Président ne bénéficie pas d'une rémunération variable. Le Conseil a par ailleurs décidé que des moyens logistiques (bureau, assistante, véhicule et chauffeur) seraient mis à la disposition de Monsieur Jean-Louis Chaussade, à l'achèvement de son mandat et pour une durée de cinq ans.

### **2. Politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration pour la période du 12 mai au 31 décembre 2020**

Compte-tenu de la prise d'effet du mandat de Président du Conseil d'Administration de Monsieur Philippe Varin le 12 mai 2020 (sous réserve de sa nomination en qualité d'administrateur par l'Assemblée Générale), le Conseil d'Administration, lors de sa réunion du 25 février 2020, a décidé de modifier la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration à compter du 12 mai 2020.

Si celle-ci reste inchangée dans sa structure, étant composée d'une rémunération fixe et de l'octroi d'un véhicule de fonction, le montant de la rémunération fixe annuelle brute est porté à 375 000 euros. L'augmentation de la rémunération fixe du Président du Conseil d'Administration résulte de la prise en compte par le Conseil d'Administration du profil de Monsieur Philippe Varin et du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission. En outre, le montant de la rémunération fixe du Président reste en ligne avec les pratiques de marché observées pour des présidents non exécutifs.

Il est par ailleurs confirmé que le Président du Conseil d'Administration ne perçoit pas de rémunération liée à sa présence aux séances du Conseil d'Administration ou de ses Comités et que, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, le Président ne bénéficie pas d'une rémunération variable.

## II- REMUNERATION DU DIRECTEUR GENERAL

### A- Rémunération 2019

#### 1. Rémunération 2019 de Monsieur Jean-Louis Chaussade, Directeur Général du 1<sup>er</sup> janvier au 14 mai 2019

Les éléments de rémunération 2019 ont été versés ou attribués à Monsieur Jean-Louis Chaussade, Directeur Général jusqu'au 14 mai 2019, en application de la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 14 mai 2019 (13<sup>ème</sup> résolution).

La rémunération brute fixe de Monsieur Jean-Louis Chaussade, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 14 mai 2019, s'est élevée à 278 226 euros (calculée *pro rata temporis* et correspondant à une rémunération brute fixe annuelle de 750 000 euros, inchangée depuis 2009). Le montant des rentes qui lui sont versées au titre du régime général de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) et des régimes obligatoires ARRCO et AGIRC est inclus dans cette rémunération fixe.

La rémunération variable du Directeur Général, attribuée au titre de l'exercice 2019, a été fixée à 196 956 euros, soit 48,8 % du montant maximum de sa rémunération variable et 70,8 % de sa rémunération fixe.

Cette part variable a été établie sur la base des critères fixés par le Conseil d'Administration lors de sa réunion du 26 février 2019, après avoir pris connaissance des résultats de l'exercice 2019 pour les critères quantifiables et apprécié le niveau d'atteinte des critères qualitatifs.

	Pondération	Échelle d'évaluation <sup>(a)</sup>	Niveau d'atteinte	Montant
EBIT	20 %	0 à 120 %	100,6 %	122 925 €
Free cash-flow	20 %	0 à 120 %	100,6 %	122 925 €
ROCE	10 %	0 à 120 %	100,8 %	61 950 €
Total Shareholder Return	25 %	0 à 120 %	< 80 %	0 €
<b>TOTAL CRITERES QUANTIFIABLES</b>	<b>75 %</b>		<b>93,7 %</b>	<b>307 800 €</b>
<b>TOTAL CRITERES QUALITATIFS<sup>(b)</sup></b>	<b>25 %</b>	<b>0 à 120 %</b>	<b>112 %</b>	<b>223 125 €</b>
<b>PART VARIABLE TOTALE</b>	<b>100 %</b>		<b>97,7 %</b>	<b>530 925 €</b>
<b>PART VARIABLE TOTALE APRES PRORATISATION<sup>(c)</sup></b>				<b>196 956 €</b>

(a) L'atteinte des critères quantifiables, tels que fixés selon le budget revu par le Conseil d'Administration, correspond à un niveau de réalisation de l'objectif de 80 %. Le niveau de réalisation de l'objectif est de 0 % si le niveau d'atteinte est inférieur à 80 % du budget. Le niveau de réalisation de l'objectif est de 145 % si le niveau d'atteinte est supérieur ou égal à 120 % du budget.

(b) Les critères qualitatifs portaient sur les résultats en matière de santé et sécurité et la qualité de la transition managériale.

(c) Calcul *pro rata temporis* jusqu'au terme du mandat de Directeur Général de Monsieur Jean-Louis Chaussade, le 14 mai 2019.

Pour mémoire, la part variable 2018 du Directeur Général, versée en 2019, s'est élevée à 666 415 euros.

Outre les rémunérations fixes et variables mentionnées ci-dessus, le montant des avantages de toute nature de l'année 2019 s'est élevé à 6 444 euros correspondant à la mise à disposition d'un véhicule de fonction et au bénéfice du régime collectif de couverture des frais de santé applicable aux salariés de SUEZ.

Enfin, le Conseil d'Administration a constaté le niveau d'atteinte des conditions de performances du plan de rémunération variable pluriannuelle mis en place par le Conseil d'Administration en 2017. Aucune somme ne sera versée à Monsieur Jean-Louis Chaussade à ce titre.

## 2. Rémunération 2019 de Monsieur Bertrand Camus, Directeur Général à compter du 14 mai 2019

Les éléments de rémunération 2019 ont été versés ou attribués à Monsieur Bertrand Camus, Directeur Général à compter du 14 mai 2019, en application de la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 14 mai 2019 (14<sup>ème</sup> résolution).

La rémunération brute fixe de Monsieur Bertrand Camus, pour la période du 14 mai au 31 décembre 2019, s'est élevée à 471 774 euros (calculée *pro rata temporis* et correspondant à une rémunération fixe de 750 000 euros, inchangée depuis 2009).

La rémunération variable du Directeur Général, attribuée au titre de l'exercice 2019, a été fixée à 510 283 euros, soit 72,1 % du montant maximum de sa rémunération variable et 108,2 % de sa rémunération fixe.

Cette part variable a été établie sur la base des critères fixés par le Conseil d'Administration lors de sa réunion du 26 février 2019, après avoir pris connaissance des résultats de l'exercice 2019 pour les critères quantifiables et apprécié le niveau d'atteinte des critères qualitatifs.

	Pondération	Échelle d'évaluation <sup>(a)</sup>	Niveau d'atteinte	Montant
EBIT	20 %	0 à 120 %	100,6 %	152 250 €
Free Cash-flow	20 %	0 à 120 %	100,6 %	152 250 €
Chiffre d'affaires	10 %	0 à 120 %	101,0 %	76 875 €
Total Shareholder Return	15 %	0 à 120 %	94 %	67 500 €
Résultats santé/sécurité	10 %	0 à 120 %	113,25 %	99 844 €
<b>TOTAL CRITERES QUANTIFIABLES</b>	<b>75 %</b>		99,6 %	548 719 €
<b>TOTAL CRITERES QUALITATIFS<sup>(b)</sup></b>	<b>25 %</b>	<b>0 à 120 %</b>	<b>116 %</b>	<b>262 500 €</b>
<b>PART VARIABLE TOTALE</b>	<b>100 %</b>		<b>103,3 %</b>	<b>811 219 €</b>
<b>PART VARIABLE TOTALE APRES PRORATISATION<sup>(c)</sup></b>				<b>510 283 €</b>

(a) L'atteinte des critères quantifiables, tels que fixés selon le budget revu par le Conseil d'Administration, correspond à un niveau de réalisation de l'objectif de 100 %. Le niveau de réalisation de l'objectif est de 0 % si le niveau d'atteinte est inférieur ou égal à 85 % du budget. Le niveau de réalisation de l'objectif est de 150 % si le niveau d'atteinte est supérieur ou égal à 120 % du budget.

(b) Les critères qualitatifs portaient sur la transition managériale et la proposition au Conseil d'Administration de la stratégie et du projet d'entreprise et la conduite de la mise en place des conditions de déploiement de ce projet stratégique.

(c) Montant calculé *pro rata temporis*, Monsieur Bertrand Camus ayant débuté son mandat de Directeur Général le 14 mai 2019.

Outre les rémunérations fixes et variables mentionnées ci-dessus, le montant des avantages en nature de l'année 2019 s'est élevé à 7 152 euros correspondant à la mise à disposition d'un véhicule de fonction et au bénéfice du régime collectif de couverture des frais de santé applicable aux salariés de SUEZ.

Monsieur Bertrand Camus bénéficie par ailleurs depuis le 14 mai 2019, 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.

Il est précisé qu'au titre de la rémunération perçue en 2019, et sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale du 12 mai 2020, la Société versera en 2020 294 617 euros, dont la moitié, soit 147 308,50 euros, à l'assureur en charge de la gestion du régime de retraite et l'autre moitié au Directeur Général, afin de tenir compte de la fiscalisation à l'entrée du dispositif.

#### **B- Politique de rémunération 2020 du Directeur Général**

Le Conseil d'Administration, après avoir constaté que la précédente politique de rémunération avait été approuvée lors de l'Assemblée Générale du 14 mai 2019, a décidé de confirmer cette politique.

#### REMUNERATION FIXE

La rémunération brute fixe du Directeur Général reste fixée à un montant annuel de 750 000 euros (inchangé depuis 2009).

#### REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE

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

Au titre de l'exercice 2020, sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, le Conseil d'Administration a fixé les critères de performance applicables à la rémunération variable annuelle comme suit, les critères financiers étant en ligne avec les indicateurs utilisés pour les prévisions et le Plan stratégique communiqués au marché en octobre 2019 :

<b>Indicateurs</b>	<b>Pondération</b>
EBIT	20 %
<i>Free cash-flow</i> récurrent	20 %
Bénéfice par action récurrent	25 %
Résultats santé/sécurité du Groupe	10 %
<b>Total critères quantifiables</b>	<b>75 %</b>
<b>Total critères qualitatifs :</b> Mise en œuvre du plan stratégique SUEZ 2030 en matière : <ul style="list-style-type: none"><li>- de responsabilité sociale et environnementale</li><li>- de gestion managériale et sociale</li><li>- d'innovation</li></ul>	<b>25 %</b>
<b>PART VARIABLE TOTALE</b>	<b>100 %</b>

Le niveau d'atteinte des critères de performance sera apprécié par le Conseil d'Administration qui arrêtera les comptes consolidés de SUEZ de l'exercice 2020.

\*\*\*\*\*

En application de l'article L. 225-100-II du Code de commerce, le Conseil d'Administration demandera à l'Assemblée Générale du 12 mai 2020 de statuer sur les éléments de rémunération versés en 2019 ou attribués au titre de l'exercice 2019 aux dirigeants mandataires sociaux.

Par ailleurs, en application de l'article L. 225-37-2, II du Code de commerce, le Conseil d'Administration demandera à l'Assemblée Générale du 12 mai 2020 de statuer sur les politiques de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2020.