

## REMUNERATION DU DIRECTEUR GENERAL

Conformément aux recommandations du Code de gouvernance Afep-Medef, les éléments de rémunération du Directeur Général, Monsieur Jean-Louis Chaussade, arrêtés par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 23 février 2016, sur proposition du Comité des Rémunérations, sont les suivants.

### REMUNERATION VARIABLE 2015

Le Conseil d'administration a arrêté la part variable de la rémunération du Directeur Général relative à l'exercice 2015. Sur recommandation du Comité, le Conseil d'administration a fixé la rémunération variable du Directeur Général au titre de l'exercice 2015, versée en 2016, à 940 292 euros, soit 86,5% du montant maximum de sa rémunération variable et 125% 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 24 février 2015 :

- critères quantitatifs, représentant 75% dans la pondération globale de la part variable, relatifs à l'EBITDA, au « *free cash flow* », au résultat net récurrent, au ROCE, et
- critères qualitatifs, représentant 25% dans la pondération globale de la part variable, relatifs au programme d'optimisation « COMPASS », à la mise en œuvre des plans d'actions en matière environnementale, éthique et industrielle, aux résultats Santé et sécurité et à la mise en œuvre du plan stratégique.

Le Comité des Rémunérations a pris connaissance des résultats 2015 et a constaté le niveau de réalisation des critères quantitatifs et proposé au Conseil d'administration une évaluation des critères qualitatifs.

### REMUNERATION 2016

La rémunération annuelle brute fixe du Directeur Général est maintenue pour 2016 à 750 000 euros (étant précisé que le montant des rentes perçues au titre du régime de retraite général et des régimes de retraite obligatoires ARRCO et AGIRC est déduit de ce montant de 750 000 euros avant versement).

La rémunération variable 2016 sera déterminée dans des conditions proches de celles retenues en 2015. Elle sera comprise, comme les années précédentes, entre 0% et 145% de la rémunération fixe (inchangée) et sera fonction de critères quantitatifs (75%) relatifs à l'EBIT, au « *Free Cash Flow* »,



au Résultat Net Part du Groupe, au ROCE et au *Total Shareholder Return* de la société comparé à celui de l'indice Eurostoxx Utilities, et de critères qualitatifs (25%).

### **REMUNERATION LONG TERME 2016**

Le Conseil d'administration a décidé d'attribuer au Directeur Général une rémunération variable à long terme au titre de l'exercice 2016, sous la même forme que la rémunération variable à long terme attribuée en 2015. Ce dispositif bénéficiera également à environ 1 800 personnes au sein du Groupe.

Cette rémunération variable à long terme porte sur un montant maximum de 750 000 euros et prévoit un versement en numéraire en 2019, sous réserve du niveau d'atteinte de conditions de performance qui sera apprécié par le Conseil d'administration sur les exercices 2016 à 2018.

Le montant qui pourrait être versé au Directeur Général dépendra ainsi du niveau d'atteinte des deux conditions de performance suivantes, qui s'appliquent de manière cumulative :

- une condition de performance interne, portant sur l'EBIT cumulé du Groupe<sup>1</sup> sur les trois exercices 2016 à 2018, étant précisé que l'atteinte de l'objectif cible fixé par le Conseil d'administration en cohérence avec le budget et le plan à moyen terme ne donne lieu qu'à un versement de 50 %;
- une condition de performance externe, portant sur l'évolution du TSR (*Total Shareholder Return*) de SUEZ ENVIRONNEMENT COMPANY, par rapport à l'évolution du TSR de l'indice EUROSTOXX Utilities sur la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2018.

Par ailleurs, le montant versé au Directeur Général pourra être diminué ou augmenté de 10% en fonction du niveau du taux de parité dans l'encadrement au 31 décembre 2018, étant précisé que le montant versé ne pourra en aucun cas être supérieur au montant maximum visé ci-dessus.

Le Conseil d'administration a également décidé d'assortir l'attribution au Directeur Général de cette rémunération long terme d'une obligation de réinvestissement en actions de 15% du montant net qui sera effectivement perçu en 2019, jusqu'à ce que le nombre d'actions détenues par le Directeur Général représente 150% de sa rémunération fixe annuelle.

---

<sup>1</sup> Le Conseil d'administration, sur recommandation sur Comité des Rémunérations, a fait évoluer la condition de performance en 2016 afin que celle-ci soit dorénavant basée sur un indicateur financier audité, rendu public et en ligne avec les prévisions et/ou objectifs publiés par la Société.