



Paris-La Défense, le 30 juin 2021

Rémunération du Directeur Général Modalités de départ

Conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, le Conseil d'Administration, lors de sa réunion du 29 juin 2021, sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, a pris les décisions suivantes concernant la rémunération du Directeur Général, dans le contexte de l'annonce du terme de son mandat qui interviendra à la clôture de l'offre publique d'achat initiée par Veolia sur SUEZ (prévue pour la fin de l'année 2021) ou au plus tard le 31 décembre 2021.

Conformément à l'article L.22-10-34, II du Code de commerce et sous réserve que le retrait de Suez de la cote ne soit pas intervenu d'ici là, le versement des éléments de rémunération variables attribués au titre de l'exercice 2021 à Bertrand Camus est conditionné à l'approbation, par l'Assemblée Générale 2022 de Suez, des éléments de rémunération de Bertrand Camus.

I – INDEMNITE DE DEPART

Le Conseil d'Administration de Suez a constaté le montant de l'indemnité de départ à laquelle Bertrand Camus a droit conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale 2020 et soumise en dernier lieu à l'approbation de l'Assemblée Générale du 30 juin 2021.

Bertrand Camus est en effet en droit de recevoir, au titre de la cessation de ses fonctions de Directeur Général résultant du changement de contrôle de Suez, une indemnité de départ dont l'assiette est égale à deux ans de rémunération fixe et variable annuelle, calculée comme suit :

Rémunération fixe	750.000 €	
Moyenne rémunération variable	2019	2020
	750 000 € ⁽¹⁾	870 150 € ⁽²⁾
	810.075 €	
Rémunération annuelle de référence	1.560.075 €	
Assiette de l'indemnité de départ (2 x Rémunération annuelle de référence)	3.120.150 €	

(1) Montant cible conformément à la décision du Conseil d'administration du 26 février 2019.

(2) Approuvé par l'Assemblée Générale du 30 juin 2021.

S'agissant des conditions de performance, le Conseil a constaté que le montant moyen obtenu par le Directeur Général en application des critères quantifiables au titre des deux exercices précédant son départ (108%) est supérieur au montant cible de la rémunération variable annuelle au titre de ces critères quantitatifs.

En conséquence, le Conseil a constaté que Bertrand Camus a droit à une indemnité de départ d'un montant de 3.120.150 €.

II – ENGAGEMENT DE NON-CONCURRENCE

Compte-tenu du contexte du départ de Monsieur Bertrand Camus, le Conseil a décidé de renoncer à la mise en œuvre de l'engagement de non-concurrence prévu par la politique de rémunération du Directeur Général approuvée par l'Assemblée Générale. Aucune indemnité ne sera donc due à ce titre.

III – PLANS DE REMUNERATION VARIABLE LONG TERME

Le Directeur Général a bénéficié de deux plans de rémunération variable long terme, actuellement en cours d'acquisition.

Conformément aux politiques de rémunération approuvées par l'Assemblée Générale qui prévoyaient un maintien prorata temporis en cas de départ contraint consécutif à un changement de contrôle, Bertrand Camus a droit à l'attribution de :

- 29.063 unités de performance sur les 38 750 unités de performance octroyées par le Conseil d'administration en 2019, pour la période 2019 à 2021 (soit 75% de l'attribution cible) ;
- 16.163 unités de performance sur les 32 325 unités de performance octroyées par le Conseil d'administration en 2020, pour la période 2020 à 2022 (soit 50% de l'attribution cible).

Néanmoins, afin de tenir compte du contexte particulier amenant Monsieur Bertrand Camus à mettre un terme à son mandat de Directeur Général et de son engagement de poursuivre son mandat jusqu'à la clôture de l'offre publique ou au plus tard jusqu'au 31 décembre 2021 afin d'assurer une bonne transition, le Conseil d'administration a décidé de lever la condition de présence et de réputer atteintes les conditions de performance, celles-ci n'étant plus pertinentes à compter de la clôture de l'offre publique, sur la totalité des plans 2019 et 2020.

C'est donc 38 750 et 32 325 unités de performance, respectivement au titre des plans de rémunération variable long terme 2019 et 2020, qui seraient définitivement attribuées au Directeur Général, soit le nombre cible d'unités de performance. Ces unités de performance seront valorisées au prix de l'offre, soit 20,50€, ce qui représente au total un avantage de 1 457 037 euros.

Une modification de la politique de rémunération au titre de l'exercice 2021 sera soumise à l'Assemblée Générale 2022 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2021. En outre, le versement de cette rémunération sera, le cas échéant, soumis au vote de cette même Assemblée Générale, sauf si le retrait de la cote de la Société intervenait avant ladite Assemblée.

IV – REMUNERATION ANNUELLE 2021

Le Directeur Général percevra une rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2021 qui sera calculée *prorata temporis* en fonction de la date de départ du Directeur Général.

Cette rémunération variable sera calculée sur la base des critères de performance arrêtés par le Conseil d'administration en février 2021, à savoir :

	Critère	Pondération
Critères quantifiables	EBIT	20%
	Free cash flow récurrent	20%
	Bénéfice par action récurrent	25%
	Santé & sécurité	10%
Critères qualitatifs	Développement durable	10%
	Autre	15%

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 2021.

En outre, le Directeur Général continuera à bénéficier jusqu'à son départ des éléments de rémunération prévus dans sa politique de rémunération (rémunération fixe, avantages en nature et régime de retraite¹).

¹ Le Directeur Général bénéficie d'un régime de retraite à cotisations définies, à adhésion facultative, régi par les dispositions de l'article 82 du Code Général des Impôts, permettant de garantir au bénéficiaire une retraite supplémentaire ou un capital lorsque celui-ci fait valoir ses droits à la retraite. Ce régime consiste au versement d'un montant correspondant à 30 % de la rémunération fixe et de la rémunération variable annuelle versée au Directeur Général, 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 ; ces versements sont soumis au régime des éléments de rémunération variables,