

**Informations complémentaires dans le cadre de la préparation des assemblées générales devant se tenir le 17 juillet 2018**

**1. Informations complémentaires concernant la politique de rémunération du Directeur Général applicable après la date de réalisation de la transaction**

**Rémunération fixe annuelle**

La rémunération du Directeur Général est fixée pour plusieurs années, après la réalisation de la transaction, en cohérence avec le principe de stabilité, pierre angulaire de la politique de rémunération des mandataires sociaux.

La pratique passée de la Société témoigne de cette stabilité puisque la politique de rémunération établie par le Conseil d'administration le 28 janvier 2016 a été étendue au-delà de la période de deux années qui avait été initialement fixée par ce dernier. Les seuls changements ont résulté du souhait de la Société d'intégrer les commentaires émis par ses actionnaires lors du dialogue qu'elle a entretenu avec eux tout au long de l'exercice fiscal 2017/18.

Le niveau de la rémunération fixe annuelle du Directeur Général de l'entité combinée a été établi après analyse de panels de 22 sociétés similaires en France (notamment Arkema, Faurecia, Dassault Systèmes, Legrand, Nexans et Thalès) et de 14 sociétés en Europe (notamment BAE Systems, Leonardo, Rolls Royce, et ThyssenKrupp) auxquelles la Société a l'habitude de comparer ses pratiques de rémunération. En prenant en compte des critères tels que le chiffre d'affaires, le nombre d'employés et la capitalisation boursière, l'entité combinée devrait se positionner autour du 3<sup>ème</sup> quartile du classement de ces deux groupes de référence. Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité de nominations et de rémunération, a considéré qu'une rémunération du futur Directeur Général de l'entité combinée située entre la médiane et le 3<sup>ème</sup> quartile de ces deux groupes constituait une proposition compétitive - tout en restant raisonnable - au regard de celle de ses pairs et permettait d'aligner le niveau de rémunération du Directeur Général à l'étendue de ses nouvelles responsabilités. L'analyse a été réalisée avec l'aide de Mercer, consultant spécialisé en matière de rémunération des dirigeants. Les positionnements sont présentés en annexe du présent document.

**Retraite supplémentaire**

Dans le prolongement des décisions prises fin 2016 sur les régimes de retraite supplémentaire des dirigeants de la Société (notamment la fermeture du régime de retraite à prestations définies « Article 39 » et le gel des droits déjà acquis le 31 décembre 2016) et avec pour objectif la poursuite de l'allègement de la dette sociale de l'entreprise, le Conseil d'Administration, sur présentation du Comité de nominations et de rémunération, a pris acte de la liquidation pour tous les bénéficiaires (certains membres du Comité Exécutif) de ce régime « Article 39 ». Le Comité de nominations et de rémunération a donc proposé au Conseil d'Administration le paiement d'une soulte, versée sur le véhicule d'épargne-retraite du régime à cotisations définies « Article 82 », à titre de compensation pour la perte des droits qui ont été progressivement acquis par M. Henri Poupert-Lafarge au cours de ses 20 années d'ancienneté au sein de la Société. Le montant de cette soulte affiche une décote individualisée par rapport au passif comptabilisé établie sur la base de la proposition d'actuaire externes prenant en compte plusieurs critères et hypothèses :

- Règlement du régime de retraite initial « Article 39 »

- Age et turnover potentiel des bénéficiaires
- Tables de mortalité
- Transposition à venir dans la loi française de la directive européenne sur la portabilité des droits à pension avec la cristallisation possible des droits acquis dans de tels régimes.

Tous les bénéficiaires, y compris M. Henri Poupart-Lafarge, après approbation de l'assemblée générale des actionnaires et après la réalisation de la transaction, percevront donc le solde de leurs droits cumulés avec un taux de décote individualisé compris entre 6 % et 25 %. En revanche, seul le paiement du solde relatif à M. Henri Poupart-Lafarge, d'un montant brut de 3 375 milliers d'euros, sera effectué par tiers en 3 annuités, sous condition de présence. A cette occasion, la dette de la Société sera réduite de 5 641 milliers d'euros. L'évaluation de la décote et le calcul de la soulte ont été proposés par Willis Towers Watson, actuaires-conseil du Groupe.

## **2. Informations complémentaires concernant la convention réglementée ayant pour objet la lettre d'engagement de Rothschild & Cie en tant que conseil financier dans le cadre du rapprochement de la Société avec les activités Mobilité de Siemens**

La Société souhaite préciser que :

- le mandat de conseil financier exclusif dans le cadre du rapprochement de la Société avec les activités Mobilité de Siemens a été confié à la société Rothschild & Cie dans les conditions de marché habituelles et d'usage pour ce type de mandat ;
- si l'autorisation préalable donnée par le Conseil d'administration a eu lieu le 26 septembre 2017, le Conseil d'administration connaissait et suivait l'évolution de la mission confiée à Rothschild & Cie depuis plusieurs mois dans la mesure où cette dernière s'inscrivait pleinement dans la stratégie déterminée par le Conseil d'administration. Comme il est d'usage lorsqu'une société a recours à une banque d'affaires, la négociation des termes du mandat de conseil financier n'a été finalisée qu'au moment où le protocole d'accord était proche d'être effectivement signé, c'est-à-dire le jour de la tenue du Conseil d'administration du 26 septembre 2017, pour une signature à son issue. Enfin, une telle signature n'est qu'une étape dans un long processus et ne garantit aucunement le succès de l'opération.

## **3. Informations complémentaires concernant la convention réglementée ayant pour objet l'engagement de non-concurrence conclu entre la Société et M. Henri Poupart-Lafarge**

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité de nominations et de rémunération, a considéré que la conclusion d'un engagement de non-concurrence protégeait mieux l'intérêt de la Société qu'une indemnité de départ. Il a en effet identifié un éventuel départ de M. Henri Poupart-Lafarge chez une société concurrente comme un facteur de risque important pesant sur la Société, compte-tenu de sa connaissance, acquise au cours des 20 dernières années, du secteur de la mobilité et des enjeux nouveaux liés à sa digitalisation. Cet engagement de non-concurrence est très encadré puisque notamment :

- le Conseil d'administration décidera de sa mise en œuvre au moment du départ du Directeur Général (celle-ci étant toujours exclue en cas de départ en retraite, de faute caractérisée, de difficulté financière majeure de Siemens Alstom);

- le champ des activités couvertes est large ; et
- tout versement serait échelonné (versement mensuel en 24 fractions égales).

**Annexe :**

**Positionnement de l'entité combinée au sein des groupes de référence**

**Groupe de référence France / French industrial peer-group**

ARKEMA	EUTELSAT	NEXANS	SUEZ ENV.
BIC	FAURECIA	PEUGEOT	TARKETT
BUREAU VERITAS	GEMALTO	SEB	THALES
DASSAULT AVIATION	IMERYS	SOLVAY	VEOLIA ENV.
DASSAULT SYS.	INGENICO	SPIE	ZODIAC AEROSPACE
EIFFAGE	LEGRAND	STMICRO	

	Revenues (in M€)	Employees	Market capitalization (in M€.)	Age	Seniority
1st Quartile	4 800	25 900	5 200	57	5
Median	5 500	33 300	8 500	59	7
3rd Quartile	15 000	69 100	13 600	61	10

**Groupe de référence européen / European industrial peer-group**

AMS	LEONARDO	SANDVIK
BAE SYSTEMS	MTU AERO.	SMITHS GROUP
CNH	PRYSMIAN	SMURFIT KAPPA
GEORG FISCHER	RHEINMETALL AG	THYSSENKRUPP
GKN	ROLLS-ROYCE	

	Revenues (in M€)	Employees	Market capitalization (in M€)
1st Quartile	4 900	22 300	5 000
Median	8 300	44 000	7 000
3rd Quartile	15 700	56 100	14 600

Source : Mercer

**Positionnement de la rémunération du Directeur Général de l'entité combinée dans les groupes de référence**

**Groupe de référence France / French peer-group**

Market	France	EUR	1st Quartile	Median	3rd Quartile	Mean
Annual Base Salary (ABS)			744 800	800 000	912 500	868 000
Actual bonus			637 500	870 100	1 252 500	934 100
Actual bonus in % of ABS			86%	109%	137%	108%
Target bonus in % of ABS			100%	100%	109%	107%
Maximum bonus in % of ABS			140%	150%	160%	149%
Actual total cash			1 338 400	1 544 100	1 956 200	1 683 800
LTI			765 500	1 403 300	1 650 700	1 838 800
LTI in % of ABS			106%	157%	215%	199%
Actual total compensation			1 889 700	2 815 200	3 667 400	3 338 800

**Groupe de référence européen / European peer-group**

Market	Europe	EUR	1st Quartile	Median	3rd Quartile	Mean
Annual Base Salary (ABS)			854 700	1 002 700	1 123 800	1 007 400
Actual bonus			614 100	908 200	1 441 800	1 127 700
Actual bonus in % of ABS			64%	103%	163%	107%
Target bonus in % of ABS			83%	100%	100%	93%
Maximum bonus in % of ABS			150%	150%	180%	156%
Actual total cash			1 610 800	1 986 200	2 372 200	2 195 200
LTI			842 600	1 407 000	1 991 100	1 704 500
LTI in % of ABS			109%	138%	237%	172%
Actual total compensation			2 198 900	2 860 600	3 585 100	3 534 500

Source : Mercer