

**Alstom S.A.**  
Société anonyme au capital de 1,555,473,297.00 euros  
Siège social : 48, rue Albert Dhalenne, 93400 Saint-Ouen, France  
389 058 447 R.C.S. Bobigny  
(la « **Société** » ou « **Alstom** »)

**ASSEMBLEE GENERALE DES ACTIONNAIRES  
DEVANT SE TENIR LE 17 JUILLET 2018**

**RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LE TEXTE DES RESOLUTIONS  
PROPOSEES CONFORMEMENT A L'ARTICLE L.225-37-2 DU CODE DE COMMERCE**

Le présent rapport (le « **Rapport** »), a pour objet de présenter les projets de résolutions soumis par votre conseil d'administration à votre assemblée générale conformément aux dispositions de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce. Le projet de texte des résolutions qui seront soumises à votre assemblée est annexé au présent rapport (Annexe).

Les documents requis par la loi et les statuts ont été adressés et/ou mis à votre disposition dans les délais impartis.

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, il vous est demandé d'approuver les principes et critères de détermination, d'affectation et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables (i) au Directeur général de la Société et (ii) au Président du Conseil d'administration à compter de la Date de Réalisation (telle que définie ci-après).

Il est précisé que le versement des éléments de rémunération variables et exceptionnels sera conditionné à l'approbation par l'assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération de la personne concernée dans les conditions prévues à l'article L. 225-100 du Code de commerce.

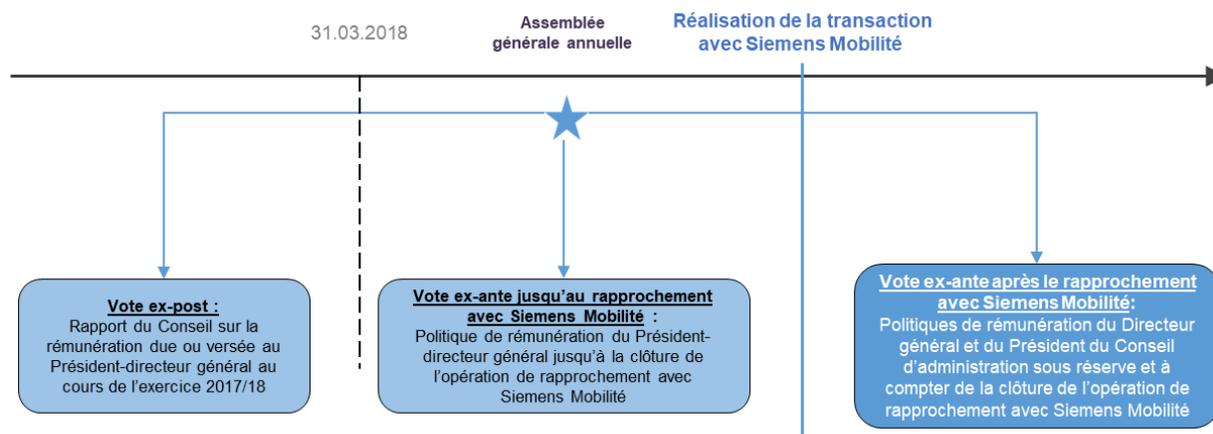
Les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunération sur lesquels l'approbation de l'assemblée est demandée figurent ci-après.

#### **Rémunération des dirigeants mandataires sociaux**

Les résolutions présentées dans ce Rapport visent à obtenir le consentement des actionnaires d'Alstom sur les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables aux dirigeants mandataires sociaux une fois réalisée l'opération de rapprochement entre les activités ferroviaires d'Alstom et les activités mobilité de Siemens, incluant sa traction ferroviaire (la « **Transaction** »). Les onze membres du Conseil d'administration seront les seuls mandataires sociaux du nouvel ensemble. Les fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général seront séparées. Le Président et le Directeur général seront les deux seuls dirigeants mandataires sociaux du nouvel ensemble.

Les développements qui suivent constituent la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux établie en application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce. Cette politique présente les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables aux dirigeants mandataires sociaux de Siemens Alstom (« **Siemens Alstom** » ou la « **Société** »), applicables à compter de la date de réalisation de l'opération de rapprochement d'Alstom avec Siemens (la « **Date de Réalisation** »), si celle-ci se réalise, et jusqu'à approbation d'une nouvelle résolution équivalente lors d'une prochaine Assemblée générale des actionnaires.

## Résolutions relatives à la rémunération des dirigeants mandataires sociaux présentées à l'Assemblée générale annuelle 2018



### Principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs

A compter de la Date de Réalisation, le seul dirigeant mandataire social exécutif de la Société sera son Directeur général.

#### Directeur général

#### Principes généraux de la politique de rémunération

La rémunération du Directeur général repose sur les principes suivants :

- **Equilibre** : la rémunération du Directeur général, décidée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité de nominations et de rémunération, est constituée d'une partie fixe annuelle, d'une partie variable annuelle en numéraire et d'une attribution annuelle d'actions de performance dont l'acquisition définitive est entièrement conditionnée à la performance du Groupe sur au moins trois années. Le Conseil d'administration veille au maintien d'un équilibre entre ces trois composantes et d'une prépondérance des éléments variables, à court et à long terme, directement liés à la performance du dirigeant et du Groupe. Le Conseil d'administration tient compte de l'ensemble des éléments constitutifs de la rémunération du Directeur général dans l'appréciation globale des conditions financières de son mandat.
- **Cohérence, stratégie et performance** : les conditions de performance des actions de performance, ainsi que les objectifs qui leur sont attachés, sont définis de façon à ce qu'ils soient complètement alignés avec la stratégie de l'entreprise sur le long terme. Les conditions de performance et les objectifs afférents liés à la rémunération variable annuelle en numéraire sont fixés de façon à ce qu'ils soient complètement alignés avec les objectifs à court terme de l'entreprise et du dirigeant. Par ailleurs, le Conseil veille à ce que le niveau et la structure de la rémunération restent cohérents avec ceux de l'ensemble des managers de la Société.
- **Transparence** : la Société rend public l'ensemble des éléments constituant la rémunération du dirigeant mandataire social exécutif. Dans la mesure où ils ne sont pas considérés comme confidentiels à l'égard des concurrents de la Société (pour la plupart eux-mêmes non cotés et donc non soumis aux obligations de transparence liées à la cotation qu'assument la Société), les objectifs à atteindre et les résultats réalisés sont précisément communiqués.

- **Stabilité et exigence** : la politique de rémunération est stable dans le temps. Ses principes et critères sont revus chaque année par le Comité de nominations et de rémunération et par le Conseil d'administration qui s'appuient notamment sur des analyses leur permettant d'identifier les meilleures pratiques du marché. Ils ne sont éventuellement modifiés que pour en renforcer l'exigence ou les adapter à la stratégie de la Société. Les critères de performance utilisés par la Société correspondent ainsi aux objectifs de l'entreprise, sont exigeants et pérennes.

Ces analyses permettent de comparer le niveau et la structure de la rémunération du dirigeant mandataire social avec ceux d'un panel d'autres sociétés d'activité et de taille comparables du CAC 40 et du SBF 120 (niveau et progression de la rémunération, positionnement et poids respectif de chacune des composantes de la rémunération) et des sociétés internationales opérant dans des métiers similaires. Ce panel inclut notamment des sociétés comme Arkema, Faurecia, Dassault Systèmes, Legrand, Nexans et Thalès en France et BAE Systems, Leonardo, Rolls Royce ou ThyssenKrupp en Europe.

### Conditions d'exercice du mandat

Le Directeur général exerce ses fonctions exécutives de manière exclusive dans le cadre de son mandat social. Il n'a pas de contrat de travail, actif ou suspendu, qui le lie à la Société, ni à aucune de ses filiales, ni à aucune société qui en soit actionnaire.

M. Poupert-Lafarge s'est ainsi engagé à démissionner du contrat de travail qui le lie à Alstom Executive Management SAS avec effet à la Date de la Réalisation de la Transaction. Il ne bénéficiera d'aucune indemnité ou d'aucun versement à cette occasion.

A compter de la Date de Réalisation de la Transaction, il est proposé que la rémunération du Directeur général se compose des éléments suivants.

#### Rémunération fixe

La rémunération fixe du Directeur général est déterminée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité de nominations et de rémunération, à sa nomination et pour une durée de plusieurs années, sauf en cas d'évolution significative de son périmètre de responsabilité ou de modification substantielle des conditions macro-économiques. Elle prend en compte le niveau et la difficulté des responsabilités, l'expérience dans la fonction, l'ancienneté préalable éventuelle dans le groupe et les politiques relevées dans les groupes ou dans les entreprises de taille comparable.

A titre d'illustration, la rémunération fixe annuelle du Directeur général s'élèvera à 900 000 €, à compter de la Date de Réalisation de la Transaction, et ce pour plusieurs années. Le niveau de responsabilité, la taille du nouvel ensemble, le niveau de difficulté de la mission qui lui est confiée justifient cette augmentation à venir de 18% par rapport au niveau de rémunération avant réalisation de la Transaction. La rémunération fixe du Directeur général n'avait pas été revalorisée depuis le 1<sup>er</sup> février 2016.

La rémunération proposée par le Comité de nominations et de rémunération à la suite du changement de périmètre de l'entreprise à venir, a été fondée sur une analyse détaillée menée avec l'aide d'un consultant extérieur, sur la base d'un large groupe d'entreprises industrielles équivalentes en France et en Europe (dont la liste figure ci-dessus) et positionne le dirigeant à un niveau raisonnable mais compétitif vis-à-vis de ses pairs.

#### Rémunération variable

La part variable cible de la rémunération à court-terme du Directeur général représente 100% de sa rémunération brute annuelle fixe à objectifs strictement atteints ; elle est plafonnée, en cas de surperformance, à 170% de sa rémunération brute annuelle fixe. Aucun plancher n'est fixé. Tous les

objectifs sont préétablis chaque année par le Conseil sur proposition du Comité de nominations et de rémunération en fonction des priorités stratégiques définies pour le Groupe et pour le dirigeant mandataire social.

Cette rémunération variable annuelle cible sera basée :

- sur des objectifs liés à la performance globale de Siemens Alstom. Les objectifs globaux sont fixés pour plusieurs années et peuvent être revus par le Conseil en fonction de l'évolution de la stratégie de l'entreprise. Les niveaux cible afférents seront déterminés par le Conseil au début de chaque année.
- sur des objectifs individuels liés à la réalisation effective de plans d'actions spécifiques qui seront déterminés par le conseil d'administration au début de chaque année, en fonction des priorités stratégiques définies pour le groupe Siemens Alstom.

A titre d'illustration, la répartition initiale envisagée pour ces objectifs est la suivante :

- objectifs globaux de performance pour 60% de la rémunération variable cible (quantifiables). Le pourcentage de la rémunération variable annuelle lié à ces objectifs de performance globale peut varier de 0% à 120% de la rémunération fixe annuelle brute, en fonction du niveau de réalisation desdits objectifs ; et
- objectifs individuels liés à des plans d'actions spécifiques pour 40% de la rémunération variable cible (qualitatifs et/ou quantifiables). Le pourcentage de la rémunération variable annuelle lié à ces objectifs peut varier de 0% à 50% de la rémunération fixe annuelle brute, en fonction du niveau de réalisation desdits objectifs.

La grande majorité de ces conditions sont quantifiables puisqu'elles reposent sur la performance globale du Groupe et sur la réalisation d'objectifs individuels, pour la plupart eux-mêmes quantifiables car liés à la mise en œuvre de plans d'actions spécifiques.

Le taux de réalisation des objectifs et le montant de la part variable sont déterminés par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité de nominations et de rémunération, au plus tard lors de la réunion au cours de laquelle sont arrêtés les comptes de l'exercice.

Conformément à l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, le versement de cette rémunération variable est conditionné à son approbation par l'assemblée générale de la Société, dans les conditions prévues à l'article L. 225-100 II. du Code de commerce. Elle n'est pas due en cas de départ volontaire en cours d'exercice.

Les équipes de management de la Société bénéficient d'un système de rémunération variable fondé sur la même structure.

#### Rémunération en actions de performance

Les caractéristiques de la politique d'attribution d'actions de performance appliquées au Directeur général, qui contribue à aligner ses intérêts avec ceux des actionnaires, sont conformes aux recommandations du Code AFEP-MEDEF et sont les suivantes :

Conditions de performance	L'intégralité des actions de performance est soumise à des conditions de performance, internes et/ou relatives. Le Conseil d'administration s'engage, en cas de changement majeur dans la stratégie ou la structure du Groupe, à adapter ces conditions de performance aux nouveaux enjeux mis en exergue pour les années à venir, tant dans leur nature que dans les niveaux de résultat à atteindre, tout en maintenant un haut degré d'exigence et la transparence sur ces changements.
---------------------------	---

Période d'acquisition et de performance	<p>La réalisation des conditions de performance est désormais constatée à l'issue de la clôture du troisième exercice fiscal suivant la date d'attribution.</p> <p>Le Conseil s'interdit la possibilité de constater la réalisation des conditions de performance ou de livrer les actions d'un plan donné préalablement à la clôture de ce troisième exercice fiscal.</p>
Limites applicables à l'attribution	<p>Le Conseil d'administration du 13 mars 2018 a réitéré les principes suivants pour les attributions en faveur des dirigeants mandataires sociaux exécutifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la valeur IFRS 2 (qui est retenue pour l'établissement des comptes consolidés du Groupe) de toute attribution annuelle est limitée à une année de rémunération brute fixe annuelle et de rémunération variable cible court terme, cette dernière correspondant à la rémunération obtenue lorsque les objectifs fixés sont strictement atteints ; ainsi, la rémunération en actions de performance est plafonnée à 100% de la rémunération court terme cible (fixe et variable cible), soit 200% de la rémunération court terme fixe.</li> <li>• le montant total des attributions annuelles aux mandataires sociaux ne doit pas excéder 2,5 % de l'enveloppe globale autorisée par l'Assemblée générale pour les attributions d'actions gratuites au sein du Groupe, ni 5 % de l'attribution globale au titre du plan considéré.</li> </ul>
Obligation de conservation	<p>Depuis 2007, le Conseil fixe pour chaque attribution le nombre d'actions que les mandataires sociaux sont tenus de conserver jusqu'à la fin de leurs fonctions. Le Directeur général est ainsi tenu de conserver au nominatif 50 % des actions de performance définitivement acquises pendant toute la durée de son mandat (tel que renouvelé, le cas échéant).</p> <p>Cette obligation de conservation cesse lorsqu'il atteint un objectif cible de détention d'actions au nominatif représentant en valeur trois années de sa dernière rémunération brute fixe annuelle.</p> <p>Pour les besoins du calcul du plafond de l'obligation de conservation, il est tenu compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de la rémunération brute fixe annuelle en vigueur à la date de la dernière acquisition définitive d'actions de performance ; et</li> <li>• des cours de bourse respectifs de l'action lors de chaque acquisition définitive des actions de performance détenues au nominatif par le Directeur général.</li> </ul>
Prohibition des instruments de couverture	<p>Le Directeur général prend l'engagement formel de ne pas utiliser d'instruments de couverture sur les actions de performance attribuées par la Société pendant toute la durée de son mandat.</p> <p>À la connaissance de la Société, aucun instrument de couverture n'est mis en place.</p>
Périodes d'interdiction des ventes	<p>Il est interdit de réaliser des opérations sur les instruments financiers de la Société durant les 30 jours calendaires précédant la publication des résultats annuels et semestriels de la Société (cette période étant réduite à 15 jours calendaires s'agissant des résultats trimestriels) et jusqu'au troisième jour de bourse inclus suivant cette publication.</p> <p>Pendant les périodes autorisées, le code de bonne conduite de la Société</p>

	prescrit la consultation préalable du Déontologue en cas de doute sur la capacité de réaliser une opération.
Périodicité	Lorsqu'une attribution est effectuée, celle-ci l'est annuellement, à proximité de la date de clôture des comptes.

Le niveau de l'attribution, déterminé par le Conseil d'administration sur proposition du Comité de nominations et de rémunération, tient compte de l'ensemble des éléments de la rémunération du Directeur général et des pratiques de marché suivies par des sociétés cotées comparables.

Les caractéristiques générales des actions de performance attribuées au Directeur général sont identiques à celles de l'ensemble des autres attributions du même plan à destination des équipes de management de la Société.

La politique de la Société est de ne plus attribuer d'options de souscription.

#### Rémunération exceptionnelle

La politique de la Société est de ne pas attribuer de rémunération exceptionnelle.

#### Rémunération pluriannuelle

La politique de la Société est de ne pas attribuer de rémunération pluriannuelle.

#### Jetons de présence

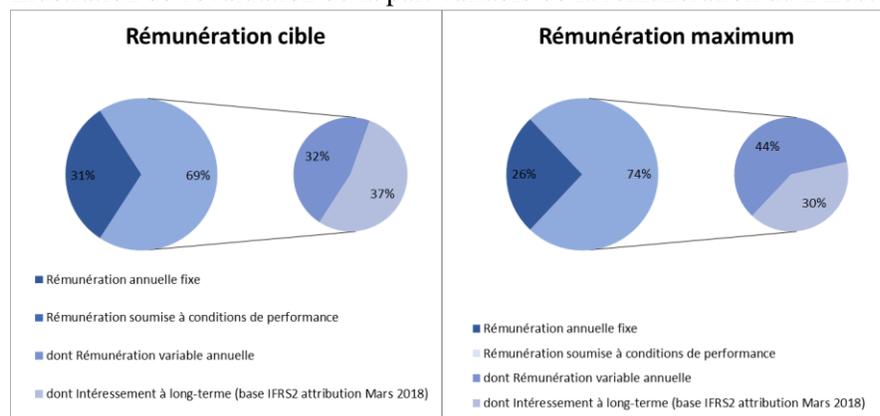
Le Directeur général ne perçoit pas de rémunération (jetons de présence ou autre) en qualité d'administrateur de la Société ou d'aucun autre mandat d'administrateur au sein d'une société du Groupe Siemens Alstom.

#### Avantages de toute nature

Le Directeur général bénéficie d'une voiture de fonction, d'une couverture supplémentaire santé, d'un contrat d'assurance en cas de décès ou d'invalidité et d'une assurance-chômage dont les coûts sont supportés pour partie par la Société.

Le Directeur général ne bénéficie d'aucun autre avantage de quelque nature que ce soit.

Illustration de l'évaluation de la part variable de la rémunération du Directeur général



## Conditions applicables à l'issue du mandat

### Indemnité de départ

La politique de la Société est de ne pas attribuer d'indemnité de départ à son dirigeant mandataire social exécutif.

A compter de la Date de Réalisation de la Transaction, M. Henri Poupart-Lafarge renoncera ainsi à toute indemnité de départ au titre de son mandat social et ne bénéficiera par conséquent plus d'aucune indemnité de départ d'aucune sorte, en raison de la renonciation simultanée à son contrat de travail avec Alstom Executive Management SAS à compter de la Date de Réalisation.

### Engagement de non-concurrence

Le Directeur général, compte tenu des missions qui lui sont confiées, souscrit un engagement ferme et irrévocable de non-concurrence destiné à protéger les intérêts de la Société à l'issue de son mandat

A compter de la Date de Réalisation de la Transaction, le Directeur général s'interdit ainsi, à l'issue de son mandat (pour quelque cause et à quelque époque que ce soit), de s'intéresser, participer, s'associer à quelque titre que ce soit ou s'engager, directement ou par personne morale interposée, en qualité de mandataire social, salarié, ou consultant au service, dans le monde entier, de toute société dont une activité significative (15% du Chiffre d'affaire ou au moins 1 milliard d'euros) se rapporte à la production de biens d'équipement ou de systèmes liés à l'industrie ferroviaire ou de transport collectif terrestre. Sont exclus du périmètre de cet engagement de non-concurrence les opérateurs de transport eux-mêmes.

Cet engagement de non-concurrence est limité à une période de deux années à compter de la date de fin du mandat du Directeur général.

En contrepartie de cet engagement, le Directeur général percevra une indemnité brute totale correspondant à deux fois la moyenne de sa rémunération annuelle fixe et variable, hors actions de performance, perçue au cours des trois exercices précédant la date de fin de son mandat, cette indemnité étant versée mensuellement, en vingt-quatre fractions égales, pendant toute la durée d'application de l'engagement de non-concurrence.

En cas de violation, à tout moment, de l'engagement de non-concurrence par le Directeur général :

- la Société sera libérée de son engagement de versement de la contrepartie financière ; et
- le Directeur général devra rembourser à la Société l'intégralité des sommes déjà versées en application de l'engagement de non-concurrence.

La Société, par le biais de son Conseil d'administration, se réserve la faculté, en cas de faute caractérisée ou de difficulté financière majeure, de renoncer unilatéralement à cet engagement de non-concurrence à la date de fin du mandat du Directeur général, auquel cas ce dernier serait libre de tout engagement et aucune indemnité ne lui serait due à ce titre.

En tout état de cause, le présent engagement de non-concurrence n'est pas applicable dans le cas où le Directeur général, à l'issue de son mandat, ferait valoir ses droits à la retraite. Dans ce cas, aucune indemnité ne lui serait due.

### Conditions du maintien des actions de performance en cours d'acquisition

Le Conseil d'administration de la Société appréciera, le moment venu, si le Directeur général peut conserver, en tout ou partie, le bénéfice de ses droits à l'acquisition d'actions de performance attribuées dans le cadre de plans encore sous conditions de performance, sous réserve des limites suivantes :

- Le Directeur général ne pourra bénéficier d'un tel maintien qu'en cas de départ contraint, soit en cas de révocation et non de démission ;
- Les actions de performance ne sauraient être acquises définitivement préalablement à la date d'acquisition initialement prévue au règlement des plans concernés. Par conséquent, aucun *vesting*

accélération des actions de performance n'est possible ;

- Les conditions de performance devront continuer à s'appliquer comme définies par le Conseil d'administration pendant toute la durée d'acquisition prévue ;
- Le nombre d'actions définitivement acquises, une fois établi après mesure de la réalisation des conditions de performance, se verra appliquer une réduction correspondant à la part du temps passé au service de la Société par rapport à la durée de la période d'acquisition de chaque plan concerné (*i.e.* réduction *prorata temporis*) ; et
- En tout état de cause, l'opportunité de l'acquisition définitive des actions de performance sera appréciée au regard de la situation de la Société à la date de départ du Directeur général et à la date d'acquisition initialement prévue, aucune action de performance ne pouvant être acquise en cas de difficultés financières majeures de la Société.

### Dispositifs de retraite supplémentaire

Le Directeur général bénéficie de deux régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies : un régime collectif de type "Article 83" du Code général des impôts et un régime collectif de type "Article 82" du Code général des impôts.

- Régime de retraite à cotisations définies "Article 83"
  - Les cotisations du régime de type "Article 83" sont versées annuellement et correspondent à :
    - 1 % de la rémunération annuelle jusqu'à concurrence de quatre Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale ;
    - 4 % de la rémunération annuelle comprise entre quatre et huit Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale ; et
    - 11 % de la rémunération annuelle comprise entre huit et douze Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale.
  - Les cotisations sont prises en charge à 95 % par la Société.
- Régime de retraite à cotisations définies "Article 82"
  - Dans ce cadre, les contributions annuelles sont versées à un organisme-tiers en charge du contrat de retraite supplémentaire. Le calcul de cette contribution annuelle est basé sur la rémunération annuelle totale (rémunérations fixe et variable annuelle due en numéraire) du Directeur général selon les modalités suivantes :
    - 10% de la part de sa rémunération fixe brute comprise entre 8 et 12 Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale et 20% de la part de sa rémunération fixe supérieure à 12 Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale ; et
    - 20% de sa rémunération annuelle variable telle qu'arrêtée par le Conseil d'administration.
  - La rémunération de référence (fixe et variable annuelle due en numéraire) pour le calcul de la contribution ne peut, en tout état de cause, être supérieure à 2.000.000 €.
  - Aucune contribution n'est versée si le montant de la rémunération variable est égal à zéro. Les cotisations sont versées une fois par année, après validation par l'Assemblée générale du paiement de la rémunération variable annuelle de l'exercice précédent.
  - Le Directeur général s'engage, une fois satisfaites les obligations fiscales et sociales afférentes à ces contributions, à conserver les sommes versées sur le véhicule d'épargne-retraite dédié, au minimum pour la durée de son mandat.

### Situation particulière de M. Henri Poupart-Lafarge en tant que Directeur général

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, en qualité de salarié de la Société, M. Henri Poupart-Lafarge bénéficiait d'un régime de retraite à prestations définies du type "Article 39" du Code général des impôts. Au 31 décembre 2016, ce régime de retraite a été clôturé et les droits cumulés des bénéficiaires ont été gelés comme l'ont préalablement autorisé le Conseil d'administration du 8 novembre 2016 et approuvé l'Assemblée générale du 4 juillet 2017.

- Les droits cumulés sur la période du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 31 décembre 2016, date de leur gel, représentaient, au 31 mars 2018 une rente annuelle de 176 000 € (en euros constants) soumise à condition de présence au moment où M. Henri Poupart-Lafarge fera valoir ses droits à retraite.
- En application de ce régime, le montant des engagements pris en charge par la Société qui aurait permis le versement de la rente précédemment citée s'élevait, au 31 mars 2018, à 5 641 000 €, incluant un montant de 1 091 806 € de taxes applicables aux régimes supplémentaires de retraite en vigueur.
- Depuis le 31 décembre 2016, aucun droit nouveau ne peut être ni n'a été acquis au titre de ce plan.

Compte tenu de la volonté de M. Henri Poupart-Lafarge de rompre son contrat de travail à la Date de la Réalisation de la Transaction et au plus tard à la date de fin de son mandat actuel d'administrateur en 2019 afin de se conformer aux recommandations du Code AFEP-MEDEF et aux meilleures pratiques de marché, compte tenu également du fait que les droits au titre du régime de retraite "Article 39" ont été considérés comme définitivement acquis par M. Henri Poupart-Lafarge dans le cadre de son contrat de travail, sous condition de présence au sein de la Société au moment de la mise en œuvre des droits à la retraite, et dans le contexte de l'application de la directive 2014/50/UE du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 relative aux prescriptions minimales visant à accroître la mobilité des travailleurs entre les États membres en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire visant à rendre obligatoire la portabilité des droits liés à des régimes de retraite à prestations définies, le Comité de nominations et de rémunération a proposé au Conseil d'administration :

- de liquider définitivement ce régime à la Date de Réalisation de la Transaction ; et
- de compenser la perte des droits acquis sur la période du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 31 décembre 2016 par le versement d'une soulte sur le régime à cotisations définies "Article 82", payée par tiers annuellement sur trois ans à compter du premier anniversaire de la Date de Réalisation de la Transaction, et soumise à une condition de présence au sein de la Société à chaque échéance de paiement de cette soulte. Le montant de cette soulte valorisée par les actuaires-conseil de la Société s'élève, à ce jour, à la somme de 3.375.000 € bruts et sera soumis à charges et impôts conformément à la législation en vigueur au moment des différents versements. Elle enregistre une décote de 20% par rapport à la valeur des engagements (hors taxes) pour tenir compte de l'impact de la transformation de droits soumis à condition de présence en un capital-retraite définitivement acquis, soit une économie de 1 174 194 € pour la Société.

Comme pour l'ensemble des montants versés sur le plan de retraite "Article 82", M. Henri Poupart-Lafarge s'est engagé, après paiement des obligations sociales et fiscales afférentes, à conserver l'ensemble des montants versés sur ce plan de retraite au moins jusqu'à l'expiration de son mandat de Directeur général.

La fermeture définitive de ce régime "Article 39" s'appliquera à l'ensemble de ses bénéficiaires.

L'ensemble du Conseil d'administration, lors de sa réunion du 30 mai 2018, considérant que :

- le Directeur général ne sera plus lié à la Société par un contrat de travail à compter de la réalisation de la Transaction ;
- la fermeture définitive du plan de retraite supplémentaire à prestations définies, y compris pour les autres bénéficiaires, occasionnera un allègement des charges de la Société ; et que
- le versement d'une soulte sur trois années, telle que valorisée par les actuaires-conseil, soumise à condition de présence, s'inscrira dans l'esprit de la directive 2014/50/UE du Parlement européen et

du Conseil du 16 avril 2014 sur la portabilité des droits acquis au titre de plans de retraite à prestations définies et ne représentera pas un nouvel avantage ni une rémunération supplémentaire pour le Directeur général mais une simple transformation de la nature de son schéma de retraite ;  
a pris acte de la proposition du Comité de nominations et de rémunération et de la liquidation définitive du régime "Article 39" à la Date de Réalisation de la Transaction, sous condition de la réalisation de cette dernière.

**Principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables au dirigeant mandataire social non-exécutif**

Le seul dirigeant mandataire social non exécutif de la Société sera le Président de son Conseil d'administration.

Président du Conseil d'administration.

Le Président du Conseil bénéficie d'une rémunération annuelle fixe d'un montant de 300 000 euros. Il ne perçoit pas de jeton de présence en sa qualité d'administrateur de la Société.

Toutefois, le Dr Roland Busch, qui exercera son mandat dans le cadre des missions qui lui sont attribuées en tant que membre du Directoire de Siemens AG, et sous réserve de l'approbation de sa nomination par l'Assemblée générale des actionnaires, ne recevra aucune rémunération de la part de la Société et aucun élément de rémunération ne sera refacturé par Siemens AG à Alstom à cet égard.

## ANNEXE

### **« QUARANTE-SIXIEME RESOLUTION**

*(Approbation des principes et critères de détermination, d'affectation et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables au Directeur Général de la Société à compter de la date de réalisation des Apports)*

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires,

- (i) sous condition suspensive de l'approbation par la présente Assemblée générale des 13 à 19 et 33 à 44 et de l'approbation par l'Assemblée spéciale des titulaires de droits de vote double de la résolution décidant de la suppression du droit de vote double, et (ii) sous condition suspensive de la réalisation de l'Apport Français et de l'Apport Luxembourgeois (soumis au régime juridique des scissions), conformément aux dispositions du Traité d'Apport Français et du Traité d'Apport Luxembourgeois en date du 17 mai 2018, tel que stipulé dans les Résolutions 13 et 14 de la présente Assemblée ;
- après avoir pris connaissance du Rapport du Conseil d'Administration établi en l'application des dispositions de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce,

approuve les principes et critères de détermination, d'affectation et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature présentés dans le rapport précité et attribuables au Directeur Général pour la fin de l'exercice social durant lequel la réalisation de l'Apport Français et de l'Apport Luxembourgeois interviendra, et à compter de la date de réalisation de l'Apport Français et de l'Apport Luxembourgeois, tels que visés aux Résolutions 13 et 14 de la présente Assemblée.

### **QUARANTE-SEPTIEME RESOLUTION**

*(Approbation des principes et critères de détermination, d'affectation et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels de la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables au Président du Conseil d'administration de la Société à compter de la date de réalisation des Apports)*

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires :

- (i) sous condition suspensive de l'approbation par la présente Assemblée générale des résolutions 13 à 19 et 33 à 44 et de l'approbation par l'Assemblée spéciale des titulaires de droits de vote double de la résolution décidant de la suppression du droit de vote double, et (ii) sous condition suspensive de la réalisation de l'Apport Français et de l'Apport Luxembourgeois soumis au régime juridique des scissions, conformément aux dispositions du Traité d'Apport Français et du Traité d'Apport Luxembourgeois en date du 17 mai 2018, tel que stipulé dans les Résolutions 13 et 14 de la présente Assemblée;
- Après avoir pris connaissance du Rapport du Conseil d'administration établi conformément aux dispositions de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce,

approuve les principes et critères de détermination, d'affectation et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature présentés dans le rapport précité et attribuables au Président du Conseil d'administration pour la fin de l'exercice social

durant lequel la réalisation de l'Apport Français et de l'Apport Luxembourgeois interviendra et à compter de la date de réalisation de l'Apport Français et de l'Apport Luxembourgeois, tels que visés aux Résolutions 13 et 14 de la présente Assemblée. »