

Information relative aux éléments de rémunération du dirigeant mandataire social d'ALSTOM

Le Conseil d'administration d'Alstom, réuni le 11 mai 2020, après avoir pris connaissance des recommandations du Comité de nominations et de rémunération, a arrêté les éléments suivants relatifs à la rémunération de M. Henri Poupert-Lafarge, Président-Directeur Général d'Alstom.

Rémunération (fixe et variable) annuelle au titre de l'exercice 2019/20

La part variable annuelle de la rémunération du Président-Directeur Général est plafonnée à un pourcentage de la part fixe. Cette part variable est liée à la réalisation d'objectifs qui sont préétablis pour l'exercice par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité de nominations et de rémunération. Ces objectifs sont constitués, d'une part, d'objectifs liés à la performance globale du Groupe, tous quantifiables, et, d'autre part, d'objectifs individuels, qualitatifs et/ou quantifiables, liés à la mise en œuvre de plans d'action spécifiques qui sont revus chaque année et définis en fonction des priorités stratégiques du Groupe. Le taux de réalisation des objectifs et le montant de la part variable qui en découle 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.

Lors de sa réunion du 6 mai 2019, le Conseil d'administration a établi que la rémunération fixe du Président-Directeur Général serait portée, à compter de l'assemblée générale annuelle 2019, à € 850 000 par an, que la rémunération variable serait plafonnée à 170 % de la rémunération fixe et que la rémunération variable cible, correspondant à une réalisation strictement conforme aux objectifs fixés, représenterait 100 % de la rémunération fixe.

La part variable liée aux objectifs de performance globale du Groupe est susceptible de varier entre 0 et 120 % de la rémunération fixe avec une cible à 60 %. La part variable liée aux objectifs individuels de mise en place de plans d'action spécifiques est susceptible de varier entre 0 et 50 % avec une cible à 40 %.

Lors de sa réunion du 11 mai 2020, et sur la proposition du Comité de nominations et de rémunération, le Conseil d'administration a constaté que :

- les objectifs de performance globale du Groupe, basés sur trois critères de performance financière (résultat d'exploitation ajusté, cash-flow libre et marge brute sur commandes reçues) pour un poids de 50 points sur 60, et trois objectifs de responsabilité sociale (taux de fréquence des accidents de travail, éthique et conformité, participation à l'indice Dow Jones de développement durable) pour un poids de 10 points sur 60, ont été atteints à hauteur de 113,1 % ;
- les objectifs individuels spécifiques, basés sur quatre critères de performance liés à des plans d'action spécifiques (lancement de la nouvelle stratégie d'Alstom, équipes et organisation, performance commerciale et performance opérationnelle et financière) ont été atteints à hauteur de 104,9%.

Ainsi, la rémunération variable annuelle du Président-Directeur Général pour l'exercice 2019/20 s'élève à 109,8 % de sa rémunération fixe, soit € 906 015. Son versement est conditionné à l'approbation de la résolution présentant l'ensemble des éléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice de 2019/20 par les actionnaires à l'occasion de l'assemblée générale annuelle 2020.

Politique de rémunération au titre de l'exercice 2020/21

Le Conseil d'administration d'Alstom, réuni le 11 mai 2020, après avoir pris connaissance des recommandations du Comité de nominations et de rémunération, a arrêté les éléments suivants relatifs à la rémunération de M. Henri Poupart-Lafarge, Président-Directeur Général, pour l'exercice 2020/21, sous réserve de leur validation par cette même assemblée générale.

Ces dispositions s'appuient sur les recommandations du Code AFEP-MEDEF.

Rémunération au cours du mandat social

La rémunération du Président-Directeur Général sera basée sur trois éléments principaux :

- Une rémunération fixe ;
- Une rémunération variable annuelle en numéraire ; et
- Une rémunération variable à long terme sous la forme d'une attribution annuelle d'actions de performance.

Rémunération fixe

La rémunération fixe prend en compte le niveau et la difficulté des responsabilités, l'expérience dans la fonction, l'ancienneté préalable éventuelle dans le groupe et les pratiques relevées dans les groupes ou dans les entreprises de taille et d'activités comparables.

La rémunération fixe annuelle de M. Henri Poupart-Lafarge, Président-Directeur Général reste inchangée depuis l'assemblée générale annuelle 2019 à € 850 000. Néanmoins, sur proposition de M. Henri Poupart-Lafarge et après accord du Comité de nominations et rémunération, le Conseil d'administration a décidé de réduire de 25% cette rémunération pour le premier trimestre de l'exercice 2020/21. Cette baisse temporaire de la rémunération fixe ne viendra pas impacter l'assiette de calcul de sa rémunération variable pour 2020/21 ni les plafonds applicables à une éventuelle attribution d'actions de performance.

Rémunération variable annuelle

La structure de la part variable annuelle reste la même que les années passées. Ainsi, la part variable cible de la rémunération à court-terme du Président-Directeur Général représentera 100 % de sa rémunération brute annuelle fixe à objectifs strictement atteints ; elle sera 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 d'Alstom. Ces objectifs globaux, tous quantifiables, 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 sont déterminés par le Conseil au début de chaque année.
- des objectifs individuels liés à la réalisation effective de plans d'actions spécifiques. Ces objectifs, quantifiables et/ou qualitatifs, sont déterminés par le conseil d'administration au début de chaque année, en fonction des priorités stratégiques définies pour le groupe.

Il est proposé aux actionnaires lors de l'assemblée générale annuelle 2020 que le Conseil d'administration bénéficie d'un pouvoir discrétionnaire dans l'application de la politique de rémunération afin d'assurer que la rémunération variable annuelle effective du Président-Directeur Général reflète correctement la performance du Groupe. Si le Conseil d'administration décidait, sur proposition du Comité de nominations et de rémunération et en raison de circonstances exceptionnelles, d'utiliser ce pouvoir discrétionnaire, il devrait continuer à respecter les principes fixés dans la politique de rémunération et fournir aux actionnaires une explication claire, précise et complète de son choix. Ce pouvoir discrétionnaire ne porterait que sur une partie limitée de la rémunération variable annuelle et pourrait intervenir à la hausse comme à la baisse sur le montant du bonus théoriquement atteint, en application des critères de performance, au titre de l'exercice (i.e., amplitude maximale de plus ou moins 15%), sans que cela ne puisse jamais dépasser le plafond global prévu par la politique de rémunération.

Rémunération variable à long terme

Le niveau de l'attribution annuelle d'actions de performance, 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 Président-Directeur Général et des pratiques mises en place par des sociétés cotées comparables.

Les caractéristiques générales des plans d'actions de performance dont pourrait bénéficier le Président-Directeur général sont identiques à celles dont pourraient bénéficier les équipes de management de la Société. Elles tiennent compte des recommandations du Code AFEP-MEDEF et des meilleures pratiques du marché notamment en termes d'exigence de la structure d'acquisition des actions de performance et de la nature des conditions de performance attachées à 100 % de l'attribution, de durée de la période d'acquisition et de performance (appréciation à l'issue d'une période de 3 années), de divers plafonnements du nombre d'actions de performance attribuées (notamment la valeur IFRS 2 de l'attribution annuelle est limitée à une année de rémunération brute fixe annuelle et de rémunération variable cible court terme, soit un plafond total de 200 % de la rémunération fixe annuelle) et d'obligation de conservation.

Par ailleurs, ni rémunération exceptionnelle ni rémunération pluriannuelle ne sont prévues pour le Président-Directeur Général. Il ne percevra, en outre, aucune rémunération liée sa qualité d'administrateur de la Société ou de toute société du groupe.

Enfin, le Président-Directeur Général bénéficiera des avantages sociaux suivants : véhicule de fonction, couverture complémentaire santé, contrat d'assurance en cas de décès ou d'invalidité et assurance-chômage privée. Il ne bénéficiera d'aucun autre avantage en nature de quelque nature que ce soit.

Conditions applicables à l'issue du mandat social

Indemnité de départ

Le Président-Directeur Général ne bénéficiera d'aucune indemnité de départ à l'issue de son mandat.

Engagement de non-concurrence

Il est prévu un engagement de non-concurrence entre la Société et M. Henri Poupart-Lafarge, limité à une période de deux années à compter de la date de fin de mandat du Président-Directeur Général. Le Conseil d'administration pourra décider de la mise en œuvre de cet engagement au moment du départ de M. Henri Poupart-Lafarge. En tout état de cause, il ne serait pas mis en œuvre si celui-ci faisait valoir ses droits à la retraite au moment de son départ. En contrepartie de cet engagement, le Président-Directeur Général percevrait une indemnité brute totale correspondant à 1,5 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.

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

En cas de départ du dirigeant mandataire social, le Conseil d'administration de la Société appréciera si celui-ci 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 de limites contraignantes (absence d'acquisition et de livraison anticipées, réduction prorata temporis, maintien des conditions de performance...) détaillées par ailleurs dans le rapport du Conseil d'administration figurant dans le Document d'Enregistrement Universel 2019/20.

Retraite supplémentaire

Le Président-Directeur Général continuera de bénéficier de deux plans de retraite supplémentaire à cotisations définies, de type « Article 83 » et « Article 82 » du Code général des impôts.

Cas particulier de M. Henri Poupart-Lafarge en matière de retraite supplémentaire

Il est rappelé que le Conseil d'administration a pris acte le 6 mai 2019 des conditions de la liquidation définitive du régime « article 39 » dont bénéficiait M. Henri Poupart-Lafarge, et que la perte des droits acquis au titre de ce régime sera compensée par le versement, en trois annuités et sous condition de présence, d'une soulte dans les conditions détaillées dans le Document d'Enregistrement Universel 2019/20.

M. Henri Poupart-Lafarge s'est engagé, après paiement des obligations sociales et fiscales afférentes, à conserver ces sommes sur le régime à cotisations définies « Article 82 » au moins jusqu'à l'expiration de son mandat social.

Le versement de cette soulte, aux dates anniversaire de l'assemblée générale annuelle 2019 ne représente pas un nouvel avantage ni une rémunération supplémentaire mais une simple transformation de la nature de son schéma de retraite.