

Le Conseil d'administration a considéré qu'une telle évolution était justifiée au regard de plusieurs éléments :

- un positionnement par rapport au marché (avant augmentation) en deçà de la médiane des rémunérations provenant d'une étude comparative menée par un cabinet indépendant et non cohérent avec la taille et les performances du Groupe et avec l'expérience et la performance individuelle de M. Henri Poupart-Lafarge. L'étude comparative en question a été menée par rapport à un groupe composé de sociétés du CAC 40 et du SBF 120 de taille, en termes de capitalisation boursière et de chiffre d'affaires, et/ou d'activité comparables à celle du Groupe (PSA, Renault, Saint-Gobain, Veolia Environnement, Bolloré, Safran, Michelin, Valeo, Eiffage, Thales, Faurecia, Technip FMC, Solvay, STMicroelectronics, Arkema, Groupe SEB, Dassault Aviation, Legrand, Bureau Veritas et Imerys) et a été complétée d'une étude portant sur des sociétés allemandes de taille et d'activité comparables afin de tenir compte de la nouvelle implantation du Groupe notamment en Allemagne (Continental, RWE, EON, Siemens Energy, Knorr-Bremse, HeidelbergCement, MTU AeroEngines, KION Group, Rational and Man SE),
- le changement très significatif de taille du Groupe (tant du point de vue du chiffre d'affaires et des effectifs que de la capitalisation boursière), faisant suite à l'acquisition de Bombardier Transport et l'accroissement du périmètre de responsabilité du Président-Directeur Général,
- le souhait d'inscrire cette rémunération dans une perspective de stabilité à long terme et de ne pas procéder à de futurs ajustements au cours, a minima, des deux prochaines années.

La rémunération brute annuelle fixe du Président-Directeur Général s'élevait actuellement, et depuis l'assemblée générale du 10 juillet 2019, à € 850 000 ;

- les plans annuels de rémunération à long terme qui étaient jusqu'alors attribués par le dernier Conseil d'administration de l'exercice fiscal en cours seront, à compter de l'exercice fiscal 2021/22, attribués par un Conseil d'administration au début de l'exercice fiscal suivant. Ce changement de la date d'attribution des plans, initialement introduit afin de permettre un alignement avec les nouveaux objectifs du Groupe (communiqués lors de la journée investisseurs de juillet 2021) sera maintenu pour les exercices fiscaux à venir, permettant notamment une plus grande cohérence avec le calendrier d'évaluation de la performance des managers du Groupe. Ce changement est sans conséquence sur la date de constat, par le Conseil d'administration, de la réalisation des conditions de performance des plans qui interviendra, comme c'est le cas actuellement, après la clôture du troisième exercice fiscal suivant la date d'attribution.

En dehors de ces modifications telles que décrites ci-dessus, la structure de la politique de rémunération du Président-Directeur Général reste identique à celle approuvée par les actionnaires à plus de 95 % lors de l'assemblée générale du 8 juillet 2020 (9^e résolution).

S'agissant de la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration pour 2021/22, elle reprend l'ensemble des règles qui leur étaient applicables pour l'exercice 2020/21 telle qu'approuvée à plus de 97 % par l'assemblée générale du 8 juillet 2020 (10^e résolution), à l'exception d'un ajustement rédactionnel visant à permettre la rémunération du Comité d'intégration nouvellement créé. En effet, la rédaction actuelle, qui vise spécifiquement les Comités d'audit, de nominations et de rémunération et éthique et conformité, ne permet pas de rémunérer d'autres comités qui pourraient être créés par le Conseil d'administration. Ainsi, la référence à des comités nommément désignés est, le cas échéant, supprimée de la politique actuelle.

Dans l'hypothèse de la nomination d'un nouveau mandataire social, la politique de rémunération qui lui est applicable (celle du Président-Directeur Général ou celle des membres du Conseil d'administration), et telle que décrite ci-après, sera mise en œuvre.

Politique de rémunération des membres du Conseil d'administration

1. Principes généraux et critères de répartition de la somme allouée par l'assemblée générale aux membres du Conseil d'administration

Conformément à la résolution votée par les actionnaires lors de l'assemblée générale mixte du 1^{er} juillet 2014, l'enveloppe annuelle destinée à la rémunération des membres du Conseil d'administration a été fixée à € 1 300 000.

Les principes régissant la rémunération des membres du Conseil d'administration sont exposés dans le règlement intérieur du Conseil d'administration.

Ainsi, la répartition s'effectue selon une partie fixe et une partie variable, proportionnelle à la participation des membres du Conseil d'administration aux séances du Conseil d'administration et des comités. Les Présidents des comités et l'administrateur référent bénéficient d'une partie fixe complémentaire. Les parties fixe et variable sont payées pour moitié au cours de l'exercice et pour le solde au cours de l'exercice suivant.

Les règles de répartition, arrêtées par le Conseil d'administration, prévoient que la partie fixe est, depuis l'exercice 2019/20, répartie entre les membres du Conseil d'administration à raison d'un montant de € 30 000 (€ 27 500 auparavant) par administrateur, majoré d'une somme complémentaire de € 20 000 (€ 15 000 auparavant) pour le Président du Comité d'audit et de € 15 000 (€ 10 000 auparavant) pour les Présidents des autres comités du Conseil. La partie variable est répartie à raison de € 4 000 (€ 3 500 auparavant) par participation aux séances du Conseil et de € 3 500 (€ 3 000 auparavant) par participation aux séances des comités. Par ailleurs, le montant annuel attribué à l'administrateur référent a été fixé à € 30 000 (€ 27 500 auparavant) par le Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration qui s'est réuni le 12 mars 2019 avait décidé ces revalorisations, sur recommandation du Comité de nominations et de rémunération, afin d'aligner la pratique de la Société sur celle de ses pairs. En effet, les montants liés au mandat de membre du Conseil d'administration et à la participation à un comité n'avaient pas évolué depuis le 1^{er} octobre 2012 et celui attaché à l'administrateur référent était resté inchangé depuis le 6 mai 2014.

Le Conseil d'administration du 10 mai 2021 a décidé que ces règles de répartition sont également applicables au Comité d'intégration nouvellement créée (sous réserve de l'approbation, par l'assemblée générale 2021, de la politique de rémunération modifiée des membres du Conseil d'administration).

Cette politique de rémunération s'applique à tous les membres du Conseil d'administration, y compris ceux représentant les salariés, à l'exception du Président-Directeur Général qui ne reçoit aucune rémunération liée au Conseil d'administration. Dans le cas où un censeur est désigné pour participer aux réunions du Conseil d'administration, il ne reçoit aucune rémunération.