

HR -Compensation AM_HR_PR_011	ArcelorMittal Procédure relative à la Rémunération et aux Avantages Sociaux	
--------------------------------------	--	---

Information

Description :

Ce sont des lignes directrices concernant la conception, la mise en œuvre et le maintien des plans de rémunération et d'avantages sociaux.

Domaine d'application :

Cette procédure s'applique au sein d'ArcelorMittal à tous les salariés appartenant aux catégories *Exempts* et *Executives*.

Propriétaire :	Wille Bart	Date de création :	01/06/2018
Rédaction :	Suarez Fernandez Patricia	Date de révision :	16/10/2020
		Mise à jour traduction en Français	16/06/2021
		Date d'entrée en vigueur :	01/06/2018

Documents de référence

Référence ou date	Titre
-------------------	-------

Validation

Validation	Titre	Date de validation
NEFFATI SONIA	Head of Compensation & Benefits	16/10/2020

Autorisation

Autorisation	Titre	Date d'autorisation
WILLE BART	Head of Human Resources	19/10/2020

HR -Compensation AM_HR_PR_011	ArcelorMittal Procédure relative à la Rémunération et aux Avantages Sociaux	 ArcelorMittal
--------------------------------------	--	--

Procédure relative à la Rémunération et aux Avantages Sociaux

Description :

Ce sont des lignes directrices concernant la conception, la mise en œuvre et le maintien des plans de rémunération et d'avantages sociaux.

Domaine d'application :

Cette procédure s'applique au sein d'ArcelorMittal à tous les salariés appartenant aux catégories *Exempts* et *Executives*.

1. Objectif

L'objectif de la procédure relative à la Rémunération et aux Avantages Sociaux d'ArcelorMittal est de fournir les lignes directrices concernant la conception, la mise en œuvre et le maintien des plans de rémunération et d'avantages sociaux pour les salariés de la Société appartenant aux catégories *Exempts* et *Executives*.

Cette procédure est conçue pour s'assurer que l'Offre de Rémunération Globale d'ArcelorMittal (*ArcelorMittal Total Compensation offer*) est en mesure, à l'échelle mondiale, d'attirer et de retenir des salariés engagés et hautement compétents par le biais d'une approche cohérente de la Rémunération et des Avantages Sociaux.

Cette procédure sera mise en œuvre conformément aux différentes législations nationales, en particulier en ce qui concerne le droit du travail et les exigences en matière de protection des données. Cette procédure est déployée par l'intermédiaire des entreprises locales d'ArcelorMittal.

2. Définitions

« **Executive** » : désigne ici les salariés qui ont été nommés *General Manager, Vice-President, Exécutif Vice President* ou *Senior Executive Vice President* d'ArcelorMittal selon la procédure de Classification des Emplois/Fonctions et Détermination des Intitulés de Postes (*Job Classification and Job Titling Procedure*).

« **Senior Executive** » : fait référence au *CEO (Chief Office Officer)* et aux membres du *CEO Office*, ainsi qu'à tout *Executive* identifié comme *Senior Executive* par le Comité des Nominations, des Rémunérations, de la Gouvernance d'Entreprise et du Développement Durable (*Appointments, Remuneration, Corporate Governance and Sustainability Committee* ou *ARCGSC*) d'ArcelorMittal.

« **Exempt** » : les salariés appartenant à cette catégorie sont définis selon la législation et les pratiques locales. En général, il s'agit de salariés dont le statut n'est pas régi par des Conventions Collectives de Travail ; cette catégorie peut être étendue à d'autres salariés exerçant des responsabilités ou possédant un niveau d'expertise élevé en fonction des

définitions, règles, conventions de travail ou pratiques locales.

« **Conventions Collectives de Travail** » : sont des accords conclus par un groupe de salariés (et/ou un ou plusieurs syndicats) et un site ou une partie d'un site concernant les salaires et les conditions particulières qui doivent s'appliquer à ce groupe de salariés.

« **Rémunération Globale** » : comprend le salaire de base/salaire annuel fixe, la rémunération variable (*bonus/incitation à court terme*), les Plans d'Incitation à Long Terme (*Long Term Incentive Plan ou LTIP*), les avantages sociaux et autres éléments financiers prévus par l'Entreprise.

« **Programmes d'avantages sociaux** » : fait référence aux plans de pension et d'assurance santé mis en place par ArcelorMittal. Les programmes d'avantages sociaux sont conçus et adaptés aux besoins et aux coutumes locales dans chaque pays où nous exerçons notre activité.

« **Autres éléments financiers prévus par l'entreprise** » : se réfère à des éléments tels qu'une voiture de société, des chèques-repas, etc. et sont basés sur les pratiques locales. Ils sont inclus dans la Rémunération Globale afin de permettre l'établissement de comparaisons pertinentes.

« **Total Reward Statements** » : sont des relevés fournis aux *Executives* détaillant la Rémunération Globale et d'autres éléments de gratification non monétaires tels que les activités de formation et de développement, les congés, etc. ArcelorMittal encourage la fourniture de *Total Reward Statements* aux *Executives* afin d'assurer la transparence et de veiller à ce qu'ils aient une connaissance de leur enveloppe de Rémunération Globale.

« **Groupe de Référence** » : se réfère au groupe approprié d'entreprises industrielles de taille et de portée similaires dans chaque marché local. Les informations concernant ces entreprises sont toujours fournies par des spécialistes de la rémunération indépendants.

3. Explication détaillée

Les enveloppes de Rémunération Globale sont influencées par différents facteurs, tels que :

- Les pratiques concurrentielles du marché
- Les approches et les pratiques locales
- La position au sein de l'entreprise
- La fidélisation de personnes clés
- La rentabilité
- Les résultats de l'entreprise à l'international et au niveau local
- La performance individuelle
- Le potentiel individuel

Les résultats issus de l'analyse de la Rémunération Globale reposent sur les principes suivants :

- La Performance : lien direct entre les performances individuelles, celles du Site, de l'Unité opérationnelle et de l'Entreprise. Nous voulons motiver nos salariés pour la réalisation de leurs objectifs personnels et de ceux de l'Entreprise dont la Santé et la Sécurité, les Résultats Financiers et Opérationnels et le mode de d'Encadrement.
- La Compétitivité : notre intention est de proposer une enveloppe globale compétitive par rapport aux enveloppes offertes par d'autres sociétés de taille et d'envergure similaires avec lesquelles nous sommes en concurrence pour attirer les talents, autrement dit le "Groupe de Référence". Une enveloppe compétitive est définie en se référant au "centile d'un niveau de rémunération" d'un Groupe de Référence d'emplois similaires sur un marché local.
- Le Coût : nos programmes sont rentables et abordables.

3-1 Rémunération Globale

3.1.1. Salaire Annuel Fixe ou Salaire de Base

Le salaire annuel fixe ou salaire de base est le fondement même de la Rémunération Globale. Les pratiques en matière de salaire annuel fixe sont déterminées au niveau local. Pour certaines catégories de salariés, le salaire est

géré (*General Manager* ArcelorMittal et fonctions supérieures) ou suivi par souci de cohérence (*Expatriés, Globally Mobiles*) au niveau *Corporate*.

Le montant du salaire annuel fixe cible un niveau de salaire défini du Groupe d'entreprises de Référence.

3.1.2. Ajustements au Salaire Annuel Fixe

Le *CEO Office* d'ArcelorMittal examine chaque année, après l'achèvement du cycle du Programme Global de Développement des Salariés (*Global Employee Development Program* ou *GEDP*), la situation des salaires annuels fixes afin de déterminer si un ajustement s'avère nécessaire. Les informations prises en compte comprennent les niveaux d'inflation nationaux, les augmentations salariales obligatoires requises par le gouvernement, les tendances salariales (fournies par des consultants en matière de rémunération qui opèrent au niveau international), les conventions collectives de travail au niveau local, les augmentations de salaire des trois années précédentes et les recommandations de la direction.

Les augmentations de salaire et les ajustements sont généralement déterminés au cas par cas afin de manifester de la reconnaissance pour un poste, de motiver et de prendre en compte le potentiel du salarié. Habituellement, les hausses générales de salaire sont évitées, sauf si elles sont requises par la loi ou par contrat.

3.1.3. Rémunération variable : Incitation à court terme/bonus

Population des *Managers* Arcelormittal (et fonctions supérieures) : Le Plan de Bonus lié à la Performance Globale (*Global Performance Bonus Plan*) est un plan de bonus incitatif à court terme pour les *Managers* d'ArcelorMittal (et fonctions supérieures). Le résultat, bien qu'en fin de compte discrétionnaire, est basé sur la performance du Groupe ArcelorMittal, celle de l'Unité, du Site ou du département concerné et la performance globale de l'individu.

Chaque année, après examen et approbation par le *CEO Office*, les détails du bonus de l'année en cours sont publiés dans la brochure du plan de bonus. Le bonus est calculé en pourcentage du salaire de base de l'individu.

La brochure du plan de bonus spécifique doit être consultée chaque année. Toutefois, en règle générale, les paiements liés à la performance ne sont effectués que si certains seuils de performance minimum sont dépassés par le Groupe ArcelorMittal dans son ensemble et/ou le Segment concerné et si le bénéficiaire est toujours dans l'Entreprise au moment du paiement (sous réserve de la compatibilité avec les législations et réglementations locales).

Pour la population des *Exempts* se situant en dessous du niveau de *Manager*, les règles locales s'appliquent. La direction de l'unité garantit, avec ses équipes RH, que les règles locales sont le reflet d'un bon alignement avec les objectifs et les directives de l'Entreprise.

Des plans de bonus liés à la performance peuvent être déployés au niveau local pour les autres salariés de l'Entreprise en suivant les mêmes principes généraux que pour le Plan de Bonus lié à la Performance Globale.

3.1.4. Incitations à Long Terme

Il existe deux plans d'incitation à long terme pour les *Executives* d'ArcelorMittal :

- Le Plan d'Intéressement en Actions d'ArcelorMittal (*ArcelorMittal Equity Incentive Plan*)
- Le plan PSU des Executives du Groupe (*Group Executive Officers PSU Plan*)

Le nombre total d'« attributions » pouvant être accordées au cours d'une année est approuvé par les actionnaires lors de l'Assemblée Générale Annuelle.

Le **Plan d'Intéressement en Actions d'ArcelorMittal** (*ArcelorMittal Equity Incentive Plan*) est un plan d'intéressement en actions discrétionnaire qui a remplacé le Plan Global de Stock-Options en 2011. Ce plan s'applique aux *Executives* mais plus généralement à un groupe de salariés déterminé par le Comité des Nominations, des Rémunérations, de la Gouvernance d'Entreprise et du Développement Durable (*Appointments, Remuneration and Corporate Governance and Sustainability Committee* ou *ARCGSC*) d'ArcelorMittal.

Le Plan d'Intéressement en Actions d'ArcelorMittal prévoit l'attribution d'Unités d'Actions Restreintes (*Restricted Share Units* ou *RSU*) et d'Unités d'Actions liées à la Performance (*Performance Share Units* ou *PSU*) aux salariés de l'Entreprise qui y sont éligibles. Il est conçu pour améliorer la performance à long terme de l'Entreprise afin d'encourager et de retenir les salariés clés.

L'objectif d'un LTIP est de lier l'engagement et la performance au niveau individuel au développement à long terme de l'Entreprise

- Les **RSU** octroyées dans le cadre du Plan d'Intéressement en Actions d'ArcelorMittal sont conçues pour offrir aux salariés qui y sont éligibles des incitatifs de rétention. Les RSU sont soumises à une "acquisition en bloc", 100% de l'attribution étant acquise après la période déterminée par les règles du plan ; l'attribution est subordonnée au maintien actif en poste au sein du Groupe du salarié éligible.
- L'octroi de **PSU** a pour objectif de servir de système efficace d'amélioration des performances basé sur la contribution du salarié à la réalisation de la stratégie de l'Entreprise.

Les Attributions liées aux PSU sont soumises à l'acquisition de droits après la réalisation de critères de performance cumulatifs sur la période de performance déterminée dans les règles du plan et sont subordonnées au maintien actif en poste au sein du Groupe du salarié éligible.

Le **CEO Office PSU Plan** est conçu comme un plan d'amélioration des performances des membres du *CEO Office* fondé sur la réalisation de la stratégie d'ArcelorMittal visant à créer une valeur à long terme quantifiable pour les actionnaires.

Ce plan prévoit une acquisition des droits à condition que le membre du *CEO Office* concerné continue à être activement employé par le groupe ArcelorMittal à la date d'acquisition des droits et sous réserve de la réalisation de critères de performance cumulatifs sur la période de performance déterminée dans les règles du plan.

Deux séries de critères de performance doivent être remplies pour permettre l'acquisition des *PSU*. 50% de ces critères sont basés sur le Retour sur Investissement Total Pour les Actionnaires (*Total Shareholder Return* ou *TSR*) défini comme le prix de l'action à la fin de la période diminué du prix de l'action au début de la période additionné de tout dividende payé et divisé par le prix de l'action au début de la période.

Le "début de la période" et la "fin de la période" seront définis par l'ARCGSC du Conseil d'administration. Ils seront ensuite comparés à un Groupe de Référence de sociétés et à l'indice S&P 500, chacun comptant pour moitié dans la pondération. Les 50% restants sont basés sur la réalisation par ArcelorMittal d'un certain ratio de bénéfice par action (*Earnings Per Share* ou *EPS*) par rapport à ce ratio dans le Groupe de Référence sur la période définie.

3.1.5. Autres éléments financiers fournis par l'entreprise

Ces éléments peuvent inclure une voiture de fonction, des chèques-repas et d'autres avantages qui sont accordés en fonction des règles, pratiques et coutumes locales.

3.1.6. Rémunération des *Senior Executives* d'ArcelorMittal

L'ARCGSC élabore des propositions pour le Conseil d'Administration en matière de rémunération des *Senior Executives* d'ArcelorMittal (*CEO* et membres du *CEO Office* et tout *Executive* identifié comme *Senior* par l'ARCGSC).

De telles propositions relatives à la rémunération des *Senior Executives* comprennent les éléments suivants :

- Salaire annuel fixe
- Incitations à court terme, par exemple un bonus lié aux performances
- Incitations à long terme

L'ARCGSC est régulièrement informé de l'application de ces plans.

3.2. Programmes en matière d'avantages sociaux : Plans de Pension et d'Assurance

Les plans de Pension et d'Assurance d'ArcelorMittal sont

généralement conçus pour fournir un niveau raisonnable de prestations de retraite reflétant le nombre d'années de service au sein de l'Entreprise et pour assurer une sécurité face aux difficultés financières pouvant résulter d'un décès ou d'une invalidité.

Conformément à la législation, aux coutumes et pratiques de chaque pays, le groupe participe à des plans offrant des avantages en termes de prestations de retraite, de couverture santé, d'indemnités en cas de décès ou d'invalidité et parfois d'indemnités de fin de contrat particulières.

Ces plans offrent des avantages en fonction de divers facteurs tels que l'ancienneté, les salaires, l'intégration d'autres avantages (par exemple, la sécurité sociale locale...).

Nous recommandons aux salariés de verser une contribution personnelle dans les pays où cela est conforme à la réglementation et à l'efficacité fiscale.

Le plan d'avantages sociaux vise à être concurrentiel sur le marché par rapport à d'autres organisations similaires avec lesquelles nous sommes en concurrence pour les talents dans chaque région et il vise également à maintenir un niveau de vie adéquat.

Chaque plan d'avantages sociaux est conçu pour assurer une viabilité financière à long terme et il doit être conforme aux Principes Directeurs en matière d'Avantages Sociaux (*Employee Benefits Governing Principles*).

3.2.1. Plans de Pension

Le *Defined Contribution Plan* (ou Plan à Contributions Déterminées) est le vecteur privilégié pour garantir des prestations de retraite.

Chaque fois que cela est possible et réalisable, les *Defined Benefits Plans* (ou Plans à Prestations Déterminées) doivent être convertis en *Defined Contribution Plans*. Les prestations de retraite pour les nouveaux entrants devraient être fournies dans le cadre de *Defined Contribution Plans*.

Les salariés qui participent à d'anciens *Defined Benefits Plans* toujours en activité et issu de l'héritage de l'Entreprise peuvent continuer à accumuler des prestations au sein de tels plans pour des services passés ou des services passés et futurs, en fonction des spécificités du pays.

Les actifs des *Defined Benefits Plans* sont gérés de la manière la plus rentable possible afin d'atténuer et de limiter la volatilité associée au financement de ces régimes

Les services Consolidation, Trésorerie et Ressources Humaines du Groupe supervisent la gouvernance de ces plans de pension et gèrent le risque associé à ces plans. Tout changement ou modification de ces plans d'avantages sociaux doit être approuvé au niveau *Corporate*. Les conséquences sociales, financières et comptables doivent être analysées avant tout changement.

De plus, le suivi de chaque Plan de Pension sera assuré par un Comité local qui veillera au respect de toutes les procédures et exigences réglementaires.

Le personnel expatrié est inscrit à des plans de pension et de santé spécifiques. Veuillez-vous référer à la "Procédure de Mobilité Internationale" pour plus de détails.

3.2.2. Avantages pour les *Senior Executives* d'ArcelorMittal

L'ARCGSC d'ArcelorMittal élabore des propositions pour le Conseil d'administration en matière de plans de pension et d'assurance pour les *Senior Executives* d'ArcelorMittal.

L'ARCGSC est régulièrement tenu informé de l'application de ces plans.

3.3 Gratifications non monétaires

L'Entreprise considère que le processus de reconnaissance de nos salariés ne repose pas uniquement sur des gratifications et des avantages monétaires et elle encourage le déploiement et l'utilisation de toutes sortes d'approches non monétaires en termes de gratification.

4. Domaine d'application

Sauf indication contraire, cette procédure s'applique aux *Exempts* et aux niveaux hiérarchiques supérieurs.

5. Responsabilités

Le groupe *ArcelorMittal Corporate Compensation and Benefits* est le propriétaire de la Procédure et des Processus en matière de Rémunération et d'Avantages Sociaux d'ArcelorMittal. Toute demande faite à des consultants externes en relation avec les questions de Rémunération et d'Avantages Sociaux (par exemple : une enquête salariale, la transformation de la structure de rémunération, l'évaluation des emplois, la mise en œuvre ou la modification de plans d'avantages sociaux) est discutée ou coordonnée avec le groupe *ArcelorMittal Corporate Compensation and Benefits*.

Les RH de la région / de l'unité opérationnelle comprennent et appuient la Procédure relative à la Rémunération et aux Avantages Sociaux et sont attachés à l'application équitable et cohérente de ses principes dans leur région ou unité opérationnelle.

Les personnes responsables de l'encadrement au niveau local s'assurent avec leurs équipes RH que les règles locales reflètent un alignement approprié avec la Procédure relative à la Rémunération et aux Avantages Sociaux de l'Entreprise et renvoient les questions d'interprétation au groupe *Corporate Compensation and Benefits*.

6. Où trouver de l'aide ?

Si vous avez des questions concernant la procédure, vous pouvez contacter votre représentant RH local ou le groupe *Corporate Compensation and Benefits*.

7. Documents associés

- Plan de Bonus lié à la Performance Annuelle (*Annual Performance Bonus Plan*)
- Classification des Emplois/Fonctions et Détermination des Intitulés de Postes (*Job Classification and Job Titling*)

HR -Compensation

ArcelorMittal

**Procédure relative à la Rémunération et
aux Avantages Sociaux**



AM_HR_PR_011

- Principes Directeurs des Avantages Sociaux offerts aux Salariés (*Employee Benefits Governing Principles*)
- 20 F - ITEM 6. Directors, Senior Management and Employees
- Programme Global de Développement des Salariés (*Global Employee Development Program*)