Communication Directorate

News Release

Paris, 1 September 2015

Michel Combes' terms of departure from Alcatel-Lucent: AMF letter and company reply

Following the debate caused by Michel Combes' departure from Alcatel-Lucent, the Autorité des marchés financiers (AMF) has published the letter sent to the company on 31 July 2015, within the scope of its annual work on the application of the AFEP-MEDEF Code. Alcatel-Lucent replied to the AMF on 31 August 2015. These letters can be downloaded below. Moreover, for information purposes, on the date of sending its letter, the AMF had not yet been informed of the non-compete indemnity, the agreement for which was published on the company's site on 3 August 2015.

About the AMF:
The AMF is an independent public authority responsible for ensuring that savings invested in financial products are protected, providing investors with adequate information and supervising the orderly operation of markets. Visit our website www.amf-france.org.

Follow us on Twitter https://twitter.com/AMF_actu

Follow our videos on the AMF's Youtube channel

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AUTORITÉ
DES MARCHÉS FINANCIERS
AMF

Réf. : Alcatel/06006

Le Secrétaire général

Monsieur Michel Combes
Directeur Général
ALCATEL LUCENT
148/152, route de la Reine
92100 BOULOGNE-BILLANCOURT

Paris, le 31 JUIL. 2015

Objet : Préparation du rapport annuel de l'AMF pour 2015 sur la gouvernance et la rémunération des dirigeants des sociétés cotées.

Monsieur le Directeur Général,

Dans la perspective du rapport 2015 sur le gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants des sociétés cotées, établi en application de l'article L. 621-18-3 du code monétaire et financier, le Collège de l'AMF a décidé, comme pour les années précédentes, de relever la non-conformité de certaines pratiques aux recommandations du code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF et de l'AMF en désignant les sociétés concernées de manière nominative.

A cet égard, nous vous informons qu'après un examen attentif de vos documents publics les services de l'AMF ont relevé les points suivants.

Dans un document mis en ligne sur votre site internet, votre société a notamment annoncé avoir modifié les éléments de votre rémunération relatifs aux plans d'unités de performance et à un plan d'options de souscription d'action. Ces modifications s'inscrivent dans le cadre de l'opération de rapprochement avec Nokia et de votre départ à l'issue de cette opération.

En ce qui concerne les plans d'unités de performance, le conseil d'administration a décidé que les 1.584.999 unités non encore acquises vous seront définitivement acquises sans que les conditions de performance initialement fixées n'aient à être respectées et ce, sous réserve de la présentation d'une nouvelle équipe dirigeante, de l'état d'avancement des consultations des instances représentatives du personnel et de la réussite de l'offre publique. Dans la mesure où ces unités de performances relèvent des rémunérations variables pluriannuelles, elles doivent respecter les recommandations du code AFEP-MEDEF relatives aux rémunérations variables et notamment celles exigeant que ces rémunérations soient « *subordonnées à la réalisation d'objectifs précis et bien entendu préétablis* » (cf. article 23.2.3 du code AFEP-MEDEF). En attribuant définitivement une rémunération variable pluriannuelle sans tenir compte du respect des conditions de performance fixées, votre société ne semble pas s'être conformée au code AFEP-MEDEF.

.../...

Conformément à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, les personnes physiques disposent d'un droit d'accès et de rectification aux données personnelles les concernant. Ce droit peut être exercé auprès de la Direction de la régulation et des affaires internationales.

17 place de la Bourse - 75082 Paris Cedex 2 - tél. +33 (0)1 53 45 60 00 - fax +33 (0)1 53 45 61 00
www.amf-france.org

Le conseil a également décidé de supprimer la condition de présence qui était prévue dans chacun de ces plans. En levant cette condition de présence, le conseil vous a permis de vous voir définitivement attribués 2.610.648 unités de performances que vous n'auriez pas pu percevoir autrement. Si l'article 23.2.3 du code AFEP-MEDEF permet effectivement qu'« *en cas de départ du dirigeant mandataire social avant l'expiration de la durée prévue pour l'appréciation des critères de performance, le bénéfice du versement de la rémunération variable pluriannuelle doit être exclu, sauf circonstances exceptionnelles motivées par le conseil* », l'information donnée sur cette levée de la condition de présence semble cependant lacunaire, votre société n'ayant pas fait référence à cet article du code du code AFEP-MEDEF et n'ayant pas clairement indiqué le nombre d'unités concernées par cette décision.

En ce qui concerne le plan d'options de souscription d'actions, votre société indique dans son document de référence que le conseil d'administration s'était engagé à vous octroyer 700.000 options au titre de l'exercice 2014. Votre société considère n'avoir pas pu mettre en œuvre ce plan et a donc décidé de remplacer ce plan d'options par une attribution d'un nombre maximum de 375 000 actions. S'il s'agit d'actions de performance, cette attribution devrait respecter l'article 23.2.4 du code AFEP-MEDEF qui dispose que « *l'exercice par les dirigeants mandataires sociaux de la totalité des options et l'acquisition des actions doivent être liés à des conditions de performance sérieuses et exigeantes à satisfaire sur une période de plusieurs années consécutives, ces conditions pouvant être des conditions de performance internes à l'entreprise ou externes, c'est-à-dire liées à la performance d'autres entreprises, d'un secteur de référence*» et qu'« *un dirigeant mandataire social ne peut se voir attribuer des options d'actions ou des actions de performance au moment de son départ* ». Dans cette hypothèse, en l'espèce, cette attribution ne serait pas conforme au code AFEP-MEDEF puisque (i) aucune condition de performance n'est stipulée (la remise d'actions sera seulement soumise aux mêmes conditions que la remise des unités de performance) et (ii) elle a lieu dans le cadre de votre départ. S'il s'agit d'une rémunération pluriannuelle, cette attribution ne serait également pas conforme à l'article 23.2.3 du code AFEP-MEDEF évoqué ci-dessus et qui exige que ces rémunérations soient « *subordonnées à la réalisation d'objectifs précis et bien entendu préétablis* », puisqu'aucune condition de performance n'est stipulée.

En ce qui concerne l'indemnité de départ, il est indiqué que vous ne bénéficierez pas de votre indemnité de départ, les conditions de son attribution n'étant pas réunies. Il pourra cependant être observé que la décision du conseil d'administration de lever la condition de présence et d'attribuer définitivement les unités de performance, sans considération du respect des conditions de performance, et l'attribution gratuite d'actions préalable à votre départ, vous permettront de vous voir attribuer sur les 3 prochains exercices un nombre maximum total de 2.985.648 actions qui semble dépasser la limite de deux ans de rémunération fixée pour les indemnités de départ.

En ce qui concerne le *say on pay*, la brochure de convocation à votre assemblée générale du 26 mai 2015 mise en ligne le 1er avril 2015 mentionne l'attribution des 700.000 unités de performances dans le cadre du plan 2014. Or, aucun document n'a été mis en ligne dans la partie "Assemblée générale" de votre site internet postérieurement au 14 avril 2015 afin d'informer les actionnaires des modifications apportées à ce plan. Il semble donc que vous ayez fait voter vos actionnaires sur un dispositif qui n'existait plus dans les termes présentés à l'assemblée. En outre, il aurait été opportun de saisir cette occasion pour fournir une information complète à vos actionnaires sur les diverses modifications des éléments de rémunération évoquées ci-dessus.

Enfin, le choix de communication de votre société, par mise en ligne d'un document sur votre site internet sans aucune publicité dans la partie "Corporate Governance" et non par un communiqué de presse faisant l'objet d'une diffusion effective et intégrale est également critiquable notamment au regard de l'article 24.1 du code AFEP-MEDEF qui prévoit, dans la section « *Information permanente* », que « *tous les éléments de rémunération potentiels ou acquis des dirigeants mandataires sociaux doivent être rendus publics immédiatement après la réunion du conseil les ayant arrêtés* »

.../...

AUTORITÉ DES MARCHÉS FINANCIERS
AMF

. Par ailleurs, compte-tenu de votre déclaration reprise dans le JDD du 19 avril 2015, selon laquelle :

- vous ne bénéficierez pas d'indemnités de départ, les conditions de performance n'étant pas réunies, et
- vous ne toucherez aucune somme au titre des unités de performance (celles-ci représentant selon le JDD près de 9 millions d'euros),

une rectification de l'information par voie de diffusion effective et intégrale aurait été nécessaire.

Nous vous informons que votre société est susceptible d'être nommée dans le rapport sur ces points sauf à ce qu'elle ait déjà publié une information permettant de démontrer qu'elle est en conformité ou qu'elle a apporté des explications circonstanciées à ces non-conformités.

Si, entre la date du présent courrier et mi-septembre, votre société décidait de publier des informations (i) permettant de démontrer sa conformité ou (ii) indiquant qu'elle s'est mise en conformité, elle serait toujours susceptible d'être citée dans le rapport, dans la mesure où l'information n'était pas publique à la date d'envoi du courrier, mais les précisions qui auront été apportées seraient mentionnées.

La publication de ce rapport devant intervenir courant octobre, je vous invite à nous communiquer vos éventuelles observations dans les meilleurs délais, et au plus tard le 4 septembre 2015.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur Général, l'expression de ma meilleure considération.

Alcatel-Lucent
148-152 route de la Reine
92100 Boulogne Billancourt

Monsieur le Secrétaire Général
De l'Autorité des Marchés Financiers

Paris, le 31 août 2015,

Monsieur le Secrétaire Général,

Nous faisons suite à votre lettre en date du 31 juillet 2015 relative à la préparation du rapport annuel de l'AMF 2015 sur la gouvernance et la rémunération des dirigeants des sociétés cotées dans laquelle vous formulez un certain nombre d'observations quant aux modifications apportées aux éléments de rémunération dont bénéficie Michel Combes, Directeur général d'Alcatel-Lucent.

Dans le cadre du projet de rapprochement entre Alcatel-Lucent et Nokia, qui prolonge et consacre l'effort de redressement accompli par l'ensemble des collaborateurs d'Alcatel-Lucent depuis l'arrivée de Michel Combes à la tête de l'entreprise, le Conseil d'administration d'Alcatel-Lucent a approuvé certaines modifications portant sur l'ensemble des instruments et éléments de rémunération à long terme existants au sein du groupe Alcatel (le « **Groupe** »). Il a été ainsi décidé que les droits dont bénéficient les salariés du Groupe au titre des instruments de rémunération à long terme seraient, à certaines conditions, acquis de manière définitive. Il a également été décidé que les mêmes principes seraient applicables à Michel Combes en sa qualité de Directeur général à raison des éléments de rémunération long terme dont il bénéficie, étant toutefois précisé que ses droits, initialement dus en numéraire, seront payés en actions, et liquidés, non au moment de l'offre publique, mais sur une durée de trois ans.

Concernant les plans d'unités de performance : le projet de rapprochement entre Alcatel-Lucent et Nokia a eu pour conséquence de rendre obsolètes les critères de performance et de présence qui s'appliquaient jusqu'alors. Ces critères ne peuvent plus être appliqués dans leur formulation initiale en raison notamment, d'une part, du changement d'actionnariat et de périmètre du Groupe envisagé à l'issue de l'opération et, d'autre part, de l'impact de l'opération sur la gestion de la Société à compter de l'annonce du projet. Dès lors, si les critères de performance initialement fixés ont cessé de s'appliquer à Michel Combes ainsi que plus généralement à l'ensemble des bénéficiaires, le Conseil d'administration a entendu les faire évoluer afin de les rendre plus cohérents avec le projet d'offre publique d'échange tout en s'assurant de leur conformité avec les recommandations du Code Afep-Medef. En ce qui concerne plus particulièrement les unités de performance dont bénéficie Michel Combes, il convient de formuler les observations suivantes.

- Concernant les conditions de performance : conformément à l'article 23.2.3 du Code Afep-Medef, ces plans restent « *subordonnés à la réalisation d'objectifs précis et préétablis* » puisque le paiement des actions sera subordonné à deux conditions arrêtées par le Conseil d'administration du 14 avril 2015: (i) la présentation au Conseil d'administration trois mois après l'annonce du projet de rapprochement d'Alcatel-Lucent avec Nokia d'une nouvelle

ALCATEL LUCENT
Société Anonyme au capital de 141 233 417,05 EUR
Siège social : 148/152 route de la Reine, 92100 Boulogne-Billancourt – France
RCS Nanterre n° 542 019 096 – A.P.E. 7010

équipe dirigeante qui pourrait mettre en œuvre le projet de rapprochement et l'état d'avancement des consultations des instances représentatives du personnel et des différentes parties prenantes dans ce projet et des aspects réglementaires de la transaction y compris ceux relatifs au droit de la concurrence et (ii) la réussite de l'offre publique objet de la transaction dans des conditions conformes en substance à celles recommandées par le Conseil d'administration.

Ces objectifs ainsi redéfinis s'inscrivent dans le prolongement des conditions de performance initialement prévues et reflètent la nature structurante de l'opération de rapprochement avec Nokia tout en étant dans un certain cas de figure plus stricts vis à vis du dirigeant. L'ancienne formulation des critères de performance prenait en compte la position d'Alcatel-Lucent face à la concurrence, mesurée par la performance du titre Alcatel-Lucent par rapport à un panel représentatif de fournisseurs de solutions et de services dans le domaine des équipements de télécommunications et la réalisation des objectifs du Plan Shift. Le Conseil d'administration a estimé que le rapprochement entre Alcatel-Lucent et Nokia, s'il était réalisé, aurait pour effet d'accélérer l'atteinte de ces critères. D'une part, l'intégration de la Société au sein de Nokia lui permettrait d'accéder à la taille d'un groupe consolidé occupant une place de premier plan par rapport à ses concurrents. D'autre part, les objectifs du Plan Shift qui encadrent la stratégie depuis 2013 seraient naturellement atteints. C'est ainsi que le rapprochement avec Nokia permettrait d'assurer une plus grande diversité d'accès aux marchés, une meilleure rationalisation des coûts, un renforcement de la situation financière de l'entreprise et une solution immédiate et radicale aux besoins de trésorerie du Groupe, grâce à l'importante trésorerie dont dispose Nokia. Enfin les deux groupes Alcatel-Lucent et Nokia sont très complémentaires et Nokia a développé depuis plusieurs années d'importantes recherches dans le domaine de la 5G, technologie clé des réseaux de demain.

Les conditions sont en outre plus strictes dans leur nouvelle formulation car en cas d'échec de l'offre publique, Michel Combes ne recevra rien, alors qu'au regard des conditions d'origine, il aurait été en droit de prétendre aux montants prévus compte tenu du redressement d'Alcatel-Lucent, conformément aux objectifs initialement fixés.

Ainsi, non seulement les conditions de performance n'ont pas été supprimées, mais elles ont été rendues plus onéreuses que celles qui s'appliquaient auparavant.

Enfin et surtout, indépendamment de ces critères, il convient de rappeler les résultats exceptionnels obtenus par Alcatel-Lucent lors du mandat de Michel Combes en qualité de Directeur général. Il est incontestable que, sous la direction de Michel Combes, l'entreprise a fait l'objet d'un redressement d'une ampleur et d'une rapidité exceptionnelles. Sa dette a été renégociée dans d'excellentes conditions, ses capitaux propres restaurés, son flux de trésorerie opérationnelle est revenu à un niveau satisfaisant alors que, lorsque Michel Combes a rejoint Alcatel-Lucent, le Groupe faisait face à des difficultés très sérieuses, laissant craindre pour son avenir. Le rapprochement avec Nokia concrétise le nouvel élan d'Alcatel-Lucent, consolide durablement le redressement de l'entreprise et constitue donc une forme de consécration du succès de la stratégie mise en place par Michel Combes.

Compte tenu de tous ces éléments, le Conseil d'administration a estimé, d'une part, qu'ériger la réussite du projet de rapprochement en critère de la performance est non seulement pertinent au regard des circonstances mais aussi en ligne avec les objectifs initiaux de performance et, d'autre part, que Michel Combes a atteint et même clairement dépassé les objectifs fixés lors de son entrée en fonction chez Alcatel-Lucent. Dans ces conditions, il est apparu au Conseil d'administration que les critères choisis pour mesurer la performance de Michel Combes sont, conformément aux recommandations du Code Afep-Medef, « *simples, pertinents, objectifs, mesurables et adaptés à la stratégie de l'entreprise* » et tels qu'ils «

ALCATEL LUCENT www.alcatel-lucent.com
Société Anonyme au capital de 141 233 417,05 EUR
Siège social : 148/152 route de la Reine, 92100 Boulogne-Billancourt – France
RCS Nanterre n° 542 019 096 – A.P.E. 7010

récompensent la performance du dirigeant et le progrès de l'entreprise » (article 23.2.3 du Code Afep-Medef).

- Concernant la condition de présence : le Conseil d'administration a décidé de supprimer cette condition pour l'ensemble des unités de performance attribuées à Michel Combes, comme le permet expressément l'article 23.2.3 du code Afep-Medef en cas de « *circonstances exceptionnelles motivées par le conseil* ». Dès l'annonce en avril du projet de rapprochement, Nokia a fait savoir que Michel Combes ne serait pas à la tête du groupe combiné, rendant ainsi le maintien de la condition de présence sans objet à terme. Cet élément, conjugué à une offre publique telle que celle envisagée, constitue sans nul doute une « *circonstance exceptionnelle* » au sens du Code Afep-Medef. L'information sur le site, si elle ne mentionne pas l'article du code concerné, s'y réfère néanmoins sans équivoque puisqu'elle reprend avec exactitude l'expression de « *circonstances exceptionnelles* », ne laissant ainsi aucun doute quant au fondement de la décision. Nous soulignons enfin que le nombre d'unités concernées par la décision est clairement indiqué dans le communiqué de mai 2015 comme suit :

  « [les droits du Directeur général] sont définitivement acquis à ce titre de la manière suivante:

  - *pour les Unités de Performance 2013 : 433.333 Unités de Performance au titre de la dernière tranche (2016) ;*
  - *pour les Unités de Performance 2014 : 466.666 Unités de Performance au titre des deux dernières tranches (2016 et 2017) ;*
  - *pour les Unités de Performance 2015 : la totalité des 685.000 Unités de Performance. »*

Enfin, il est important de rappeler à nouveau que, dans les circonstances présentes, Michel Combes aurait été en droit de demander que les modalités de paiement de ses unités de performance soient identiques à celles prévues pour les autres collaborateurs d'Alcatel-Lucent. Ainsi, il aurait été en droit d'obtenir un paiement de ces éléments de rémunération, d'une part au moment de l'offre publique pour la totalité de ses unités de performance, et d'autre part en numéraire. Au lieu de cela, Michel Combes a fait droit aux exigences du Conseil d'administration en acceptant que le paiement de ses unités de performance soit totalement lié à la réussite du rapprochement entre Nokia et Alcatel-Lucent, et qu'il intervienne non pas en totalité à l'issue de l'offre en numéraire, mais sous forme d'actions sur une période de trois ans. Il n'a pas échappé tant au Conseil d'administration qu'à Michel Combes qu'un tel paiement en titres sur cet échéancier affecte la valeur des montants concernés d'une décote intrinsèque importante, en particulier dans un contexte d'importante volatilité des marchés financiers, comme c'est le cas actuellement.

Concernant le remplacement du plan d'options de souscription d'actions : Il ne s'agit ni d'actions de performance, ni d'une rémunération pluriannuelle mais d'une rémunération variable exceptionnelle payable en actions. Michel Combes bénéficiait d'un engagement d'attribution de 700.000 options de souscription d'actions pris par le Conseil d'administration le 19 mars 2014. Le Conseil d'administration n'avait toutefois pas procédé à cette attribution ni d'ailleurs à celle qui était destinée aux autres dirigeants et salariés du Groupe, étant donné que les discussions stratégiques, alors en cours, constituant une information privilégiée, empêchaient toute attribution d'options avant l'annonce de toute opération. Compte tenu de son engagement et de l'impossibilité pour lui de s'y conformer, le Conseil d'administration a décidé de lui substituer une rémunération exceptionnelle au vu des « *circonstances très particulières* » que constitue le projet d'offre publique de Nokia sur Alcatel-Lucent, conformément à l'article 23.2.3 du Code Afep-Medef. Dans la mesure où cette rémunération est explicitement soumise à la réalisation d'objectifs précis, préétablis et correspondant aux objectifs de l'entreprise par application des mêmes critères que ceux applicables aux plans d'unités de performance, la conformité à l'article 23.2.3 évoqué ci-dessous n'est pas en cause. Enfin, vous noterez que Michel Combes ne bénéficie d'aucun traitement de faveur à cette occasion, dans la mesure où cette attribution s'inscrit dans le cadre d'une attribution plus large et de même nature

ALCATEL LUCENT
Société Anonyme au capital de 141 233 417,05 EUR
Siège social : 148/152 route de la Reine, 92100 Boulogne-Billancourt – France
RCS Nanterre n° 542 019 096 – A.P.E. 7010

effectuée au profit de 2456 salariés en lieu et place du plan d'options de souscription d'actions initialement prévu en septembre 2014 et qui n'a pu être mis en œuvre pour les raisons précitées.

Concernant l'"indemnité de départ" : Il est important de souligner que Michel Combes ne percevra pas d'indemnité de départ, aucune des conditions de son attribution n'étant satisfaite, notamment en raison de sa démission. A cet égard, il est essentiel de bien distinguer l'indemnité de cessation des fonctions due en cas de révocation sous réserve de conditions de performance, et la liquidation de droits acquis par un paiement en actions dû au titre des plans d'unités de performance et de la rémunération exceptionnelle. Le paiement des unités de performance et de la rémunération exceptionnelle ne trouve pas sa cause dans le départ de M. Combes, ce pour plusieurs raisons. D'une part, les décisions relatives à l'octroi des éléments de rémunération en question ont été prises depuis longtemps et sont donc sans lien avec la cessation des fonctions de Michel Combes. D'autre part, l'exigibilité du paiement est subordonnée à la réussite de l'offre publique de Nokia sur Alcatel-Lucent, et non au départ de l'entreprise, c'est-à-dire que les paiements seraient dus même si Michel Combes ne quittait pas l'entreprise. En cela, son traitement est comparable à celui des salariés de l'entreprise, qui bénéficient également d'une accélération de leurs éléments de rémunération à long terme, qu'ils restent ou non dans l'entreprise à l'issue de l'offre. Encore une fois, l'accélération des droits au titre des instruments et éléments de rémunération à long terme s'explique et se justifie, pour tous les collaborateurs de l'entreprise, y compris Michel Combes, par la seule circonstance du rapprochement avec Nokia.

Concernant le *say on pay* : La procédure du *say on pay* implique un vote consultatif *a posteriori* de la rémunération et a donc porté cette année sur les éléments de rémunération de l'année écoulée 2014. Les modifications des instruments et modalités de rémunération à long terme du Directeur Général à l'occasion du projet d'offre publique d'échange de Nokia seront soumises à l'assemblée générale ordinaire de 2016 au même titre que l'ensemble des éléments de rémunérations décidée au titre de l'exercice 2015. Par ailleurs, s'agissant de l'information des actionnaires, la présentation faite par le Président du Comité des rémunérations lors de l'Assemblée générale du 26 mai dernier, reprenait les points clés des modifications des instruments et modalités de rémunération long terme du Directeur Général tel qu'exposées dans la communication sur le site.

Concernant le choix de communication de ces éléments : l'article 24.1 du Code Afep-Medef impose que « *tous les éléments de rémunération potentiels ou acquis des dirigeants mandataires sociaux [soient] rendus publics immédiatement après la réunion du conseil les ayant arrêtés* ». Cet article ne préconise pas de forme particulière de publicité. Il est de pratique constante depuis 2008 pour Alcatel-Lucent de publier dans la partie "Gouvernance" les éléments de rémunération devant être rendus publics au titre de l'information permanente. Cette section est facilement accessible sur le site internet de la Société et a l'avantage d'être dédiée aux questions de gouvernance. L'objectif de la Société est d'assurer une information claire et spécifique et, par ailleurs, ces éléments ont été repris en substance dans le rapport financier semestriel au 30 juin 2015.

Concernant les déclarations faites par Michel Combes dans le JDD du 19 avril 2015, celles-ci sont conformes à la réalité et ne nécessitent donc pas d'être rectifiées. Il est exact, en effet, que Michel Combes (i) ne bénéficiera pas, comme nous l'avons indiqué, d'une indemnité de départ et (ii) ne touchera aucune somme d'argent au titre des unités de performance.

Sur ce dernier point, il n'est pas inutile de rappeler qu'à la différence des autres titulaires d'unités de performance, dont l'accélération des droits conduira à un paiement en numéraire au moment de l'offre publique, Michel Combes a accepté le principe d'un paiement en actions et sur une durée de trois ans des unités de performance ainsi que de la rémunération exceptionnelle, nonobstant la décote intrinsèque au paiement différé, et ce afin de continuer à lier l'attribution à l'évolution et au succès d'Alcatel-Lucent au sein de Nokia.

ALCATEL LUCENT
Société Anonyme au capital de 141 233 417,05 EUR
Siège social : 148/152 route de la Reine, 92100 Boulogne-Billancourt – France
RCS Nanterre n° 542 019 096 – A.P.E. 7010

Nous sommes bien entendu à votre disposition pour toute information complémentaire que vous pourriez souhaiter.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Secrétaire Général, en l'expression de notre considération distinguée.

ALCATEL LUCENT
Société Anonyme au capital de 141 233 417,05 EUR
Siège social : 148/152 route de la Reine, 92100 Boulogne-Billancourt – France
RCS Nanterre n° 542 019 096 – A.P.E. 7010