

***Décisions prises par le Conseil d'Administration de Lafarge lors de sa réunion du 19 février 2009 concernant :***

- ***l'application de certaines des recommandations issues du Code de gouvernement d'entreprise de l'Afep-Medef***
- ***la rémunération et les avantages du Président-Directeur général***

***Rémunération du Président-Directeur général***

La rémunération annuelle fixe 2009 a été fixée par le Conseil d'Administration à 900 000 euros. Elle reste ainsi inchangée depuis sa nomination en tant que Président-Directeur général le 3 mai 2007.

Concernant la partie variable due au titre de 2008 qui sera versée en 2009, le Conseil d'administration, hors la présence de Bruno Lafont, a décidé qu'elle représenterait 64% de son bonus maximum, soit un montant de 919 440 euros.

Pour 2008, les critères financiers utilisés pour la partie variable étaient : l'accroissement du résultat par action, la génération de "Free cash flow", l'augmentation de l'EVA (*Economic Value Added*) qui traduit la rentabilité du capital utilisé par l'entreprise, l'évolution de la rentabilité de Lafarge comparée à celle de ses concurrents, et la réduction des coûts selon le programme Excellence 2008. La partie individuelle est déterminée par référence à des objectifs personnels fixés en début d'année, portant sur les principales actions attendues.

***Engagements de retraite du Président-Directeur général***

Monsieur Bruno Lafont, bénéficie de deux régimes de retraite à prestations définies de type additif. Le premier concerne, sous certaines conditions, la population des cadres supérieurs de Lafarge SA et de ses filiales françaises. Le deuxième concerne, sous certaines conditions, les membres du Comité Exécutif de Lafarge SA. Par principe, ces deux régimes ne s'appliquent que si l'intéressé est encore dans la société au moment de sa retraite. En ce qui le concerne et notamment au regard de son ancienneté de 26 ans dans le Groupe, l'ensemble de ces deux plans procurerait à Bruno Lafont, une rente égale à 26 % de sa rémunération de référence (moyenne des 3 dernières rémunérations fixes et variables) au-delà de 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, auxquels s'ajouteraient 13% supplémentaires au-delà de 16 fois ce plafond.

Le Conseil d'Administration s'est assuré que le montant estimé de la rente qui serait due au Président-Directeur général au titre de ces régimes de retraite serait inférieur à 40% de sa dernière rémunération (fixe et variable). Cette limite constitue la règle de principe décidée par le Conseil pour tout futur mandataire social.

Il n'existe pas de régime de retraite particulier pour les mandataires sociaux.

### ***Règle concernant la part pouvant revenir aux dirigeants mandataires sociaux lors d'attributions d'options***

Le Comité des Rémunérations a proposé au Conseil d'Administration de décider, lors de la prochaine attribution, d'une nouvelle règle de principe concernant les dirigeants mandataires sociaux bénéficiaires d'options. Cette règle prévoit que lors de chaque attribution, la part pouvant leur revenir ne pourra pas être supérieure à 10% du total de l'attribution.

Il est rappelé que les règles actuelles de la société prévoient que les dirigeants mandataires sociaux ne bénéficient pas d'attribution d'actions de performances.

### ***Règle de conservation des actions résultant de la levée d'options pour les dirigeants mandataires sociaux***

Concernant les dirigeants mandataires sociaux (en exercice et futur), le Conseil a également modifié la règle de principe concernant l'obligation de conservation jusqu'à la cessation des fonctions des actions résultant des levées d'options. Cette nouvelle règle prévoit l'obligation de conserver 50% des actions résultant de la levée des options de chacune des attributions et cela jusqu'à ce que les actions ainsi conservées représentent un montant équivalent à 3 ans de la dernière rémunération fixe du dirigeant mandataire social en question (en prenant en compte pour ce calcul le cours de bourses de l'action à chacune des levées d'options). Cette règle est désormais d'application pour toute levée d'options effectuée pour l'ensemble des options attribuées et non encore exercées.

### ***Contrat de travail de Monsieur Bruno Lafont***

Le contrat de travail de M. B. Lafont, en accord avec celui-ci, prendra fin le 30 juin 2011.

### ***Indemnité de départ et modifications du contrat de travail de Monsieur Bruno Lafont***

Si, d'ici à ce qu'il y soit mis fin, Monsieur Bruno Lafont venait à retrouver le bénéfice de son contrat de travail à l'issue de son mandat de Président-Directeur général, il bénéficierait en cas de licenciement (pour une autre raison que la faute grave ou lourde) d'une indemnité contractuelle de départ dont les modalités et conditions ont été revues par le Conseil pour prise en compte des recommandations de l'Afep-Medef sur le sujet.

Ainsi, cette indemnité de départ ne serait due que dans la mesure où un ensemble de conditions seraient réunies.

- La première condition porte sur l'événement déclenchant le droit à l'indemnité de départ. Le licenciement doit intervenir suite à un changement de contrôle (entendu comme (i) la remise en cause de l'équilibre capitalistique de la Société définie comme le fait pour le Groupe Bruxelles Lambert et NNS Holding Sarl, de détenir respectivement, sans être de concert, plus de 30% et 20% des droits de vote de la Société ou (ii) le fait qu'un autre actionnaire ou plusieurs agissant de concert viennent à détenir plus de 50% des droits de vote de la Société) ou suite à un changement de stratégie de la part de la Société.

- La deuxième condition est une condition de performance. La condition sera satisfaite et l'indemnité serait versée si deux des trois critères sont remplis. Si seulement un critère sur trois est rempli, la condition ne sera que partiellement satisfaite et l'indemnité serait versée seulement pour moitié. Si aucun des critères n'est rempli, la condition ne serait pas satisfaite et aucune indemnité ne pourra être versée. Les trois critères à satisfaire, sur la période des trois derniers exercices précédant la rupture du contrat de travail, sont les suivants :
  - en moyenne sur les trois derniers exercices: le retour sur capitaux investis après impôt est supérieur au Coût Moyen Pondéré du Capital. Le terme Coût Moyen Pondéré du Capital désigne ici la somme du coût de la dette multiplié par la dette totale divisé par le total des capitaux et du coût des fonds propres multiplié par les fonds propres et divisés par le total des capitaux (Chiffres Groupe)
  - en moyenne sur les trois derniers exercices: le rapport EBITDA/ Chiffre d'affaires est strictement supérieur à 18% (Chiffres Groupe);
  - en moyenne sur les trois derniers exercices: le pourcentage moyen de bonus attribué au titre du Contrat de Travail ou du Mandat est supérieur à 60% du bonus maximum.

Le montant de cette indemnité de départ serait au maximum équivalent à deux ans de la rémunération brute totale perçue par Monsieur Bruno Lafont pour l'année la plus favorable des trois années précédant la date de notification du licenciement. A l'effet de s'assurer que le montant total des indemnités dues à Monsieur Bruno Lafont en cas de départ reste dans cette limite, cette indemnité de départ serait réduite :

- du montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement qui serait due en application et dans le respect des conditions de la convention collective applicable, et
- de toute les sommes qui seraient perçues par Monsieur Bruno Lafont durant et au titre de son préavis de licenciement.

La suppression de poste ou la réduction du niveau de responsabilité constituerait également un cas de licenciement ouvrant droit à indemnité de départ.

Par ailleurs, à la demande du Conseil et afin de s'assurer de sa présence pour mener à bien la stratégie déployée par le Groupe, Monsieur Bruno Lafont s'est engagé à ne pas quitter la Société avant le 30 juin 2011. En contrepartie la Société s'est engagé à ce qu'en cas de licenciement autre que pour faute grave ou lourde, le préavis de licenciement de Monsieur Bruno Lafont puisse courir jusqu'à cette même date.

Les modifications du contrat de travail de Monsieur Bruno Lafont résultant des décisions prises par le Conseil et visées ci-dessus seront présentées au vote des actionnaires lors de la prochaine assemblée générale. Il s'agit d'une convention réglementée.

\*\*\*\*\*