

**COMMUNIQUE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION D'ALSTOM**  
**INFORMATION SUR LA REMUNERATION DE MARTIN SION EN QUALITE**  
**DE DIRECTEUR GENERAL**

Lors de sa réunion du 8 octobre 2025, le Conseil d'administration de la Société a nommé Monsieur Martin Sion en qualité de Directeur général, dont les fonctions prendront effet le 1<sup>er</sup> avril 2026.

Le Conseil a également statué, sur recommandation du Comité de Nominations et Rémunération, sur les éléments de rémunération de Monsieur Martin Sion au titre de ses fonctions.

**A. Rémunération annuelle de base**

Pour l'exercice 2026/27, le Directeur général bénéficiera d'une rémunération annuelle brute de base d'un montant de 1 050 000 euros, payable en douze mensualités égales.

**B. Rémunération variable annuelle**

La rémunération variable annuelle du Directeur général pourra atteindre 100 % de la rémunération annuelle brute de base perçue au cours de l'exercice considéré pour une année pleine en cas d'atteinte des objectifs de performance à la cible.

En cas de surperformance, cette rémunération pourra atteindre 185% de la rémunération annuelle brute de base.

Les objectifs de performance seront fixés ultérieurement par le Conseil d'administration.

En application de l'article L.22-10-34, II. du Code de commerce, le versement de la rémunération variable annuelle au Directeur général au titre d'un exercice donné est conditionnée à son approbation par l'Assemblée générale annuelle amenée à statuer sur les comptes dudit exercice.

**C. Rémunération variable à long terme**

Le Directeur général sera éligible aux plans de rémunération à long terme qui pourront être mis en place par la Société.

Il lui sera attribué au titre de chaque exercice une dotation d'une valeur à la cible de 1 200 000 euros qui sera convertie en actions de performance au moment de l'attribution. Le nombre d'actions définitivement acquises dépendra de la réalisation de conditions de performance et pourra atteindre un maximum de 150% du nombre d'actions attribuées à la cible, sans pouvoir excéder 2,5% de l'enveloppe globale autorisée par l'assemblée générale pour les attributions d'actions de performance au sein du Groupe, ni 10% de l'attribution globale au titre du plan considéré.

#### D. Prime de prise de fonctions

Le Directeur général bénéficiera d'une prime de prise de fonction d'un montant brut total à la cible de 1 200 000 euros, qui sera convertie en actions de performance dans le cadre d'une attribution exceptionnelle dédiée lors de l'exercice 2026/27. Le nombre d'actions définitivement acquises dépendra de la réalisation de conditions de performance, identiques au plan de rémunération variable à long terme 2026/27, et pourra atteindre un maximum de 150% du nombre d'actions attribuées à la cible.

#### E. Rémunération exceptionnelle

Le Directeur général ne bénéficie pas de rémunération exceptionnelle.

#### F. Engagement de non-concurrence

Le Directeur général s'interdit, à l'issue de son mandat et pour quelque cause que ce soit et à quelque époque que ce soit, de s'intéresser, participer, s'associer à quelque titre que ce soit ou s'engager, directement ou par personne morale interposée, en qualité de mandataire social, salarié ou consultant au service, dans le monde entier, de toute société dont une activité significative (15% du chiffre d'affaires ou au moins 1 milliard d'Euros) se rapporte à la production de biens d'équipement ou de système liés à l'industrie ferroviaire ou de transport collectif terrestre. Sont exclus du périmètre de cet engagement les opérateurs de transport eux-mêmes.

Cet engagement de non-concurrence est limité à une période de deux années à compter de la date de fin du mandat de Directeur général.

En contrepartie de cet engagement, le Directeur général percevrait une indemnité brute totale correspondant à 1,5 fois la moyenne de sa rémunération brute annuelle fixe et variable, hors actions de performance, perçue au cours des trois exercices précédant la date de fin de son mandat. Cette indemnité serait versée mensuellement en vingt-quatre fractions égales, pendant toute la durée d'application de l'engagement de non-concurrence.

En cas de violation, à tout moment, de l'engagement de non-concurrence par le Directeur général :

- La Société sera libérée de son engagement de versement de la contrepartie financière ; et
- Le Directeur général devra rembourser à la Société l'intégralité des sommes déjà versées en application de l'engagement de non-concurrence.

La Société, par le biais de son Conseil d'administration, se réserve la faculté de renoncer unilatéralement à cet engagement de non-concurrence à la date de fin du mandat de Directeur général, auquel cas ce dernier serait libre de tout engagement et aucune indemnité ne lui serait due à ce titre.

#### G. Indemnité de départ

Le Directeur général ne bénéficie pas d'une indemnité de départ.

## H. Retraite supplémentaire

En complément des régimes obligatoires, le Directeur général bénéficiera d'un dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies (« Article 83 ») et d'un dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies (« Article 82 »).

### *Dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies (« Article 83 »)*

Les cotisations correspondent à 1% de la rémunération annuelle jusqu'à concurrence de quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale, 4% de la rémunération annuelle comprise entre quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale et huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale et 11% de la rémunération annuelle comprise entre huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale et douze fois le plafond annuel de la sécurité sociale. Elles sont prises en charge à 95% par la Société.

### *Dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies (« Article 82 »)*

Le calcul de la contribution annuelle à ce dispositif est basé sur la rémunération annuelle totale (rémunérations fixe et variable due en numéraire) selon les modalités suivantes :

- 10% de la part de la rémunération fixe brute comprise entre huit et douze fois le plafond annuel de la sécurité sociale et 20% de la part de la rémunération fixe brute supérieure à douze fois le plafond annuel de la sécurité sociale ;
- 20% de la rémunération annuelle variable telle qu'arrêtée par le Conseil d'administration ;
- la rémunération annuelle de référence (rémunérations fixe et variable due en numéraire) pour le calcul de la contribution ne peut être supérieure à 2 000 000 euros ;
- aucune contribution n'est versée si le calcul de la rémunération variable est égal à zéro.

Le Directeur général s'engage, une fois satisfaites les obligations fiscales et sociales afférentes à ces contributions, à conserver les sommes versées sur le véhicule d'épargne-retraite dédié, au minimum pour la durée de son mandat.

## I. Autres avantages :

Le Directeur général bénéficiera d'une voiture de fonction, d'une couverture supplémentaire santé, d'un contrat d'assurance en cas de décès/invalidité, comme les autres salariés du Groupe au-delà d'un certain niveau de responsabilité, et d'un contrat d'assurance chômage privée dont les coûts sont partagés entre la Société et le bénéficiaire.

L'ensemble de ces éléments sera repris dans la politique de rémunération de la Société qui sera soumise au vote de l'assemblée générale annuelle des actionnaires amenée à statuer sur les comptes de l'exercice 2025/2026.