

INFORMATION RELATIVE AUX ELEMENTS DE REMUNERATION **DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL D'ALSTOM**

Le Conseil d'administration d'Alstom, réuni **le 10 juillet 2025**, après avoir pris connaissance des recommandations du Comité de nominations et de rémunération, a arrêté les éléments suivants relatifs à la **rémunération en actions sur le long terme** de M. Henri Poupert-Lafarge, Directeur Général d'Alstom.

Le Conseil d'administration d'Alstom faisant usage de l'autorisation consentie par l'Assemblée Générale des actionnaires du 10 juillet 2025 (22^e résolution, approuvée à 94,69%), après avoir pris connaissance des recommandations du Comité de nominations et de rémunération, **a décidé l'attribution le 10 juillet 2025 d'un plan de rémunération variable sur le long terme («PSP 2025»)**, bénéficiant à 1 640 personnes dont le Directeur Général d'Alstom.

Cette attribution fera l'objet d'une approbation au titre des éléments de rémunérations fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale du Directeur Général à l'assemblée générale annuelle prévue en 2026 statuant sur l'exercice clos le 31 mars 2026.

L'attribution consentie au Directeur Général porte sur un nombre cible de 73.333 actions, qui peut varier, en fonction du niveau d'atteinte des conditions de performance, de 0 à 110.000 actions (en cas de surperformance). La valorisation IFRS 2 et le calcul du plafond d'actions de performance attribuées ont été établis sur la base du nombre maximal d'actions pouvant être définitivement acquises à l'issue de la période de performance. Cette attribution maximale, sur la base du plafond d'actions attribuées, représente 0,02 % du capital au 10 juillet 2025.

Comme indiqué en page 264 du Document d'Enregistrement Universel 2024/25, ce plan conditionne l'acquisition définitive de la totalité des actions attribuées à l'ensemble des bénéficiaires (soit un maximum de 3.871.795 actions, correspondant à 0,84 % du capital au 10 juillet 2025) à la réalisation de **cinq conditions de performance** (quatre conditions de performance interne et une condition de performance relative), établies comme suit :

Après publication des résultats 2027/28	Niveau minimum requis		Performance à la cible	Niveau maximum considéré
Marge d'exploitation ajustée 2027/ 28 (poids : 20 %)	≤ Objectif 27/28 - 1,3 pt Aucune action		= Objectif 27/28 20 %	≥ Objectif 27/28 + 1 pt 30 %
Somme du cash-flow libre réalisé sur les exercices 2025/26, 2026/27 et 2027/28 en millions d'euros (poids : 20 %)	≤ Objectif 27/28 - 300 MEUR Aucune action		= Objectif 27/28 20 %	≥ Objectif 27/28 + 300 MEUR 30 %
Réduction de la consommation énergétique des solutions proposées aux clients en 2027/28 par rapport à celles proposées avant mars 2014 (poids : 10 %)	Réduction ≤ 27 % Aucune action		Réduction = 28,5 % 10 %	Réduction ≥ 30 % 15 %
Taux de représentation des femmes au sein de la population des cadres supérieurs et dirigeants en 2027/28 (poids : 10 %)	≤ 20 % Aucune action		= 22 % 10 %	≥ 24 % 15 %
TSR à la publication des résultats 2027/28 vs. Indice TSR (poids : 40 %)	< Index Aucune action	= Index 20 %	= 110 % Index 40 %	≥ 120 % Index 60 %

Cette attribution est conforme à la politique de rémunération du dirigeant mandataire social exécutif telle que décrite dans le Document d'Enregistrement Universel 2024/25 aux pages 249 à 255 et approuvée, pour l'exercice 2025/26, par l'Assemblée Générale du 10 juillet 2025 (résolution 9, approuvée à 98,75 %).

Ainsi et conformément à cette politique, la valeur IFRS 2 de l'attribution, soit € 1.519.702 (€ 1.172.828 au titre du PSP 2024), est inférieure à une année de rémunération fixe et variable cible du Directeur Général.
