



COMMUNIQUE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION D'ALSTOM

INFORMATION SUR LA REMUNERATION DE M. HENRI POUPART-LAFARGE, DIRECTEUR GENERAL

Le Conseil d'administration de la Société a statué, sur recommandation du Comité de nominations et rémunération, sur les éléments de rémunération de Monsieur Henri Poupert-Lafarge, Directeur Général, au titre de la cessation de ses fonctions qui interviendra le 31 mars 2026 et a déterminé ce qui suit.

A. Rémunération annuelle de base

Monsieur Henri Poupert-Lafarge, Directeur Général, percevra l'intégralité de sa rémunération fixe annuelle jusqu'au terme de son mandat, soit 950 000 euros brut.

B. Rémunération variable à court terme

La rémunération variable à court terme de M. Henri Poupert-Lafarge au titre de l'exercice 2025/26 sera calculée sur l'ensemble de l'exercice 2025/26 conformément à la politique de rémunération, par appréciation du niveau de réalisation des critères de performance déterminés lors de la réunion du Conseil du 13 mai 2025, au plus tard lors de la réunion au cours de laquelle sont arrêtés les comptes de l'exercice.

En tout état de cause, le paiement de la rémunération variable au titre de l'exercice 2025/26 sera conditionné à l'approbation, par l'assemblée générale appelée à statuer en 2026 sur les comptes de l'exercice 2025/26, des éléments de rémunération versée au cours ou attribués au titre de cet exercice à Monsieur Henri Poupert-Lafarge.

C. Rémunération variable à long terme

Le Conseil a décidé de maintenir le bénéfice des droits à l'acquisition d'actions attribuées sous conditions de performance en levant la condition de présence des plans PSP 2023, PSP 2024 et PSP 2025, étant rappelé que :

- aucune acquisition définitive préalablement à la date d'acquisition prévue au règlement des plans concernés n'est autorisée ;
- les conditions de performance conditionnant l'acquisition des actions de performance au titre de chaque plan sont intégralement maintenues ;
- le nombre d'actions définitivement acquises (après application des conditions de performance de chaque plan) sera réduit *prorata temporis* en fonction de la durée du mandat au cours de la période d'acquisition de chaque plan.

Les plans concernés sont les suivants :

Plan	Nombre maximum d'actions de performance initialement attribuées	Valorisation maximum lors de l'attribution (en €)	Date d'acquisition et date de disponibilité des actions de performance
Plan de 2023 (PSP 2023)	80 416	1 359 940	Au plus tard cinq jours ouvrés suivant la fin de la période d'acquisition de trois ans à compter de la date d'attribution ou si postérieur, le jour de la publication des comptes consolidés 2025/26
Plan de 2024 (PSP 2024)	108 680	1 172 828	Au plus tard cinq jours ouvrés suivant la fin de la période d'acquisition de trois ans à compter de la date d'attribution ou si postérieur, le jour de la publication des comptes consolidés 2026/27
Plan de 2025 (PSP 2025)	110 000	1 519 702	Au plus tard cinq jours ouvrés suivant la fin de la période d'acquisition de trois ans à compter de la date d'attribution ou si postérieur, le jour de la publication des comptes consolidés 2027/28

D. Engagement de non-concurrence

Le Conseil a décidé, dans l'intérêt de la Société, d'appliquer l'engagement de non-concurrence souscrit par Monsieur Henri Poupert-Lafarge. Cet engagement s'appliquera pour une durée de deux ans, du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2028. Au cours de cette période, Monsieur Henri Poupert-Lafarge percevra une indemnité de non-concurrence d'un montant total de 2 808 444 euros brut, versé en 24 fractions égales pendant toute la durée d'application de l'engagement de non-concurrence, soit 117 018,50 brut par mois.

E. Indemnité de départ

La politique de rémunération du Directeur Général ne prévoit pas d'indemnité de départ.

F. Retraite supplémentaire

Les cotisations au titre du dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies (« Article 83 »), qui ne dépendent d'aucune condition, seront versées au titre de l'exercice 2025/26 en application de la politique de rémunération.

Les cotisations au titre du dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies (« Article 82 »), qui dépendent du versement d'une rémunération variable supérieure à zéro, seront calculées en application de la politique de rémunération, en fonction du montant qui sera arrêté par le Conseil au titre de la rémunération variable à court terme, conformément aux termes dudit dispositif et de la politique de rémunération, et le plafond de la rémunération de référence égal à 2 000 000 euros sera, en tout état de cause, respecté.

S'agissant de dispositifs de retraite à cotisations définies, Monsieur Henri Poupert-Lafarge pourra, après son départ et lorsqu'il fera valoir ses droits à la retraite, bénéficier d'une pension de retraite au titre de ces dispositifs.

Le montant de l'épargne acquise au 31 décembre 2025 des deux régimes à cotisations définies constitués depuis que le Directeur Général occupe ses fonctions s'élève à 3 636 252 euros à fin décembre 2025. Le montant de la rente correspondante dépendra de plusieurs paramètres, en particulier l'âge de départ à la retraite effectif du Directeur Général ainsi que le choix concernant les modalités de versement de la rente. La Société n'aura pas à avoir connaissance de ces éléments.

G. Accord transactionnel

Aux fins de mettre un terme à tout litige avec le Monsieur Henri Poupart-Lafarge concernant la cessation de ses fonctions, le Conseil a autorisé la conclusion d'un accord transactionnel avec Monsieur Henri Poupart-Lafarge qui comprend le versement d'une indemnité transactionnelle égale à 1 325 964 euros brut, sous réserve de l'approbation, par l'assemblée générale appelée à statuer en 2026 sur les comptes de l'exercice 2025/26, des éléments de rémunération versée au cours ou attribués au titre de cet exercice au Directeur Général.

Cette indemnité respecte le plafond fixé par le Code Afep-Medef de deux ans de rémunération fixe et variable : additionnée avec la rémunération qui sera versée au titre de l'application de l'engagement de non-concurrence, elle est strictement égale au double de la rémunération fixe et variable à court terme versée au cours de l'exercice 2025/26.

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.

**

*