

S'agissant de la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration pour 2024/25, elle reprend l'ensemble des règles qui leur étaient applicables pour l'exercice 2023/24 telle qu'approuvée à 99,39 % par l'assemblée générale du 11 juillet 2023 (11<sup>e</sup> résolution), hors ajustement annoncé le 15 novembre 2023 (détaillé dans la section 5.1.6.5) et qui n'est pas reconduit sur l'exercice 2024/25.

Dans l'hypothèse de la nomination d'un nouveau mandataire social, la politique de rémunération qui lui est applicable (celle des dirigeants mandataires sociaux ou celle des membres du Conseil d'administration), et telle que décrite ci-après, sera mise en œuvre, le cas échéant avec les adaptations nécessaires qui seraient décidées par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité de nominations et de rémunération.

### 5.1.6.2 Politique de rémunération des membres du Conseil d'administration

#### Principes généraux

Conformément à la résolution votée par les actionnaires lors de l'assemblée générale mixte du 1<sup>er</sup> juillet 2014, l'enveloppe annuelle destinée à la rémunération des membres du Conseil d'administration a été fixée à 1 300 000 euros jusqu'à nouvelle décision de l'assemblée.

Les principes régissant la rémunération des membres du Conseil d'administration sont exposés dans le règlement intérieur du Conseil d'administration.

Ainsi, la répartition s'effectue selon une partie fixe et une partie variable prépondérante, proportionnelle à la participation des membres du Conseil d'administration aux séances du Conseil d'administration et des comités. Les Présidents des comités et l'administrateur référent bénéficient d'une partie fixe complémentaire. Les parties fixe et variable sont payées pour moitié au cours de l'exercice et pour le solde au cours de l'exercice suivant.

Depuis l'exercice 2021/22, les règles de répartition arrêtées par le Conseil d'administration sont les suivantes:

- La partie fixe est de 30 000 euros par administrateur, majoré d'une somme complémentaire :
  - de 20 000 euros pour le Président du Comité d'audit,
  - de 15 000 euros pour les Présidents des autres comités du Conseil.
- La partie variable est répartie à raison de :
  - 4 000 euros par participation aux séances du Conseil,
  - 3 500 euros par participation aux séances des comités.
- Par ailleurs, la rémunération complémentaire fixe attribuée à l'administrateur référent a été fixée à 30 000 euros par le Conseil d'administration.

Cette politique de rémunération s'applique à tous les membres du Conseil d'administration, y compris ceux représentant les salariés, à l'exception des dirigeants mandataires sociaux qui ne reçoivent aucune rémunération liée à leur mandat de membre du Conseil d'administration. Dans le cas où un censeur est désigné pour participer aux réunions du Conseil d'administration, il ne reçoit aucune rémunération.

#### Mise en œuvre sur l'exercice 2024/25

Pour l'exercice 2024/25, les règles de répartition décrites ci-dessus s'appliqueront étant toutefois entendu que la composante liée à la rémunération fixe complémentaire de l'administrateur référent indépendant, qui sera proratisée jusqu'à l'expiration des fonctions de

M. Yann Delabrière, n'a pas vocation à être reconduite une fois celles-ci ayant pris fin.

Par ailleurs, les membres du Conseil d'administration bénéficieront du remboursement des frais exposés dans le cadre de leur mandat, notamment de déplacement et d'hébergement.

Le Conseil d'administration comprend également deux membres représentant les salariés, qui sont titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu avec la Société et qui perçoivent à ce titre une rémunération. Les périodes de préavis et les conditions de révocation ou de résiliation qui leur sont applicables sont les conditions de droit commun.

Conformément à l'article L. 22-10-8-II du Code de commerce, la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration pour 2024/25 fera l'objet d'une résolution soumise au vote de l'assemblée générale 2024 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2023/24, la politique 2023/24 ayant été approuvée à 99,39 % par l'assemblée d 11 juillet 2023 (résolution 11).

### 5.1.6.3 Politique de rémunération du dirigeant mandataire social exécutif

M. Henri Poupart-Lafarge est Président-Directeur Général du groupe Alstom depuis le 1<sup>er</sup> février 2016. Son mandat actuel a été renouvelé à compter de l'assemblée générale du 11 juillet 2023, pour une durée de quatre ans.

M. Henri Poupart-Lafarge n'est pas lié par un contrat de travail avec la Société ou toute autre société du Groupe.

Comme indiqué plus haut dans le présent rapport, le Conseil d'administration du 14 novembre 2023 a décidé de la dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général, effective à compter de l'assemblée générale annuelle de 2024.

À compter de cette date, M. Henri Poupart-Lafarge exercera les fonctions de Directeur Général.

La politique de rémunération décrite ci-après s'applique ainsi à M. Henri Poupart-Lafarge au titre de ses fonctions de Président-Directeur Général jusqu'à l'assemblée générale annuelle 2024, puis de Directeur Général à compter de cette dernière, sans modification de son contenu à la suite de la dissociation des fonctions. Elle a également vocation à s'appliquer à tout nouveau dirigeant mandataire social exécutif qui serait nommé au cours de l'exercice 2024/25.

#### Principes généraux

##### Principes directeurs

Dictée par l'ensemble des principes généraux de la politique de rémunération des mandataires sociaux décrits ci-dessus, la politique de rémunération du dirigeant mandataire social exécutif a pour objectif d'accompagner la stratégie de l'entreprise et d'aligner les intérêts du dirigeant mandataire social exécutif avec ceux des actionnaires et les attentes des parties prenantes.

Elle intègre notamment les points suivants, validés par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité de nominations et de rémunération :

- prépondérance donnée aux éléments variables dans une logique de « pay-for-performance », avec un strict alignement des critères de performance sur les priorités stratégiques (y compris de nature sociétale et environnementale) du Groupe ;
- part significative de la rémunération fondée sur le long terme (période de trois années minimum), adossée à des objectifs quantifiables ;