



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

Politique de rémunération au titre de l'exercice 2020/21

Le Conseil d'administration d'Alstom, réuni le 22 septembre 2020, après avoir pris connaissance des recommandations du Comité de nominations et de rémunération, a arrêté les éléments suivants relatifs à la rémunération de M. Henri Poupart-Lafarge, Président-Directeur Général, pour l'exercice 2020/21, **sous réserve de leur validation par l'Assemblée Générale Mixte du 29 octobre 2020.**

Dans le cadre du projet d'acquisition de Bombardier Transport, il sera demandé à l'Assemblée Générale Mixte de modifier la politique de rémunération du Président-Directeur Général telle que celle-ci est présentée dans le Document d'Enregistrement Universel 2019/20 de la Société, au chapitre 5, section « Principes directeurs de la politique de rémunération des mandataires sociaux / Politique de rémunération du Président-Directeur Général.

Ainsi et afin d'aligner pleinement la rémunération des cadres dirigeants du Groupe avec le succès pérenne de l'intégration du nouvel ensemble et pour refléter le caractère transformationnel de cette opération, la politique de rémunération du Groupe prévoira, sous réserve de son approbation par l'Assemblée Générale Mixte du 29 octobre 2020, **une rémunération exceptionnelle** au bénéfice du Président-Directeur Général (et d'autres dirigeants et contributeurs clef du Groupe) qui sera mise en œuvre postérieurement à et sous réserve de la clôture de l'opération d'acquisition.

Cette rémunération exceptionnelle sera uniquement composée d'actions de performance associées à une période d'acquisition de quatre ans et l'attribution définitive de ces actions sera en totalité soumise à des conditions de performance (internes et externes), intégralement appréciées à la fin de cette période d'acquisition.

Ces conditions seront déterminées par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité de Nominations et de Rémunération, sur la base de critères exigeants prenant en compte le périmètre de consolidation du nouvel ensemble, reflétant la réussite à long-terme de l'intégration de Bombardier Transport (tels que le redressement opérationnel et financier des principaux projets de BT d'ores et déjà identifiés par Alstom comme présentant des enjeux d'exécution ou de livraison vis-à-vis des clients, la réalisation de synergies, le *Total Shareholder Return* ou le bénéfice par action) et dont les seuils de déclenchement seront fixés au niveau des objectifs annoncés par Alstom dans ses communiqués de presse du 17 février et du 16 septembre 2020. Ces conditions seront également définies de façon à éviter une duplication avec les objectifs ciblés par les autres dispositifs de rémunération variable.

Ainsi l'attribution définitive de ces actions, éventuelle et non garantie, est basée intégralement sur des conditions de performance mesurant le succès de l'intégration du nouvel ensemble, apprécié sur plusieurs années.

Par ailleurs, de par son caractère exceptionnel, cette attribution ne vient pas s'imputer sur les limites applicables à la rémunération variable à long-terme du Président-Directeur Général telles que définies par la politique de rémunération de l'exercice 2020/21 ou par la politique de rémunération de l'exercice 2021/22. La valeur IFRS (retenue pour l'établissement des comptes consolidés du Groupe) de cette attribution exceptionnelle ne pourra excéder 100% de la rémunération court-terme fixe annuelle du Président-Directeur Général (850.000 €).

Les actions attribuées et acquises au titre de ce plan exceptionnel sont soumises aux mêmes obligations de conservation et de prohibition d'instruments de couverture que celles prévues pour la rémunération variable à long-terme et définies dans la politique de rémunération de l'exercice 2020/21. Par ailleurs, en cas de départ du



Président-Directeur Général, le maintien du bénéfice de ces actions sera soumis aux mêmes conditions et limites que celles décrites dans la politique de rémunération de l'exercice 2020/21.

Cette rémunération, strictement liée à l'opération d'acquisition susmentionnée, ne présente aucun caractère récurrent et n'a pas vocation à être reconduite dans la politique de rémunération des prochains exercices.

Dans le but d'associer plus généralement les salariés à cette future opération, cette rémunération exceptionnelle pourrait être accompagnée d'un plan général de distribution d'actions gratuites, visant l'ensemble des collaborateurs du Groupe (à l'exclusion des bénéficiaires visés par la mesure ci-dessus), dans le strict respect des limites et du cadre prévus par l'autorisation votée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 10 juillet 2019.