

ASSEMBLEE GENERALE DU 12 JUILLET 2022

REPONSES DU PRESIDENT-DIRECTEUR GENERAL¹ AUX QUESTIONS ECRITES RECUES DU FORUM POUR L'INVESTISSEMENT RESPONSABLE²

ENVIRONNEMENT

1. Vous êtes-vous engagés explicitement à aligner vos revenus et vos investissements (CAPEX/OPEX/R&D/fusions-acquisitions...) avec l'objectif de l'Accord de Paris qui vise un réchauffement limité à 1,5 °C ? Comment vous assurez-vous que ces revenus et investissements respectent cet objectif (merci de décrire les méthodologies utilisées) ? Quels sont les principaux plans d'actions et, le cas échéant, les montants d'investissement associés mis en place pour atteindre cet objectif à horizon court, moyen et long termes ?

Dans le cadre du programme d'intégration de Bombardier Transport, les objectifs de réduction de CO2 ont été revus pour tenir compte du nouveau périmètre de l'entreprise. Ces objectifs seront soumis à l'initiative SBTi pour validation courant 2022. Les nouveaux engagements sont :

- Alstom s'engage à réduire les émissions directes absolues de GES (scope 1) et les émissions de GES liées à la consommation d'énergie (scope 2) des sites d'Alstom de 40 % d'ici 2030 par rapport à 2021/22 – conformément aux réductions requises pour maintenir le scénario de réchauffement climatique à 1,5 °C, l'objectif le plus ambitieux de l'accord de Paris.

Alstom a l'intention de réduire les émissions de CO2 des scopes 1 et 2 grâce à ses programmes en cours pour améliorer l'intensité énergétique des opérations, développer la production d'électricité verte sur site et fournir à tous les sites de l'électricité à partir de sources renouvelables.

- Alstom s'engage à réduire les émissions de GES (scope 3) provenant de l'utilisation des produits vendus du portefeuille de matériel roulant de 35 % par passager-km et tonne-km d'ici 2030 par rapport à 2021/22 – répondant aux critères du SBTi pour des objectifs de chaîne de valeur ambitieux et en ligne avec les meilleures pratiques actuelles.

Alstom entend traiter les émissions de CO2 liées à l'utilisation des produits vendus par une R&D active et des innovations pour réduire la consommation d'énergie des solutions et développer ainsi des solutions alternatives au diesel, et aussi par la décarbonation progressive du mix électrique dans les pays et l'engagement actif avec ses clients pour promouvoir l'électricité renouvelable.

- Alstom travaille actuellement à établir une référence d'émissions de GES du Scope 3 pour ses biens achetés en vue de fixer un objectif de réduction des émissions de GES dans l'année à venir. Les biens achetés sont le deuxième plus important contributeur d'émissions dans l'inventaire carbone d'Alstom après les produits vendus. D'autres catégories d'émissions de GES telles que la logistique ou les voyages d'affaires suivront.

¹ Agissant sur délégation du Conseil d'administration du 10 mai 2022, conformément à l'article L. 225 208 du code de commerce

² Questions reçues le 20 juin 2022

Pour plus d'information sur notre engagement et nos méthodologies de réduction des émissions de CO2, nous vous invitons à lire le paragraphe CONTRIBUTION À LA DÉCARBONATION DE LA MOBILITÉ p.261 et suivantes de notre DEU 2021/22.

2. Quel est le pourcentage de vos activités (exprimé en chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) qui dépend directement de la biodiversité ? Quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité ?

Ce sujet est émergent et Alstom souhaite l'aborder en 2022 en définissant une stratégie globale de mesure et de suivi de son impact global sur la biodiversité autour de ses sites. Des projets pilotes ont été lancés depuis 2020. Pour des exemples en France, l'Alstom Tarbes a réalisé un diagnostic faune/flore/qualité de l'eau sur un an. Il a permis de mettre en place une politique de protection d'espèces animales locales spécifiques, et sera le point de départ d'un suivi global de l'impact du site sur la biodiversité. Dans le Nord de la France, Alstom participe à la reconstruction des forêts locales autour de ses sites de Crespin et de Valenciennes Petite-Forêt pour lutter contre la décimation des forêts de frênes par la chalarose. Ce plan de reconstruction est réalisé en partenariat avec la fondation ONF « Agir pour la Forêt » et permettra une reconstitution naturelle de la biodiversité locale.

3. Listez les ressources naturelles stratégiques nécessaires à l'exercice de votre activité et/ou à celle de vos clients (eau, énergie, matériaux, etc.) ? Comment évaluez-vous et calculez-vous l'impact de la raréfaction de ces ressources sur vos modèles économiques ? Quelles actions mettez-vous en place pour lutter contre les difficultés d'approvisionnement et saisir les opportunités de développement de « modèles d'affaires circulaires » ? Quels sont vos objectifs en la matière ?

Une cartographie de l'utilisation des matériaux critiques a été établie par les équipes d'éco-conception, ce qui permettra, dans le futur, de définir et mettre en œuvre des mesures d'atténuation. Cette année, Alstom a défini sa Feuille de Route pour l'Economie Circulaire, sur la base de trois axes :

- Le déploiement d'un programme systématique d'écoconception couvrant en particulier l'efficacité énergétique des systèmes ferroviaires, l'utilisation de matières premières plus vertes, recyclables et naturelles, l'économie circulaire et la gestion de la fin de vie avec comme objectif
 - o 25 % de contenu recyclé dans le matériel roulant nouvellement développé d'ici 2025 (nouvel objectif publié en juin 2022)
 - o 100 % de solutions écoconçues pour 2024/25. 51 % des solutions nouvellement conçues en 2021/22 était couverte par une démarche d'éco-conception.
- Le développement de l'activité de Services basée sur l'économie circulaire intégrant le développement de la réparation et du réemploi pour les activités de maintenance et de rénovation ;
- Le développement du recyclage et de la valorisation matière pour la gestion des déchets de nos sites avec l'objectif de revaloriser les déchets à hauteur de 90 % et à minima sous forme de revalorisation matière à hauteur de 80% à horizon 2025.

L'énergie est également un enjeu majeur pour nos clients qui sont parfois parmi les premiers consommateurs sur leurs territoires. L'efficacité énergétique fait partie intégrante de nos programmes d'écoconception et nous avons fixé un objectif spécifique de réduction de la consommation d'énergie de nos solutions de 25% d'ici à 2025 par rapport à 2014. Aujourd'hui les solutions au portefeuille ont en moyenne réduit leur consommation d'énergie de de 22%.

SOCIAL

4. Quel est la proportion de vos mandataires sociaux et de vos salarié.e.s (répartis par typologie) concernés par l'intégration de critères environnementaux et sociaux (E&S) dans la détermination de leur rémunération variable (bonus, rémunération de long terme, intéressement...) ? Quels organes de gouvernance sont chargés du choix et de la validation de ces critères E&S ? Comment s'assurent-ils que ces critères sont à la fois pertinents, suffisamment incitatifs et corrélés aux objectifs à atteindre pour mener à bien la stratégie environnementale et sociale du groupe ? (Merci de préciser les critères extra-financiers retenus pour les mandataires sociaux et pour les salarié.e.s).

La rémunération des mandataires sociaux, et plus largement, celle des salariés du Groupe reflète les engagements E&S du Groupe, à travers les deux composantes de rémunération variable en place :

- La rémunération variable annuelle (bonus) qui concerne plus de 20 000 salariés du Groupe, dont l'équipe de direction, ainsi que le dirigeant mandataire social, repose sur des objectifs individuels et collectifs. Les objectifs collectifs (qui pèsent pour 60% du mix) sont identiques pour l'ensemble des bénéficiaires, et comprennent des cibles financières et non financières (ESG). Ces dernières, pour l'exercice fiscal 2022/23, représentent 16 points sur les 60 (poids en augmentation par rapport à l'exercice précédent) et sont basées sur des indicateurs ayant trait à la sécurité au travail, à la représentation des femmes au sein de l'encadrement, aux programmes d'éthique et de conformité, et à la réduction des émissions de gaz à effet de serre au sein des opérations du Groupe.
- La rémunération variable de long terme (plans d'actions de performance) qui concerne 1,474 bénéficiaires dont le dirigeant mandataire social (pour le plan « PSP 2022 » lancé en mai 2022). Ce plan conditionne l'acquisition définitive de la totalité des actions attribuées à l'ensemble des bénéficiaires (2 481 612 actions, soit 0,66 % du capital au 10 mai 2022) à la réalisation de cinq conditions de performance dont deux conditions E&S :
 - l'objectif 2024/25 de réduction (définie comme la moyenne des pourcentages de réduction) de la consommation énergétique des solutions proposées aux clients fixé par le Conseil d'administration et apprécié à l'échéance de l'exercice 2024/25 par rapport à celles proposées avant mars 2014. Cet indicateur représente 15 % du total des conditions de performance.
 - l'objectif 2024 du niveau d'engagement des collaborateurs d'Alstom, tel que mesuré au travers de l'enquête interne d'engagement annuelle. Cet indicateur représente 15 % du total des conditions de performance ;

Dans les deux cas (rémunération variable à court et à long terme), l'ensemble des objectifs (dont les objectifs E&S) sont définis par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité de nominations et de rémunération. Le Conseil d'administration a souhaité maintenir et renforcer des conditions permettant d'apprécier la performance de la Société en matière d'engagements environnementaux, sociaux et de gouvernance sur ces deux composantes de la rémunération, en prenant soin d'y associer des objectifs strictement alignés sur les objectifs stratégiques du Groupe.

5. Quels enseignements tirez-vous des nouveaux modes d'organisation du travail liés à la pandémie du Covid-19 (travail à distance, digitalisation des modes de communication, flexibilité accrue...) mis en place dans votre entreprise en termes d'impacts sur les conditions de travail ? Comment votre stratégie de Ressources Humaines intègre-t-elle aujourd'hui ces nouveaux modes d'organisation ? Quel dialogue social a été mené sur le sujet (accords, réflexion partagée sur l'avenir du travail...), et ce dans l'ensemble de vos métiers et zones d'implantation ?

Depuis le début de l'épidémie de Covid-19, Alstom a pris diverses mesures pour aider les employés à s'adapter aux nouvelles méthodes de travail (politique de travail à distance, conseils de travail à distance pour les cadres et les employés, café virtuel avec les collègues), a renforcé son programme d'aide aux employés (EAP - Employee Assistance Program) dans de nombreux pays, a mis en œuvre des mesures flexibles pour les parents qui travaillent et a diffusé un manuel des meilleures pratiques. En matière de santé et bien-être, Alstom a lancé de nombreuses initiatives au niveau mondial, parmi lesquelles une formation sur le bien-être pour les cadres et employés, un guide des bonnes pratiques, des webinaires sur le thème de la santé et du bien-être, avec pour ambition d'améliorer le bien-être au travail de ses collaborateurs.

Plusieurs initiatives locales ont été lancées en 2021 telles que :

- région Asie-Pacifique : l'Australie, l'Inde, Singapour, Hong Kong, etc., organisent régulièrement des sessions de bien-être mental et des sessions virtuelles d'exercices physiques pour prendre soin du bien-être des collaborateurs et renforcer l'esprit d'équipe et le sentiment d'appartenance ;
- en France, un projet holistique sur les risques psychosociaux a été lancé sur plusieurs sites comme Le Creusot, Belfort et Villeurbanne, comprenant l'évaluation des risques, l'analyse des causes profondes et la définition d'un plan d'action ;
- Amérique latine : des initiatives comme des conférences sur des sujets psychosociaux, le renforcement du soutien du PAE et la révision des politiques de flexibilité et de télétravail ont eu lieu en 2021. De plus, un nouveau programme intitulé « Moove: wellbeing & beyond » a été lancé dans la région (Mexique, Brésil, Chili, Panama, Argentine, etc.), s'articulant autour de trois piliers (santé, vie et monde) ;
- Royaume-Uni : la stratégie en matière de santé et de bien-être est en place. Des initiatives telles que Unmind (application) ou Kaido (défi santé et bien-être) ont été lancées. Des spécialistes de la santé et du bien-être formés ainsi que des intervenants en santé mentale sont présents sur tous les sites.

Par ailleurs, le Groupe a mis en œuvre et adapté ses programmes et dispositifs de formation pour faire face à ce contexte. Notamment à travers le renforcement de ses capacités de management à distance (formations dédiées sur le sujet, continuité des actions de formation par le biais de solutions distancielles, formations visant à aider les salariés à s'adapter aux conditions de confinement et de travail à domicile, et formations de gestion du changement), et la mise en place d'un programme de grande envergure (Discovery Challenge) dans le cadre de l'intégration de Bombardier Transport visant à créer un sentiment d'appartenance commun à tous les salariés du Groupe

Comme indiqué en page 332 de l'URD, les accords collectifs négociés avec les partenaires sociaux portent en particulier sur les questions de flexibilité du temps de travail. Des accords particulièrement intéressants pour les salariés ont ainsi été signés dans différents pays concernant l'organisation et les régimes de travail flexible et le travail à domicile (couvrant, par exemple en France, de 10 000 employés).

6. De manière à pouvoir évaluer l'évolution d'une année sur l'autre, nous repons la question posée en 2021 pour laquelle les réponses n'ont pas atteint un niveau estimé satisfaisant. Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?

Sur l'ensemble de ses pays d'implantation, le Groupe a établi des grilles de rémunération alignées sur les pratiques médianes des marchés salariaux locaux, allant au-delà des minima réglementaires. Cette approche est complétée par une politique de pilotage des avantages sociaux (incluant santé et prévoyance) visant également à assurer que les régimes mis à disposition des salariés soient en ligne avec les pratiques médianes locales et les standards du Groupe. Pour les fournisseurs, nous adaptons nos pratiques au contexte local. Par exemple au Qatar, nous veillons à ne pas rémunérer les employés /travailleurs en fonction de leur nationalité, bien que cela soit une pratique courante dans le pays. Nous partageons avec nos sous-traitants des grilles de salaires minimum pour les différents métiers. Par ailleurs nous avons développé un programme d'achats responsables pour le groupe qui inclut l'évaluation des fournisseurs et sous-traitants sur la base de critères environnementaux et sociaux à travers des évaluations en ligne et des audits sur sites menés par les équipes d'Alstom et depuis cette année des auditeurs externes spécialisés.

7. Périmètre France : en dehors des investissements en titres de votre entreprise, quelle part des fonds d'épargne salariale proposés à vos salarié.e.s est labellisée responsable (labels ISR, Greenfin, CIES ou Finansol) ? Comment expliquez-vous le maintien de fonds non responsables en l'absence de différence de rentabilité et alors que la Place de Paris est leader sur le sujet ? Dans vos autres pays d'implantation : vos dispositifs d'épargne à l'intention de vos collaborateurs (retraite ou autres) intègrent-ils également des critères ESG ? Comment le conseil d'administration ou de surveillance encourage-t-il la souscription de ces types de fonds d'épargne salariale ? »

De façon générale, les programmes d'épargne et de retraite du Groupe ont une vocation inclusive, visent à refléter les évolutions culturelles et sociétales, et intégrer une main d'œuvre de plus en plus diversifiée. Alors que les régimes nationaux subissent le vieillissement de la population, l'allongement de l'espérance de vie et des taux de natalité plus faibles, le Groupe a intégré le fait que l'enjeu de la protection sociale se déplace de plus en plus vers les individus et leur employeur. Quand cela est possible localement, le Groupe vise à obtenir des « signes de qualité » et déployer des labels environnementaux pour ses programmes. Là où le Groupe est responsable des investissements et de la gestion des actifs liés à ces régimes, il s'appuie sur des sociétés de conseil et d'actuariat pour obtenir les évaluations de type CSR (score de 1 à 4) afin de sélectionner les gestionnaires de fonds nécessaires. En France, au cours de l'année 2021, le PERCO et le Plan d'Epargne Retraite Entreprise (article 83) déployés depuis plusieurs années auprès des principales filiales françaises du groupe, ont été transformés conformément à la loi PACTE et fusionnés au sein d'un Plan d'Epargne Retraite Unique (PERU) offrant ainsi une nouvelle gamme de fonds commune avec celle proposée dans le plan d'Epargne Groupe. La gamme de fonds comprend trois fonds dédiés qui ont tous une orientation ESG (ALSTOM MODERE SOCIALEMENT RESPONSABLE, ALSTOM EQUILIBRE SOLIDAIRE BAS CARBONE, ALSTOM ACTIONS CAP FUTUR). L'encours placé par les épargnants (salariés et anciens salariés) dans ces trois fonds représente 80 % des encours des plans d'Epargne et Retraite du groupe en France.

GOUVERNANCE

8. Publiez-vous une charte détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Si oui, comment cette responsabilité fiscale s'intègre-t-elle plus largement au sein de votre responsabilité sociale ? Le conseil revoit-il et approuve-t-il cette charte ? Rendez-vous compte annuellement de l'application des principes de cette charte au travers d'un rapport de responsabilité fiscale ? Ce rapport détaille-t-il les impôts payés pays par pays ?

Nos engagements en matière de responsabilité fiscale sont disponibles dans le Chapitre 6 de notre DEU 2021/22, p.315, dans le cadre de notre Déclaration de Performance Extra-Financière, et à ce titre est donc connu du Conseil d'Administration.

Alstom est fortement engagée dans la détermination du traitement fiscal exact de toutes ses transactions commerciales, afin de s'assurer qu'elle paie le bon montant d'impôt au bon moment, conformément aux lois fiscales des territoires dans lesquels le Groupe opère. En ce qui concerne les incertitudes liées à l'application de la loi fiscale, Alstom s'engage dans des discussions avec l'autorité fiscale compétente afin d'obtenir une certitude à la fois pour Alstom et pour l'autorité fiscale concernée. Alstom a une approche fiscale à faible risque et ne s'engage pas dans des arrangements fiscaux artificiels. Le Groupe vise à réaliser les transactions entre les sociétés d'Alstom conformément aux principes de l'OCDE et aux directives Européennes. Chaque année, Alstom dépose auprès de l'administration fiscale française le « country by country reporting », qui démontre que la société n'est pas engagée dans un système artificiel d'optimisation fiscale. Ce document est disponible pour les autorités fiscales étrangères sur demande auprès des autorités fiscales françaises. Les transactions prévues sont analysées selon les principes de DAC 6.

Suite à l'acquisition de Bombardier Transport, une nouvelle organisation de l'équipe fiscale a été mise en place avec un alignement sur le modèle d'organisation fiscale d'Alstom, avec un Directeur Fiscal régional qui couvre tous les pays où le Groupe est présent et une équipe fiscale centrale pour les sujets transversaux. L'équipe fiscale centrale a été renforcée par des ressources dédiées à la conformité, à l'harmonisation des politiques et au suivi des risques fiscaux. Elle fournit un cadre pour la gestion du risque fiscal chez Alstom et assure une approche cohérente de l'évaluation, de la documentation et de l'approbation de toutes les questions relatives au risque fiscal. En ce qui concerne la gestion fiscale, l'approche décrite dans la stratégie précédente d'Alstom continue de s'appliquer aux anciennes filiales de Bombardier. Une réorganisation du Groupe a lieu, visant à rationaliser, à simplifier la gestion et la gouvernance des entités juridiques et à réduire le nombre de niveaux de sociétés au sein du Groupe.

Le taux d'imposition effectif du Groupe est de 27 % (avant l'Allocation du Prix d'Acquisition).

Le Groupe n'établit pas de rapport de responsabilité fiscale.

9. Publiez-vous une charte de lobbying responsable ? Êtes-vous membres d'associations professionnelles dont certaines positions sont controversées au regard de l'intérêt général ? Si oui, quelles actions menez-vous pour réorienter les positions de ces associations ? Quels moyens (humains et financiers) consolidés (i.e. sur l'ensemble de votre périmètre géographique) allouez-vous à la représentation d'intérêt ?

Le Groupe publie une charte de lobbying responsable : https://www.alstom.com/sites/alstom.com/files/2021/07/08/Policy_Influence_Transparency_Document_July_2021_VF_EN.pdf

En tant que leader mondial évoluant dans un environnement complexe, Alstom a toujours placé l'intégrité, la fiabilité et la responsabilité au cœur de ses actions et de ses valeurs. Cet engagement est soutenu et porté par une forte culture de l'éthique et de la conformité et les initiatives qui en découlent. Notre politique de lobbying est clairement basée sur ces valeurs.

Alstom soutient les associations professionnelles et les activités qui s'alignent sur sa stratégie et ses valeurs commerciales. Les principales priorités politiques d'Alstom sont l'accès à un transport durable et le développement industriel de nos solutions. En tant qu'acteur historique et leader mondial dans le domaine de la mobilité, Alstom est impliqué dans des associations professionnelles rassemblant des entreprises privées de tous secteurs et visant à (i) Promouvoir le rôle de l'industrie pour le développement économique et social (ii) Partage des bonnes pratiques (iii) Sensibilisation au développement durable.

Ainsi, Alstom n'est pas membre d'associations professionnelles dont certaines positions sont controversées au regard de l'intérêt général.

Par ailleurs, Alstom ne fait aucune contribution politique. Selon notre Code d'éthique, « Alstom reste attentif aux questions et aux changements politiques susceptibles d'avoir un impact sur nos activités, mais nous ne versons aucune contribution politique ». Ceci est également affirmé dans notre politique d'éthique et de conformité (mars 2021).

Au niveau de l'Union Européenne, Alstom a rejoint le registre de transparence de l'Union européenne en 2009. Il permet un examen public, donnant aux citoyens et autres groupes d'intérêt la possibilité de suivre les activités des déclarants, qui sont liés par un code de conduite commun. Pour plus d'information :

[Registre des représentants d'intérêts \(europa.eu\)](http://europa.eu)

Alstom France est également pleinement impliqué dans la transparence de ses relations avec les établissements publics et déclare chaque année à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) le détail de ses relations avec les pouvoirs publics, qui sont pleinement conformes à la législation française.

Alstom dépose des déclarations publiques tous les trimestres auprès du Congrès américain, de la Commission mixte de l'État de New York sur l'éthique publique et du département d'éthique de LA Metro signalant toute activité de lobbying. Alstom rend également compte régulièrement de ses activités de lobbying, conformément aux lois applicables dans les différentes juridictions canadiennes.

Alstom maintient le strict respect des principes suivants dans tous ses plaidoyers : 1. Toutes les lois et réglementations applicables en matière de lobbying doivent être pleinement respectées ; 2. Tout lobbying doit faire avancer des politiques publiques judicieuses et tenir compte des impacts sur toutes les parties prenantes intéressées ; 3. Les employés d'Alstom qui font du lobbying au nom d'Alstom doivent s'assurer à tout moment qu'ils se conforment à toutes les exigences imposées par les lois et réglementations applicables et les politiques

internes d'Alstom ; 4. Les cadeaux, divertissements ou invitations à des agents publics doivent être effectués dans le strict respect des lois et réglementations anticorruption applicables, des politiques d'Alstom et d'autres réglementations et codes (par exemple, les politiques internes du décideur) ; et 5. Les lobbyistes extérieurs sont strictement limités, soumis à une approbation stricte et à une diligence raisonnable approfondie par le Département Éthique et Conformité et liés par contrat à un périmètre de travail défini ;

Les principales contributions du groupe aux organisations sectorielles sont publiées dans la Policy Influence 2021.

Enfin, Alstom est depuis 2019 certifié ISO 37001 pour tous les pays et sites opérationnels dans ses régions. En effet, une campagne d'audit de renouvellement a eu lieu en 2020 et Alstom est désormais certifié ISO 37001 jusqu'au 14 juin 2023.

10. La loi sur le devoir de vigilance prévoit l'élaboration du plan de vigilance en association avec les parties prenantes de la société, notamment les partenaires sociaux. De plus, l'une des mesures de ce plan consiste en la mise en place d'un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives. Les organisations syndicales ont en effet une connaissance du terrain et la capacité d'alerter la société et de faire remonter des informations précieuses dans l'exercice du devoir de vigilance. Comment votre Groupe intègre-t-il ses partenaires sociaux – aux niveaux local et global – aux différentes étapes de l'élaboration, de l'évolution et de la mise en œuvre de son plan de vigilance ? Quels moyens le Groupe leur apporte-t-il pour accomplir cette mission ? Comment les partenaires sociaux sont-ils associés au compte-rendu sur la mise en œuvre effective de ce plan de vigilance ?

Alstom a établi un plan de Vigilance présenté au sein de l'URD FY2021/22 en page 322. Alstom dispose d'une procédure d'alerte qui permet à tout collaborateur ou toute tierce partie entretenant un lien avec Alstom de faire état, en fonction de la législation applicable, d'une violation du Code d'éthique ou des règles et politiques d'Alstom. L'élargissement de la procédure d'alerte aux situations en matière d'Environnement, Sécurité, Droits Humains a fait l'objet de discussions avec les partenaires sociaux dans les différents pays en fonction des législations locales.

Les questions relatives à la performance et aux programmes en matière d'environnement, sécurité, gestion des droits humains notamment dans la chaîne d'approvisionnement sont intégrés à l'agenda de l'European Work Forum, principal organe de représentation des salariés en Europe.

Par ailleurs des indicateurs de suivi de certains risques en matière de droits humains et d'environnement existent et sont présentés aux instances locales en fonction des pays.

* * * * *