



ASSEMBLEE GENERALE DU 28 MAI 2021

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

ENVIRONNEMENT

1. Pour être en ligne avec l'Accord de Paris, quels sont les montants de CAPEX à horizon 2025 ? Comment ces CAPEX seront répartis sur l'ensemble de la chaîne de valeur entre CAPEX de maintenance et CAPEX de croissance ? Quelle est la répartition géographique ?

Alstom ne communique pas publiquement sur le détail des montants de CAPEX. La majorité des dépenses de CAPEX et de R&D sont affectés au développement de solutions de mobilité durable et des moyens opérationnels associés.

2. Comment limitez-vous l'impact de la perte de biodiversité sur vos revenus futurs ? Précisez les indicateurs et moyens mis en place.

Alstom procède tous les ans à l'analyse des risques extra-financiers du Groupe. La perte de la biodiversité n'est pas considérée comme un risque matériel pour le Groupe.

3. Comment anticipez-vous la raréfaction de certaines ressources naturelles et les difficultés d'approvisionnement de vos ressources stratégiques ? En quoi cela affecte-t-il vos modèles économiques et comment sécurisez-vous vos filières d'approvisionnement ?

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 :

- Conception et production : intégration d'une approche d'économie circulaire dans la conception et la production de nos solutions ;
- Maintenance et modernisation : augmentation de la durée de vie des composants, promotion des solutions de réparation et de réutilisation, et développement de centres de réparation locaux ;
- Gestion des déchets et recyclage : renforcement des programmes de recyclage des déchets tout en contribuant au développement d'entreprises locales, recyclage des matériaux critiques

SOCIAL

4. La solidarité entre acteurs économiques, grandes et petites entreprises, semble nécessaire pour limiter les impacts négatifs de la crise actuelle. Comment votre groupe adapte-t-il, aux plans national et international, ses pratiques d'achat ou de vente, pour soutenir ses fournisseurs ou ses clients qui sont affectés par la crise ? Appliquez-vous des politiques différenciées pour les TPE-PME ? La crise vous a-t-elle poussé à changer structurellement vos politiques en la matière ?

Les équipes d'Alstom se sont mobilisées dans le monde entier pour soutenir la lutte contre la pandémie de Covid-19, en donnant des masques et autres équipements de protection aux hôpitaux, communautés locales et partenaires, en utilisant de la technologie 3D afin de fabriquer des visières, et en organisant du volontariat en soutien aux populations affectées. Plus de 216 000 masques et autres équipements de protection (gants, visières, gels hydroalcooliques, etc.) ont ainsi été donnés, et plus de € 154 000 en donations financières (principalement pour de l'équipement médical, des

¹ Agissant sur délégation du Conseil d'administration du 10 mai 2021, conformément à l'article L. 225 208 du code de commerce

² Questions reçues le 8 juin 2021

vêtements de protection, et banques alimentaires). Le budget de la Fondation Alstom a augmenté de 1,5 à € 1,9 M€ en 2020/21, permettant de sélectionner un plus grand nombre de projets cette année, et de s'intéresser plus particulièrement aux projets en lien avec les effets de la Covid-19.

De plus, le portefeuille de solutions Healthier Mobility™ d'Alstom, composé de solutions pour mise en œuvre immédiate ou en cours de développement, a été spécifiquement développé pour détruire les virus, dont la Covid-19, tout en limitant leur impact sur l'environnement et la santé des passagers et en assurant fiabilité et durabilité des équipements ferroviaires. Alstom a notamment engagé des partenariats avec des acteurs de renommée internationale tels que le Bureau Veritas, des laboratoires de virologie et de santé, et les opérateurs.

Enfin, dans le contexte de la crise sanitaire du Covid-19, la Direction des Achats d'Alstom a mis en place une « Tour de contrôle Covid-19 » pour garantir un contact permanent avec les fournisseurs et sous-traitants. L'objectif a été d'identifier les alertes liées au délai de livraison et à la capacité de production, mais aussi d'accompagner les plus petites structures dans cette situation inédite. Ainsi Bpifrance et l'association CARE (Compétitivité, Accompagnement, Rail et Emploi), créée par Alstom et Bombardier au sein de la filière ferroviaire, ont lancé en octobre 2020 un partenariat stratégique visant à soutenir et à accompagner, à très court terme les PME-PMI du secteur ferroviaire français impactées par la crise sanitaire de la Covid 19. Dans le cadre de ce programme, Bpifrance et CARE mettent à disposition des entreprises des diagnostics de conseil sur les thématiques du rebond, de la gestion de trésorerie et de la supply chain pour aider les entreprises à redéfinir leur stratégie dans le contexte économique et sanitaire actuel.

Alstom est également membre de l'association Pacte PME depuis sa création en 2010. Cette association regroupe 50 entreprises (grandes entreprises publiques et privées) et 35 organisations professionnelles avec pour objectif de faciliter et de renforcer la coopération entre les grands groupes et les PME. En effet, au sein de cette association, Alstom soutient les PME à travers des actions ciblées dans trois domaines principaux : l'innovation, la mutualisation et le développement à l'international. En janvier 2020, Alstom a participé à la nouvelle édition du programme « Destination ETI Express ». Cette édition a eu pour objectif d'accompagner 18 PDG de PME dans le renforcement de leur expertise stratégique et managériale pour accélérer la transformation de leurs entreprises.

5. Comment gérez-vous, au niveau du groupe, les impacts sociaux associés au développement massif du télétravail depuis le début de la pandémie ? Notamment en termes de gestion des risques psychosociaux, de participation aux frais, d'enquête de satisfaction des salarié.e.s, d'inversion du choix des salarié.e.s, de part des salarié.e.s en télétravail, etc.

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 (comme l'intégration adaptée pour les nouveaux employés pendant le confinement, etc.), 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.

Plusieurs initiatives locales ont été lancées pendant les phases de confinement dans plusieurs pays, tels que :

- Italie : Cycle de webinaires sur le bien-être psycho-physico-émotionnel (3 webinaires : Mindfulness; Comment gérer les émotions; comment maintenir le bien-être psycho-physique pendant le travail intelligent)
- Amérique du Nord : cycle de webinaires pour tous les employés sur la prévention des risques liés à la nouvelle configuration du travail à distance
- UK & Irlande : lancement du programme MIND de soutien à la santé mentale, organisation de webinaires avec les managers sur la façon de gérer les problèmes de santé mentale dans ce contexte particulier du travail à distance
- Australie : promotion locale de la campagne RUOK et nomination d'ambassadeurs de la santé mentale dans le cadre cette campagne.

Par ailleurs, le Groupe a mis en œuvre et adapté ses programmes et dispositifs de formation pour faire face à ce nouveau 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.

6. 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. Dans le cadre de la formule des accords d'intéressement dont bénéficient vos salarié.e.s en France, prenez-vous en compte des critères environnementaux et sociaux ? Si oui :

- Quels sont ces critères ? Ont-ils évolué depuis le 1er avril 2020 ?
- Quelle est la proportion de ces critères dans la formule d'intéressement ? A-t-elle évolué depuis un an ?
- Quelle est la part des salarié.es concernés ?

Les critères pris en compte dans le cadre des accords d'intéressement de nos entités françaises ne comptent pas à ce jour de critères environnementaux. Une réflexion est actuellement en cours sur le sujet et fait l'objet d'échanges avec les partenaires sociaux. Sur le plan social en revanche, la quasi-totalité des accords d'intéressement (7 entités sur 8, soit 99% de l'effectif d'Alstom en France) intègrent un critère lié à la sécurité (basé sur le nombre d'accidents du travail). Le poids de ce critère varie selon les accords concernés.

8. Dans le cadre de l'épargne salariale, quels sont les fonds bénéficiant effectivement d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ? Pour chaque fonds proposé, quel est le nom du ou des labels, quelle est sa part en pourcentage de l'encours d'épargne salariale, à quelle proportion des salarié.e.s est-il proposé ? Par ailleurs, quelle est la part des salarié.e.s du groupe, en France et à l'étranger, ayant accès à d'autres formes d'épargne souscrite sur un plan professionnel, notamment en matière de retraite ? Quelle proportion des actifs correspondant à cette épargne est gérée de façon socialement responsable et dispose de « signes de qualité » ? Lesquels ?

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, en matière d'épargne salariale et sur le périmètre Alstom (hors acquisitions récentes : Bombardier Transport, Ibre, Hydrogène et Fleretex), deux fonds sont actuellement en place avec une orientation ISR (Humanis Monétaire ISR et Multipar Actions Soc Responsable). Le Plan d'Epargne Groupe (et les fonds ISR qui y sont attachés) sont proposés à tous les salariés des filiales françaises d'Alstom (en dehors des acquisitions récentes pré-citées). L'encours placé par les épargnants (salariés et anciens salariés) dans les fonds ISR représente 13% de la totalité du Plan d'Epargne Groupe.

S'agissant des dispositifs de retraite, tous les salariés des entités françaises (hors acquisitions récentes et société Alstom Executive Management) ont accès à un dispositif de type PERCO, complété pour les Ingénieurs & Cadres par un régime de type article 83. Le PERCO dispose également d'un fonds de type ISR (Humanis Monétaire ISR) représentant 19% des fonds placés.

GOUVERNANCE

9. Appliquez-vous pour votre reporting fiscal public le standard GRI 207 ?

Si oui : ce reporting porte-t-il sur tous les éléments indiqués dans ce standard et si non, quels éléments avez-vous choisi de ne pas publier et pourquoi ?

Si vous n'utilisez pas ce standard : quelles en sont les raisons et envisagez-vous de l'appliquer à échéance proche (1 à 2 ans) ?

Quelles autres mesures avez-vous ou envisagez-vous de mettre en œuvre pour répondre à la demande croissante de transparence fiscale de la part de vos parties prenantes ?

Pour l'instant, le reporting fiscal du Groupe n'est pas encore aligné avec tous les éléments exigés par le standard GRI 207. Néanmoins, Alstom communique les informations relatives à la lutte contre l'évasion fiscale, telles que la gouvernance de la stratégie fiscale, dans sa Déclaration de Performance Extra-Financière, conformément aux exigences de la Loi n°2018-898 du 23 octobre 2018 relative à la lutte contre la fraude.

En effet, les éléments d'information 207 -1 sur l'approche de la politique fiscale, les éléments d'information 207-2 relative à la gouvernance fiscale, au contrôle et la gestion des risques ainsi que les éléments d'information 207-4 relative au reporting pays par pays sont disponibles dans la Déclaration de Performance Extra-Financière.

Le reporting d'Alstom évoluera dans le futur pour tenir compte des évolutions réglementaires à venir notamment l'accès à tout public, et non plus seulement aux administrations fiscales, des données du Country by Country Reporting public européen.

10. Quel est le périmètre pris en compte pour les ratios d'équité que vous publiez ? Quelle analyse faites-vous de l'évolution de ces ratios ? Cette analyse vous a-t-elle poussé à adapter vos politiques de rémunération ? Si oui, comment ?

Le périmètre pris en compte pour le calcul des ratios d'équité représente plus de 97% de l'effectif français du Groupe (hors périmètre ex-Bombardier Transport). Sur les cinq derniers exercices, l'évolution du ratio est justifiée par les performances du Groupe et l'évolution de la rémunération du Président-Directeur Général, elle-même très largement dépendante de sa partie variable, alignée sur ces mêmes performances. Elle n'appelle donc pas, en tant que telle, à une évolution de la politique de rémunération du Groupe, dont les principes fondamentaux (alignement sur le marché, équité interne et rémunération de la performance) restent inchangés.

11. Au regard de la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes/hommes de votre groupe, pourriez-vous nous communiquer :

(i) L'agenda et les objectifs chiffrés – atteints ou à atteindre – concernant les sujets relatifs à cette politique (carrière, formation, rémunération, répartition vie privée/vie professionnelle, etc.) à tous les niveaux de responsabilité.

(ii) Si l'application de cette politique d'égalité est appliquée dans toutes les sociétés du groupe aussi bien en France qu'à l'international. Si non, pourquoi ?

(iii) Si oui, quels moyens spécifiques déployez-vous pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans vos pays d'implantation où cette notion rencontre des difficultés à s'imposer ?

- (i) Au 31 mars 2021, les femmes représentaient 14 % de l'équipe de direction (contre 21% au sein de l'ancien comité exécutif, dont l'effectif était plus réduit). À l'échelle du Groupe et sur le périmètre historique d'Alstom, au 31 mars 2021, les femmes occupaient 16,15% des postes à plus forte responsabilité (dirigeants et cadres supérieurs) et représentaient 22,3% des cadres et professionnels (contre 16.1% et 21.4% respectivement au 31 mars 2020 et 16,4 % et 20,7 % respectivement au 31 mars 2019) et 19,2% de la main-d'œuvre (contre 18.8% et 18.1% au 31 mars 2020 et 31 mars 2019 respectivement). La stratégie « Alstom in Motion » (AiM) annoncée le 24 juin 2019 prévoit 25 % de femmes aux postes de cadres et professionnels d'ici 2025. Alstom a par ailleurs fixé un objectif de 28% de femmes dans des postes de nature exécutive d'ici 2025, avec des échéances intermédiaires cibles de 1% d'augmentation chaque année. A cet égard, deux principales initiatives en termes de gestion des talents seront mises en place :

- Une revue du vivier des talents féminins avec des compétences de leadership, et
- Le suivi d'un plan de développement individuel afin de les préparer à des postes avec des responsabilités plus élevées.

Le Groupe va, en outre, conduire au cours de l'exercice fiscal 2021/22 une étude visant à mesurer les écarts de rémunération entre femmes et hommes sur l'ensemble de ses employés, dans le but de définir des actions correctives à mettre en œuvre dans le cadre de sa future politique de rémunération.

- (ii) Les objectifs précités (en matière de représentation des femmes au sein des différentes catégories d'employés) sont des objectifs globaux, répercutés au niveau de chaque Région avec des niveaux cibles intermédiaires devant être atteints chaque année, la réalisation de ces objectifs étant évaluée à la fin de chaque exercice.
- (iii) Plusieurs actions, basées sur une approche systémique, sont mises en œuvre pour atteindre l'ensemble de ces objectifs :
 - Ainsi, au cours de l'exercice écoulé, l'initiative ALSTOM Women Network of Excellence a été lancée en Amérique du Nord et a été étendue via le déploiement de réseaux en France, en Inde, en Allemagne, en Autriche, en Suisse et au Royaume-Uni. Les activités de ce réseau visent essentiellement à mettre à la disposition des femmes des ressources et moyens additionnels pour leur permettre de développer leurs talents en matière de leadership et de gérer leur carrière ;
 - Des programmes de leadership réservés aux femmes ont également été mis en œuvre dans différents pays et 30 % des places au sein du Global Leadership Program leur sont ainsi réservées ;
 - Des programmes de mentoring visant à offrir aux cadres supérieurs féminins le potentiel nécessaire pour assumer des postes à plus hautes responsabilités, en développant par exemple leur connaissance globale des activités du Groupe, ont été déployés au niveau mondial et dans certaines Régions.
 - Par ailleurs, des actions de formation à l'attention des membres du top management ont été déployées tout au long de l'année, destinées à lutter contre les biais inconscients qui empêchent les femmes d'accéder aux mêmes opportunités de promotion que les hommes.

12. Comment vos pratiques de lobbying sont-elles formalisées et comment s'intègrent-elle dans la stratégie RSE de votre groupe ? Pouvez-vous décrire la chaîne de responsabilité de votre société en matière de lobbying ou de relations institutionnelles ? Dans quels cas, l'organe de contrôle de votre groupe (conseil d'administration, conseil de surveillance) peut-il ou doit-il être saisi ? Quels éléments se rapportant à vos pratiques de lobbying publiez-vous (positions publiques, budgets alloués...), et ce pour chacun de vos marchés mondiaux ?

La position d'Alstom sur ce sujet est communiquée dans son Document d'Enregistrement Universel, dont voici un extrait : « Il est parfois nécessaire pour Alstom d'avoir recours à des conseillers d'affaires externes (services de lobbying, de conseil, de veille et de représentation) pour améliorer l'expertise d'Alstom en matière de relations commerciales dans certains pays. Les politiques et les instructions d'Alstom établissent des principes et des règles solides ainsi que des procédures de sauvegarde et de vérification pour la sélection, l'utilisation et le paiement de ces services. Toutes les conventions doivent être approuvées par l'entreprise avec le soutien de la Direction E&C, au vu d'une description claire des caractéristiques de la convention et d'une information complète sur le consultant (qui fait l'objet d'un audit préalable complet et approfondi). Ces procédures sont accompagnées par une formation régulière suivie d'une évaluation afin de vérifier que tous les participants comprennent les points clés et la portée de leurs obligations. Les sessions de formation en présentiel et en ligne sont essentielles pour expliquer notre politique et nos règles et procédures d'E&C. Deux modules de formation en ligne consacrés à la prévention de la corruption et au droit de la concurrence ont été publiés et tous les collaborateurs exposés sont officiellement tenus de participer aux exercices de formation en ligne. »

De plus, en décembre 2016, la France a modifié sa législation dans le but de mieux lutter contre la corruption et de renforcer la transparence. Dans ce contexte, un répertoire public des représentants d'intérêts a été créé par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, afin que les sociétés concernées en France puissent s'identifier et s'y inscrire. Cette démarche a été réalisée par Alstom, qui travaille actuellement à l'identification et à la sensibilisation des personnes potentiellement concernées en son sein. Alstom a soumis le Rapport annuel d'activités requis aux autorités françaises.

Alstom publie tous les ans sur son site internet un document détaillant son positionnement par rapport aux gouvernements, organisations internationales et « Think Tanks », au sein de l'Union Européenne ainsi qu'aux Etats-Unis et au Canada. Ce document précise également les montants contribués auprès des organisations internationales et françaises.

L'équipe Affaires Publiques est rattachée à la Direction Commerciale.

La Procédure d'Alerte 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.

13. Comment, concrètement, associez-vous les partenaires sociaux, au niveau du groupe et localement, pour engager votre entreprise dans une transition juste ? Entendez-vous publier leur avis concernant votre plan de vigilance ? Entendez-vous publier leur avis à propos de votre document de performance extra-financière ?

Deux administrateurs représentant les salariés ont rejoint le Conseil d'Administration d'Alstom au 1^{er} janvier 2021. De plus, Alstom a lancé en 2020 un nouveau plan d'engagement avec ses parties prenantes internes et externes. Un représentant du personnel a été inclus dans la première étape de consultation, portant sur la matrice de matérialité.