

REPONSES DU PRESIDENT-DIRECTEUR GENERAL¹ AUX QUESTIONS ECRITES RECUES DANS LE CADRE DE L'ASSEMBLEE GENERALE DU 11 JUILLET 2023

1. Questions reçues du Forum pour l'Investissement Responsable²

I. ENVIRONNEMENT

1. Réduction des émissions de GES

a) Dans le cadre de l'Accord de Paris, comment chacune de vos actions liées à la réduction de vos émissions directes et indirectes de GES contribue-t-elle à votre objectif de décarbonation sur l'ensemble des scopes (pourcentage des émissions réduites grâce à l'action) ? Quelle est la part des émissions négatives dans vos objectifs de décarbonation ?

L'atteinte de nos objectifs de décarbonation sur les différents scopes fait l'objet de plans d'action et feuilles de route qui sont précisés et renforcés au fil du temps.

La décarbonation de nos scopes 1 et 2 à horizon 2030 est basée sur la réduction de l'intensité énergétique (de 15 % environ) avec, par exemple, le déploiement d'un programme d'installation de LED, la production sur site d'électricité d'origine renouvelable (à hauteur de 10%), la fourniture d'électricité d'origine renouvelable sur la base de PPA (*Power Purchase Agreements*) et de certificats d'origine, et la décarbonation du gaz pour le résiduel.

La décarbonation du scope 3 – Utilisation des Produits intègre les efforts de réduction de la consommation d'énergie des produits grâce à l'innovation et la R&D, le transfert progressif vers des solutions alternatives au Diesel et la décarbonation des mix électriques des pays dans lesquels Alstom réalise ses projets ou des clients pour lesquels ces projets sont réalisés.

La décarbonation du Scope 3 – Achats de biens et services, sera réalisée par la formation et l'information des fournisseurs sur les attentes en matière d'achats bas carbone, l'évolution des spécifications des achats, l'intégration de critères CO₂ dans la sélection des fournisseurs et des produits achetés, l'innovation bas-carbone avec les fournisseurs.

Nous ne comptabilisons pas d'émissions négatives dans nos objectifs de décarbonation à horizon 2030.

b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des actions déployées, liées à la réduction de vos émissions directes et indirectes, découlant de votre stratégie de décarbonation ?

Nous ne publions pas de montant d'investissement pour chacune des actions. Néanmoins nous avons publié cette année pour la première fois le montant de nos CAPEX et OPEX alignés avec la taxonomie Européenne, qui s'élèvent respectivement à 54% et 47%.

c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ?

Notre stratégie est fondée sur un scénario 1,5°C pour les Scopes 1 et 2 et en-dessous de 2°C pour le Scope 3 – Utilisation des Produits, en cohérence avec les critères SBTi (*Science-based Target Initiative*).

¹ Agissant sur délégation du Conseil d'administration du 9 mai 2023, conformément à l'article L. 225-108 du code de commerce

² Questions reçues le 20 mars 2023

2. Biodiversité

a) Avez-vous réalisé récemment un travail d'évaluation des impacts et de la dépendance (directs et indirects) de vos activités sur et envers la biodiversité ?

Nous avons réalisé pour la première fois cette année un recensement des impacts sur la biodiversité de 126 sites industriels avec en particulier une cartographie des zones sensibles et espèces protégées situées dans ces zones.

Nous n'avons pas identifié de dépendance significative.

Nos solutions ne contiennent pas de quantité importante de matériaux provenant de la biodiversité.

b) Si non, pourquoi ? Si oui, votre chiffrage de la dépendance (directe et indirecte) de vos activités envers la biodiversité (exprimé en pourcentage de chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) a-t-il évolué par rapport à l'année dernière ?

Nous n'avons pas réalisé de chiffrage financier dans le cadre de cette analyse.

c) Sur la base de votre travail d'évaluation, quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité (protection, restauration...) ? Merci de nous communiquer un montant.

Les dépenses en faveur de la biodiversité ne sont pas comptabilisées en tant que telles. Il s'agit d'actions telles qu'un partenariat avec la Fondation « Agir pour la Forêt » de l'ONF visant à la reconstruction de forêts locales autour des sites de Valenciennes et Crespin, programme de restauration de la perméabilité des sols à La Rochelle, ou reforestation en Allemagne. Ces actions peuvent être estimées comme étant inférieures à 1 millions d'euros.

3. Circularité

a) Dans un contexte d'inflation, de crises géopolitiques ou encore de réchauffement climatique et de dégradation de la biodiversité, comment évaluez-vous les impacts financiers et économiques de la raréfaction ou des difficultés d'accès à vos ressources naturelles stratégiques sur vos modèles économiques ?

Ce risque est évalué dans le cadre de notre cartographie des risques à travers les risques Achats (impact élevé/probabilité élevé) et géopolitique (impact significatif/probabilité élevée). Ainsi, les risques liés aux achats incluent notamment :

- les perturbations de la chaîne d'approvisionnement dues à des tensions géopolitiques, à d'éventuelles faillites ou à la non-performance de fournisseurs (non-respect des exigences techniques, qualité ou des délais de livraison spécifiés par Alstom, entraînant des manquements sur les lignes de production) ;
- l'inflation élevée affectant toutes les familles d'achats, en particulier la hausse des prix des matières premières, entraînant une augmentation des coûts des projets pendant l'exécution du contrat.

Une cellule de gestion a été créée au niveau du groupe Alstom, pour suivre et gérer de manière intensive les plans d'action relatifs à l'inflation. L'inflation élevée est gérée grâce à la prévision et au suivi rigoureux des matières premières, à l'amélioration des règles d'or et des principes directeurs d'ajustement des prix contractuels à appliquer pendant la phase d'appel d'offres et de projet, avec des approbations des écarts, tout au long de l'exécution.

En ce qui concerne le risque géopolitique, des ressources internes sont dédiées à la surveillance et à la prévision stratégique en intégrant le risque géopolitique dans les projets et les activités afin d'anticiper et de mettre en œuvre des plans d'action pour faire face. La capacité de résilience est gérée en allouant les activités affectées dans des régions plus stables et en rééquilibrant l'empreinte mondiale pour atténuer l'impact local. La mise en œuvre de cette stratégie ne fait pas l'objet d'une comptabilité propre en termes d'impact financier consolidé.

b) Avez-vous évalué la hausse des coûts entraînée par ces difficultés (précisez l'évolution des coûts en pourcentage ou en valeur) ?

Nous ne communiquons pas de chiffres sur la hausse des coûts.

c) Quelles mesures avez-vous prises en conséquence pour diminuer vos consommations et circulariser votre modèle d'affaires (précisez la part des activités de l'entreprise concernées par ces solutions) ?

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. 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
 - o 100 % de solutions éco-conçues pour 2024/25. 65 % des solutions nouvellement conçues en 2022/23 étaient couvertes 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 a 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'éco-conception 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 en portefeuille ont en moyenne réduit leur consommation d'énergie de 23,4%.

II. SOCIAL

4. ESG dans rémunérations

a) Pourriez-vous préciser en quoi les critères E&S intégrés dans les politiques de rémunérations variables à court et long termes (si applicable) de vos dirigeant.e.s reflètent les enjeux E&S les plus matériels auxquels votre entreprise est confrontée ?

Les politiques de rémunération variable à court terme et long terme d'Alstom intègrent, en effet, des critères ESG directement alignés sur les priorités stratégiques et opérationnelles du Groupe. Sont ainsi pris en compte :

- l'impact environnemental du Groupe avec un objectif intégré dans la rémunération variable court terme basé sur la réduction d'émission de gaz à effet de serre dans les activités du Groupe (scopes 1 & 2) et un

objectif dans la rémunération long terme, basé sur la réduction de consommation d'énergie des solutions Alstom proposées aux clients ;

- la sécurité au travail des collaborateurs du Groupe, avec un objectif intégré dans la rémunération variable court terme basé sur le taux d'incidents déclarés ;
- l'éthique et la conformité dans la conduite des affaires, avec un objectif intégré dans la rémunération variable court terme basé sur le taux de complétion d'un questionnaire annuel d'intégrité par les managers du Groupe ;
- la diversité au sein de l'encadrement, avec un objectif intégré dans la rémunération variable court terme basé sur le pourcentage de femmes présent au sein de la population ingénieurs et cadres du Groupe ;
- l'engagement des collaborateurs, avec un objectif intégré dans la rémunération variable long terme basé sur le pourcentage moyen d'engagement relevé grâce à l'enquête annuelle du Groupe.

Ces critères pèsent respectivement pour 16% et 30% dans les plans de rémunération variable à court terme et à long terme des collaborateurs du Groupe.

b) Comment le Conseil s'assure-t-il de la réalisation des objectifs E&S, en particulier sur la base de quels critères quantitatifs ? Est-ce que le niveau d'exigence est réévalué systématiquement lorsque les taux d'atteinte sont élevés ?

L'ensemble des objectifs ci-dessus sont strictement et intégralement basés sur des critères quantitatifs et prédéfinis, dont le niveau d'atteinte est constaté en fin d'exercice fiscal par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité de nominations et de rémunération. Le niveau d'exigence des critères est revu, plan après plan, dans une logique de renforcement continu.

c) Pouvez-vous décrire de quelle manière la rémunération (bonus, long terme, intéressement, autre) de vos salarié.e.s (hors dirigeant.e.s) intègre des critères environnementaux et sociaux (E&S) ? Merci de préciser le nombre de salarié.e.s concerné.e.s et de détailler de la manière la plus précise possible les critères E&S et leur part dans la rémunération des salarié.e.s.

S'agissant de la rémunération à court terme (bonus), à laquelle plus de 21.000 collaborateurs sont éligibles, le poids des critères ESG s'élève à 16%, répartis comme suit :

- 4% sur sécurité au travail ;
- 4% sur éthique et conformité ;
- 4% sur réduction des gaz à effet de serre ;
- 4% sur diversité H/F au sein de l'encadrement.

Le poids restant est dédié à des objectifs collectifs financiers (pour 44%) et individuels, propres à chaque collaborateur (pour 40%).

S'agissant de la rémunération à long terme (actions de performance) dont environ 1.470 cadres du Groupe sont bénéficiaires, le poids des critères ESG s'élève à 30%, répartis comme suit :

- 15% sur la réduction de la consommation d'énergie dans les solutions proposées aux clients ;
- 15% sur le niveau d'engagement des collaborateurs du Groupe.

Le poids restant est dédié à des objectifs financiers (50%) et des objectifs de performance boursière (20%).

5. Rachats d'actions

- a) **Dans le cadre de votre politique de partage de la valeur, quelle part de vos rachats d'actions avez-vous allouée au bénéfice de vos salarié.e.s au cours des cinq derniers exercices (hors actions de performance) ? Quelle a été la proportion de salarié.e.s concernée en France, à l'International ?**
- b) **Sur la même période, pourriez-vous répartir l'allocation de vos rachats d'actions (annulation, opération d'actionnariat salarié, attribution d'actions de performance, autres bénéficiaires, autres affectations) ?**
- c) **Plus globalement, disposez-vous d'une politique définissant l'allocation de vos rachats d'actions ? Cette politique est-elle publique ? Si oui, pouvez-vous la décrire ?**

Au cours des cinq derniers exercices, Alstom n'a pas procédé à des rachats d'actions. Alstom n'a pas défini de politique en la matière

6. Salaire décent

Depuis deux années de suite, vous ne fournissez pas de définition du salaire décent au FIR. Cette question est particulièrement importante pour les investisseurs responsables, et elle prend d'autant plus de sens dans un contexte d'inflation mondiale. Il est pour nous indispensable de disposer d'une définition claire pour apprécier la vision du Groupe sur sa stratégie globale.

Le salaire décent peut-être défini comme : « La rémunération reçue pour une semaine de travail normale par un travailleur dans un lieu donné, suffisante pour assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille. Les éléments d'un niveau de vie décent comprennent la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et d'autres besoins essentiels, y compris la provision pour les événements imprévus », définition de la coalition Global Living Wage. Le salaire décent est par ailleurs bien distinct du salaire minimum légal local.

- a) **Ainsi, depuis l'année dernière, avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ?**

La politique de rémunération du groupe Alstom ne repose pas sur la définition d'un salaire décent tel que correspondant à vos critères. Toutefois, la politique de rémunération du groupe Alstom vise à assurer à l'ensemble de ses collaborateurs une rémunération équitable, équilibrée et en ligne avec les pratiques de marché, permettant, entre autres de leur assurer des conditions de vie décentes et une protection sociale minimale pour eux, comme pour leurs proches, en cas de survenance d'événements graves et imprévus. Au-delà des enjeux de rémunération décente, cette politique contribue également à garantir l'attractivité du Groupe par rapport à ses marchés d'implantation et à renforcer ses capacités de rétention et l'engagement de ses salariés.

- b) **Quelles mesures précises avez-vous mises en place pour qu'un salaire décent soit assuré à l'ensemble de vos salarié.e.s ainsi qu'à celles et ceux de vos fournisseurs (travail avec des initiatives spécialisées, études pour déterminer le niveau de salaire décent pour chaque pays, intégration du critère dans vos chartes fournisseurs, due diligence des fournisseurs...) ?**

Pour **ses salariés**, le groupe Alstom appuie sa politique de rémunération globale sur les principes fondamentaux suivants :

- Un strict respect des minima légaux et conventionnels pour toutes ses implantations et tous ses collaborateurs ;

- La définition de grilles salariales systématiquement alignées sur les médianes des marchés de rémunération des différents pays du Groupe, telle que provenant d'études réalisées par des prestataires spécialisés et indépendants, et revues et remises à jour selon une fréquence a minima annuelle ;
- L'utilisation d'analyses et d'outils d'aide à la décision permettant, entre autres, de s'assurer, qu'à performance égale, les salariés dont les rémunérations sont les plus basses sont ciblés en priorité par les mesures d'augmentation ;
- La mise en œuvre, quand nécessaire, de mesures additionnelles ad hoc, collectives, catégorielles ou individuelles, visant à contribuer à la préservation du niveau de vie et du pouvoir d'achat des collaborateurs dans les pays connaissant une inflation exceptionnelle ;
- Au-delà de la rémunération monétaire, le déploiement d'un socle minimal universel de couverture contre le risque accident et des benchmarks systématiques pour s'assurer que les dispositifs de protection sociale sont a minima en ligne avec la médiane des marchés locaux.

Pour **les fournisseurs et sous-traitants d'Alstom**, la signature de la Charte éthique et développement durable est un prérequis pour compter parmi les fournisseurs du Groupe. En la signant, les fournisseurs s'engagent à respecter les principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies, des Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, ainsi que toute autre convention ou réglementation internationale, nationale et locale applicable à leurs activités dans les pays où ils interviennent.

Le paragraphe « normes de travail » de cette Charte mentionne en particulier :

- « le respect des dispositions légales et réglementaires applicables concernant le salaire minimum » ;
- « le respect de la liberté d'association de leurs employés conformément aux dispositions légales applicables » (*ce qui est un droit important pour garantir des systèmes de négociation collective*) ;
- La « suppression de toute forme de travail illégal, forcé ou obligatoire », la « suppression du travail des enfants » et la « suppression des discriminations de tous types en matière d'emploi et d'activité professionnelle » (*ce qui contribue à des rémunérations plus justes*).

Les fournisseurs potentiellement à risques résultant de la cartographie annuelle des risques RSE sont évalués :

- **En ligne par Ecovadis** : ils doivent répondre notamment à des questions détaillées (en apportant des preuves) sur leurs processus, actions et résultats obtenus, au sujet du travail et des droits de l'homme. Le dialogue social (accords collectifs...), les conditions de travail (couverture santé & avantages sociaux, systèmes de rémunération/prime...), la non-discrimination, l'absence de travail forcé / des enfants, la gestion des ressources humaines (recrutement, évaluation, diversité & inclusion...) sont ainsi abordés.
- **Sur site par des sociétés spécialisées** telles que TÜV ou SGS (si nécessaire) : ces audits sont surtout basés, mais pas seulement, sur les standards sociaux internationaux SA (Social Accountability) 8000. Sont vérifiés notamment les contrats des employés, la liberté d'association, l'absence de travail forcé / des enfants, les salaires et indemnités versées, les heures de travail, le respect par rapport aux réglementations sociales locales et internationales ... Une vérification des salaires pratiqués versus les heures de travail réalisées est faite par les auditeurs : respect du salaire minimum en fonction de la loi locale, heures supplémentaires, date de paiement...

De plus, des initiatives sont en place auprès de nos fournisseurs pour promouvoir la diversité et l'inclusion (par exemple, vis-à-vis des femmes, des minorités, des personnes en situation de handicap...), en particulier aux Etats-Unis, en Afrique du Sud, en France.

c) Avez-vous fixé des seuils minimums de rémunération dans l'ensemble de vos pays d'implantation pour vos salarié.e.s et les salarié.e.s de vos fournisseurs et où se situent-ils par rapport aux salaires minimums locaux ? Si oui, menez-vous des audits pour vous assurer que ces seuils sont bien respectés et évoluent en fonction du coût de la vie ?

S'agissant des **salariés**, les grilles de salaires définies par Alstom dans ses différents pays d'implantation sont systématiquement en ligne avec ou au-dessus des minima conventionnels et réglementaires. L'exercice annuel de révision et mise à jour de ces mêmes grilles (cf. ci-dessus) permet de confirmer cette position. Parmi les facteurs pris en compte lors de l'ajustement des grilles de rémunération, une attention particulière est également portée à l'évolution du coût de la vie dans chacun de pays (les données d'inflation – historiques et prévisionnelles – font partie des informations systématiquement analysées dans le cadre de cet exercice).

S'agissant **des salariés de nos fournisseurs**, nous n'avons pas fixé de seuils minimal de rémunération. Concernant les audits, nous vous renvoyons à la réponse b) ci-dessus.

d) Avez-vous pris en compte et cartographié les risques systémiques susceptibles d'entraver le versement d'un salaire décent à vos salarié.e.s et aux salarié.e.s de vos fournisseurs (comme le non-respect de la liberté d'association) ?

S'agissant **des salariés**, la cartographie des risques produite par le Groupe ne relève pas de risque systémique de cette nature. Il est à rappeler que la politique sociale d'Alstom est fondée sur des référentiels internationaux tels que la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies et les normes de l'Organisation Internationale du Travail. Alstom adhère au Pacte Mondial des Nations Unies visant, entre autres, à assurer la bonne application d'un certain nombre de valeurs dans les domaines des droits humains.

S'agissant **des fournisseurs** d'Alstom, ils sont cartographiés tous les ans sur les critères sociaux et RSE, en fonction de leur pays et de leur activité. En fonction de leur niveau de risque RSE et du volume d'achats annuel, ils sont évalués en ligne et/ou sur site. Le non-respect de la liberté d'association ainsi que les autres risques (discrimination, travail forcé, travail des enfants, ...) pouvant mener à une rémunération non décente sont inclus dans la charte éthique et développement durable pour les fournisseurs et sous-traitants d'Alstom, les évaluations Ecovadis ainsi que dans les audits sociaux sur site, tels que commentés dans la réponse au b) ci-dessus.

7. Épargne salariale

a) 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, Finansol ou labels étrangers) ? Veuillez mentionner le nom des fonds labellisés, la part, en pourcentage des encours et en pourcentage des fonds hors actionnariat salarié, des fonds d'épargne labellisés, le pourcentage des salarié.e.s du groupe qui en bénéficient et l'évolution par rapport à l'an passé.

Notre dispositif d'épargne salariale et retraite propose sept fonds (hors le fonds en titres de l'entreprise) dont trois fonds dédiés.

Parmi les quatre fonds multi-entreprises, deux fonds sont labellisés responsables :

- Le fonds « AXA ES LONG TERME 2 » est labellisé  avec un encours d'environ 1% du total des encours des fonds d'épargne salariale et retraite (2% des fonds labellisés) soit une progression de 156% par rapport à l'année dernière et investis par 4% du total des épargnants soit une évolution de 214% par rapport à l'année passée.

- Le fonds « AMUNDI CONVICTIONS ESR – F » est labélisé  avec un encours d'environ 24% du total des encours des fonds d'épargne salariale et retraite (98% des fonds labélisés) soit une progression de 186% par rapport à l'année dernière et investis par 66% du total des épargnants soit une évolution de 20% par rapport à l'année passée.

b) Le cas échéant, veuillez expliquer pourquoi vos fonds d'épargne salariale ne sont pas tous labélisés ? Si certains ne sont pas labélisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective ?

Tous nos fonds appliquent une approche ESG engagée, en investissant dans des fonds sous-jacents labellisés ou reconnus a minima 8 par la SFDR (*Sustainable Finance Disclosure Regulation*).

A titre illustratif, parmi nos fonds dédiés :

- Le fonds dédié **Alstom Modéré Socialement Responsable** applique une approche significativement engageante en investissant au moins 90% de son actif dans des sous-jacents soit labélisés ISR, soit classés catégorie 1 AMF. Ce fonds représente 21% du total du total des encours et investis par 64% des épargnants.
- S'agissant du fonds dédié **Alstom Equilibre Solidaire Bas carbone**, plus de 90% du fonds est investi dans des entreprises ou des stratégies contribuant à réduire globalement les émissions de gaz à effet de serre. Ainsi, la sélection des actions et obligations privées sera réalisée avec un objectif cible d'intensité carbone (tonnes de CO2 émises par million d'euros de chiffre d'affaires) en permanence inférieure de 20% à celle de l'univers de référence, les obligations souveraines sélectionnées sont celles des pays signataires des accords de Paris. Le Fonds est également un FCPE Solidaire et il investit de 5 à 10% en titres émis par des entreprises solidaires.
- Le fonds **Alstom Cap futur** a lui aussi pour objectif de construire un portefeuille dont le niveau d'émission carbone est inférieur d'au moins 20% au niveau carbone de l'univers d'investissement. Cet objectif est atteint par l'évaluation des émissions carbonées des émetteurs calculé par des données en distinguant trois sous-ensembles (les « Scopes ») et de leurs pratiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) en prenant en compte dans la sélection des valeurs en portefeuille des critères ESG.

Ces 3 fonds dédiés représentent environ 53% des encours total de nos fonds d'épargne salariale et retraite.

c) Dans vos autres pays d'implantation : Quels sont les dispositifs d'épargne salariale, hors actionnariat salarié, mis en place pour vos salarié.e.s hors de France ? Intègrent-ils des critères ESG robustes ? Si oui, lesquels ? Si non, pourquoi ?

Dans nos autres pays d'implantation et en particulier dans nos systèmes de retraite comme par exemple au Canada ou en Grande-Bretagne, des fonds sont proposés, ayant comme objectif d'intégrer dans leur portefeuilles des investissements répondant aux critères ESG.

d) Comment associez-vous vos salarié.e.s au choix et au contrôle de l'engagement responsable des fonds ?

Les conseils de surveillance des fonds dédiés constitués de représentants des salariés et de la direction se réunissent régulièrement avec les sociétés de gestion des fonds. Lors de ces conseils, il est, entre autres, présenté le rapport annuel qui intègre le rapport périodique issu du Règlement SFDR (*Sustainable Finance Disclosure Regulation*) qui mentionne les réalisations en termes d'investissement durable.

III. GOVERNANCE

8. Fiscalité

Pour que la responsabilité fiscale de l'entreprise soit en ligne avec la responsabilité sociale de l'entreprise, le Conseil d'Administration doit être pleinement impliqué dans les choix construits autour d'un civisme fiscal (alignés sur des principes tels que ceux de l'initiative B Team). Dans cette logique, le FIR s'attend à ce qu'un rapport de responsabilité fiscal public, revu et signé par le conseil d'administration, détaillé pays par pays, existe, et qu'il soit aligné avec la GRI 207. Ainsi :

a) Publiez-vous un document détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Comment s'inscrit-il dans votre politique de responsabilité sociale, allant au-delà de la simple conformité ? Celui-ci est-il revu et approuvé par le Conseil ? (Merci de joindre un lien ou de préciser l'emplacement où figure ce document en plus d'une explication détaillée). Y précisez-vous les pratiques fiscales que vous jugez inacceptables ?

La Déclaration de Performance Extra-Financière intégrée au Document d'Enregistrement Universel d'Alstom (Chapitre 6 de notre DEU 2022/23, p.331) inclut les engagements en matière de responsabilité fiscale. Ce document est approuvé par le conseil d'administration.

Y sont détaillés la stratégie et politique fiscale du Groupe ainsi que les principaux organes de gouvernance. Alstom est engagé à respecter les lois des pays dans lesquels il opère, de manière responsable et éthique, Alstom est également engagé à développer une approche collaborative et transparente avec les autorités fiscales. L'ensemble des contributions est cohérente avec l'activité économique et commerciale du Groupe. Alstom ne s'engage pas dans des arrangements fiscaux artificiels.

Alstom réalise les transactions entre sociétés liées en respectant les principes OCDE, Alstom reporte en application de la réglementation DAC 6 l'ensemble des opérations internationales concernées.

La gouvernance fiscale du Groupe permet, par ailleurs, d'assurer que le traitement fiscal approprié est appliqué à l'ensemble des opérations du Groupe. La gouvernance fiscale du Groupe est assurée par des Comités spécialisés qui s'assurent du traitement correct des opérations et de leur conformité avec la politique fiscale du Groupe.

La stratégie, politique et gouvernance fiscale du Groupe a été établie par la Direction fiscale sous la responsabilité du Directeur Financier. La politique fiscale du Groupe sera présentée pour revue au Comité d'audit afin qu'elle puisse être validée par le Conseil d'Administration.

b) Rendez-vous public votre reporting fiscal pays par pays ? Si non, comment vous préparez-vous à la directive européenne prévue pour 2024 qui impliquera un reporting pays par pays pour les pays membres de l'UE ? Envisagez-vous de publier un reporting pays par pays allant au-delà obligations de la directive ?

Alstom présente la charge fiscale du groupe sans détailler par pays.

Alstom est engagé à respecter les obligations de la directive européenne prévue pour 2024 et publiera donc le reporting pays par pays qui est aujourd'hui communiqué à l'administration fiscale.

9. Lobbying

a) Quelles sont les décisions publiques visées par vos activités de lobbying ? Veuillez les détailler pour les deux dernières années en vous concentrant sur le lobbying lié aux droits humains (y compris les droits sociaux fondamentaux) le climat et la gouvernance, et ce pour les principales juridictions dans le cadre

desquelles vous exercez vos activités de lobbying (y compris l'UE, les États-Unis, les marchés émergents et d'autres régions) ?

Le Chapitre 6 du Document d'Enregistrement Universel, dans sa section « Relations avec les gouvernements, les organisations internationales et les groupes de réflexion » fait état et précise les activités de lobbying du groupe Alstom. La Société contribue au débat public dans le domaine du transport ferroviaire, de la mobilité durable, du climat et porte en particulier les messages suivants :

- l'importance de l'ouverture des marchés et d'une concurrence équitable pour soutenir une croissance durable,
- le besoin d'investissement continu dans les secteurs public et privé en matière de technologie durable,
- la nécessité d'une politique stable, transparente et de long terme en matière de développement durable,
- la promotion de stratégies de transport durable et à zéro émission de carbone, basées sur la mobilité partagée, électrique et à hydrogène, plutôt que sur les transports individuels et utilisant des combustibles fossiles,
- la définition et l'application effective de réglementations équilibrées pour soutenir un large portefeuille de solutions à faibles émissions de carbone, durables et à haut rendement, ainsi que le besoin d'un environnement réglementaire stable et prévisible.
- l'augmentation de la résilience des infrastructures de transport, afin de répondre aux impacts du changement climatique.

Conformément au Code d'Éthique et à la politique d'Éthique et de Conformité, Alstom ne fait aucune contribution politique.

Alstom maintient le strict respect des principes suivants:

- Toutes les lois et réglementations applicables en matière de lobbying doivent être strictement respectées,
- Tout lobbying doit faire avancer des politiques publiques judicieuses et tenir compte des impacts sur toutes les parties prenantes intéressées
- 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, le Code d'Éthique et la politique Éthique et Conformité.

b) Comment contrôlez-vous et vous assurez-vous de l'alignement entre vos objectifs ESG et les positions des associations professionnelles dont vous êtes membre, ainsi que de toute divergence potentielle avec vos propres positions ? Publiez-vous un rapport dans lequel vous détaillez la manière dont les positions de votre entreprise et de vos associations professionnelles sont alignées mais aussi les cas où elles peuvent différer les unes des autres ?

Du fait de la nature de l'activité d'Alstom dont le modèle d'affaires est aligné avec les objectifs de développement durable, nos positions et celles de nos associations professionnelles ne présentent pas de risque important de cette nature

c) Quels moyens accordez-vous à vos activités de lobbying (ressources humaines et financières) pour l'ensemble de vos marchés dans le monde ?

Un document public précise nos activités dans ce domaine et les principaux montants de nos contributions (2,2 m€ en 2021 – chiffre 2022 en cours de publication)

https://www.alstom.com/sites/alstom.com/files/2022/07/20/Policy_Influence_Transparency_Document_July_2022_EN.pdf

10. IRP & environnement

- a) **Quelles mesures prenez-vous pour anticiper les effets, à court et moyen termes, de la transition écologique sur les emplois et sur l'évolution des besoins en compétence au sein de votre groupe, mais aussi dans votre chaîne de valeur (sous-traitants, fournisseurs, franchisés...)?**
- b) **De quelle manière la question environnementale est-elle abordée avec les partenaires sociaux ? À quel(s) niveau(x) (local, national, européen, monde) et dans quels cadres ? Pouvez-vous aussi indiquer si ces échanges s'effectuent sur la base de partages d'informations, de consultations ou de négociations ? Nous vous remercions d'être précis quant aux différents cas de figure qui peuvent se présenter.**
- c) **Quels moyens accordez-vous aux partenaires sociaux pour qu'ils puissent s'impliquer dans la politique environnementale de votre groupe (formations, commissions spécifiques...)?**
- d) **Les prérogatives environnementales explicitement attribuées au CSE par le Code du travail (loi « Climat et résilience »), ont-elles induit de nouvelles pratiques en la matière dans votre entreprise ?**

Tous comme l'intégralité des acteurs du marché, Alstom fait face à de nouveaux défis pour faire correspondre le savoir-faire de ses collaborateurs aux besoins et priorités de demain. La prise en compte de l'enjeu écologique dans la stratégie RH et la gestion des emplois et des compétences est incontournable, et se traduit notamment par les mesures suivantes :

- Chaque poste est décrit par un set de 15 compétences, remis à jour tous les ans pour intégrer les évolutions présentes et futures des techniques et savoir-faire.
- Les académies gérées par chacune des fonctions propose les formations nécessaires permettant aux salariés de s'adapter aux changements technologiques (exemple : TCMS à l'engineering)
- Enfin, les programmes d'expertises sont revus annuellement pour tenir compte des besoins liés à la transition écologique avec ses nouvelles technologies (Hydrogen, eco-design, energy management, data management, cyber Security,...).

L'engagement d'Alstom en faveur d'un modèle d'entreprise socialement responsable contribue à définir et créer les emplois permettant de répondre aux enjeux de demain. Sur un marché des Talents très concurrentiel, la communication menée sur les ambitions du Groupe à devenir précurseur en matière de mobilité verte constitue de façon certaine un levier d'attraction des profils recherchés, novateurs et engagés.

Au-delà des enjeux RH, la dimension environnementale demeure plus que jamais une priorité pour Alstom, ses collaborateurs, ses entités et ses sous-traitants et constitue un axe majeur de la Stratégie globale. Ainsi, intégrée à toutes les activités du Groupe, la problématique environnementale est chaque fois que nécessaire discutée avec l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise, et notamment les représentants du personnel.

En particulier, afin de s'assurer de la forte implication sur les enjeux RSE, Alstom a mis en place un programme de formation sur les achats responsables à l'intention de la communauté achats et des fournisseurs. Des webinaires thématiques sont menés notamment sur les sujets d'émissions carbone, d'économie circulaire, ainsi que d'évaluation et amélioration de la performance RSE (Ecovadis). Lors de l'exercice 2022/23, 202 fournisseurs ont participé à ce programme. De plus, 794 personnes des achats d'Alstom ont bénéficié d'une formation complète obligatoire sur les achats responsables pendant cette période.

Par ailleurs, en application de la loi Climat et Résilience du 22 août 2021, la stratégie, les plans d'action et les réalisations en matière de développement durable ainsi que de nombreuses données environnementales, sont détaillés au sein de l'URD, publié chaque année et accessible à tous. Ces éléments sont également partagés dans

la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), accessible aux membres du CSE C et qui intègre depuis 2022 7 rubriques dédiées aux items suivants : Certificats en matière environnementale, Politique environnementale, Bilan environnemental, Trajectoire de décarbonation, Stratégie et plan d'action, Documents publiés (rapports, bilans, ...), Atelier fresque du climat (module de formation).

En parallèle du cadre purement règlementaire défini par la loi, Alstom s'attache progressivement à inclure davantage les questions relatives à l'écologie et la durabilité de ses activités dans ses discussions avec les partenaires sociaux, à tous les niveaux de représentation. La stratégie RSE du Groupe et ses objectifs en la matière ont donc été intégrés à l'agenda de l'European Work Forum, principal organe de représentation des salariés en Europe et sont régulièrement présentés au Comité Social et Economique Central (CSE C). De la même manière, des problématiques contextuelles telles que la sobriété énergétique et la hausse des coûts de l'énergie ont également été abordées avec le CSE C.

Permettre aux salariés et aux partenaires sociaux d'être force de proposition sur ces sujets constitue pour le Groupe un levier important à développer. Des actions de communication sont donc régulièrement menées en ce sens, comme l'illustre l'atelier « fresque du climat » auquel ont notamment participé des représentants du personnel centraux et visant à sensibiliser aux enjeux climatiques pour encourager l'émergence d'initiatives individuelles et collectives.

2. Questions reçues de Mme Yutong LI³

Nous savons que l'entreprise a deux moyens de restituer les bénéfices aux actionnaires : les dividendes et les rachats d'actions. J'ai remarqué que votre entreprise a été très active dans l'utilisation des rachats d'actions au cours des dernières années. Ainsi, j'aimerais savoir pourquoi vous avez fait le rachat d'action plutôt que de distribuer seulement les dividendes ? Quels sont les intérêts pour vous de racheter votre propre action ? Ainsi, quelles sont les différences pour vous entre le rachat et le dividende. En outre, quels sont les critères sur lesquels vous vous basez pour effectuer cette répartition entre les rachats d'actions et les dividendes ? Je suis consciente que vous avez un plan d'actionnariat salarié, mais pourriez-vous me donner des raisons autres que celles-ci, s'il vous plait, car j'ai constaté qu'il y avait un écart important entre votre programme de rachat d'actions et les besoins du plan d'actionnariat salarié.

Si ALSTOM dispose bien d'une autorisation de l'assemblée générale, dont elle demande le renouvellement tous les ans, elle n'a aucunement mis en œuvre cette autorisation aux cours des dernières années et n'a donc pas procédé à des rachats de ses propres actions.

Cette absence d'utilisation est précisée en page 378 du Document d'Enregistrement Universel 2022/23 de la Société (Chapitre 7, paragraphe 7.2.6 Rachat d'Actions). Pour les exercices antérieurs à 2022/23, cette information est également disponible au sein du Chapitre 7 du Document d'Enregistrement Universel dans le paragraphe relatif aux rachats d'actions.

³ Questions reçues le 28 juin 2023