

REGLEMENT INTERIEUR DU COMITÉ DE NOMINATIONS ET DE RÉMUNERATION

(tel que modifié par le Conseil d'administration du 7 mai 2024,
à effet à compter du 20 juin 2024)

1. Composition

Le Comité de nominations et de rémunération (ci-après le « Comité ») est composé de trois membres au moins dont le Président, tous désignés par le Conseil d'administration parmi les Administrateurs d'ALSTOM. Il comprend une majorité d'Administrateurs indépendants dont le Président. La durée du mandat d'un membre du Comité n'excède pas la durée de son mandat d'administrateur. Les membres du Comité peuvent être révoqués à tout moment par le Conseil d'administration.

Les critères permettant de qualifier un Administrateur d'indépendant, sont déterminés et revus annuellement par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité conformément aux principes de gouvernement d'entreprise auxquels la Société se réfère.

Aucun membre du Comité ne peut être un dirigeant mandataire social exécutif de la Société.

2. Attributions

Le Comité est chargé d'examiner et de faire des recommandations ou des propositions au Conseil d'administration sur les sujets suivants qui, le cas échéant, ont vocation à être décrits dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise ou qui entrent dans la catégorie des informations en matière de durabilité devant être incluses dans le rapport de gestion :

- la dissociation ou le cumul des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général ;
- la nomination (et la révocation) du Président du Conseil d'administration et du Directeur général ;
- la composition, qu'il revoit régulièrement et à tout le moins une fois par an, du Conseil d'administration et des Comités du Conseil d'administration, notamment en termes de compétences, et leur fonctionnement ;
- le renouvellement d'Administrateurs dont le mandat vient à expiration et la nomination de nouveaux Administrateurs, y compris en cas de vacance imprévisible selon la procédure de sélection décrite en annexe, ainsi que la révocation d'Administrateurs ;
- la nomination (et la révocation), sur proposition du Directeur général, de tout autre dirigeant mandataire social de la Société et des membres de l'équipe de direction ;
- les plans de succession des dirigeants mandataires sociaux de la Société et des membres de l'équipe de direction ;
- l'application par la Société des principes de gouvernement d'entreprise auxquels la Société se réfère. Dans ce contexte, le Comité donne un avis au Conseil sur le rapport sur le gouvernement d'entreprise et, le cas échéant, sur les éléments en matière de gouvernement d'entreprise qui seraient contenus dans la section du rapport de gestion consacrée à la durabilité;

- la définition d'Administrateur indépendant de la Société et la liste des Administrateurs indépendants, qui figureront dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise / de gestion de la Société ;
- l'ensemble des éléments composant la rémunération des dirigeants mandataires sociaux de la Société, y compris les attributions d'options de souscriptions ou d'achat d'actions et d'actions de performance, ainsi que les rémunérations et avantages de toute nature (y compris les avantages en matière de retraite et indemnités de départ) versés par la Société ou les autres sociétés du Groupe. Le Comité examine et procède notamment à la définition des règles de détermination de la part variable, veille à leur cohérence avec l'évaluation annuelle des performances des dirigeants mandataires sociaux et la stratégie de la Société, et contrôle ensuite l'application de ces règles ;
- la politique générale de la Société en matière de plans d'options de souscription ou d'achat d'actions y compris la périodicité des attributions, ainsi que tout plan d'options envisagé y compris leurs bénéficiaires ;
- la politique générale de la Société en matière de plans d'actionnariat du personnel et tout plan envisagé ;
- la rémunération des Administrateurs et ses règles de répartition.

Le Comité est informé par le Directeur général, qui est associé à ses travaux, de la rémunération des membres de l'équipe de direction ainsi que des modalités de détermination de cette rémunération.

En complément, le Comité examine annuellement les principales politiques de droits sociaux et capital humain de la Société, les engagements et principales initiatives en matière de Santé et Sécurité, Bien-Être au travail, Conditions de travail et d'emploi (Diversité et Inclusion, Équité Salariale, Avantages, Gestion des Talents, Culture d'Entreprise), représentation des salariés et dialogue social (en cas d'événement particulier tel qu'une restructuration) tels que ces éléments sont inclus dans le rapport de gestion au titre des informations en matière de durabilité.

Il agit coordination avec le Comité d'audit sur les sujets de durabilité liés aux rémunérations des dirigeants mandataires sociaux, en s'appuyant, le cas échéant, sur la participation croisée de membres au sein des deux comités.

Le Comité prépare et soumet à l'approbation du Conseil d'administration l'évaluation annuelle du fonctionnement du Conseil et de ses Comités (incluant son propre fonctionnement) qui, tous les trois ans, fait l'objet d'une procédure d'évaluation formalisée réalisée avec l'aide d'un consultant extérieur dont il s'assure de l'indépendance. Il consacre, en tout état de cause, annuellement un point de son ordre du jour à un débat sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de ses Comités.

Le Comité prépare également l'évaluation annuelle des dirigeants mandataires sociaux de la Société hors la présence des dirigeants mandataires sociaux concernés.

Le Comité traite de toute autre question liée à l'un de ces sujets que le Conseil d'administration ou le Comité estime utile ou opportune.

3. Modalités de fonctionnement

Le Comité se réunit au moins trois fois par an sur convocation de son Président ou du Président du Conseil d'administration, avec un préavis raisonnable ou sans préavis en cas d'urgence. Dans tous les cas, il se réunit avant toute réunion du Conseil d'administration dont un point de l'ordre du jour entre dans ses attributions. Chaque

membre peut en outre proposer la tenue d'une réunion, s'il estime nécessaire de débattre d'une question particulière. La convocation aux réunions peut être faite par tous moyens y compris verbalement.

Un quorum d'au moins la moitié des membres présents dont deux membres indépendants, est requis pour la tenue d'une réunion du Comité.

Le Président du Comité désigne le Secrétaire du Comité.

Les documents relatifs aux points de l'ordre du jour de la réunion doivent être transmis aux membres du Comité suffisamment à l'avance et, si possible, au moins deux jours avant la réunion du Conseil d'administration qui suit la réunion du Comité, pour permettre leur examen par les membres.

Le Comité doit pouvoir se réunir avec tous les cadres dirigeants de la Société qu'il juge utiles, y compris hors la présence de la Direction générale.

Le Comité peut recourir sur sa seule décision et aux frais de la Société, aux services d'avocats, experts et autres conseils extérieurs indépendants qu'il estime appropriés et déterminer librement leur rémunération et la durée de leur mission.

Le Comité peut exiger toutes les informations et actions de formation nécessaires à l'accomplissement de ses tâches.

Le Président du Conseil d'administration, peut, à son initiative, assister, avec voix consultative aux séances du Comité portant notamment sur les travaux de sélection et de nomination des Administrateurs, sur la composition de l'équipe de direction et relatifs au plan de succession des dirigeants mandataires sociaux, à l'exclusion toutefois des travaux de rémunération le concernant. Il peut, en outre, consulter le Comité sur toute question relevant de sa compétence.

Sur invitation du Président du Comité, le Directeur général de la Société peut être présent à tout ou partie des réunions du Comité sauf pour l'examen de questions le concernant.

Les réunions du Comité peuvent se tenir physiquement, par téléphone ou visioconférence, avec utilisation de tout moyen de transmission de documents (courrier, télécopie ou électronique), permettant la transmission de l'ordre du jour, et des projets de documents aux membres, l'établissement de la liste des participants, les débats entre les membres et l'élaboration des recommandations, conclusions et commentaires du Comité.

Les recommandations, propositions, conclusions et commentaires du Comité sont arrêtés à la majorité des voix des membres du Comité participant à la réunion, chaque membre disposant d'une voix. En cas de partage égal des voix, la voix du Président du Comité est prépondérante.

Les procès-verbaux des réunions sont préparés par le Secrétaire du Comité et soumis à l'approbation du Président et des autres membres du Comité. Une fois approuvés, les procès-verbaux sont conservés par le Secrétaire.

4. Comptes-rendus au Conseil d'administration

Le Président du Comité, ou le membre désigné par le Comité en cas d'indisponibilité du Président, fait en temps utile un compte-rendu au Conseil d'administration et à son Président des recommandations, propositions, conclusions et commentaires du Comité.

Le Comité revoit et évalue au moins une fois par an le contenu de ce règlement et soumet à l'approbation du Conseil d'administration toute proposition de changement.

Un résumé de l'activité du Comité au cours de l'exercice écoulé est inclus dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise de la Société et fait l'objet d'une présentation lors de l'assemblée générale.

* *

*

ANNEXE

Procédure de sélection des administrateurs

Le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité de Nominations et de Rémunération, revoit régulièrement, à tout le moins une fois par an, sa composition et celle de ses Comités afin d'être en mesure de remplir pleinement l'ensemble de ses missions en termes de compétences opérationnelles et industrielles, financières, de contrôle des comptes et des risques, d'éthique et de conformité, de considérations sociales et environnementales et de gouvernance, l'objectif étant que sa composition soit, à tout moment, alignée avec l'ensemble des enjeux et de la stratégie de la Société.

Afin de satisfaire cet objectif, le Conseil d'administration, veille à tout moment:

- à la complémentarité des compétences appréciées sur le fondement notamment de la formation et des expériences de chaque administrateur, cette complémentarité étant reflétée dans une matrice dite de compétences ;
- à la diversité appréciée de manière personnelle sur le fondement de plusieurs critères, répondant, le cas échéant, à des exigences réglementaires :
 - la nationalité et ou le profil international,
 - les compétences opérationnelles et industrielles,
 - l'âge,
 - le genre,
 - l'absence de dépassement des règles de cumul de mandats,
 - l'indépendance,
 - l'ancienneté au Conseil d'administration,
 - les besoins spécifiques identifiés au sein d'un Comité,
 - la représentation d'un actionnaire/des salariés.

Les Administrateurs indépendants, qu'il s'agisse d'Administrateurs nouvellement nommés ou cooptés, font ainsi l'objet d'un processus de sélection prenant en considération, à tout moment, les besoins de la Société analysés sur la base des éléments ci-dessus. Ce processus, conduit par le Président du Comité de Nominations et de Rémunération, agissant en coordination avec le Président du Conseil d'administration, et le Comité de Nominations et de Rémunération, et auquel le Directeur général est associé, est confié à un cabinet externe spécialisé. Le Comité réalise, par ailleurs, ses propres études sur les candidats potentiels avant toute démarche auprès d'eux.

Le Comité analyse également, sur la base de ces mêmes éléments, le profil d'un Administrateur indépendant dont le mandat arrive à échéance et, à l'issue de son analyse, décide de recommander ou non son renouvellement au Conseil d'administration.

S'agissant par ailleurs, des autres Administrateurs qui le composent (administrateurs représentant les actionnaires, administrateurs représentant les salariés), le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité de Nominations et de Rémunération, procède à leur revue pour s'assurer de leur capacité d'adhérer à la culture déployée au sein du Conseil.