

ESTATUTO DO COMITÊ DE REMUNERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Objetivo do Comitê de Remuneração

O Comitê de Remuneração (o “Comitê”) é nomeado pelo Conselho de Administração (o “Conselho”) da TechnipFMC plc (a “Sociedade”). Este Estatuto estabelece as responsabilidades, deveres e autoridades do Comitê, sujeito às disposições: (i) do Acordo de Associação Comercial, datado de 14 de junho de 2016, celebrado entre FMC Technologies, Inc., FMC Technologies SIS Limited e Technip S.A., (ii) das Diretrizes de Governança Corporativa da Sociedade e (iii) do Estatuto Social da Sociedade.

O Comitê terá o objetivo de assessorar o Conselho e realizar uma função de supervisão com relação ao seguinte:

- (A) Analisar, avaliar e aprovar os acordos, planos, políticas e programas da Sociedade para remunerar os conselheiros independentes da Sociedade, o/a Presidente Executivo, o/a *Chief Executive Officer* (“CEO”) e demais diretores, conforme aplicável;
- (B) De acordo com os planos de ações aprovados pelos acionistas da Sociedade, analisar, avaliar e aprovar todas as concessões de ações ou derivativos para executivos seniores da Sociedade (aqueles que precisam divulgar a participação acionária nos termos da Seção 16(a) da Lei de Valores Mobiliários dos EUA de 1934, e suas alterações (a “Lei de Valores Mobiliários”)), e aprovar o número de ações ou derivativos a serem autorizados ao *Chief Executive Officer* para alocação a todos os demais funcionários, ao critério *Chief Executive Officer*;
- (C) Revisar e discutir com a diretoria da Sociedade o relatório de Discussão e Análise de Remuneração (“CD&A”) a ser incluído no Relatório da Administração para a Assembleia Geral Anual (“Relatório da Administração”) e outros relatórios necessários, e determinar se deve ser recomendado ao Conselho que o CD&A seja incluído no Relatório da Administração de acordo com as regras e regulamentos aplicáveis;
- (D) Emitir o Relatório do Comitê de Remuneração para inclusão no Relatório da Administração da Sociedade, de acordo com as regras e regulamentos aplicáveis;
- (E) Caso contrário, eximir o Conselho das responsabilidades relacionadas à remuneração dos diretores executivos e demais conselheiros da Sociedade;
- (F) Realizar as demais funções que o Conselho possa atribuir ao Comitê periodicamente; e

- (G) Revisar, avaliar e aprovar a Política de Remuneração Prospectiva da Sociedade (que estará sujeita à aprovação dos acionistas, ao menos a cada três anos) e o Relatório Anual de Remuneração (que fará parte do Relatório Anual da Sociedade) de acordo com a Lei das Sociedades do Reino Unido de 2006 e as regulamentações associadas.

O Comitê reportará regularmente ao Conselho de acordo com os termos deste Estatuto.

Para realizar suas funções, o Comitê estará autorizado a contratar os serviços de assessores, consultores e advogados, conforme necessidade ao desempenho de suas funções. A Sociedade deverá fornecer os recursos necessários para que Comitê cumpra com suas responsabilidades, incluindo o pagamento de honorários e despesas de assessores, consultores e advogados contratados nos termos deste Estatuto.

Composição e Qualificações

O Comitê deverá ser composto por, pelo menos, quatro membros do Conselho. Cada membro do Comitê deverá, ao critério do Conselho, cumprir com a independência e outras exigências legais, regras e regulamentos aplicáveis à Sociedade, incluindo as exigências da Comissão de Valores Mobiliários dos EUA (“SEC”), as Normas de Diretrizes de Divulgação e Transparência (“DTRs”) da Agência de Conduta Financeira do Reino Unido, a Bolsa de Valores de Nova York (“NYSE”) e o Euronext de Paris (“Euronext”).

Os membros do Comitê e seu Presidente serão selecionados pelo Conselho mediante recomendação do Comitê de Nomeação e Governança Corporativa da Sociedade, e permanecerão à disposição do Conselho. Qualquer vaga no Comitê deverá ser preenchida, assim como qualquer membro do Comitê poderá ser destituído, pelo voto favorável da maioria do Conselho. Se um Presidente não for designado pelo Conselho ou não se apresente em uma reunião, o Comitê poderá designar um Presidente de acordo com o voto da maioria dos membros do Comitê, que estejam em exercício.

Além de atender aos requisitos de independência das leis, regras e regulamentos aplicáveis à Sociedade, a maioria dos membros do Comitê deve ser (a) um “conselheiro externo” para fins da Seção 162(m) da Lei do Imposto de Renda dos EUA, (b) um conselheiro “sem vínculo empregatício” para fins do dispositivo 16b-3 da Lei de Valores Mobiliários dos EUA, e (c) não ser parte de qualquer acordo relacionado que exija divulgação no Relatório da Administração da Sociedade. Se todos os membros do Comitê não satisfizerem os requisitos acima, então aqueles conselheiros que cumpram tais requisitos constituirão um subcomitê, que será responsável por tomar medidas relativas a questões envolvendo a Seção 162(m) e a Seção 16b-3 da Lei de Valores Mobiliários dos EUA.

Não obstante os requisitos de nomeação acima, nenhuma medida do Comitê será considerada inválida devido ao fato de algum requisito não ter sido atendido no momento em que a referida medida foi tomada.

Procedimentos

O Comitê deverá se reunir conforme agendado pelo Presidente do Comitê para cumprir com suas responsabilidades nos termos deste Estatuto. O Comitê também poderá se reunir a pedido: (i) de seu/sua Presidente, (ii) da maioria dos seus membros ou (iii) do(a) Presidente do Conselho ou do(a) *Chief Executive Officer* da Sociedade.

Apenas os membros do Comitê terão o direito de participar das reuniões do Comitê. No entanto, os membros da gerência, incluindo auditoria e jurídico, e representantes de consultores e auditores externos da Sociedade podem ser convidados a participar de reuniões por solicitação do Presidente do Comitê. Caberá ao Presidente do Comitê, em consulta com os demais membros do Comitê e os respectivos executivos da Sociedade, estabelecer a pauta para as reuniões do Comitê.

O Comitê nomeará um secretário, que participará das reuniões e será o responsável pelas atas das reuniões, e o Presidente do Comitê informará regularmente ao Conselho sobre as deliberações, conclusões e recomendações do Comitê.

Será necessário a presença da maioria dos membros do Comitê para constituir o quórum para a aprovação de negócios. As medidas aprovadas pela maioria dos presentes em uma reunião com quórum serão consideradas medidas aprovadas pelo Comitê. Os membros do Comitê poderão estar representados por procuração em uma reunião. O representante deverá ser um membro do Conselho e satisfazer os requisitos de qualificação aplicáveis.

O Comitê poderá tomar medidas por meio da aprovação unânime por escrito de seus membros, por conferência de comunicação ou qualquer outra forma que o Conselho possa se reunir de acordo com a lei ou com o Estatuto Social da Sociedade, e tal participação na reunião será considerada como se estivesse presente em pessoa.

Periodicamente, o Comitê deverá reunir-se separadamente com a administração em sessões executivas para discutir qualquer questão que o Comitê ou a administração acredite que deva discutida em particular.

Autoridade e Responsabilidades

O Comitê estará investido de toda a autoridade do Conselho, conforme possa ser exigido ou recomendado, para cumprir com os objetivos do Comitê. Sem prejuízo dos aspectos gerais precedentes, o Comitê terá a autoridade e a ele será conferida a responsabilidade de tomar as seguintes medidas:

Autoridade

1. Ao seu exclusivo critério e às custas da Sociedade, contratar e obter os recursos para assessoria jurídica, consultores de remuneração, bem como outros especialistas e assessores (coletivamente, "Consultores de Remuneração"), incluindo a autoridade para contratar, aprovar os honorários (dentro das restrições orçamentárias

impostas pelo Conselho), alterar ou rescindir qualquer contrato com consultores de remuneração, conforme necessário ou adequado para cumprir com suas responsabilidades. A seleção de tais Consultores de Remuneração deverá ocorrer depois de considerar todos os fatores relevantes quanto à independência daquelas pessoas em relação à administração, incluindo

- (i) a prestação de outros serviços à Sociedade pelo empregador do Consultor de Remuneração;
- (ii) o valor dos honorários recebidos da Sociedade pelo empregador do Consultor de Remuneração, como uma porcentagem da receita total do empregador do Consultor de Remuneração;
- (iii) as políticas e procedimentos do empregador do Consultor de Remuneração que foram criadas para evitar conflitos de interesse;
- (iv) qualquer relacionamento comercial ou pessoal do Consultor de Remuneração com um membro do Comitê;
- (v) quaisquer ações da Sociedade de propriedade do Consultor de Remuneração; e
- (vi) qualquer relacionamento comercial ou pessoal do Consultor de Remuneração, ou de seu empregador, com um executivo da Sociedade.

Remuneração Executiva

2. Supervisionar todos os assuntos relacionados com a política de remuneração executiva. Revisar e aprovar o programa de remuneração executiva da Sociedade à luz das metas e objetivos da Sociedade em relação à remuneração executiva.
3. Analisar e selecionar Sociedades similares do ramo e fontes de dados para fins de avaliação da competitividade de remuneração da Sociedade e estabelecer o posicionamento adequado dos níveis e combinação dos elementos de remuneração.
4. Revisar e aprovar anualmente as metas e objetivos corporativos relevantes para a remuneração do Presidente Executivo e do CEO, avaliar, pelo menos anualmente, o desempenho do Presidente Executivo e do CEO à luz dessas metas e objetivos, e determinar e aprovar o nível de remuneração total do Presidente Executivo e do CEO, incluindo base salarial, metas percentuais de bônus, pagamentos de bônus anuais, faixas salariais e concessões de incentivo de ações de longo prazo, com base nesta avaliação. Nem o CEO e nem o Presidente Executivo estarão presentes durante as deliberações ou votações sobre suas respectivas remunerações.

5. Anualmente, em consulta com o CEO da Sociedade, avaliar e definir a remuneração dos demais executivos da Sociedade, incluindo base salarial, metas percentuais de bônus, pagamentos de bônus e concessões de incentivo de ações de longo prazo.
6. Revisar e aprovar, com relação ao CEO, Presidente Executivo e demais diretores executivos, todas as mudanças nos contratos de controle, contratos trabalhistas, acordos de indenização e os termos de qualquer plano de aposentadoria suplementar e benefícios de executivos.
7. Determinar e revisar a política e o escopo dos planos de pensão para cada conselheiro executivo e demais executivos.
8. Revisar, conforme necessário com um Consultor de Remuneração, as questões de remuneração executiva e questões significativas relacionadas à remuneração executiva.
9. Analisar e discutir com a diretoria da Sociedade o relatório de Discussão e Análise de Remuneração (“CD&A”) a ser incluído no Relatório da Administração e outros relatórios necessários, e determinar se deve ser recomendado ao Conselho que o CD&A seja incluído no Relatório da Administração de acordo com as regras e regulamentos aplicáveis.
10. Preparar o Relatório do Comitê de Remuneração conforme exigido pelo Item 407(e)(5) do Regulamento S-K para inclusão no Relatório da Administração.
11. Preparar e implementar um relatório anual sobre suas atividades para incorporação na Declaração de Governança Corporativa do Relatório Anual da Sociedade.
12. Analisar as propostas da Sociedade aos acionistas sobre questões de remuneração executiva, incluindo a recomendação de voto sobre remuneração executiva (“Say-on-Pay”) e a frequência de tais votos, preparados pela administração da Sociedade e, conforme o caso, recomendar ao Conselho que as propostas sejam incluídas no Relatório da Administração da Sociedade, de acordo com o exigido pela SEC.
13. Após cada Assembleia Geral Anual em que as resoluções de “Say-on-Pay” são submetidas à votação dos acionistas, o Comitê analisará os resultados dos votos e determinará se há necessidade de ajustes às políticas e práticas de remuneração executiva da Sociedade.
14. Preparar e recomendar ao Conselho a adoção de uma política de recuperação que cumpra com as regras e regulamentos aplicáveis, incluindo as regras e regulamentos da SEC e os padrões de registro do NYSE e do Euronext.
15. Informar anualmente ao Conselho sobre a avaliação de desempenho

do Presidente Executivo, conforme aplicável, e do *Chief Executive Officer*, em conjunto com o Comitê de Auditoria.

Remuneração de Incentivos e Ações

16. Revisar e aprovar o modelo e as metas, bem como dar as recomendações ao Conselho, com relação aos planos de remuneração de incentivo e planos baseados em ações. Os acionistas terão a oportunidade de votar sobre os planos de remuneração de ações conforme exigido por lei, os padrões de registro aplicáveis do NYSE e do Euronext e o Estatuto Social da Sociedade.
17. Aprovar os termos e condições e as concessões totais dos planos baseados em ações da Sociedade e quaisquer outras deliberações necessárias ou recomendáveis na gestão de tais planos, incluindo a aprovação de outorgas de ações a todos os diretores executivos.
18. Analisar as políticas da Sociedade relacionadas à recuperação ou restauração da remuneração baseada em incentivos.
19. Estabelecer e recomendar ao Conselho, para aprovação, políticas com respeito a informações privilegiadas, hedging e caução das ações da Sociedade, e revisar periodicamente a conformidade com tais políticas.
20. Revisar e aprovar o resumo da administração sobre o desempenho da Sociedade em comparação com os termos dos planos de remuneração e os planos baseados em ações e os valores totais a serem pagos aos diretores executivos previstos.
21. Determinar as diretrizes de propriedade de ações para o Presidente Executivo, o CEO e demais conselheiros e diretores executivos, e monitorar a conformidade com tais diretrizes.

Remuneração da Diretoria

22. Anualmente, analisar e recomendar ao Conselho as alterações na remuneração dos membros independentes do Conselho, incluindo os valores retidos, despesas com Assembleias e reuniões do conselho independente, conforme aplicável, honorários do presidente do comitê e as concessões de ações e valores que não estejam relacionados aos honorários.

Geral

23. De acordo com as exigências da Lei das Sociedades do Reino Unido de 2006 e regulamentos relacionados (conforme alterado de tempos em tempos), preparar, revisar e recomendar ao Conselho para aprovação: (i) pelo menos a cada três anos, uma Política de Remuneração prospectiva a ser posta em votação dos acionistas, de

forma vinculativa; e (ii) um Relatório de Remuneração anual a ser incluído no Relatório Anual da Sociedade e submetido ao voto dos acionistas. A Política de remuneração conterá informações sobre as propostas de acordos de remuneração futura para a diretoria da Sociedade. O Relatório de Remuneração conterá informações sobre a implementação da Política de Remuneração da Sociedade no ano fiscal anterior, a participação e a frequência das reuniões do Comitê.

24. Analisar e avaliar anualmente seu próprio desempenho e submeter ao Conselho para análise e avaliação.
25. Revisar e reavaliar anualmente este Estatuto em vista das operações e responsabilidades do Comitê e recomendar quaisquer alterações propostas ao Conselho para aprovação.
26. Analisar e avaliar a adequação das políticas, procedimentos e treinamento com relação à avaliação de risco relevantes e gestão de riscos nessas áreas específicas, conforme delegado ao Comitê pelo Conselho no cumprimento de suas responsabilidades de supervisão relacionadas à gestão de riscos da Sociedade. O Comitê analisará com a diretoria as medidas tomadas para identificar, avaliar, monitorar e controlar tais riscos.
27. Delegar ao seu Presidente, algum de seus membros ou subcomitê, a responsabilidade e autoridade por qualquer questão específica, conforme considerar apropriado nas circunstâncias, de tempos em tempos. Cada subcomitê elaborará as atas e apresentará um relatório ao Comitê periodicamente.
28. Fazer recomendações ao Conselho que considere apropriado sobre qualquer assunto dentro de sua alçada em que determinadas medidas ou melhorias sejam necessárias.
29. Receber treinamento adequado e oportuno, tanto na forma de um programa de indução para novos membros, como de modo contínuo para todos os membros.
30. Dar a devida atenção às leis e regulamentações relativas à remuneração de conselheiros de Sociedades, listadas ou não, e à formação e operação de quaisquer planos de concessão de ações, incluindo, entre outros, os requisitos de registro do NYSE, Euronext, os requisitos das DTRs e as regras e regulamentos da SEC, bem como quaisquer outras leis aplicáveis, conforme necessário.
31. Realizar tais atividades adicionais dentro do escopo de suas funções conforme o Comitê possa determinar, de tempos em tempos, ou conforme possa ser exigido por lei, pelo Estatuto Social da Sociedade ou pelo Conselho.

Vigente a partir de 14 de janeiro de 2017.