

**SRP GROUPE**

Société anonyme à conseil d'administration  
au capital de 4 742 081,20 euros

Siège social : 1 rue des Blés ZAC Montjoie 93212 La Plaine Saint-Denis  
524 055 613 RCS Bobigny

---

**REGLEMENT INTERIEUR DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

A jour au 14 décembre 2023

Certifié conforme

David Dayan  
Président-Directeur général

Les membres du Conseil d'administration de la société SRP Groupe (la « **Société** ») ont souhaité adhérer aux règles de fonctionnement suivantes qui constituent le règlement intérieur du Conseil d'administration.

Le présent règlement intérieur est destiné à préciser les modalités de fonctionnement du Conseil d'administration de la Société, en complément des dispositions légales et réglementaires et des statuts de la Société.

Il s'inscrit dans le cadre des recommandations de place visant à garantir le respect des principes fondamentaux du gouvernement d'entreprise, et notamment celles visées dans le code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF (le « **Code AFEP-MEDEF** »). Il peut être modifié à tout moment par simple délibération du Conseil d'administration.

Le présent règlement intérieur a été approuvé par le Conseil d'administration de la Société lors de sa réunion du 28 août 2015 et a été modifié et mis à jour aux termes des délibérations du Conseil d'administration du 29 octobre 2015, du 27 avril 2017, du 8 mars 2018, 15 février 2019, du 21 octobre 2021 et du 14 décembre 2023.

Dans le présent règlement intérieur, les dirigeants mandataires sociaux exécutifs s'entendent du Président-Directeur Général, du Directeur Général et du ou des Directeurs Généraux Délégués.

Les dirigeants mandataires sociaux non exécutifs s'entendent ici du Président du Conseil d'administration dissocié et du ou des Vice-Présidents du Conseil d'administration.

Les dirigeants mandataires sociaux s'entendent ici de l'ensemble des dirigeants énumérés ci-dessus.

## **Article 1 – Composition du Conseil d'administration**

1.1 Le Conseil d'administration veille à l'équilibre de sa composition et de celle des comités qu'il constitue en son sein, en prenant des dispositions propres à s'assurer que ses missions et celles des comités qu'il constitue sont accomplies avec l'indépendance et l'objectivité nécessaires.

Conformément au Code AFEP-MEDEF, est indépendant le membre du Conseil d'administration qui n'entretient aucune relation de quelque nature que ce soit avec la Société, son Groupe ou sa direction, qui puisse compromettre l'exercice de sa liberté de jugement.

Le Conseil d'administration s'assure que la proportion de membres indépendants soit, dans la mesure du possible, d'au moins un tiers au sein du Conseil d'administration, d'au moins deux tiers au sein du Comité d'audit, d'au moins la moitié au sein du Comité des nominations et des rémunérations, et d'au moins un tiers au sein du Comité RSE, étant rappelé que la qualification de membre indépendant n'emporte pas de jugement de valeur sur les qualités et les compétences des membres du Conseil d'administration.

A l'occasion de chaque renouvellement ou nomination d'un membre du Conseil d'administration et au moins une fois par an avant la publication du rapport sur le gouvernement d'entreprise de la Société, le Conseil d'administration procède à l'évaluation de l'indépendance de chacun de ses membres (ou candidats). Au cours de cette évaluation, le Conseil d'administration, après avis du Comité des nominations et des rémunérations, examine au cas par cas la qualification d'indépendant de chacun de ses membres (ou candidats) au

regard des critères visés ci-dessous, des circonstances particulières et de la situation de l'intéressé par rapport à la Société. Les conclusions de cet examen sont portées à la connaissance des actionnaires dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise et, le cas échéant, à l'assemblée générale lors de l'élection des membres du Conseil d'administration.

L'évaluation de l'indépendance de chaque membre du Conseil d'administration prend en compte notamment les critères suivants :

- (i) ne pas être salarié ou dirigeant mandataire social exécutif de la Société, salarié ou dirigeant mandataire social exécutif ou membre du Conseil d'administration de toute société qui la consolide, ou d'une société qu'elle consolide et ne pas l'avoir été au cours des cinq dernières années ;
- (ii) ne pas être dirigeant mandataire social exécutif d'une société dans laquelle la Société détient directement ou indirectement un mandat de membre du Conseil d'administration ou de surveillance ou dans laquelle un salarié désigné en tant que tel ou un dirigeant mandataire social exécutif de la Société (actuel ou l'ayant été depuis moins de cinq ans) détient un mandat de membre du Conseil d'administration ;
- (iii) ne pas être client, fournisseur, banquier d'affaires, banquier de financement, conseil significatif de la Société, ou de son Groupe ou pour lequel la Société ou son Groupe représente une part significative de l'activité (ni être lié directement ou indirectement à une telle personne). L'appréciation du caractère significatif ou non de la relation entretenue avec la Société ou le Groupe est débattue par le Conseil d'administration et les critères quantitatifs et qualitatifs ayant conduit à cette appréciation (continuité, dépendance économique, exclusivité, etc.), explicités dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise ;
- (iv) ne pas avoir de lien familial proche avec un mandataire social de la Société ;
- (v) ne pas avoir été Commissaire aux comptes de la Société au cours des cinq dernières années ;
- (vi) ne pas être membre du Conseil d'administration depuis plus de douze ans. La perte de la qualité de membres du Conseil d'administration indépendant intervient à la date des douze ans.

Un dirigeant mandataire social non exécutif ne peut être considéré comme indépendant s'il perçoit une rémunération variable en numéraire ou des titres ou toute rémunération liée à la performance de la Société ou du Groupe.

Pour les membres du Conseil d'administration détenant dix pour cent ou plus du capital ou des droits de vote de la Société, ou représentant une personne morale détenant une telle participation, le Conseil d'administration, sur rapport du Comité des nominations et des rémunérations, se prononce sur la qualification d'indépendant en prenant spécialement en compte la composition du capital de la Société et l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel.

Le Conseil d'administration peut estimer qu'un membre du Conseil d'administration, bien que remplissant les critères ci-dessus, ne doit pas être qualifié d'indépendant compte tenu de sa situation particulière ou de celle de la Société, eu égard à son actionnariat ou pour tout autre

motif. Inversement, le Conseil d'administration peut estimer qu'un membre du Conseil d'administration ne remplissant pas les critères ci-dessus est cependant indépendant.

Chaque membre qualifié d'indépendant informe le Président, dès qu'il en a connaissance, de tout changement dans sa situation personnelle au regard de ces mêmes critères.

Le Conseil d'administration peut désigner un administrateur référent parmi les administrateurs indépendants à qui le Conseil d'administration pourra confier le suivi des relations des actionnaires avec le Conseil d'administration notamment sur les sujets de gouvernement d'entreprise.

1.2 La durée des mandats des membres du Conseil d'administration peut être organisée de façon à assurer un renouvellement des membres aussi régulier que possible. Le Conseil d'administration sera renouvelé chaque année par roulement périodique.

En cas de vacance par décès, limite d'âge ou démission, le Conseil d'administration procède, le cas échéant, à des nominations à titre provisoire dans les conditions prévues par la loi. Le membre du Conseil d'administration nommé en remplacement d'un autre dont le mandat n'est pas expiré ne demeure en fonction que pour le temps restant à courir du mandat de son prédécesseur.

1.3 Le Conseil d'administration élit parmi ses membres personnes physiques un Président, pour une durée ne pouvant pas excéder celle de son mandat de membre du Conseil d'administration. Il est notamment chargé de convoquer le Conseil d'administration et d'en présider les débats.

1.4 Le Conseil d'administration peut élire, parmi ses membres personnes physiques, s'il le juge bon, un ou plusieurs Vice-Présidents. Il détermine la durée de ses fonctions, qui ne peut pas excéder celle de son mandat d'administrateur, et peut le révoquer à tout moment. Il ne perçoit aucune rémunération à ce titre, mais peut obtenir le remboursement de ses frais encourus dans l'exercice de ses fonctions. En cas d'empêchement temporaire ou du décès du Président, le Vice-Président du Conseil d'administration le plus âgé est délégué dans les fonctions de Président ou, le cas échéant, le Conseil d'administration peut déléguer un autre administrateur dans les fonctions de Président. En cas d'empêchement temporaire du Président, cette délégation est donnée pour une durée limitée ; elle est renouvelable. En cas de décès du Président, elle vaut jusqu'à élection du nouveau Président.

1.5 Le Conseil d'administration peut décider de constituer, en son sein, des comités permanents ou temporaires, destinés à faciliter le bon fonctionnement du Conseil d'administration et à concourir efficacement à la préparation de ses décisions.

Ces comités sont, sous la responsabilité du Conseil d'administration, chargés d'étudier les sujets que le Conseil d'administration ou son Président soumettent pour avis à leur examen pour préparer les travaux et décisions du Conseil d'administration. La composition, les attributions et les modalités de fonctionnement de ces comités sont précisées par un règlement intérieur propre à chaque comité, arrêté par le comité concerné et approuvé par le Conseil d'administration.

A ce jour, le Conseil d'administration a décidé de constituer les comités permanents suivants :

- (i) un Comité d'audit ;

- (ii) un Comité des nominations et des rémunérations ; et
- (iii) un Comité de la responsabilité sociétale de l'entreprise (« Comité RSE »).

Le Conseil d'administration s'interroge sur l'équilibre souhaitable de sa composition et de celle des comités qu'il constitue en son sein, notamment en termes de diversité (représentation des femmes et des hommes, nationalités, âge, qualifications et expériences professionnelles...). Il rend publiques dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise une description de la politique de diversité appliquée aux membres du Conseil d'administration ainsi qu'une description des objectifs de cette politique, de ses modalités de mise en œuvre et des résultats de sa politique obtenus au cours de l'exercice écoulé.

## **Article 2 – Obligations des membres du Conseil d'administration**

L'acceptation et l'exercice du mandat de membre du Conseil d'administration ou de Président entraîne l'engagement de satisfaire à tout moment aux conditions et obligations requises par la loi, les statuts de la Société et le présent règlement intérieur notamment en ce qui concerne les cumuls de mandats. Chaque membre du Conseil d'administration est soumis aux principes suivants :

2.1 Avant d'accepter ses fonctions, chaque membre du Conseil d'administration prend connaissance des obligations générales ou particulières à sa charge. Il prend notamment connaissance des textes légaux ou réglementaires applicables, des statuts de la Société, et du présent règlement intérieur.

2.2 Chaque membre du Conseil d'administration représente l'ensemble des actionnaires et doit agir en toutes circonstances dans l'intérêt social de la Société.

2.3 Chaque membre du Conseil d'administration a l'obligation de faire part au Conseil d'administration de toute situation de conflit d'intérêts, même potentiel, et s'abstient d'assister au débat et de participer au vote de la délibération correspondante.

2.4 Chaque membre du Conseil d'administration doit présenter les qualités essentielles suivantes :

- il doit avoir une qualité de jugement, en particulier des situations, des stratégies et des personnes, qui repose notamment sur son expérience ;
- il doit avoir une capacité d'anticipation lui permettant d'identifier les risques et les enjeux stratégiques ;
- il doit être intègre, présent, actif et impliqué.

2.5 L'acceptation de la fonction de membre du Conseil d'administration implique de consacrer à cette fonction le temps et l'attention nécessaires. En particulier, chaque membre du Conseil d'administration s'engage à ne pas accepter d'exercer plus de quatre (4) autres mandats de membre du Conseil d'administration ou de surveillance dans des sociétés cotées extérieures au Groupe, y compris étrangères et doit tenir informé le Conseil d'administration des mandats exercés dans d'autres sociétés, y compris de sa participation au comité du Conseil de ces sociétés françaises ou étrangères.

2.6 Chaque membre du Conseil d'administration est assidu et participe, sauf empêchement majeur, à toutes les réunions du Conseil d'administration, ou le cas échéant, des comités

auxquels il appartient. Il assiste également aux réunions de l'assemblée générale des actionnaires.

2.7 Chaque membre du Conseil d'administration a l'obligation de s'informer afin de pouvoir intervenir de manière utile sur les sujets à l'ordre du jour du Conseil d'administration. Il demande, dans les délais appropriés, l'information utile dont il estime avoir besoin pour accomplir sa mission.

2.8 Chaque membre du Conseil d'administration est tenu, s'agissant des informations non publiques acquises dans l'exercice de ses fonctions, à une véritable obligation de confidentialité qui dépasse la simple obligation de discrétion prévue par les textes.

2.9 Chaque membre du Conseil d'administration respecte la réglementation applicable en matière d'abus de marchés et d'information privilégiée. En outre, il déclare à la Société toute opération effectuée sur les titres de la Société conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables. Ces dispositions font l'objet d'un rappel annuel à l'ensemble des membres du Conseil d'administration et d'une information ponctuelle en cas de changements significatifs.

2.10 Chaque membre du Conseil d'administration doit être propriétaire (directement ou indirectement) d'au moins 200 actions de la Société pendant toute la durée de son mandat et en tout état de cause au plus tard dans un délai de 6 mois suivant sa nomination. Les prêts de consommation d'actions par la Société aux membres du Conseil d'administration ne sont pas admis aux fins de satisfaire cette obligation. Cette obligation ne s'applique pas aux actionnaires salariés qui pourraient être nommés membres du Conseil d'administration.

Au moment de l'accession à leurs fonctions, les membres du Conseil d'administration doivent mettre les titres qu'ils détiennent au nominatif. Il en est de même de tout titre acquis ultérieurement.

2.12 Le Conseil d'administration s'assure que les personnes non-membres du Conseil d'administration qui assistent aux réunions ou participent aux travaux du Conseil d'administration ou des comités, sont également tenues à une obligation de confidentialité relativement aux informations auxquelles elles ont accès.

### **Article 3 – Missions du Conseil d'administration**

3.1 Le Conseil d'administration assume les missions et exerce les pouvoirs qui lui sont conférés par la loi, les statuts de la Société et le règlement intérieur du Conseil d'administration et de ses comités. Le Conseil d'administration s'attache à promouvoir la création de valeur par l'entreprise à long terme en considérant les enjeux sociaux et environnementaux de ses activités. Il propose, le cas échéant, toute évolution statutaire qu'il estime opportune.

3.2 La détermination des orientations stratégiques est la première mission du Conseil d'administration. Il examine et décide les opérations importantes. Les membres du Conseil d'administration sont informés de l'évolution des marchés, de l'environnement concurrentiel et des principaux enjeux auxquels la Société est confrontée, y compris dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale de la société.

3.3 Le Conseil d'administration examine régulièrement, en lien avec la stratégie qu'il a définie, les opportunités et les risques tels que les risques financiers, juridiques, opérationnels,

sociaux et environnementaux ainsi que les mesures prises en conséquence. A cette fin, le Conseil d'administration reçoit toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission notamment de la part des dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

3.4 Le Conseil d'administration s'assure, le cas échéant, de la mise en place d'un dispositif de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence. Il reçoit toutes les informations nécessaires à cet effet.

3.5 Le Conseil d'administration s'assure également que les dirigeants mandataires sociaux exécutifs mettent en œuvre une politique de non-discrimination et de diversité notamment en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances dirigeantes.

3.6 Le rapport sur le gouvernement d'entreprise rend compte de l'activité du Conseil d'administration.

3.7 Il détermine et apprécie les orientations, objectifs et performances de la Société et veille à leur mise en œuvre. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux assemblées d'actionnaires et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la Société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent.

Le Conseil d'administration procède aux contrôles et vérifications qu'il juge opportuns et peut se faire communiquer les documents qu'il estime utiles à l'accomplissement de sa mission.

3.8 Le Conseil d'administration donne son accord préalable, statuant à la majorité simple de ses membres présents ou représentés, pour tout fait, évènement, acte ou décision portant sur la Société et les autres membres du Groupe et relatif à :

- l'adoption du budget annuel ;
- les investissements ou les dépenses en capital (autre que dans le cours normal des affaires) non prévus dans le budget annuel et dont le montant excéderait annuellement, en une ou plusieurs fois, 1 000 000 d'euros ;
- l'acquisition, la cession ou la souscription de parts, d'actions ou autre forme d'intérêt dans toute autre société, groupe ou entité, l'établissement d'entreprise commune ou de filiale ou la cession ou le nantissement de ses actions ou tout actif corporel significatif non prévu au budget, impliquant un montant d'investissement pour le Groupe supérieur à 5 000 000 d'euros ;
- l'allocation d'options et les conditions suivant lesquelles celles-ci seront accordées aux salariés et aux dirigeants mandataires sociaux de même que la mise en place d'un plan d'intéressement pour les dirigeants mandataires sociaux ou les salariés ;
- la nomination et la révocation d'un fondateur qui a des fonctions de direction au sein du Groupe ou toute personne directeur général, directeur général délégué, directeur des opérations ou directeur financier ;
- la nomination ou le renouvellement des commissaires aux comptes de la Société ;

- toute convention entre (directement ou indirectement) la Société ou toute filiale et un quelconque de ses actionnaires, directeurs ou fondateurs ;
- tout changement significatif dans l'activité et dans les orientations de la Société ou d'une filiale telles que définies dans le plan d'affaires et dans le budget annuel ;
- tout engagement de dette financière (notamment les garanties financières) du Groupe supérieure à 5 000 000 d'euros ainsi que toute garantie ou toute sûreté accordée dans ce cadre ;
- l'octroi de toute hypothèque ou de toute sûreté portant sur tout ou sur la quasi-totalité d'un actif, et représentant un montant unitaire supérieur à 500 000 euros dans la limite d'un montant global de 1 000 000 d'euros par an et non prévue dans le budget annuel ;
- la nomination ou la révocation d'un gérant d'une société du Groupe ;
- toute acquisition ou cession ou location gérance du fonds de commerce de la Société ou la mise à disposition ou la cession d'une marque significative utilisée par le Groupe.

3.9 Le Conseil d'administration veille à la bonne gouvernance d'entreprise de la Société et du Groupe, dans le respect des principes et pratiques de responsabilité sociétale du Groupe et de ses dirigeants mandataires sociaux et collaborateurs.

3.10 Le Conseil d'administration veille à ce que les actionnaires et les investisseurs reçoivent une information pertinente, équilibrée et pédagogique sur la stratégie, le modèle de développement, la prise en compte des enjeux extra-financiers significatifs pour la société ainsi que sur ses perspectives à long terme.

3.11 Le suivi des relations des actionnaires avec le Conseil d'administration notamment sur les sujets de gouvernement d'entreprise peut être confié au Président du Conseil d'administration ou, le cas échéant, à l'administrateur référent. Celui-ci rend compte au Conseil d'administration de cette mission.

#### **Article 4 – Information du Conseil d'administration**

4.1 Le Conseil d'administration et ses comités sont composés de personnalités de haut niveau, compétentes et expérimentées dans la vie des entreprises internationales, disposant chacune du temps et de la volonté de participer de façon utile et avec un sens élevé de la primauté de l'intérêt social, au développement des activités et performances de la Société et de son Groupe.

Chaque membre du Conseil d'administration peut bénéficier, lors de sa nomination, d'une formation complémentaire sur les spécificités de la Société et des sociétés qu'elle contrôle, leurs métiers, leur secteur d'activité et ses enjeux en matière de responsabilité sociale et environnementale.

4.2 Le Président fournit aux membres du Conseil d'administration, sous un délai suffisant et sauf urgence, l'information ou les documents en sa possession leur permettant d'exercer utilement leur mission. Tout membre du Conseil d'administration qui n'a pas été mis en mesure



de délibérer en connaissance de cause a le devoir d'en faire part au Conseil d'administration et d'exiger l'information indispensable à l'exercice de sa mission.

4.3 Le Conseil d'administration peut entendre les principaux dirigeants de la Société, lesquels peuvent être appelés à assister aux réunions du Conseil d'administration, à l'exception des réunions ou délibérations du Conseil d'administration consacrées à la présentation des travaux du Comité des nominations et des rémunérations sur leur rémunération et à la fixation par le Conseil d'administration de cette rémunération.

Le Conseil d'administration et les comités peuvent aussi entendre des experts dans les domaines relevant de leur compétence respective.

4.4 Le Conseil d'administration est régulièrement informé de la situation financière, de la situation de la trésorerie ainsi que des engagements de la Société et du Groupe. Le Président-directeur général ou, en cas de dissociation, le Président et le directeur général, communiquent de manière permanente aux administrateurs toute information concernant la Société dont ils ont connaissance et dont ils jugent la communication utile ou pertinente.

4.5 Chaque membre du Conseil d'administration a la possibilité de rencontrer les principaux dirigeants de la Société, y compris hors la présence des dirigeants mandataires sociaux, mais sous réserve d'avoir préalablement informés ces derniers.

## **Article 5 – Réunions du Conseil d'administration**

5.1 Le Conseil d'administration est convoqué par son Président ou de l'un de ses membres par tout moyen, même verbalement. L'auteur de la convocation fixe l'ordre du jour de la réunion.

5.2 Le Conseil d'administration se réunit au moins quatre (4) fois par an et, à tout autre moment, aussi souvent que l'intérêt de la Société l'exige. La périodicité et la durée des séances doivent être telles qu'elles permettent un examen et une discussion approfondis des matières relevant de la compétence du Conseil d'administration.

5.3 Les réunions du Conseil d'administration sont présidées par le Président ; en cas d'absence du Président, elles sont présidées par le Vice-Président du Conseil d'administration le plus âgé ou par un membre du Conseil d'administration désigné par le Conseil d'administration.

5.4 Le Conseil d'administration ne délibère valablement que si la moitié au moins de ses membres sont présents. Sont réputés présents, pour les calculs du quorum et de la majorité, les membres participant à celles-ci par des moyens de visioconférence ou de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires applicables.

5.5 Chaque réunion du Conseil d'administration et des comités mis en place par ce dernier doit être d'une durée suffisante afin de débattre utilement et de manière approfondie de l'ordre du jour. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. En cas de partage des voix, la voix du président de séance est prépondérante.

5.6 Chaque année, au moins une réunion du Conseil d'administration est organisée hors la présence des dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

5.7 Les réunions du Conseil d'administration donnent lieu à la tenue d'un registre de présence et à la rédaction d'un procès-verbal, dans les conditions légales et réglementaires. Le registre de présence mentionne la participation des membres par visioconférence ou par un autre moyen de télécommunication.

## **Article 6 - Rémunération des membres du Conseil d'administration et des comités**

Sur recommandations du Comité des nominations et des rémunérations et du Comité RSE en ce qui concerne les critères sociaux et environnementaux relatifs à la rémunération variable des dirigeants exécutifs, le Conseil d'administration :

- répartit librement entre ses membres les jetons de présence alloués au Conseil d'administration par l'assemblée générale des actionnaires, en tenant compte de la participation effective des administrateurs au Conseil d'administration et dans les comités. Une quote-part fixée par le Conseil d'administration et prélevée sur le montant des jetons de présence alloué au Conseil d'administration est versée aux membres des comités, également en tenant compte de la participation effective de ceux-ci aux réunions desdits comités ;
- détermine le montant de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux ;
- peut, en outre, allouer à certains de ses membres des rémunérations exceptionnelles pour des missions ou mandats qui leur sont confiés.

Le Conseil d'administration débat des performances des dirigeants mandataires sociaux exécutifs, hors la présence des intéressés. La détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs relève de la responsabilité du Conseil d'administration qui les nomme et se fonde sur les propositions du Comité des nominations et rémunérations. Le Conseil d'administration motive ses décisions prises en la matière.

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs doit être compétitive, adaptée à la stratégie et au contexte de la Société et doit avoir notamment pour objectif de promouvoir la performance et la compétitivité de celle-ci sur le moyen et long terme.

Comme pour les dirigeants mandataires sociaux exécutifs, la détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux non exécutifs relève de la responsabilité du Conseil d'administration qui les nomme et se fonde sur les propositions du Comité des nominations et des rémunérations. Le Conseil d'administration motive ses décisions prises en la matière.

Le Conseil d'administration examine la pertinence du niveau des jetons de présence au regard des charges et responsabilités incombant aux administrateurs.

## **Article 7 - Evaluation du fonctionnement du Conseil d'administration**

7.1 Le Conseil d'administration doit évaluer sa capacité à répondre aux attentes des actionnaires en analysant périodiquement sa composition, son organisation et son fonctionnement. A cette fin, une fois par an, le Conseil d'administration doit, sur rapport du Comité des nominations et des rémunérations, consacrer un point de son ordre du jour à l'évaluation de ses modalités de fonctionnement, à la vérification que les questions importantes sont convenablement préparées et débattues au sein du Conseil d'administration, ainsi qu'à la

mesure de la contribution effective de chaque membre aux travaux du Conseil d'administration au regard de sa compétence et de son implication dans les délibérations.

Cette évaluation est réalisée sur la base de réponses à un questionnaire individuel et anonyme adressé à chacun des membres du Conseil d'administration une fois par an.

7.2 Une évaluation formalisée est réalisée tous les trois ans au moins, éventuellement sous la direction d'un membre indépendant du Conseil d'administration, et le cas échéant, avec l'aide d'un consultant extérieur.

7.4 Le Conseil d'administration évalue dans les mêmes conditions et selon la même périodicité les modalités de fonctionnement des comités permanents constitués en son sein.

7.5 Le rapport sur le gouvernement d'entreprise informe les actionnaires des évaluations réalisées et des suites données.

#### **Article 8 - Etablissement des Règlements intérieurs des comités**

Le Conseil d'administration a, au cours de sa réunion du 28 août 2015, décidé la création de deux comités, le Comité d'audit et le Comité des nominations et des rémunérations, dont il a fixé certaines modalités d'organisation et de fonctionnement.

Au cours de sa réunion du 14 décembre 2023, le Conseil d'administration a décidé la création d'un Comité RSE, dont il a fixé certaines modalités d'organisation et de fonctionnement.

Figurent en annexe au présent document, le règlement intérieur de chacun des comités du Conseil d'administration.

## ANNEXE 1

### **REGLEMENT INTERIEUR DU COMITE D'AUDIT**

Le Comité d'audit est en charge du suivi des questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations comptables et financières.

#### **Article 1 - Missions du Comité**

La mission du Comité d'audit est d'assurer le suivi des questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations comptables et financières et de s'assurer de l'efficacité du dispositif de suivi des risques et de contrôle interne opérationnel, afin de faciliter l'exercice par le Conseil d'administration de ses missions de contrôle et de vérification en la matière.

Dans ce cadre, le Comité d'audit exerce notamment les missions principales suivantes :

(i) *Suivi du processus d'élaboration de l'information financière.*

Le Comité d'audit doit examiner, préalablement à leur présentation au Conseil d'administration, les comptes sociaux et consolidés, annuels ou semestriels, et s'assurer de la pertinence et de la permanence des méthodes comptables utilisées pour l'établissement de ces comptes. Le Comité se penchera, si besoin, sur les opérations importantes à l'occasion desquelles aurait pu se produire un conflit d'intérêts.

Le Comité d'audit doit notamment examiner les provisions et leurs ajustements et toute situation pouvant générer un risque significatif pour le Groupe, ainsi que toute information financière ou tout rapport trimestriel, semestriel ou annuel sur la marche des affaires sociales, ou établi à l'occasion d'une opération spécifique (apport, fusion, opération de marché...).

Dans la mesure du possible, cet examen devra avoir lieu au minimum deux (2) jours avant l'examen fait par le Conseil d'administration.

L'examen des comptes devra être accompagné d'une présentation des Commissaires aux comptes indiquant les points essentiels non seulement des résultats de l'audit légal, notamment les ajustements d'audit et les faiblesses significatives du contrôle interne identifiées durant les travaux, mais aussi des options comptables retenues, ainsi que d'une présentation du directeur financier décrivant l'exposition aux risques et les engagements hors-bilan significatifs de la Société.

(ii) *Suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne, d'audit interne et de gestion des risques relatifs à l'information financière et comptable.*

Le Comité d'audit doit s'assurer de la pertinence, de la fiabilité et de la mise en œuvre des procédures de contrôle interne, d'identification, de couverture et de gestion des risques de la Société relatifs à ses activités et à l'information comptable et financière.

Le Comité doit également examiner les risques et les engagements hors-bilan significatifs de la Société et de ses filiales. Le Comité doit notamment entendre les responsables de l'audit interne et examiner régulièrement la cartographie des risques

métiers. Le Comité doit en outre donner son avis sur l'organisation du service et être informé de son programme de travail. Il doit être destinataire des rapports d'audit internes ou d'une synthèse périodique de ces rapports.

Le Comité veille à l'existence, à l'efficacité, au déploiement et à la mise en œuvre d'actions correctrices, en cas de faiblesses ou d'anomalies significative, des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques.

(iii) *Suivi du contrôle légal des comptes sociaux et consolidés par les Commissaires aux comptes de la Société.*

Le Comité doit s'informer et opérer un suivi auprès des Commissaires aux comptes de la Société (y compris hors de la présence des dirigeants mandataires sociaux), notamment de leur programme général de travail, des difficultés éventuelles rencontrées dans l'exercice de leur mission, des modifications qui leur paraissent devoir être apportées aux comptes de la Société ou aux autres documents comptables, des irrégularités, anomalies ou inexactitudes comptables qu'ils auraient relevées, des incertitudes et risques significatifs relatifs à l'élaboration et au traitement de l'information comptable financière et extra-financière, et des faiblesses significatives du contrôle interne qu'ils auraient découvertes.

Le Comité doit entendre régulièrement les commissaires aux comptes, y compris hors la présence des dirigeants mandataires sociaux. Le Comité d'audit doit notamment entendre les Commissaires aux comptes lors des réunions du Comité traitant de l'examen du processus d'élaboration de l'information financière et de l'examen des comptes, afin qu'ils rendent compte de l'exécution de leur mission et des conclusions de leurs travaux.

(iv) *Suivi de l'indépendance des Commissaires aux comptes.*

Le Comité doit piloter la procédure de sélection et de renouvellement des Commissaires aux comptes, et soumettre au Conseil d'administration le résultat de cette sélection. Lors de l'échéance des mandats des Commissaires aux comptes, la sélection ou le renouvellement des Commissaires aux comptes peuvent être précédés, sur proposition du Comité et sur décision du Conseil d'administration, d'un appel d'offres supervisé par le Comité, qui valide le cahier des charges et le choix des cabinets consultés, en veillant à la sélection du « mieux disant » et non « du moins disant ».

Afin de permettre au Comité de suivre, tout au long du mandat des Commissaires aux comptes, les règles d'indépendance et d'objectivité de ces derniers, le Comité d'audit doit notamment se faire communiquer chaque année :

- la déclaration d'indépendance des Commissaires aux comptes ;
- le montant des honoraires versés au réseau des Commissaires aux comptes par les sociétés contrôlées par la Société ou l'entité qui la contrôle au titre des prestations qui ne sont pas directement liées à la mission des Commissaires aux comptes ; et
- une information sur les prestations accomplies au titre des diligences directement liées à la mission des Commissaires aux comptes.

Le Comité doit en outre examiner avec les Commissaires aux comptes les risques pesant sur leur indépendance et les mesures de sauvegarde prises pour atténuer ces risques. Il doit notamment s'assurer que le montant des honoraires versés par la Société et le Groupe, ou la part qu'ils représentent dans le chiffre d'affaires des cabinets et des réseaux, ne sont pas de nature à porter atteinte à l'indépendance des Commissaires aux comptes.

La mission de commissariat aux comptes doit être exclusive de toute autre diligence non liée à cette mission au regard du code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes et aux normes d'exercice professionnelles. Les Commissaires sélectionnés devront renoncer pour eux-mêmes et le réseau auquel ils appartiennent à toute activité de conseil (juridique, fiscal, informatique...) réalisée directement ou indirectement au profit de la Société. En ce qui concerne les sociétés contrôlées par la Société ou la société qui la contrôle, les commissaires aux comptes doivent se référer plus spécifiquement au code de déontologie de la profession de commissaires aux comptes. Toutefois, après approbation préalable du Comité d'audit, des travaux accessoires ou directement complémentaires au contrôle des comptes peuvent être réalisés, tels que des audits d'acquisition ou post acquisition, mais à l'exclusion des travaux d'évaluation et de conseil.

Le Comité rend compte régulièrement de l'exercice de ses missions au Conseil d'administration et l'informe sans délai de toute difficulté rencontrée.

## **Article 2 - Composition du Comité**

Le Comité d'audit est composé de 3 ou 4 membres dont au moins deux tiers sont désignés parmi les membres indépendants du Conseil d'administration au sens de l'article 1.1 du règlement intérieur du Conseil d'administration, parmi ses représentants au sein du Conseil d'administration. La composition du Comité d'audit peut être modifiée par le Conseil d'administration agissant à la demande de son Président, et en tout état de cause, est obligatoirement modifiée en cas de changement de la composition générale du Conseil d'administration impactant la composition du Comité.

En particulier, conformément aux dispositions légales applicables, les membres du Comité doivent disposer de compétences particulières en matière financière et/ou comptable.

Tous les membres du Comité d'audit doivent bénéficier lors de leur nomination d'une information sur les spécificités comptables, financières et opérationnelles de la Société.

La durée du mandat des membres du Comité d'audit coïncide avec celle de leur mandat de membre du Conseil d'administration. Il peut faire l'objet d'un renouvellement en même temps que ce dernier.

Le président du Comité d'audit est désigné, après avoir fait l'objet d'un examen particulier, par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des nominations et rémunérations parmi les membres indépendants. Le Comité d'audit ne peut comprendre aucun dirigeant mandataire social exécutif.

Le secrétariat des travaux du Comité est assuré par toute personne désignée par le Président du Comité ou en accord avec celui-ci.

### **Article 3 - Réunions du Comité**

Le Comité d'audit peut valablement délibérer soit en cours de réunion, soit par téléphone ou par des moyens de visioconférence, ou de télécommunication permettant l'identification de ses membres et garantissant leur participation effective, sur convocation de son Président ou du secrétaire du Comité, à condition que la moitié au moins des membres participent à ses travaux.

Les convocations doivent comporter un ordre du jour et peuvent être transmises verbalement ou par tout autre moyen.

Le Comité d'audit prend ses décisions à la majorité des membres participant à la réunion, chaque membre étant titulaire d'une voix.

Le Comité d'audit se réunit autant que de besoin et, en tout état de cause, au moins deux fois par an à l'occasion de la préparation des comptes annuels et des comptes semestriels.

Les réunions se tiennent avant la réunion du Conseil d'administration et, dans la mesure du possible, au moins deux jours avant cette réunion lorsque l'ordre du jour du Comité d'audit porte sur l'examen des comptes semestriels et annuels préalablement à leur examen par le Conseil d'administration.

Une fois par an, le Comité d'audit et le Comité RSE se réunissent en session commune.

### **Article 4 – Rémunération des membres du Comité**

La rémunération des membres du Comité est fixée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations.

Les frais engagés par les membres du Comité d'audit pour la tenue de ses réunions (déplacements, hôtels...) seront remboursés par la Société sur présentation de justificatifs.

### **Article 5 - Travaux du Comité**

Le Comité dispose de tous les moyens qu'il juge nécessaires pour mener à bien sa mission.

Dans le strict cadre de l'exercice de ses missions, le Comité peut prendre contact avec les principaux dirigeants de la Société après en avoir informé le Président du Conseil d'administration et à charge d'en rendre compte au Conseil d'administration. Le Comité peut également solliciter des études techniques externes sur des sujets relevant de sa compétence, aux frais de la Société et dans la limite d'un budget annuel qui pourra être décidé par le Conseil d'administration, après en avoir informé le Président du Conseil d'administration ou le Conseil d'administration lui-même et à charge d'en rendre compte au Conseil d'administration. En pareil cas, le Comité veille à l'objectivité du conseil concerné.

Le Comité peut ainsi entendre les Commissaires aux comptes de la Société et des sociétés du Groupe et le directeur financier de la Société. Ces auditions peuvent se tenir, si le Comité le

souhaite, hors la présence des mandataires sociaux exécutifs. Il peut, en outre, demander aux principaux dirigeants de lui fournir toute information.

Le Comité reçoit communication des documents significatifs entrant dans sa compétence (notes d'analystes financiers, notes d'agences de notation, synthèses de missions d'audit...). Il peut demander des études complémentaires s'il le souhaite.

L'examen par le Comité des comptes annuels ou semestriels doit être accompagné d'une présentation des commissaires aux comptes soulignant les points essentiels des résultats, des options comptables retenues ainsi que d'une présentation du directeur financier décrivant l'exposition aux risques, y compris ceux de nature sociale et environnementale et les engagements hors bilan significatifs de l'entreprise.

L'examen détaillé de la cartographie des risques s'effectue lors d'une session commune avec le Comité RSE, dédiée à cette fin. Le Comité examine, avec le Comité RSE, les risques et les engagements hors-bilan significatifs, précise l'importance des dysfonctionnements ou faiblesses qui lui sont communiqués et informe le Conseil d'administration, le cas échéant.

Le Comité peut recourir à des experts extérieurs en tant que de besoin en veillant à leur compétence et leur indépendance.

Le Comité peut formuler tous avis ou recommandations au Conseil d'administration dans les domaines correspondant aux missions décrites ci-dessus.

Le secrétaire du Comité rédige un procès-verbal de chaque séance du Comité d'audit, qui est communiqué aux membres de celui-ci et aux autres membres du Conseil d'administration.

## **Article 6 – Divers**

Le Comité ne peut en aucun cas se substituer au Conseil d'administration. Dans l'hypothèse où il existerait une quelconque contradiction entre les présentes, d'une part, et le règlement intérieur du Conseil d'administration, les statuts de la Société ou la loi, d'autre part, ces derniers prévaudront.



## **ANNEXE 2**

### **REGLEMENT INTERIEUR DU COMITE DES NOMINATIONS ET DES REMUNERATIONS**

Le Comité des nominations et des rémunérations joue un rôle essentiel dans la composition et dans les rémunérations du Conseil d'administration ainsi que dans la nomination et dans les rémunérations des dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

#### **Article 1 - Missions du Comité**

Le Comité des nominations et des rémunérations est un comité spécialisé du Conseil d'administration dont la mission principale est d'assister celui-ci dans la composition des instances dirigeantes de la Société et du Groupe et dans la détermination et l'appréciation régulière de l'ensemble des rémunérations et avantages des dirigeants mandataires sociaux ou cadres dirigeants du Groupe, en ce compris tous avantages différés et/ou indemnités de départ volontaire ou forcé du Groupe.

Dans ce cadre, il exerce notamment les missions suivantes :

- (i) *Propositions de nomination des membres du Conseil d'administration, des dirigeants mandataires sociaux exécutifs et des Comités du Conseil d'administration*

Le Comité des nominations et des rémunérations a notamment pour mission de faire des propositions au Conseil d'administration en vue de la nomination des membres du Conseil d'administration (par l'assemblée générale ou par cooptation) et dirigeants mandataires sociaux exécutifs, ainsi que des membres et du Président du Comité d'audit.

A cet effet, il adresse des propositions motivées au Conseil d'administration. Celles-ci sont guidées par l'intérêt des actionnaires et de la Société. D'une manière générale, le Comité doit s'efforcer de refléter une diversité d'expériences et de points de vue, tout en assurant un niveau élevé de compétence, de crédibilité interne et externe et de stabilité des organes sociaux de la Société. Par ailleurs, il établit et tient à jour un plan de succession des membres du Conseil d'administration-ainsi que des dirigeants mandataires sociaux de la Société pour être en situation de proposer rapidement au Conseil d'administration des solutions de succession notamment en cas de vacance imprévisible.

S'agissant spécialement de la nomination des membres du Conseil d'administration, le Comité prend notamment en compte les critères suivants : (i) l'équilibre souhaitable de la composition du Conseil d'administration au vu de la composition et de l'évolution de l'actionnariat de la Société, (ii) le nombre souhaitable de membres indépendants, (iii) la proportion d'hommes et de femmes requise par la réglementation en vigueur, (iv) l'opportunité de renouvellement des mandats et (v) l'intégrité, la compétence, l'expérience et l'indépendance de chaque candidat. Le Comité des nominations et des rémunérations doit également organiser une procédure destinée à sélectionner les futurs membres indépendants et réaliser ses propres études sur les candidats potentiels avant toute démarche auprès de ces derniers.

Lorsqu'il émet ses recommandations, le Comité des nominations et des rémunérations doit tendre à ce que les membres indépendants du Conseil d'administration et des

Comités spécialisés du Conseil d'administration dont notamment le Comité d'audit et le Comité des nominations et des rémunérations comportent au minimum le nombre de membres indépendants requis par les principes de gouvernance auxquels la Société se réfère et par le règlement intérieur de son Conseil d'administration.

(ii) *Evaluation annuelle de l'indépendance des membres du Conseil d'administration*

Le Comité des nominations et des rémunérations examine chaque année, avant la publication du rapport sur le gouvernement d'entreprise de la Société, la situation de chaque membre du Conseil d'administration au regard des critères d'indépendance adoptés par la Société, et soumet ses avis au Conseil d'administration en vue de l'examen, par ce dernier, de la situation de chaque intéressé au regard de ces critères.

(iii) *Examen et proposition au Conseil d'administration concernant l'ensemble des éléments et conditions de la rémunération des principaux dirigeants du Groupe*

Le Comité établit des propositions qui comprennent la rémunération fixe et variable, mais également, le cas échéant, les options de souscription ou d'achat d'actions, les attributions d'actions de performance et plus généralement de tous les plans d'intéressement mis en place au sein du Groupe, les régimes de retraite et de prévoyance, les indemnités de départ, les avantages en nature ou particuliers et tout autre éventuel élément de rémunération directe ou indirecte (y compris à long terme) pouvant constituer la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

Le Comité est informé des mêmes éléments de la rémunération des principaux cadres dirigeants du Groupe et des politiques mises en œuvre à ce titre au sein du Groupe et statue sur la politique de rémunération des principaux cadres dirigeants au sein du Groupe.

Dans le cadre de l'élaboration de ses propositions et travaux, le Comité prend en compte les pratiques de place en matière de gouvernement d'entreprise auxquelles la Société adhère et notamment les principes suivants :

- (a) Le montant de la rémunération globale des dirigeants mandataires sociaux exécutifs soumis au vote du Conseil d'administration tient compte de l'intérêt général de l'entreprise, des pratiques de marché et des performances des dirigeants mandataires sociaux exécutifs.
- (b) Chacun des éléments de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs est clairement motivé et correspond à l'intérêt général de l'entreprise. Le caractère approprié de la rémunération proposée doit être apprécié dans l'environnement du métier de la Société et par référence aux pratiques du marché français et aux pratiques internationales.
- (c) La rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs doit être déterminée avec équité et en cohérence avec celle des autres cadres dirigeants du Groupe, compte tenu notamment de leurs responsabilités, compétences et contribution personnelles respectives aux performances et au développement du Groupe.
- (d) Le Comité propose des critères de définition de la partie variable de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs, qui doivent être cohérents avec

l'évaluation faite annuellement des performances des dirigeants mandataires sociaux exécutifs et avec la stratégie du Groupe. Les critères de performance utilisés pour déterminer la partie variable de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs, qu'il s'agisse d'une rémunération par bonus ou attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions ou d'actions de performance, doivent être simples à établir et à expliquer, traduire de façon satisfaisante l'objectif de performance et de développement économique du Groupe au moins à moyen terme, permettre la transparence à l'égard des actionnaires dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise et lors des assemblées générales et correspondre aux objectifs de l'entreprise, notamment liés à la responsabilité sociale et environnementale, ainsi qu'aux pratiques normales de la Société en matière de rémunération de ses dirigeants. Le Comité se fait conseiller par le Comité RSE dans le cadre de la fixation des objectifs liés à la responsabilité sociale et environnementale.

- (e) Le Comité suit l'évolution des parties fixe et variable de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs sur plusieurs années au regard des performances du Groupe.
- (f) S'il y a lieu, s'agissant spécialement des attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions ou d'actions de performance, ou plus généralement de tous les plans d'intéressement mis en place au sein du Groupe, le Comité veille à ce que celles-ci soient motivées par un objectif de renforcement de la convergence dans la durée des intérêts des bénéficiaires et de la Société. Tout dirigeant mandataire social exécutif devra prendre l'engagement de ne pas recourir à des opérations de couverture de son risque au titre desdites options ou actions de performance.
- (g) La même méthodologie s'applique pour ce qui est de l'appréciation des rémunérations et avantages des principaux dirigeants non mandataires sociaux du Groupe de la Société et, plus généralement, des politiques mises en œuvre à cet égard.
- (h) Dans toutes les matières ci-dessus, le Comité peut formuler, d'initiative ou sur demande du Conseil d'administration ou des dirigeants mandataires sociaux exécutifs, toute proposition ou recommandation.

En particulier, dans la détermination des rémunérations des dirigeants mandataires sociaux exécutifs, le Conseil d'administration et les Comités prennent en compte et appliquent les principes suivants :

- **exhaustivité** : la détermination d'une rémunération doit être exhaustive. L'ensemble des éléments de la rémunération doit être retenu dans l'appréciation globale de la rémunération ;
- **équilibre entre les éléments de la rémunération** : chaque élément de la rémunération doit être clairement motivé et correspondre à l'intérêt social de l'entreprise;
- **comparabilité** : cette rémunération doit être appréciée dans le contexte d'un métier et du marché de référence ;

- **cohérence** : la rémunération du dirigeant mandataire social doit être déterminée en cohérence avec celle des autres dirigeants et des salariés de l'entreprise ;
- **intelligibilité des règles** : les règles doivent être simples, stables et transparentes. Les critères de performance utilisés doivent correspondre aux objectifs de l'entreprise, être exigeants, explicites et autant que possible pérennes ;
- **mesure** : la détermination des éléments de la rémunération doit réaliser un juste équilibre et prendre en compte à la fois l'intérêt social de l'entreprise, les pratiques du marché, les performances des dirigeants, et les autres parties prenantes de l'entreprise.

Ces principes s'appliquent à l'ensemble des éléments de la rémunération, en ce compris les rémunérations de long terme et exceptionnelles.

En cas de vote négatif des actionnaires en assemblée générale ordinaire concernant les projets de résolution relatifs aux éléments de rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos des dirigeants mandataires sociaux, le Comité se réunit et examine, dans un délai raisonnable, les raisons de ce vote et les attentes exprimées par les actionnaires.

Après cette consultation et sur les recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil d'administration statue sur les modifications à apporter à la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos ou à la politique de rémunération future. Il publie immédiatement sur le site internet de la Société un communiqué mentionnant les suites données au vote de l'assemblée générale et en fait rapport lors de l'assemblée suivante.

(iv) *Examen et proposition au Conseil d'administration concernant la méthode de répartition des jetons de présence*

Le Comité propose au Conseil d'administration le montant de l'enveloppe globale des jetons de présence qui sera soumis à l'approbation de l'assemblée générale ainsi que la répartition des jetons de présence et les montants individuels des versements à effectuer à ce titre aux membres du Conseil d'administration, en tenant compte notamment de leur participation effective au Conseil d'administration et dans les Comités qui le composent, des responsabilités qu'ils encourent et du temps qu'ils doivent consacrer à leurs fonctions.

Le Comité formule également une proposition sur la rémunération allouée au Président du Conseil d'administration de la Société.

(v) *Missions exceptionnelles*

Le Comité est consulté pour recommandation au Conseil d'administration sur toutes rémunérations exceptionnelles afférentes à des missions exceptionnelles qui seraient confiées, le cas échéant, par le Conseil d'administration à certains de ses membres.

## Article 2 - Composition du Comité

Le Comité des nominations et des rémunérations est composé de 3 ou 4 membres dont la majorité sont des membres indépendants du Conseil d'administration au sens de l'article 1.1 du

règlement intérieur du Conseil d'administration. Ils sont désignés par le Conseil d'administration parmi ses membres et en considération notamment de leur indépendance et de leur compétence en matière de sélection ou de rémunération des dirigeants mandataires sociaux de sociétés cotées. Le Comité des nominations et des rémunérations ne peut comprendre aucun dirigeant mandataire social exécutif.

La composition du Comité peut être modifiée par le Conseil d'administration agissant à la demande de son Président, et est, en tout état de cause, obligatoirement modifiée en cas de changement de la composition générale du Conseil d'administration impactant la composition du Comité.

La durée du mandat des membres du Comité des nominations et des rémunérations coïncide avec celle de leur mandat de membre du Conseil d'administration. Il peut faire l'objet d'un renouvellement en même temps que ce dernier.

Le Président du Comité des nominations et des rémunérations est désigné parmi les membres indépendants par le Conseil d'administration.

Le secrétariat des travaux du Comité est assuré par toute personne désignée par le Président du Comité ou en accord avec celui-ci.

### **Article 3 - Réunions du Comité**

Le Comité des nominations et des rémunérations peut valablement délibérer soit en cours de réunion, soit par téléphone ou par des moyens de visioconférence, ou de télécommunication permettant l'identification de ses membres et garantissant leur participation effective, sur convocation de son Président ou du secrétaire du Comité, à condition que la moitié au moins des membres participent à ses travaux. Les convocations doivent comporter un ordre du jour et peuvent être transmises verbalement ou par tout autre moyen.

Le Comité des nominations et des rémunérations prend ses décisions à la majorité des membres participant à la réunion, chaque membre étant titulaire d'une voix.

Le Comité des nominations et des rémunérations se réunit autant que de besoin et, en tout état de cause, au moins une fois par an, préalablement à la réunion du Conseil d'administration se prononçant sur la situation des membres du Conseil d'administration au regard des critères d'indépendance adoptés par la Société et, en tout état de cause, préalablement à toute réunion du Conseil d'administration se prononçant sur la fixation de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs ou sur la répartition des jetons de présence.

### **Article 4 - Rémunération des membres du Comité**

La rémunération des membres du Comité est fixée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations.

Les frais engagés par les membres du Comité des nominations et des rémunérations pour la tenue de ses réunions (déplacements, hôtels...) sont remboursés par la Société sur présentation de justificatifs.

### **Article 5 - Travaux du Comité**

Le secrétaire du Comité rédige un procès-verbal de chaque séance du Comité des nominations et des rémunérations, qui est communiqué aux membres de celui-ci et aux autres membres du Conseil d'administration.

Dans le strict cadre de l'exercice de ses missions, le Comité peut prendre contact avec les principaux dirigeants de la Société après en avoir informé les dirigeants mandataires sociaux et à charge d'en rendre compte au Conseil d'administration. Le Comité peut également solliciter des études techniques externes sur des sujets relevant de sa compétence, aux frais de la Société et dans la limite d'un budget annuel qui pourra être décidé par le Conseil d'administration, après en avoir informé le Président du Conseil d'administration ou le Conseil d'administration lui-même et à charge d'en rendre compte au Conseil d'administration. En pareil cas, le Comité veille à l'objectivité du conseil concerné.

Le Comité peut formuler tous avis ou recommandations au Conseil d'administration dans les domaines correspondant aux missions décrites ci-dessus.

Le secrétaire du Comité rédige un procès-verbal de chaque séance du Comité, qui est communiqué aux membres de celui-ci et aux autres membres du Conseil d'administration.

Les membres du Comité et les participants aux réunions sont astreints au secret professionnel.

#### **Article 6 – Divers**

Le Comité ne peut en aucun cas se substituer au Conseil d'administration. Dans l'hypothèse où il existerait une quelconque contradiction entre les présentes, d'une part, et le règlement intérieur du Conseil d'administration, les statuts de la Société ou la loi, d'autre part, ces derniers prévaudront.

## **ANNEXE 3**

### **REGLEMENT INTERIEUR DU COMITE RSE**

Le Comité de la responsabilité sociétale de l'entreprise (« Comité RSE ») est le comité du Conseil d'administration en charge de l'assister dans l'examen et le suivi des sujets relatifs à la responsabilité sociale et environnementale (« RSE ») de la Société ainsi que dans la définition et le suivi de la stratégie de la Société en matière de RSE.

#### **Article 1 - Missions du Comité**

Le Comité RSE est un comité spécialisé du Conseil d'administration dont la mission principale est d'assister celui-ci dans la gestion des sujets RSE de la Société.

Dans ce cadre, il exerce notamment les missions suivantes :

*(i) Examen des propositions de la direction générale, proposition et suivi des objectifs en matière de stratégie RSE*

Le Comité RSE examine les propositions de la direction générale en matière de politique RSE.

Il formule des recommandations au Conseil d'administration à cet égard.

Il propose au Conseil d'administration des objectifs en matière de RSE, en tenant compte des défis spécifiques auxquels la Société fait face compte tenu de ses objectifs et activités.

Il assure le suivi des actions de la Société en matière RSE et en rapporte au Conseil d'administration.

*(ii) Revue du reporting extra-financier*

Le Comité RSE procède à la revue du *reporting* extra-financier. Il contribue à l'élaboration de l'information extra-financière et à la revue des risques et du contrôle interne. A cet effet, il examine les risques en matière environnementale et sociale conjointement avec le Comité d'audit.

*(iii) Recommandations concernant les critères sociaux et environnementaux pour les rémunérations variables des dirigeants exécutifs*

Le Comité RSE émet des recommandations relatives aux critères sociaux et environnementaux qui doivent être pris en compte dans la rémunération variable des dirigeants exécutifs.

#### **Article 2 - Composition du Comité**

Le Comité RSE est composé d'au moins trois membres dont au moins un tiers sont des membres indépendants du Conseil d'administration. Ils sont désignés par ce dernier parmi ses membres et en considération notamment de leur indépendance et de leur compétence en matière de RSE.

La composition du Comité RSE peut être modifiée par le Conseil d'administration agissant à la demande de son Président, et en tout état de cause, est obligatoirement modifiée en cas de

changement de la composition générale du Conseil d'administration impactant la composition du Comité RSE.

Tous les membres du Comité RSE doivent bénéficier lors de leur nomination d'une information sur les spécificités de la Société en matière de responsabilité sociétale des entreprises.

La durée du mandat des membres du Comité RSE coïncide avec celle de leur mandat de membre du Conseil d'administration. Il peut faire l'objet d'un renouvellement en même temps que ce dernier.

Le président du Comité RSE est désigné, après avoir fait l'objet d'un examen particulier, par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des nominations et rémunérations parmi les membres indépendants du Comité RSE.

Le secrétariat des travaux du Comité RSE est assuré par toute personne désignée par le Président du Comité RSE ou en accord avec celui-ci.

### **Article 3 - Réunions du Comité**

Le Comité RSE peut valablement délibérer soit en cours de réunion, soit par téléphone ou par des moyens de visioconférence, ou de télécommunication permettant l'identification de ses membres et garantissant leur participation effective, sur convocation de son Président ou du secrétaire du Comité, à condition que la moitié au moins des membres participent à ses travaux.

Les convocations doivent comporter un ordre du jour et peuvent être transmises verbalement ou par tout autre moyen.

Le Comité RSE prend ses décisions à la majorité des membres participant à la réunion, chaque membre étant titulaire d'une voix.

Le Comité RSE se réunit autant que de besoin et, en tout état de cause, au moins une fois par an.

Les réunions se tiennent avant la réunion du Conseil d'administration.

Une fois par an, le Comité RSE et le Comité d'audit se réunissent en session commune.

### **Article 4 – Rémunération des membres du Comité**

La rémunération des membres du Comité est fixée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations.

Les frais engagés par les membres du Comité RSE pour la tenue de ses réunions (déplacements, hôtels...) seront remboursés par la Société sur présentation de justificatifs.

### **Article 5 - Travaux du Comité**

Le Comité RSE dispose de tous les moyens qu'il juge nécessaires pour mener à bien sa mission.



Dans le strict cadre de l'exercice de ses missions, le Comité RSE peut prendre contact avec les principaux dirigeants de la Société après en avoir informé le Président du Conseil d'administration et à charge d'en rendre compte au Conseil d'administration. Le Comité RSE peut également solliciter des études techniques externes sur des sujets relevant de sa compétence, aux frais de la Société et dans la limite d'un budget annuel qui pourra être décidé par le Conseil d'administration, après en avoir informé le Président du Conseil d'administration ou le Conseil d'administration lui-même et à charge d'en rendre compte au Conseil d'administration. En pareil cas, le Comité RSE veille à l'objectivité du conseil concerné.

Une fois par an, les membres des Comités d'audit et RSE, réunis en session commune, procèdent à la revue de la cartographie des risques, comprenant les risques environnementaux et sociétaux, à l'examen en des procédures de contrôle associées et à la revue des procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information extra-financière.

Le Comité RSE peut recourir à des experts extérieurs en tant que de besoin en veillant à leur compétence et leur indépendance.

Le Comité RSE peut formuler tous avis ou recommandations au Conseil d'administration dans les domaines correspondant aux missions décrites ci-dessus.

Le secrétaire du Comité RSE rédige un procès-verbal de chaque séance du Comité RSE, qui est communiqué aux membres de celui-ci et aux autres membres du Conseil d'administration.

#### **Article 6 – Divers**

Le Comité RSE ne peut en aucun cas se substituer au Conseil d'administration. Dans l'hypothèse où il existerait une quelconque contradiction entre les présentes, d'une part, et le règlement intérieur du Conseil d'administration, les statuts de la Société ou la loi, d'autre part, ces derniers prévaudront.