

CONFIDENTIEL

Charte du Comité des Rémunérations

Version approuvée par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 26 février 2025.

1. Composition

Le Comité est une émanation du Conseil d'administration.

Le Comité des Rémunérations est composé de trois membres au moins, désignés par le Conseil d'administration. Il doit être composé majoritairement d'administrateurs indépendants et ne doit comporter aucun dirigeant mandataire social exécutif. Le Président du Comité est choisi parmi les membres qualifiés d'indépendants.

Le Conseil d'administration s'assure que les membres du Comité des Rémunérations représentent des expériences et compétences complémentaires et que des actions de formation adaptées sont offertes aux membres qui en expriment la demande.

2. Organisation des travaux et réunion

Le Comité organise ses travaux sous l'autorité de son Président. Le Président approuve le choix du secrétaire mis à la disposition du Comité par la société.

Le Comité des Rémunérations peut être convoqué à la demande de son Président ou de deux de ses membres.

Le quorum est fixé à la majorité des membres.

Seuls les membres du Comité participent de droit aux réunions du Comité en dehors des cas de conflit d'intérêt. Les autres membres du Conseil d'administration, les employés de la société et les conseils externes peuvent assister à ses réunions sur invitation du Président.

Chaque réunion fait l'objet d'un relevé de décisions rédigé par le Secrétaire du Comité et modifié ou approuvé par le Comité lors d'une réunion suivante.

3. Pouvoirs

Le Comité éclaire par ses travaux et recommandations les décisions du Conseil d'administration mais ne dispose pas de pouvoirs de décisions propres.

Dans le cadre de ses missions, le Comité peut :

- Avoir communication de tous les documents internes nécessaires à l'accomplissement de sa mission ;
- Entendre toute personne interne ou externe à la société ;
- Le cas échéant, mandater des experts indépendants aux frais de la société pour l'assister.

4. Missions

Le Comité des Rémunérations a pour principales missions :

- De préparer les décisions du Conseil d'administration relatives aux politiques de rémunération des mandataires sociaux soumises à l'approbation de l'Assemblé générale des actionnaires ;
- De s'assurer que les enjeux sociaux et environnementaux de l'activité de l'entreprise sont pris en compte de façon adéquate dans les systèmes de rémunération des dirigeants mandataires sociaux et de l'encadrement du Groupe
- De proposer les rémunérations fixes et variables et les avantages consentis aux dirigeants mandataires sociaux de la société cotée et, le cas échéant, de faire des recommandations relatives aux autres dirigeants du Groupe ;
- De vérifier l'application des règles définies pour le calcul de leurs rémunérations variables ;
- De vérifier la qualité des informations transmises aux actionnaires concernant les rémunérations, avantages, options et rémunération au titre du mandat d'administrateur consentis aux dirigeants mandataires sociaux et aux autres dirigeants ;
- De prendre connaissance de la politique salariale et de s'assurer qu'elle permet la bonne marche de la société et l'atteinte de ses objectifs ;
- De préparer la politique d'attribution des options de souscription ou d'achat d'actions et des actions de performance ;
- De préparer les décisions concernant la politique d'actionnariat salarié et plus généralement les mécanismes d'association des salariés à la performance de l'entreprise ;
- De préparer les décisions en matière d'épargne salariale.

5. Confidentialité et conflit d'intérêts

Les membres du Comité doivent se considérer comme tenus au secret professionnel ainsi que l'ensemble des personnes appelées à contribuer à ses travaux.

Les membres du Comité doivent informer de tout risque de conflit d'intérêt le Président qui décidera comment procéder au cas où l'abstention d'un membre s'avèrerait nécessaire.

6. Actualisation de la Charte du Comité

La présente Charte sera revue tous les deux ans par le Comité pour actualisation éventuelle.