

# Charte

Objet :

Charte du Comité des nominations, de gouvernance et de responsabilité d'entreprise

**Version approuvée par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 24 juillet 2024.**

# Composition

---

Le Comité est une émanation du Conseil d'administration.

Le Comité des nominations, de gouvernance et de responsabilité d'entreprise est composé du Président ou du Vice-président du Conseil d'administration et de trois autres membres au moins, désignés par le Conseil d'administration, dont la majorité est choisie parmi ses membres indépendants.

Lorsque le Comité est composé, de façon conjoncturelle, d'un nombre égal de membres indépendants et non-indépendants, en cas de partage des voix, la décision emportant la majorité des voix des administrateurs indépendants est adoptée par le Comité.

Le quorum est fixé à la majorité des membres.

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

## 1. Organisation des travaux et réunions

---

Le Comité organise ses travaux sous l'autorité de son Président.

Le Comité peut être convoqué à la demande de son Président ou de deux de ses membres. Il se réunit préalablement à l'approbation de l'ordre du jour de l'Assemblée Générale annuelle, pour examiner les projets de résolutions qui lui seront soumises et qui concernent la nomination de membres du Conseil d'administration.

Le Président approuve le choix du secrétaire mis à la disposition du Comité par la société. 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.

## 2. 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.

## 3. Missions

---

Le Comité des nominations, de gouvernance et de responsabilité d'entreprise a pour principales missions :

### **Au titre des nominations et de la gouvernance :**

- Faire des propositions pour la nomination des membres du Conseil d'administration et des dirigeants mandataires sociaux, à ce titre il met en œuvre le processus de sélection décrit en annexe ;
- Examiner périodiquement le plan de succession des dirigeants mandataires sociaux en cas de vacance imprévisible ;
- Conduire l'évaluation du Conseil d'administration et du fonctionnement du gouvernement de l'entreprise ;
- Vérifier l'application des règles de bonne gouvernance dans la Société et dans ses filiales ;
- Apprécier la qualité d'administrateur indépendant des membres du Conseil en vue des délibérations du Conseil d'administration sur ce sujet ;
- Instruire et proposer les modifications qu'il lui paraît utile ou nécessaire d'apporter au fonctionnement ou à la composition du Conseil d'administration.

### **Au titre de l'éthique d'entreprise :**

- Veiller à ce que les valeurs du Groupe soient respectées, défendues et promues par ses mandataires sociaux, ses dirigeants et ses salariés ;
- Emettre un avis sur l'identification, la sélection et la hiérarchisation des Impacts / Risques / Opportunités identifiés comme importants pour le Groupe dans le cadre de l'analyse de double matérialité ;
- Examiner les propositions de la Direction générale en vue de la détermination par le Conseil d'administration des orientations stratégiques pluriannuelles en matière de responsabilité sociale et environnementale ;
- S'assurer de la prise en compte des enjeux de durabilité et des intérêts des différentes parties prenantes dans la stratégie et le modèle d'affaires de la Société ;
- Evaluer l'adéquation des programmes et plans d'actions mis en œuvre par la société en matière de :
  - responsabilité sociale,
  - responsabilité environnementale,
  - éthique des affaires,
  - et d'engagement solidaire ;
- S'assurer de la mise en œuvre d'une politique de diversité, d'égalité des chances et de non-discrimination et, notamment :
  - préparer la délibération annuelle du Conseil d'administration sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes ;
  - Suivre les objectifs de mixité au sein des instances dirigeantes, les plans d'action engagés en faveur de l'égalité professionnelle et les résultats obtenus et, le cas échéant, faire des recommandations au Conseil dans le cas où les objectifs fixés ne seraient pas atteints ;
- Vérifier l'existence de règles de bonne conduite en matière de concurrence et d'éthique ;
- S'assurer du bon fonctionnement du dispositif anticorruption et de l'adéquation aux besoins de la société du code de conduite, des formations, du dispositif d'alerte et du régime disciplinaire prévus par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ;

## **4. 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.

## 5. Actualisation du règlement du Comité

---

Le présent règlement sera revu au moins tous les trois ans par le Comité pour actualisation éventuelle.

**Annexe à la charte**  
**du Comité des nominations, de gouvernance et de responsabilité d'entreprise**

**PROCESSUS DE SELECTION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Le processus de sélection des administrateurs indépendants repose sur quatre phases, au cours desquelles le Comité des nominations, de gouvernance et de responsabilité d'entreprise joue un rôle moteur.

Le même processus est applicable aux administrateurs non-indépendants au sens du Code Afep-Medef à partir de la phase 3 décrite ci-dessous.

Phase 1 : Elle consiste en l'analyse des besoins. Les mandats arrivant à échéance, les contraintes pesant sur le renouvellement des titulaires des mandats en cours, les impératifs de conformité à la loi ou au code de gouvernement d'entreprise, les objectifs de la politique de diversité et les besoins en compétences sont identifiés et pris en compte. Cette analyse est conduite sur le Conseil d'administration et sur ses trois comités. Elle prend en considération les besoins liés à l'échéance la plus proche et leur projection sur les années à venir.

Phase 2 : Une liste de candidats potentiels est ensuite établie sur la base des besoins définis. Cette liste est constituée à partir de noms suggérés par les membres du Comité des nominations, de gouvernance et de responsabilité d'entreprise, plus largement par les membres du Conseil d'administration, de noms issus de recherches confiées à des cabinets de recrutement, des propositions de la Direction générale et enfin des candidatures spontanées reçues par la Société.

La liste de candidats potentiels est arrêtée par la Présidente du Comité des nominations, de gouvernance et de responsabilité d'entreprise. Un dossier est constitué à partir des informations publiques disponibles sur les candidats. Le dossier est examiné par le Comité des nominations, de gouvernance et de responsabilité d'entreprise qui décide quels candidats contacter et rencontrer.

Phase 3 : Elle consiste à faire rencontrer les candidats retenus par l'ensemble des membres du Comité des nominations, de gouvernance et de responsabilité d'entreprise. Au cours de leurs réunions, les membres du Comité confrontent leurs opinions. Le Comité s'attache à évaluer pour chacun des candidats la profondeur et l'adéquation de l'expérience aux besoins de la Société, la capacité à compléter les compétences nécessaires au Conseil d'administration, la disponibilité et la motivation, les éventuels conflits d'intérêts, le respect des critères d'indépendance retenus dans le code de gouvernement d'entreprise. Le cas échéant, des actions complémentaires sont décidées et la liste des candidats qui sera présentée au Conseil d'administration est complétée.

Phase 4 : Le Conseil d'administration, ayant pris connaissance des conclusions des travaux successivement menés, délibère sur les candidatures proposées par le Comité des nominations, de



gouvernance et de responsabilité d'entreprise et décide lesquelles seront effectivement soumises à l'Assemblée générale des actionnaires.

Dans le cas particulier des administrateurs représentant les salariés et de l'administrateur représentant les salariés actionnaires, la société a fait le choix d'un large appel à candidatures à l'intérieur du Groupe. Les administrateurs représentant les salariés sont désignés pour le premier d'entre eux, par l'organisation syndicale ayant obtenu les plus de suffrage au premier tour des élections mentionnées aux articles L. 2122-1 et L. 2122-4 du Code du travail dans la Société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français et pour le second, par le Comité d'entreprise européen. L'administrateur représentant les salariés actionnaires est élu par l'Assemblée générale des actionnaires parmi le ou les candidats désignés par les conseils de surveillance des FCPE d'une part et par les salariés actionnaires en direct, dans les conditions prévues par la loi, d'autre part. Le Comité des nominations, de gouvernance et de responsabilité d'entreprise examine les candidatures et peut recommander au conseil d'administration, le cas échéant, de soutenir l'une des deux résolutions de nomination potentiellement présentées à l'Assemblée générale. Le candidat élu est celui dont la résolution de nomination recueille la majorité requise et le plus de voix en cas de pluralité des candidatures.