

## VERALLIA SA

Société anonyme à conseil d'administration au capital social de 408.321.248,14 euros  
Siège social : 31 Place des Corolles, Tour Carpe Diem, Esplanade Nord, 92400 Courbevoie  
812 163 913 RCS Nanterre

### RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les membres du Conseil d'administration de la société Verallia SA (ci-après 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 (le « **Code AFEP-MEDEF** »). Il peut être modifié à tout moment sur décision du Conseil d'administration.

Le présent règlement intérieur a été approuvé par le Conseil d'administration de la Société lors de sa réunion du 24 février 2026.

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

1.1 Le Conseil 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, la compétence et l'objectivité nécessaires.

Conformément aux dispositions du 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 s'assure que la proportion de membres indépendants soit d'au moins un tiers au sein du Conseil d'administration, de deux tiers ou plus au sein du Comité d'audit et de la moitié ou plus au sein du Comité des Nominations et du Comité des Rémunérations.

Les administrateurs représentant les salariés et les administrateurs représentant les salariés actionnaires ne sont pas comptabilisés pour établir le pourcentage des membres indépendants.

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

- ne pas être salarié ou dirigeant mandataire social exécutif de la Société, salarié, dirigeant mandataire social exécutif ou membre du conseil d'administration ou de surveillance 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 ;

- 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 ;
- 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 et les critères ayant conduit à cette appréciation explicités dans le document d'enregistrement universel annuel ;
- ne pas avoir de lien familial proche avec un mandataire social de la Société ;
- ne pas avoir été commissaire aux comptes de la Société au cours des cinq dernières années ;
- ne pas être membre du Conseil d'administration depuis plus de douze ans.

Pour les membres du Conseil 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, sur rapport du Comité des Nominations, 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 peut estimer qu'un membre du Conseil, 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.

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.

1.2 La durée des mandats des membres du Conseil est de quatre ans renouvelables.

En cas de vacance par décès, limite d'âge ou démission, le Conseil procède, le cas échéant, à des nominations à titre provisoire dans les conditions prévues par la loi. Le membre du Conseil 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 élit parmi ses membres personnes physiques un Président pour une durée ne pouvant excéder celle de son mandat de membre du Conseil. Il est notamment chargé de convoquer le Conseil et d'en présider les débats.

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

Ces comités sont, sous la responsabilité du Conseil, chargés d'étudier les sujets que le Conseil ou son Président soumettent pour avis à leur examen pour préparer les travaux et décisions du Conseil. 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.

A ce jour, le Conseil a créé les comités permanents suivants : (i) un Comité d'audit, (ii) un Comité des Nominations, (iii) un Comité des Rémunérations, (iv) un Comité Développement Durable et (v) un Comité Stratégique.

Le Conseil 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 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 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 est soumis aux principes suivants :

2.1 Avant d'accepter ses fonctions, chaque membre du Conseil d'administration doit prendre connaissance des obligations générales ou particulières à sa charge. Il doit notamment prendre 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 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'intérêt, même potentiel, et doit s'abstenir d'assister au débat et de participer au vote de la délibération correspondante. Cette obligation s'applique également aux censeurs nommés par le Conseil d'administration conformément à l'article 15.1 des statuts de la Société.

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

- il doit être soucieux de l'intérêt social ;
- 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 des mandats exercés dans d'autres sociétés, y compris de sa participation aux comités du conseil de ces sociétés françaises ou étrangères.

2.6 Chaque membre du Conseil d'administration doit être assidu et participer, sauf empêchement majeur, à toutes les réunions du Conseil, ou le cas échéant, des Comités auxquels il appartient.

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. Il a le devoir de demander, dans les délais appropriés, l'information utile dont il estime avoir besoin pour accomplir sa mission.

2.8 Chaque membre du Conseil d'administration (et chaque censeur ou personne invitée à une réunion du Conseil d'administration) est tenu, s'agissant des informations non publiques acquises dans l'exercice de ses fonctions, à un véritable secret professionnel qui dépasse la simple obligation de discrétion prévue par les textes.

De manière non exhaustive et non limitative, sont notamment couverts par l'obligation de confidentialité:

- l'ensemble des documents, dossiers, supports et informations communiqués ou portés à la connaissance des membres du Conseil d'administration ; et
- les débats, échanges, délibérations et décisions du Conseil d'administration et de ses comités.

Cette obligation s'applique automatiquement, sans qu'il soit nécessaire que les informations aient été présentées comme confidentielles. Elle subsiste pendant toute la durée du mandat de l'administrateur et après sa cessation, quelle qu'en soit la cause. Une information cesse d'être couverte par la présente obligation uniquement lorsqu'elle a été rendue publique par la Société dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables. En cas de manquement avéré d'un membre du Conseil d'administration, ou toute personne invitée à une réunion du Conseil d'administration, à son devoir de confidentialité, le Président, après avoir consulté la direction juridique, indiquera au Conseil d'administration toute action, y compris légale, qu'il envisage suite à ce manquement.

2.9 Chaque membre du Conseil d'administration doit respecter la réglementation applicable en matière d'abus de marchés et d'information privilégiée. En outre, il doit déclarer à la Société et à l'Autorité des marchés financiers 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 et d'une information ponctuelle en cas de changements significatifs.

2.10 Chaque membre du Conseil d'administration doit être propriétaire d'au moins mille (1000) actions pendant toute la durée de son mandat et en tout état de cause au plus tard dans les six (6) mois postérieurement à sa nomination. Cette obligation ne s'applique pas aux administrateurs représentant les salariés ou les salariés actionnaires du Groupe ni, sur décision du Conseil d'administration, aux administrateurs représentant des actionnaires dont les procédures internes interdisent la détention directe d'actions par leurs représentants. Les prêts de consommation d'actions par la Société aux membres du Conseil d'administration ne sont pas admis.

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.

2.11 Chaque membre du Conseil d'administration doit assister aux assemblées générales des actionnaires de la Société.

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

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

3.1 Le Conseil 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. Le Conseil détermine les orientations de l'activité 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.

Sur proposition de la direction générale, le Conseil détermine par ailleurs les orientations stratégiques pluriannuelles en matière de responsabilité sociale et environnementale.

La direction générale présente au Conseil les modalités de mise en œuvre de cette stratégie avec un plan d'action et les horizons de temps dans lesquels ces actions seront menées. La direction générale informe annuellement le Conseil des résultats obtenus.

En matière climatique, cette stratégie est assortie d'objectifs précis définis pour différents horizons de temps. Le conseil examine annuellement les résultats obtenus et l'opportunité, le cas échéant, d'adapter le plan d'action ou de modifier les objectifs au vu notamment de l'évolution de la stratégie de

l'entreprise, des technologies, des attentes des actionnaires et de la capacité économique à les mettre en œuvre.

La stratégie climatique mentionnée ci-avant, ainsi que les principales actions engagées à cet effet, sont présentées à l'assemblée générale ordinaire au moins tous les trois ans ou en cas de modification significative de la stratégie.

3.2 Sont soumises à autorisation préalable du Conseil d'administration statuant à la majorité simple de ses membres présents ou représentés :

- l'approbation et/ou la modification du plan d'affaires moyen-terme du Groupe et du budget annuel (y compris la politique de couverture du Groupe) ;
- tout investissement (à l'exclusion des acquisitions) excédant le budget annuel du Groupe, pour un montant total supérieur à 10 millions d'euros ;
- toute opération d'acquisition ou de cession d'actifs ou de titres d'un montant supérieur à 10 millions d'euros et la conclusion, la modification ou la résiliation de *joint-ventures* ou de partenariats représentant plus de 10 millions d'euros de chiffre d'affaires ou d'investissements ;
- toute décision de participer à une activité ne rentrant pas dans le périmètre habituel des activités du Groupe et toute décision d'arrêter ou réduire significativement les activités principales du Groupe ;
- la constitution de sûretés au bénéfice d'un tiers (c'est-à-dire une société extérieure au Groupe), à l'exception (i) des sûretés accordées à des administrations ou entités publiques dans le cadre du cours normal des affaires et/ou conformément à une obligation légale ; (ii) des garanties à consentir dans le cadre des contrats d'approvisionnement en énergie dans la limite d'un montant annuel total de 20 millions d'euros ; (iii) des sûretés accordées au bénéfice de tiers à l'effet de garantir les engagements de la société Verallia Ukraine, dans la limite d'un montant total de 10 millions d'euros ; et (iv) des sûretés accordées au bénéfice de tiers à l'effet de garantir les engagements de la société Rayen Cura, dans la limite d'un montant total de 11 millions d'euros. Concernant les paragraphes (iii) et (iv), il est précisé que les taux de change à utiliser pour le calcul sont les taux de change en vigueur au jour d'émission de chacune des garanties et que les garanties expirées ne doivent pas être prises en compte pour le calcul du montant total ;
- toute décision de participer à un projet ou de conclure tout contrat d'une durée supérieure à 5 ans (y compris les contrats avec des revenus garantis) d'un montant total supérieur à 50 millions d'euros, à l'exception des contrats d'approvisionnement en énergie, pour un montant de 30 millions d'euros par an et d'une durée maximale de 15 ans (soit un montant maximal supérieur à 450 millions d'euros sur 15 ans) et avec des garanties de 2,5 fois le montant annuel du contrat d'achat ou d'approvisionnement (soit un montant maximal de garantie égal à 75 millions d'euros par an) ;
- toute décision de règlement ou d'engagement d'un contentieux d'un enjeu supérieur à 5 millions d'euros ou d'un contentieux ayant un impact significatif sur la réputation du Groupe ;
- toute opération d'endettement supplémentaire d'un montant supérieur à 50 millions d'euros ;
- toutes modifications des statuts de la Société ou des Filiales Importantes (à l'exception des modifications de nature administrative) ; l'expression « **Filiales Importantes** » désignant toute filiale de la Société dont le chiffre d'affaires consolidé représente, au cours du dernier exercice, plus de 5% du chiffre d'affaires annuel consolidé de la Société ;
- toute fusion/scission/liquidation d'une Filiale Importante, à l'exclusion des réorganisations intra-groupe ;

- toute émission d'actions ou de valeurs mobilières donnant accès, immédiatement ou à terme, au capital de la Société, ainsi que toute émission d'actions ou de valeurs mobilières donnant accès, immédiatement ou à terme, au capital d'une Filiale Importante, dans chaque cas au profit d'un tiers au Groupe ;
- tout achat ou vente d'actifs immobiliers d'un montant supérieur à 10 millions d'euros ;
- toutes distributions d'un montant supérieur à 5 millions d'euros, à l'exclusion des distributions entre filiales entièrement détenues ;
- tout recrutement, suspension ou révocation du Président-Directeur Général (ou, en cas de dissociation, du Directeur Général), toute modification significative de sa rémunération (y compris en matière de plans de retraite, plans d'intéressement ou de conditions particulières de départ) et la conclusion, la modification ou la résiliation d'un accord avec le Président-Directeur Général (ou, en cas de dissociation, le Directeur Général) ;
- la mise en place ou la modification de plans d'options d'achat ou souscription d'actions ou de plans d'attribution d'actions gratuites de la Société ou de toute société du Groupe (ou de tout autre instrument similaire) au profit des dirigeants et/ou salariés du Groupe ou de certaines catégories d'entre eux ;
- la conclusion ou la modification de tout plan de pension ou toute réorganisation de l'effectif entraînant pour le Groupe un coût total supérieur à 10 millions d'euros ;
- toute modification significative des principes comptables appliqués par les sociétés du Groupe pour l'établissement de leurs comptes, à l'exception des modifications imposées par la loi ou les normes comptables applicables ;
- la nomination, le renouvellement ou la révocation des commissaires aux comptes de la Société ;
- l'acquisition de ses propres actions par la Société ;
- le retrait de la cote de la Société et la cotation d'une société du Groupe ;
- la mise en œuvre de toute procédure d'insolvabilité, de dissolution ou de liquidation (ou toute procédure similaire dans chaque juridiction applicable), à l'égard de la Société ou de ses Filiales Importantes.

Sauf mention contraire, les décisions visées ci-dessus sont relatives à la Société et ses filiales contrôlées au sens de l'article L.233-3 du Code de commerce.

3.3 Sont soumis à la ratification du Conseil d'administration, statuant à la majorité simple de ses membres présents ou représentés :

- tout recrutement, suspension ou révocation des membres du comité exécutif du Groupe (autres que le Président-Directeur Général (ou, en cas de dissociation, le Directeur Général)) ;
- toute modification significative de la rémunération des membres du comité exécutif du Groupe (autres que le Président-Directeur Général (ou, en cas de dissociation, le Directeur Général)) (y compris en matière de plans de retraite, plans d'intéressement ou de conditions particulières de départ) ; et
- la conclusion, la modification ou la résiliation d'un accord avec l'un des membres du comité exécutif du Groupe (autres que le Président-Directeur Général (ou, en cas de dissociation, le Directeur Général)),

effectué(e) par le Président-Directeur Général (ou, en cas de dissociation, par le Directeur Général), agissant sur recommandation du Comité des Nominations. Le Conseil d'administration sera appelé à se prononcer sur une telle ratification lors de la réunion suivant immédiatement la survenance de l'évènement concerné.

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

4.1 Le Conseil 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 peut bénéficier, lors de sa nomination, d'une formation complémentaire sur les spécificités de la Société et des sociétés qu'elle contrôle, leurs métiers et leur secteur d'activité.

4.2 Le Président fournit aux membres du Conseil, sous un délai suffisant et sauf urgence, l'information ou les documents leur permettant d'exercer utilement leur mission. Tout membre du Conseil qui n'a pas été mis en mesure de délibérer en connaissance de cause a le devoir d'en faire part au Conseil et d'exiger l'information indispensable à l'exercice de sa mission.

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

Le Conseil et les Comités peuvent aussi entendre des experts dans les domaines relevant de leur compétence respective.

4.4 Le Conseil est informé régulièrement de la situation financière de la Société et du Groupe. Le Président-Directeur Général ou, en cas de dissociation, 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. En particulier, ils communiquent au Conseil les comptes consolidés annuels et semestriels, les résultats financiers trimestriels et le budget annuel.

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

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

5.1 Le Conseil est convoqué par son Président ou l'un de ses membres par tout moyen, même verbalement. Les convocations peuvent être transmises par le Secrétaire du Conseil. L'auteur de la convocation fixe l'ordre du jour de la réunion.

5.2 Le Conseil nomme un secrétaire qui peut être choisi en dehors de ses membres.

5.3 Le Conseil 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.

5.4 Les réunions du Conseil sont présidées par le Président ; en cas d'absence du Président, elles sont présidées par un membre du Conseil désigné par le Conseil.

5.5 Le Conseil ne délibère valablement que si la moitié au moins de ses membres est présente. Sont réputés présents, pour les calculs du quorum et de la majorité, les membres participant aux réunions 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. Certaines décisions du conseil d'administration peuvent, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, être prises par consultation écrite des administrateurs.

5.6 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 simple des membres présents ou représentés. En cas de partage des voix, la voix du président de séance est prépondérante.

5.7 Les réunions du Conseil 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. Le Secrétaire du Conseil est habilité à délivrer et à certifier des copies ou des extraits de procès-verbaux des réunions du Conseil.

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

Sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'administration :

- répartit librement entre ses membres la rémunération allouée au Conseil par l'assemblée générale des actionnaires, en tenant compte de la participation effective des administrateurs au Conseil et dans les Comités. Une quote-part fixée par le Conseil et prélevée sur le montant de la rémunération allouée au Conseil 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 du Président ;
- peut, en outre, allouer à certains de ses membres des rémunérations exceptionnelles pour des missions ou mandats qui leur sont confiés.

Le Conseil examine la pertinence du niveau de la rémunération allouée à chacun des administrateurs au regard des charges et responsabilités lui incombant.

#### **Article 7 - Évaluation 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 doit, sur rapport du Comité des Nominations, 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, ainsi qu'à la mesure de la contribution effective de chaque membre aux travaux du Conseil 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 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.

7.3 Les administrateurs non exécutifs se réunissent périodiquement, et au moins une fois par an, hors la présence des administrateurs exécutifs ou internes, afin notamment d'évaluer les performances du Président-Directeur Général (ou, en cas de dissociation, du Directeur Général), et, le cas échéant, du ou des directeurs généraux délégués et de réfléchir à l'avenir du management.

7.4 Le Conseil évalue selon 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 - Établissement des Règlements intérieurs des Comités – Dispositions communes**

8.1 Toute décision du Conseil d'administration relevant de la compétence de l'un de ses Comités doit être examinée par celui-ci avant d'être soumise au Conseil d'administration. Tout Comité peut émettre à l'attention du Conseil d'administration des recommandations écrites ou orales, non contraignantes. Dans le cadre de leur mission, les Comités pourront entendre les dirigeants de toute société du Groupe.

8.2 Les Comités se réunissent aussi souvent que nécessaire. Le Comité d'audit et le Comité des Nominations se réunissent au moins deux (2) fois par an. Le Comité des Rémunérations, le Comité Développement Durable et le Comité Stratégique se réunissent au moins une (1) fois par an. Un Comité est convoqué par l'un quelconque de ses membres ou par le Président.

8.3 Un Comité est valablement tenu si au moins la moitié de ses membres est présente ou représentée. Il délibère à la majorité simple des membres présents ou représentés, étant précisé que tout membre d'un Comité peut être représenté par un autre membre de ce Comité.

8.4 Le procès-verbal de chaque réunion d'un Comité est établi par un secrétaire désigné par le président du Comité. Le Secrétaire du Conseil peut être désigné secrétaire de chacun des Comités.

Figurent en annexe au présent document, le règlement intérieur de chacun des Comités du Conseil.

\* \* \* \*

## ANNEXE 1

### RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU COMITÉ 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 d'audit

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, le cas échéant, trimestriels, et s'assurer de la pertinence et de la permanence des méthodes comptables utilisées pour l'établissement de ces comptes. Le Comité d'audit 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 semestriel ou annuel sur la marche des affaires sociales, ou établi à l'occasion d'une opération spécifique (apport, fusion, opération de marché...).

Cet examen devra avoir lieu, dans la mesure du possible, au moins deux (2) jours avant l'examen fait par le Conseil.

L'examen des comptes devra être accompagné d'une présentation des Commissaires aux comptes indiquant les points essentiels, non seulement relatifs aux résultats de l'audit légal, notamment les ajustements d'audit et les faiblesses significatives du contrôle interne identifiées durant les travaux, mais aussi aux 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 du processus d'élaboration de l'information en matière de durabilité

Le Comité d'audit assure le suivi du processus d'élaboration de l'information en matière de durabilité et du processus mis en œuvre pour déterminer les informations à publier conformément aux normes applicables en matière de *reporting* de durabilité. Le cas échéant, il formule des recommandations pour garantir l'intégralité de ces processus.

(iii) Suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne, d'audit interne et de gestion des risques relatifs à l'information financière et en matière de durabilité.

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, à l'information comptable et financière et à l'information en matière de durabilité.

Le Comité d'audit doit également examiner les risques, y compris ceux de nature sociale et environnementale, et les engagements hors-bilan significatifs de la Société et de ses filiales. Le Comité d'audit doit notamment entendre les responsables de l'audit interne et examiner régulièrement la cartographie des risques du Groupe, y compris en matière de durabilité. Le Comité d'audit doit en outre donner son avis sur l'organisation du service d'audit interne et être informé de son programme de travail.

Le Comité d'audit 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 significatives identifiées dans les systèmes de contrôle interne et de gestion des risques.

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

Le Comité d'audit doit s'informer et opérer un suivi auprès des Commissaires aux comptes de la Société (y compris hors de la présence des dirigeants), 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 et financière, et des faiblesses significatives du contrôle interne qu'ils auraient découvertes.

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

- (v) Suivi du contrôle de l'information en matière de durabilité par les auditeurs de durabilité de la Société

Le Comité d'audit doit s'informer et opérer un suivi auprès des auditeurs de durabilité de la Société (y compris hors de la présence des dirigeants), 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 au rapport de durabilité, des irrégularités, anomalies ou inexactitudes qu'ils auraient relevées et des incertitudes et risques significatifs relatifs à l'élaboration et au traitement de l'information en matière de durabilité.

Le Comité d'audit doit entendre régulièrement les auditeurs de durabilité, y compris hors la présence des dirigeants. Le Comité d'audit doit notamment entendre les auditeurs de durabilité lors des réunions du Comité d'audit traitant de l'examen du processus d'élaboration de l'information en matière de durabilité, afin qu'ils rendent compte de l'exécution de leur mission et des conclusions de leurs travaux.

- (vi) Suivi de l'indépendance des Commissaires aux comptes et des auditeurs de durabilité.

Le Comité d'audit doit piloter la procédure de sélection et de renouvellement des Commissaires aux comptes et des auditeurs de durabilité, 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 sont précédés, sur proposition du Comité

d'audit et sur décision du Conseil, d'un appel d'offres supervisé par le Comité d'audit, 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 d'audit 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 services autres que la certification des comptes.

Le Comité d'audit doit en outre examiner avec les Commissaires aux comptes et les auditeurs de durabilité 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 et des auditeurs de durabilité.

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.

(vii) **Conformité**

Le Comité d'audit doit examiner et suivre les dispositifs et procédures en place pour assurer la diffusion et l'application des politiques et règles de bonnes pratiques en matière d'éthique, de concurrence, de fraude et de corruption et plus globalement de conformité aux réglementations en vigueur.

Conformément à la Charte interne sur les conventions réglementées et sur la procédure relative à l'évaluation des conventions courantes conclues à des conditions normales adoptée par le Conseil d'administration le 28 avril 2020, le Comité d'audit procède à une revue annuelle des critères de détermination des conventions courantes conclues à des conditions normales afin de s'assurer qu'ils sont toujours adaptés et sont conformes aux pratiques de marché et analyse plus particulièrement le caractère normal des conditions financières des conventions qu'il évalue.

Le Comité d'audit 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 d'audit**

Le Comité d'audit est composé d'un minimum de trois (3) membres, dont les deux tiers au moins sont désignés parmi les membres indépendants du Conseil d'administration, sur proposition du Comité des Nominations. La composition du Comité d'audit peut être modifiée par le Conseil d'administration, et

en tout état de cause, est obligatoirement modifiée en cas de changement de la composition générale du Conseil d'administration.

En particulier, les membres du Comité d'audit 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, parmi les membres indépendants. Le Comité d'audit ne peut comprendre aucun dirigeant mandataire social.

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

### **Article 3 - Réunions du Comité d'audit**

Le Comité d'audit peut valablement délibérer soit en réunion, soit par téléphone ou visioconférence, dans les mêmes conditions que le Conseil, sur convocation de son Président ou du secrétaire du Comité d'audit, 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 simple 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 et, le cas échéant, des résultats trimestriels.

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.

### **Article 4 – Rémunération des membres du Comité d'audit**

La rémunération des membres du Comité d'audit est fixée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité 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 d'audit**

Le Comité d'audit 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 d'audit 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 d'audit 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 d'audit veille à l'objectivité du conseil concerné.

Le Comité d'audit peut ainsi entendre les Commissaires aux comptes de la Société et des sociétés du Groupe, les directeurs financiers, comptables et de la trésorerie ainsi que le responsable de l'audit interne. Ces auditions peuvent se tenir, si le Comité d'audit le souhaite, hors la présence des membres de la Direction Générale. Il peut, en outre, demander aux principaux dirigeants de lui fournir toute information.

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

L'examen, par le Comité d'audit, 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.

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

Le secrétaire du Comité d'audit 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.

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

#### **Article 6 – Divers**

Le Comité d'audit 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

### RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU COMITÉ DES NOMINATIONS

Le Comité des Nominations joue un rôle essentiel dans la composition de la Direction Générale et du Conseil d'administration.

#### Article 1 - Missions du Comité des Nominations

Le Comité des Nominations est un comité spécialisé du Conseil d'administration dont les missions principales sont d'assister celui-ci dans la composition des instances dirigeantes de la Société et de son Groupe.

Dans ce cadre, il exerce notamment les missions suivantes :

- (i) Propositions de nomination des membres du Conseil d'administration, de la Direction Générale et des Comités du Conseil

Le Comité des Nominations 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 des membres de la Direction Générale, ainsi que des membres et du Président des Comités du Conseil d'administration.

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 des Nominations 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 principaux dirigeants de la Société et du Groupe 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 désignation des membres du Conseil d'administration, le Comité des Nominations 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 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 doit tendre à ce que les membres indépendants du Conseil d'administration et des Comités comportent au minimum le nombre de membres indépendants requis par les principes de gouvernance auxquels la Société se réfère.

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

Le Comité des Nominations 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 en vue de l'examen, par ce dernier, de la situation de chaque intéressé au regard de ces critères.

#### Article 2 - Composition du Comité des Nominations

Le Comité des Nominations est composé d'un minimum de quatre (4) membres, dont la moitié ou plus 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 sélection des dirigeants mandataires sociaux de sociétés cotées. Le Comité des Nominations ne peut comprendre aucun dirigeant mandataire social exécutif.

La composition du Comité des Nominations peut être modifiée par le Conseil d'administration, et est, en tout état de cause, obligatoirement modifiée en cas de changement de la composition générale du Conseil d'administration.

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

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

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

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

Le Comité des Nominations peut valablement délibérer soit en réunion, soit par téléphone ou visioconférence, dans les mêmes conditions que le Conseil, sur convocation de son Président ou du secrétaire du Comité des Nominations, 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 prend ses décisions à la majorité simple des membres participant à la réunion, chaque membre étant titulaire d'une voix. En cas de partage des voix, la voix du Président du Comité des Nominations est prépondérante.

Le Comité des Nominations se réunit autant que de besoin et, en tout état de cause, au moins deux fois par an (et, notamment, 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).

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

La rémunération des membres du Comité des Nominations est fixée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des Rémunérations.

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

### **Article 5 - Travaux du Comité des Nominations**

Dans le strict cadre de l'exercice de ses missions, le Comité des Nominations 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 des Nominations 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 des Nominations veille à l'objectivité du conseil concerné.

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

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

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

## **Article 6 – Divers**

Le Comité des Nominations 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

### RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU COMITÉ DES REMUNERATIONS

Le Comité des Rémunérations joue un rôle essentiel dans les rémunérations de la Direction Générale et du Conseil d'administration.

#### Article 1 - Missions du Comité des Rémunérations

Le Comité des Rémunérations est un comité spécialisé du Conseil d'administration dont les missions principales sont d'assister celui-ci dans la détermination et l'appréciation régulière de l'ensemble des rémunérations et avantages des dirigeants et mandataires sociaux de la Société, 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) Examen et proposition au Conseil d'administration concernant l'ensemble des éléments et conditions de la rémunération des principaux dirigeants du Groupe

Le Comité des Rémunérations 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, 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 membres de la Direction Générale.

Le Comité des Rémunérations 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.

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

- le montant de la rémunération globale des membres de la Direction Générale soumis au vote du Conseil d'administration tient compte de l'intérêt général de l'entreprise, des pratiques de marché et des performances des membres de la Direction Générale ;
- chacun des éléments de la rémunération des membres de la Direction Générale 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 ;
- la rémunération des membres de la Direction Générale 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 ;
- le Comité des Rémunérations propose des critères de définition de la partie variable de la rémunération des membres de la Direction Générale, qui doivent être cohérents avec l'évaluation faite annuellement des performances des membres de la Direction Générale et avec la stratégie du Groupe. Les critères de performance utilisés pour déterminer la partie variable de la rémunération des membres de la Direction Générale, 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, prendre en compte les enjeux de responsabilité sociale et environnementale du Groupe, 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 ainsi qu'aux pratiques normales de la Société en matière de rémunération de ses dirigeants ;

- le Comité des Rémunérations suit l'évolution des parties fixe et variable de la rémunération des membres de la Direction Générale sur plusieurs années au regard des performances du Groupe ;
- s'il y a lieu, s'agissant spécialement des attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions ou d'actions de performance, le Comité des Rémunérations 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 ;
- 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 ;
- dans toutes les matières ci-dessus, le Comité des Rémunérations peut formuler, d'initiative ou sur demande du Conseil d'administration ou de la Direction Générale, toute proposition ou recommandation.

(ii) Examen et proposition au Conseil d'administration concernant la méthode de répartition de la rémunération allouée au Conseil d'administration

Le Comité des Rémunérations propose au Conseil d'administration une répartition de la rémunération allouée au Conseil d'administration 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 et dans les Comités qui le composent, des responsabilités qu'ils encourent et du temps qu'ils doivent consacrer à leurs fonctions.

Le Comité des Rémunérations formule également une proposition sur la rémunération allouée au Président du Conseil d'administration de la Société lorsque les fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général de la Société sont dissociées.

(iii) Missions exceptionnelles

Le Comité des Rémunérations est consulté pour recommandation au Conseil d'administration sur toutes rémunérations 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 des Rémunérations**

Le Comité des Rémunérations est composé d'un minimum de quatre (4) membres, incluant pour la moitié ou plus des membres indépendants du Conseil d'administration (désignés par ce dernier parmi ses membres en considération notamment de leur indépendance et de leur compétence en matière de sélection ou de rémunération des dirigeants mandataires sociaux de sociétés cotées) ainsi qu'un (1) représentant des salariés siégeant au Conseil d'administration. Le Comité des Rémunérations ne peut comprendre aucun dirigeant mandataire social exécutif.

La composition du Comité des Rémunérations peut être modifiée par le Conseil d'administration, et est, en tout état de cause, obligatoirement modifiée en cas de changement de la composition générale du Conseil d'administration.

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

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

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

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

Le Comité des Rémunérations peut valablement délibérer soit en réunion, soit par téléphone ou visioconférence, dans les mêmes conditions que le Conseil, sur convocation de son Président ou du secrétaire du Comité des Rémunérations, 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 Rémunérations prend ses décisions à la majorité simple des membres participant à la réunion, chaque membre étant titulaire d'une voix. En cas de partage des voix, la voix du Président du Comité des Rémunérations est prépondérante.

Le Comité des Rémunérations se réunit autant que de besoin et, en tout état de cause, au moins une fois par an (et, notamment, préalablement à toute réunion du Conseil d'administration se prononçant sur la fixation de la rémunération des membres de la Direction Générale ou sur la répartition de la rémunération allouée au Conseil d'administration).

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

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

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

### **Article 5 - Travaux du Comité des Rémunérations**

Dans le strict cadre de l'exercice de ses missions, le Comité des Rémunérations 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 des Rémunérations 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 des Rémunérations peut formuler tous avis ou recommandations au Conseil d'administration dans les domaines correspondant aux missions décrites ci-dessus.

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

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

### **Article 6 – Divers**

Le Comité des Rémunérations 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 4

### RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU COMITÉ DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le Comité Développement Durable est en charge du suivi de la prise en compte des sujets de responsabilité sociale d'entreprise dans la définition de la stratégie du Groupe et dans sa mise en œuvre.

#### Article 1 - Missions du Comité Développement Durable

Le Comité Développement Durable assure le suivi des questions en matière environnementale et sociale.

Dans ce cadre, le Comité Développement Durable a notamment pour missions :

- (i) de s'assurer de la prise en compte des sujets relevant de la responsabilité sociale et environnementale dans la stratégie du Groupe, d'assurer le suivi de leur mise en œuvre et de formuler des recommandations à cet égard;
- (ii) d'examiner les informations en matière de durabilité à publier par la Société ;
- (iii) d'examiner la stratégie, les engagements et les politiques du Groupe en matière de développement durable, au regard des enjeux propres à son activité et à ses objectifs ;
- (iv) d'examiner les risques en matière de durabilité conjointement avec le Comité d'audit ;
- (v) d'assurer régulièrement le suivi des principales notations extra-financières concernant la Société.

Le Comité Développement Durable 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 Développement Durable

Le Comité Développement Durable est composé d'un minimum de cinq (5) membres, dont le Président du Conseil d'administration, les deux (2) représentants des salariés siégeant au Conseil d'administration et au moins un (1) membre désigné parmi les membres indépendants du Conseil d'administration, sur proposition du Comité des Nominations. La composition du Comité Développement Durable peut être modifiée par le Conseil d'administration, et en tout état de cause, est obligatoirement modifiée en cas de changement de la composition générale du Conseil d'administration.

La durée du mandat des membres du Comité Développement Durable 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 Développement Durable est désigné parmi les membres du Conseil d'administration.

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

#### Article 3 - Réunions du Comité Développement Durable

Le Comité Développement Durable peut valablement délibérer soit en réunion, soit par téléphone ou visioconférence, dans les mêmes conditions que le Conseil, sur convocation de son Président ou du secrétaire du Comité Développement Durable, 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 Développement Durable prend ses décisions à la majorité simple des membres participant à la réunion, chaque membre étant titulaire d'une voix.

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

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

La rémunération des membres du Comité Développement Durable est fixée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des Rémunérations.

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

#### **Article 5 - Travaux du Comité Développement Durable**

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

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

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

#### **Article 6 – Divers**

Le Comité Développement Durable 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 5

### RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU COMITÉ STRATEGIQUE

Sous réserve des compétences légales et statutaires du Conseil d'administration en la matière et des missions expressément attribuées aux autres comités constitués au sein du Conseil d'administration, le Comité Stratégique assiste le Conseil d'administration dans l'élaboration et la mise en œuvre des orientations stratégiques du Groupe.

#### Article 1 - Missions du Comité Stratégique

Le Comité Stratégique est un comité spécialisé du Conseil d'administration dont les missions principales sont :

- (i) de revoir l'environnement concurrentiel et les principaux enjeux auxquels le Groupe est confronté et d'apporter au Conseil d'administration, par ses analyses, un éclairage sur les axes de développement et les perspectives à moyen et long terme qui en découlent pour le Groupe ;
- (ii) d'examiner les projets stratégiques (tels que, notamment, tout projet d'acquisition, fusion, cession, opération financière, *joint-venture* ou partenariat), présentés par la Direction Générale et étant susceptibles d'avoir une incidence significative sur le périmètre, les activités, le profil de risque, les résultats ou la structure du bilan du Groupe et/ou sur la valorisation boursière de la Société ;
- (iii) de suivre la réalisation et l'évolution des opérations significatives en cours et de veiller au maintien des grands équilibres financiers.

Le Comité Stratégique 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 Stratégique

Le Comité Stratégique est composé d'un minimum de trois (3) membres, dont le Président du Conseil d'administration et un (1) membre désigné parmi les membres indépendants du Conseil d'administration, sur proposition du Comité des Nominations. La composition du Comité Stratégique peut être modifiée par le Conseil d'administration, et en tout état de cause, est obligatoirement modifiée en cas de changement de la composition générale du Conseil d'administration.

La durée du mandat des membres du Comité Stratégique 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 Stratégique est désigné parmi les membres par le Conseil d'administration.

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

#### Article 3 - Réunions du Comité Stratégique

Le Comité Stratégique peut valablement délibérer soit en réunion, soit par téléphone ou visioconférence, dans les mêmes conditions que le Conseil, sur convocation de son Président ou du secrétaire du Comité Stratégique, 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 Stratégique prend ses décisions à la majorité simple des membres participant à la réunion, chaque membre étant titulaire d'une voix.

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

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

La rémunération des membres du Comité Stratégique est fixée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des Rémunérations.

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

#### **Article 5 - Travaux du Comité Stratégique**

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

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

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

#### **Article 6 – Divers**

Le Comité Stratégique 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.

