

**Grille des Critères**  
**Grand Prix de l'Assemblée Générale 2019**

Analystes		
Assemblée Générale de		
Lieu		
Date et Heure		
Type d'AG		
1ère ou 2ème convocation		
Quorum 2019 (quorum 2018)		
Nombre d'actionnaires présent-e-s		
<b>1. STRATÉGIE</b>	<b>110 points</b>	<b>0,0</b>
<b>a. Stratégie et modèle d'affaire de l'entreprise</b>	<b>40 points</b>	<b>0,0</b>
Présentation détaillée du <i>business model</i> de l'entreprise		6
Présentation de la "raison d'être" de l'entreprise		2
Présentation des métiers de l'entreprise et de la contribution de chaque métier à la création de valeur financière et extra-financière		5
Qualification de l'impact de la transition énergétique et écologique sur les métiers de l'entreprise (transformation du <i>business model</i> )		6
Mise en place d'actions pour répondre à ces transformations (ex : politique d'éco-conception)		4
Présentation des tendances de marché qui impactent le fonctionnement de l'entreprise ou l'évolution de sa stratégie (ex. évolution socio-démographique, digitalisation des usages, tensions géopolitiques)		5
Identification des zones géographiques et des segments de marchés les plus porteurs pour l'entreprise (relais de croissance)		3
Présentation d'exemples concrets de la façon dont l'entreprise compte tirer parti de ces relais de croissances		4
Intervention pertinente d'opérationnel-le-s sur des enjeux stratégiques ou métiers		3
Initiatives particulières pour rendre la présentation claire		2
<b>b. Stratégie et résultats</b>	<b>40 points</b>	<b>0,0</b>
Présentation d'indicateurs pertinents permettant d'apprécier les performances financières et extra-financières de l'entreprise		4
Présentation des indicateurs pour tous les pôles d'activité de l'entreprise		4
Présentation des indicateurs sur plusieurs exercices passés		2
Présentation d'objectifs clairs et chiffrés pour l'avenir		4
Explication du choix des indicateurs / de leur sens		4
Présentation des parts de marché de l'entreprise par segment de marché ou géographie		4
Positions de leadership par segment de marché ou géographie et informations sur les concurrents		4
Explication des opérations sur le capital (émissions de nouvelles actions, attribution d'actions gratuites) <i>N/A si pas d'opérations sur le capital</i>		4
Formalisation et justification de la politique de dividende au regard d'un indicateur opérationnel (ex. montant des investissements, endettement, etc)		3
Présentation de la valeur ajoutée au bénéfice des parties prenantes (salaires, dividende, autofinancement)		5
Initiatives particulières pour rendre la présentation claire		2
<b>c. Gestion et anticipation des principaux risques et opportunités</b>	<b>30 points</b>	<b>0,0</b>
Présentation des risques auxquels est soumis l'entreprise (plan de vigilance, etc)		5
Présentation du dispositif d'anticipation/gestion des <u>risques</u> auxquels est soumis l'entreprise		6
Présentation du dispositif d'anticipation/gestion des <u>opportunités</u> que rencontre l'entreprise		6
Présentation des acteurs impliqués dans la gestion des risques et leurs missions		3
Mise en perspective du plan d'anticipation des risques avec les principaux axes stratégiques		6
Qualité et lisibilité de la cartographie des risques (taux d'occurrence/de gravité, évolution dans le temps/l'espace)		2
Initiatives particulières pour rendre la présentation claire		2
<b>2. RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE</b>	<b>70 points</b>	<b>0,0</b>
<b>Intégration des actions de RSE</b>	<b>20 points</b>	<b>0,0</b>
Intégration de la RSE au fil de la présentation (vs. partie dédiée)		5
Illustration et avancement des engagements, des objectifs et des résultats du Groupe		5
Présentation de réalisations concrètes		4
Efforts dans la présentation des résolutions portant sur la RSE. <i>N/A si pas de résolution à ce sujet</i>		3
Efforts d'exhaustivité des réponses aux questions des actionnaires portant sur la RSE. <i>N/A si pas de question à ce sujet</i>		3
<b>Complétude des informations délivrées en AG</b>	<b>50 points</b>	<b>0,0</b>
<b>a. Responsabilité sociale et sociétale</b>	<b>30 points</b>	<b>0,0</b>
Présentation exhaustive des risques et des opportunités de la RSE pour l'entreprise au regard :		
- du respect des droits de l'homme (sécurité, non-discrimination, droit de joindre un syndicat, etc)		5
- de la valorisation du capital humain (inclusion, formation)		5
- du comportement sur les marchés (éthique, clients, fournisseurs)		5
- de la diversité (dont la mixité)		5
Illustration de la qualité des relations avec les parties prenantes		5
Intervention des parties prenantes lors de l'AG (salarié-e-s, ONG, etc)		3
<b>b. Responsabilité environnementale</b>	<b>20 points</b>	<b>0,0</b>
Présentation exhaustive des risques et des opportunités de la RSE pour l'entreprise au regard :		
- de la lutte contre le changement climatique		5
- de la lutte contre les pollutions (air, eau, sol, sonore)		5
- de la gestion durable des ressources		5
- de la préservation de la biodiversité		5

<b>3. GOUVERNANCE &amp; REMUNERATIONS</b>		<b>90 points</b>	<b>0,0</b>
<b>Gouvernance d'entreprise</b>		<b>40 points</b>	<b>0,0</b>
Présence de tout-e-s les administrateur-riche-s à l'AG			1
Prise de parole des administrateur-riche-s sur le dialogue avec les actionnaires			2
Présentation des nouveaux administrateur-riche-s			4
Informations détaillées sur le processus de sélection des administrateur-riche-s / le mode de désignation des administrateur-riche-s représentant les salariés			5
Information sur la cohérence d'ensemble des expériences et compétences des administrateur-riche-s en lien avec les enjeux de l'entreprise			4
Information sur le processus de succession des dirigeant-e-s			4
Pédagogie sur les choix en matière de <i>comply or explain</i> en référence avec le code de gouvernance (Afep-Medef ou Middlenext)			3
Information sur les travaux et le rôle du Conseil et de ses Comités (principaux sujets traités, assiduité des administrateurs, etc.)			5
Evaluation du Conseil (méthodologie et principaux enseignements)			4
Présentation du dispositif éthique et de contrôle interne			2
Féminisation des instances dirigeantes, notamment le Comex, l'année en cours			4
Initiatives particulières pour rendre la présentation claire			2
<b>Package de rémunération des dirigeant-e-s</b>		<b>30 points</b>	<b>0,0</b>
Application du dispositif <i>Say on Pay</i> :			
- Présentation des montants des rémunérations individuelles des dirigeant-e-s (part fixe, variable, évolution dans le temps, intégration des critères de long terme, etc)			6
- Justification de la politique générale de rémunération des dirigeant-e-s (critères, objectifs à atteindre, etc)			6
Présentation des critères extra-financiers pris en compte dans la part variable des dirigeant-e-s et des managers			6
Mise en perspective des rémunérations des dirigeant-e-s et des politiques internes de rémunération des salariés			6
Information sur les montants versés aux administrateur-riche-s et les critères de calcul de l'enveloppe			4
Initiatives particulières pour rendre la présentation claire			2
<b>Résolutions</b>		<b>20 points</b>	<b>0,0</b>
Explications des résolutions à l'ordre du jour (vs. simple lecture avant le vote des résolutions)			5
Intégration des résolutions importantes au fil du conducteur			5
Temps suffisant pour bien expliquer les résolutions importantes (ex. résolutions liées à la rémunération des dirigeant-e-s)			5
Existence de résolutions séparées pour les conventions réglementées importantes. <i>N/A si pas de conventions réglementées</i>			5
<b>4. TENUE ET CONTENU DE L'ASSEMBLEE GENERALE</b>		<b>80 points</b>	<b>0,0</b>
<b>Relation avec les actionnaires</b>		<b>25 points</b>	<b>0,0</b>
Respect de la démocratie actionnariale et réponse à l'ensemble des questions posées dans le délai imparti au débat			6
Considération portée au rôle des actionnaires, des actionnaires salarié-e-s et à leur fidélité			5
Présentation du dispositif de relation avec les actionnaires (ex. Club des actionnaires, lettres d'informations, etc)			4
Information sur la part du capital détenu par les principaux actionnaires de la société			4
Présentation des moyens mis en place par l'entreprise pour favoriser l'actionnariat salarié			3
Initiatives particulières pour favoriser le droit d'expression et le pluralisme			3
<b>Organisation de l'Assemblée Générale</b>		<b>35 points</b>	<b>0,0</b>
Qualité de l'AG dans son ensemble : accueil, temps d'attente, accessibilité			5
Soin apporté au déroulement de l'AG : qualité des slides et des intervenants			5
Diversité des intervenant-e-s à la tribune et dans les clips vidéo (genre, nationalité, etc)			5
Qualité des documents remis ou mis à disposition des actionnaires			3
Publication et mise en avant par l'entreprise d'un rapport intégré			3
Diffusion vidéo de l'AG sur Internet ( <i>live</i> et/ou différé)			2
Initiatives particulières pour mettre en valeur les atouts de la société			2
Appréciation générale de l'AG (sur 10)			10
<b>Documents de préparation de l'Assemblée Générale</b>		<b>20 points</b>	<b>0,0</b>
<b>a. Avis de convocation</b>		<b>10 points</b>	<b>0,0</b>
Clarté de l'avis/brochure de convocation (ex. graphiques, codes couleurs, niveaux de lecture)			2
Présentation pédagogique des résolutions soumises au vote (ex. résumé, objectifs des résolutions)			2
Accès aux conventions réglementées (ex. indemnités de départ, régime de retraite, prestation de service, etc) soumises à l'approbation des actionnaires. <i>N/A si pas de convention à approuver</i>			2
Date de publication de l'avis au BALO			2
Rappel des autorisations financières approuvées ou soumises à approbation (ex. synthèse, tableau pédagogique)			2
<b>b. Compte rendu</b>		<b>10 points</b>	<b>0,0</b>
Parution des résultats des votes des résolutions sur le site Internet + délai			2
Parution d'un procès verbal/communiqué de presse officiel + délai			2
Mise à disposition des slides sur internet			2
Parution d'un compte rendu + délai			2
Exhaustivité du compte rendu			2
<b>Note globale</b>		<b>350 points</b>	<b>0,0</b>
<b>BONUS - MALUS POSSIBLE</b>		<b>de - 20 points à + 20 points</b>	
<b>MALUS</b> : En cas de tension (actionnaires en colère, grogne syndicale), l'analyste pourra appliquer un malus jusqu'à 20 points si les dirigeants ont mal géré l'incident (tact, sang froid)			
<b>BONUS</b> : Si l'entreprise a réalisé des efforts particuliers par rapport à l'année dernière, l'analyste pourra appliquer un bonus jusqu'à 20 points			