

# Grille des Critères

## Grands Prix de l'Assemblée Générale et de la Mixité 2021

Analystes	
Assemblée Générale de	
Lieu	
Date et Heure	
Type d'AG	
1ère ou 2ème convocation	
Quorum 2021 (quorum 2020)	
Nombre d'actionnaires présent-e-s	
Lien vers documentation	

ENSEMBLE DES CRITÈRES D'ÉVALUATION			
CRITÈRES D'ÉVALUATION : GRAND PRIX DE LA RAISON D'ÊTRE ET DES ENGAGEMENTS ESG			
a. Raison d'être <i>N/A si pas de raison d'être</i>		25 points	0,0
* Storytelling de la raison d'être de l'entreprise et détail des modalités de sa construction <i>N/A valable depuis 2019</i>			5
* Inscription de la raison d'être dans les statuts de la société et vote lors de l'Assemblée Générale <i>N/A valable depuis 2019</i>			5
* Présentation des objectifs opérationnels et des moyens mis à disposition pour le déploiement de la raison d'être et indicateurs de mesure (lien avec la politique RSE)			5
* Présentation de la prise en compte par le Conseil d'administration de la raison d'être dans la stratégie			5
* Présentation des modalités de dialogue avec les Parties Prenantes			5
b. Intégration des actions ESG		20 points	0,0
Intégration de la RSE au fil de la présentation (vs. partie dédiée)			3
Illustration et avancement des engagements ESG, des objectifs et des résultats du Groupe			3
Présentation des indicateurs de pilotage			5
* Présentation de l'impact du Green Deal sur la stratégie de l'entreprise			3
Efforts dans la présentation des résolutions portant sur la RSE. <i>N/A si pas de résolution à ce sujet</i>			2
Efforts d'exhaustivité des réponses aux questions des actionnaires portant sur la RSE. <i>N/A si pas de question à ce sujet</i>			4
c. Responsabilité sociale et sociétale		5 points	0,0
Présentation exhaustive des risques et des opportunités de la RSE pour l'entreprise au regard :			
* - de la santé et de la sécurité des parties prenantes			0,5
- de la valorisation du capital humain (inclusion, formation)			0,5
- du comportement sur les marchés (éthique, compliance, clients, fournisseurs)			0,5
- de la diversité (dont la mixité)			0,5
Intervention des parties prenantes lors de l'AG (salarié-e-s, ONG, etc)			1
* Présentation de l'usage du dialogue et de la négociation sociale comme facteur de succès des adaptations/changements conduits			2
d. Responsabilité environnementale		5 points	0,0
Présentation exhaustive des risques et des opportunités de la RSE pour l'entreprise au regard :			
- de la lutte contre le changement climatique			2
- de la lutte contre les pollutions (air, eau, sol, sonore)			1
- de la gestion durable des ressources			1
- de la préservation de la biodiversité			1
e. Gouvernance d'entreprise		25 points	0,0
Information sur les travaux et le rôle du Conseil et de ses Comités			3
* Présentation des modalités de dialogue entre le Conseil et le Comex			3
Présentation des nouveaux administrateur-riche-s (notamment salarié-e-s)			3
Informations détaillées sur le processus de sélection des administrateur-riche-s ainsi que sur le mode de désignation des administrateur-riche-s représentant les salariés			4
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 <i>N/A si non applicable</i>			2
Pédagogie sur les choix en matière de <i>comply or explain</i> en référence avec le code de gouvernance (Afep-Medef ou Middlednext)			2
Evaluation du Conseil (méthodologie et principaux enseignements)			2
Présentation du dispositif éthique, de compliance et de contrôle interne et implication du Conseil			2
Total		80 points	0,0

## CRITÈRES D'ÉVALUATION : GRAND PRIX DE LA CRÉATION ET DU PARTAGE DE LA VALEUR

a. Stratégie et résultats		35 points	0,0
	Présentation détaillée du <i>business model</i> de l'entreprise		5
*	Présentation détaillée de l'impact de la crise sanitaire sur le <i>business model</i> et les activités de l'entreprise		5
	Présentation de l'impact des opportunités identifiées sur la transformation du <i>business model</i> de l'entreprise		5
	Présentation de l'impact des risques identifiés sur la transformation du <i>business model</i> de l'entreprise		2
*	Présentation de l'implication du Conseil d'Administration dans la gestion des opportunités et des risques		4
*	Présentation du dispositif d'anticipation/gestion des opportunités et des risques		2
*	Mise en perspective du plan d'anticipation des opportunités et des risques avec les principaux axes stratégiques		2
*	Qualité et lisibilité de la cartographie des risques et des opportunités		1
	Présentation d'indicateurs pertinents permettant d'apprécier les performances financières et extra-financières de l'entreprise		3
*	Pédagogie sur la présentation des indicateurs (pour tous les pôles d'activité de l'entreprise, par segment de marché ou géographie, sur plusieurs années, et information sur les concurrents)		4
*	Information sur le rapport de l'entreprise avec ses fournisseurs/sous-traitants et l'impact de la crise sur leurs relations		2
b. Package de rémunération des dirigeant-e-s et mise en perspective		35 points	0,0
	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)		2,5
	- Justification de la politique générale de rémunération des dirigeant-e-s (critères, objectifs à atteindre, etc)		2,5
	Présentation des critères extra-financiers pris en compte dans la part variable des dirigeant-e-s et des managers		4
	Présentation de la politique de rémunération (ensemble des mandataires sociaux)		3
*	Mise en conformité de la politique de rémunération avec la raison d'être de l'entreprise		3
	Mise en perspective des rémunérations des dirigeant-e-s avec la politique interne de rémunération des salarié-e-s		3
*	Mise en perspective des rémunérations des dirigeant-e-s avec les performances globales de l'entreprise, notamment à la lumière de la crise sanitaire		5
	Présentation sur plusieurs exercices de l'évolution de la rémunération des dirigeant-e-s mandataires sociaux		1
	Présentation sur plusieurs exercices de l'évolution de la rémunération moyenne des salarié-e-s		1
	Présentation des ratios d'équité et de leur évolution sur plusieurs exercices		5
*	Présentation détaillée de la méthode de calcul des ratios d'équité (notamment le périmètre)		5
c. Répartition de la valeur créée		15 points	0,0
*	Présentation de la valeur créée par l'entreprise		5
*	Présentation de la répartition de la valeur créée (financière et extra-financière) au bénéfice de l'ensemble des parties prenantes		5
*	Présentation des politiques d'actionariat salarié/ de participation / d'intéressement mises en place dans la société <i>N/A si pas de présentation</i>		5
d. Dividendes		15 points	0,0
	Formalisation et justification de la politique de dividende au regard d'un indicateur opérationnel (ex. montant des investissements, endettement, etc)		5
	Formalisation et justification de la politique de dividende au regard des aides versées par l'État		5
*	Présentation de la politique de dividende, notamment en lien avec la crise sanitaire		5
Total		100 points	0,0

**CRITÈRES D'ÉVALUATION : GRAND PRIX DE LA MIXITÉ ET DE LA DIVERSITÉ**

a. Objectifs et résultats Mixité et diversité		20 points	0,0
* Illustration de l'avancement des engagements, des objectifs et des résultats du Groupe sur les sujets de Mixité (égalité salariale, carrières, etc) et de diversité (âge, nationalité, handicap, etc.)			5
* Présentation d'initiatives concrètes pour faire progresser la Mixité et la diversité au sein de l'entreprise			5
* Bonus : Présentation du label GEEIS d'Arborus			2
<b>Présentation de la note sur 100 de l'entreprise à l'indice Pénicaud</b>			4
Détail des performances pour les 5 grands critères qui composent l'indice Pénicaud			4
b. Complétude des informations délivrées en AG		30 points	0,0
Temps accordé au sujet de la Mixité durant l'AG			5
Informations sur la féminisation et la diversité :			
- du Conseil d'Administration			4
- du Comex et du Codir			3
- parmi les plus hauts salaires			3
Exhaustivité des informations concernant la politique interne :			
- de rémunération des femmes et des hommes			3
- d'augmentation / de promotion			3
- de congés parentaux			3
Présentation de l'existence au sein de l'entreprise :			
* - d'un plan de formation/sensibilisation à la Mixité et à la diversité			3
* - d'un-e ou des responsables diversité / d'un réseau Mixité			3
c. Mixité en AG		10 points	0,0
Nombre de femmes sur scène (par rapport au nombre d'hommes)			3
Nombre de femmes s'exprimant à la tribune (par rapport au nombre d'hommes)			3
Poste et niveau hiérarchique des intervenantes (par rapport à celui des intervenants)			1
Sujets abordés et durée de leurs interventions (par rapport à ceux des intervenants)			3
<b>Total</b>		<b>60 points</b>	<b>0,0</b>

## CRITÈRES D'ÉVALUATION : GRAND PRIX DE LA DÉMOCRATIE ACTIONNARIALE

a. Adaptation du dialogue actionnarial aux AG à huis-clos		20 points	0,0
Possibilité pour les actionnaires de poser des questions :			
* - en direct pendant l'AG (description du dispositif)			5
* - via un dispositif de chat ou un site web dédié, <u>en amont et pendant</u> l'AG			4
* Mise en place de dispositifs permettant aux actionnaires de voter <u>pendant</u> l'AG (description du dispositif)			6
* Pédagogie, facilité d'utilisation et clarté des nouveaux dispositifs			5
b. Relation avec les actionnaires		30 points	0,0
* Présentation de la politique globale de démocratie actionnariale, en amont de l'AG et tout au long de l'année			5
Respect de la démocratie actionnariale et réponse à l'ensemble des questions posées dans le délai imparti au débat			4
* Durée des débats avec les actionnaires (AG à huis clos) : < 10 min (0 pt), entre 10 et 20 min (1 pt), entre 20 et 30 min (3 pts), >30 min (5pts)			5
Considération portée au rôle des actionnaires, des actionnaires salarié-e-s et à leur fidélité (dispositif, etc).			4
Information sur la part du capital détenu par les principaux actionnaires de la société			3
* Exploitation des consultations préalables conduites auprès des actionnaires			4
Présentation des moyens mis en place par l'entreprise pour favoriser l'actionnariat salarié			5
c. Organisation de l'Assemblée Générale		20 points	0,0
Diffusion de l'AG sur Internet en <i>live</i> et rappel des modalités d'accès			4
Diffusion de l'AG sur Internet en différé			3
* Qualité de l'AG dans son ensemble : facilité d'accès au direct et au replay, qualité de l'image et du son, durée, etc.			4
* Pertinence des thématiques traitées dans le délai réduit d'une AG à huis clos			5
Soin apporté au déroulement de l'AG : qualité des slides et des intervenant-e-s			1
Diversité des intervenant-e-s à la tribune et dans les clips vidéo (genre, nationalité, etc)			2
* Diffusion de vidéos pédagogiques			2
d. Résolutions		5 points	0,0
Explicitation des opérations sur le capital (émissions de nouvelles actions, attribution d'actions gratuites) <i>N/A si pas d'opérations sur le capital</i>			1
Explications des résolutions à l'ordre du jour (vs. simple lecture avant le vote des résolutions)			1
Intégration des résolutions importantes au fil du conducteur			1
Temps suffisant pour bien expliquer les résolutions importantes (ex. résolutions liées à la rémunération des dirigeant-e-s)			1
Existence de résolutions séparées pour les conventions réglementées importantes. <i>N/A si pas de conventions réglementées</i>			1
e. Documents de préparation de l'Assemblée Générale		5 points	0,0
Clarté de l'avis/brochure de convocation (ex. graphiques, codes couleurs, niveaux de lecture)			1
Présentation pédagogique des résolutions soumises au vote (ex. résumé, objectifs des résolutions)			1
Accès aux conventions réglementées soumises à l'approbation des actionnaires. <i>N/A si pas de convention à approuver</i>			1
Rappel des autorisations financières approuvées ou soumises à approbation (ex. synthèse, tableau pédagogique)			1
Date de publication de l'avis au BALO			1
<b>Total</b>		<b>80 points</b>	<b>#REF!</b>
<b>Total global (à titre indicatif)</b>		<b>320 points</b>	<b>#REF!</b>

\* Nouveaux critères en 2021