

**COMPAGNIE GENERALE DES ETABLISSEMENTS MICHELIN
(CGEM)**

**REGLEMENT INTERIEUR
DU COMITE DE REMUNERATIONS ET DES NOMINATIONS**

(version en vigueur, adoptée le 11 décembre 2024)

Préambule

Les politiques de rémunération et de nomination de ses dirigeants et de ses salariés est une composante majeure de la gestion du groupe Michelin (ci-après le « **Groupe** »).

Le Conseil de surveillance (ci-après le « **Conseil** ») a décidé de créer un Comité des rémunérations et des nominations (ci-après le « **Comité** ») pour étudier ces questions en détail et préparer les discussions, les recommandations et les décisions du Conseil.

Le Comité agit sous l'autorité du Conseil dont il est l'émanation et à qui il rend compte ; il ne dispose pas de pouvoir de décision propre.

La composition, les missions et les règles de fonctionnement du Comité respectent les recommandations du « Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées » rédigé par l'AFEP et le MEDEF et son guide d'application (ci-après le « **code AFEP/MEDEF** »).

Le présent règlement intérieur a pour objet de préciser l'étendue et les modalités d'exercice des missions du Comité ; il est publié sur le site internet de la CGEM.

1. Composition du Comité

De la même manière que pour la composition du Conseil , aucun dirigeant mandataire social exécutif de la CGEM ne peut être membre du Comité.

Le Comité est composé d'au moins trois membres du Conseil nommés par ce dernier pour la durée de leur mandat de membre du Conseil. Au moins la moitié des membres du Comité doit être indépendante.

La présidence du Comité est confiée à un membre indépendant choisi par décision des membres du Conseil.

La présidence du Comité est chargée de préparer et d'animer les réunions du Comité.

2. Missions du Comité

Les mandataires sociaux de la CGEM sont les Gérants et les membres du Conseil.

Les missions du Comité recouvrent les domaines suivants :

- rémunération des mandataires sociaux,

- nomination des mandataires sociaux,
- situation d'indépendance des membres du Conseil,
- politiques Groupe en matière de ressources humaines.

2.1 Rémunération des mandataires sociaux

2.1.1 Rémunération des Gérants

2.1.1.1 Rémunération des Gérants en cours de mandat

Il est rappelé que les Associés commandités, Gérants et non gérants, reçoivent de la CGEM des prélèvements statutaires (ou Tantièmes) qui sont :

- variables, calculés à partir du bénéfice réalisé sur l'exercice précédent et approuvés par les actionnaires réunis en Assemblée générale,
 - destinés à compenser le risque de leur responsabilité solidaire illimitée sur leur patrimoine personnel des dettes de la CGEM.
- a) Le Conseil est consulté par les Associés commandités, ou par l'Associé commandité non gérant, le cas échéant, et doit émettre un avis qui sera communiqué à l'Assemblée générale compétente, dans les conditions et modalités prévues par les articles 10, 12, 17 et 30 des statuts de la CGEM :
- sur la détermination des prélèvements statutaires revenant aux Associés commandités, Gérants et non gérants, et
 - sur la détermination de la rémunération des Gérants non commandités.
- b) En outre, en application des dispositions légales et/ou du code AFEP/MEDEF et en vue de la présentation à l'Assemblée générale compétente pour approbation, le Conseil :
- est consulté (i) par les Associés commandités, en ce qui concerne les Gérants non commandités, ou (ii) par le seul Associé commandité non gérant, en ce qui concerne les Gérants Associés commandités, pour fixer la politique de rémunération des Gérants, versée par la CGEM,
 - détermine les critères et conditions applicables aux éléments de rémunération, notamment les rémunérations variables annuelle et de long terme,
 - apprécie ou constate a posteriori lesdits critères et conditions, et en conséquence propose les versements correspondants à partir, le cas échéant, des prélèvements statutaires revenant aux Associés commandités.
- c) Enfin, en application des dispositions légales et/ou du code AFEP/MEDEF et en vue de la présentation à l'Assemblée générale compétente pour approbation, le cas échéant, le Conseil examine la politique de rémunération des Gérants par d'autres sociétés du Groupe et leur mise en œuvre.

Pour l'ensemble de ces missions a), b) et c), après transmission des informations utiles et, selon le cas, des projets des résolutions concernés de la part du Président de la Gérance et/ou de l'Associé commandité non gérant, le Comité analyse ces éléments afin de préparer et présenter ses propositions au Conseil.

2.1.1.2 Indemnités versées à un Gérant à l'issue de son mandat

L'accord du Conseil est requis, sur proposition de l'Associé commandité non gérant, pour le versement d'une indemnité à un Gérant au cas où il serait mis fin à son mandat par suite d'un changement de stratégie ou à un changement de contrôle de l'actionnariat de la CGEM et en l'absence de faute grave de ce Gérant, dans les conditions et modalités prévues dans l'Annexe 1 aux présentes, en cohérence avec les recommandations du code AFEP/MEDEF.

2.1.2 Rémunération des membres du Conseil

La rémunération des membres du Conseil est fixée dans les conditions prévues au règlement intérieur du Conseil et dans le cadre de la politique de rémunération applicable.

Les projets de décisions relatives à la rémunération des membres du Conseil sont préparés par le Comité et font l'objet de propositions par le Comité au Conseil.

2.2 Nomination des mandataires sociaux

2.2.1 Membres du Conseil à élire par l'Assemblée Générale

Concernant les membres du Conseil à élire par l'Assemblée Générale des actionnaires, le Comité :

- a. détermine les critères de choix à prendre en compte pour les nominations et renouvellements de mandat et procède à la recherche et à l'appréciation des candidats potentiels à l'aide de l'expertise de consultants externes, en particulier :
 - le respect des valeurs de Michelin, l'indépendance et l'absence d'éventuels conflits d'intérêts,
 - l'équilibre et la diversité de la composition du Conseil, au regard notamment de la représentation des femmes et des hommes et de membres non-nationaux,
 - la complémentarité et la pertinence des compétences et des expériences, permettant une combinaison optimale au regard des activités et des marchés du Groupe,
 - la disponibilité réelle des candidats,
 - l'opportunité des renouvellements,
- b. détermine et pilote le processus de sélection,

- c. soumet au Conseil ses conclusions sur les projets de nomination et de renouvellement.

2.2.2 Nomination des dirigeants mandataires sociaux

2.2.2.1 Nomination des Gérants

Après examen par le Comité et, le cas échéant, sur recommandation de ce dernier, le Conseil est consulté par les Associés commandités, ou par l'Associé commandité non gérant, le cas échéant, et doit émettre un avis qui sera communiqué à l'Assemblée générale compétente (i) sur toute proposition relative à la nomination de nouveaux Gérants, et le cas échéant (ii) sur la nomination du Président de la Gérance ; le tout dans les conditions et modalités prévues par les articles 10, 12, 17 et 30 des statuts de la CGEM.

D'autre part, l'accord du Conseil est requis, sur proposition de l'Associé commandité non gérant, pour le renouvellement de mandat et la révocation de tout Gérant dans les conditions et modalités prévues par les articles 10, 13 et 17 des statuts de la CGEM.

Après transmission des informations utiles et, selon le cas, des projets des résolutions concernés par les Associés commandités, ou par l'Associé commandité non gérant, le Comité analyse ces projets et transmet au Conseil ses propositions et recommandations pour que celui-ci se prononce sur l'accord ou sur l'avis requis.

2.2.2.2 Présidence du Conseil

Le Comité détermine les critères de choix à prendre en compte pour la nomination et, le cas échéant, pour le renouvellement des fonctions de Président(e) du Conseil en s'appuyant sur tout ou partie des critères présentés au §2.3.1 ci-dessus.

La Présidence du Comité présente au Conseil l'analyse et la proposition du Comité afin que les membres du Conseil, lors de sa première réunion postérieure à l'échéance du mandat du/de la titulaire de la Présidence ou lors de tout autre cas de vacance de la présidence, puissent procéder à la nomination de la nouvelle Présidence pour la durée des fonctions de membre du Conseil.

2.3 Situation d'indépendance des membres du Conseil

Le Conseil doit être composé d'une majorité de membres indépendants et libres d'intérêts, c'est-à-dire qui n'entretiennent avec la CGEM ou sa direction ou l'une de ses sociétés consolidées aucune relation de quelque nature que ce soit qui puisse compromettre l'exercice de leur liberté de jugement. Les membres du Conseil représentant les salariés ne sont pas comptabilisés pour calculer cette majorité, mais sont pris en compte dans l'information requise dans le rapport de durabilité sur la proportion de membres indépendants.

A l'occasion d'un point annuel de l'ordre du jour d'une réunion, le Comité étudie la situation d'indépendance des membres du Conseil, notamment en suivant les périmètres, modalités et critères définis dans le code AFEP/MEDEF.

Il doit vérifier qu'une majorité des membres du Conseil, hors membres représentant les salariés, sont qualifiés d'indépendants au regard des critères définis dans ce code, tels que rappelés ci-dessous :

- ne pas être salarié ou dirigeant mandataire social de la CGEM ou d'une de ses sociétés consolidées et ne pas l'avoir été au cours des 5 années précédentes ;
- ne pas être dirigeant mandataire social d'une société dans laquelle la CGEM détient directement ou indirectement un mandat social ou dans laquelle un salarié ou un dirigeant mandataire social de la CGEM (actuel ou depuis moins de 5 ans) détient un mandat social ;
- ne pas être client, fournisseur ou banquier d'affaires ou de financement significatif de la CGEM ou pour lesquels la CGEM représente une part significative de l'activité ;
- ne pas avoir de lien familial proche avec un Gérant ou avec un autre membre du Conseil ;
- ne pas être ou avoir été commissaire aux comptes de la CGEM au cours des 5 années précédentes ;
- ne pas être membre du Conseil de la CGEM depuis plus de 12 ans ;
- ne pas être associé, dirigeant ou salarié de la société SAGES, Associé commandité non gérant de la CGEM.

Le Comité présente les résultats de sa revue au Conseil afin que celui-ci puisse vérifier annuellement l'analyse de l'indépendance de ses membres.

2.4 Politiques Groupe en matière de ressources humaines

Le Comité est informé annuellement par le Président de la Gérance sur les politiques Groupe en matière de ressources humaines ainsi que de leurs mises en œuvre et résultats, incluant notamment :

- La politique de rémunération, dans ses grandes composantes, en lien avec le Comité RSE concernant les éléments de rémunération liés à la durabilité,
- La politique de gestion des emplois et des compétences,
- Les plans d'évolution des hauts potentiels,
- La politique de diversité et d'inclusion, le cas échéant, en lien avec le Comité RSE.

Le Président de la Gérance présente annuellement au Comité pour information :

- Les nominations et les plans d'évolution de carrière et de succession des directeurs des entités et services composant le Comité Exécutif du Groupe (CEG) ou pressentis pour y accéder,
- La détermination des objectifs de mixité au sein des instances dirigeantes, les modalités de mise en œuvre de ces objectifs et les plans d'actions correspondants,

- Les critères de détermination et de mise en œuvre de la rémunération des membres du CEG, notamment la nature et l'importance des montants et des instruments financiers attribués.

3. Fonctionnement du Comité

Le programme annuel de travail du Comité est déterminé par la Présidence du Comité qui en informe la Présidence du Conseil et les Gérants.

Il est soumis au Conseil pour validation à l'occasion d'un point spécial de l'ordre du jour d'une réunion du Conseil.

Sur demande de la Présidence du Comité, les Gérants et/ou la Présidence du Conseil peuvent participer, sans voix délibérative, aux réunions du Comité.

Selon l'ordre du jour, le/la Président(e) du Comité peut inviter à participer aux réunions, après information préalable communiquée au Président de la Gérance, tout directeur d'entité ou de service du Groupe.

La Présidence du Comité peut solliciter des études techniques externes sur des sujets relevant de la compétence du Comité, aux frais de la CGEM, après information préalable du Président de la Gérance et à charge d'en rendre compte au Conseil.

En cas de recours aux services de conseils externes, le Comité veille à l'objectivité du conseil concerné.

Le Comité se réunit au moins trois fois par an.

Le Comité exerce ses missions dans le respect de la compétence exclusive des autres Comités. Lorsqu'il est nécessaire ou apparaît opportun qu'une question transversale fasse l'objet de réflexions ou travaux communs entre plusieurs Comités :

- les membres du Conseil qui participent aux travaux de plusieurs Comités devront s'assurer de la coordination des travaux de ces Comités, en accord avec les Présidences de ces Comités ;
- les Présidences des Comités concernés pourront décider de réunir ces Comités en session commune.

La tenue des réunions du Comité nécessite la présence de la moitié de ses membres. Ceux-ci ne peuvent pas se faire représenter par un autre membre. Les décisions du Comité sont prises à la majorité simple.

Les documents nécessaires aux membres du Comité pour leur permettre d'examiner les points mis à l'ordre du jour des réunions sont mis à leur disposition sur une plateforme numérique sécurisée, ou alternativement par tout autre moyen, dans un délai raisonnable préalablement à la réunion. Ils peuvent exceptionnellement être remis en réunion.

Les réunions du Comité peuvent être organisées par des moyens de télécommunication sécurisés permettant leur identification et garantissant leur participation effective. Ces moyens transmettent au moins la voix des participants et satisfont à des caractéristiques techniques permettant la retransmission continue et simultanée des délibérations.

La participation des membres aux réunions du Comité par voie de télécommunication est prise en compte pour le calcul du quorum et de la majorité.

La Présidence du Comité rend compte des travaux de chaque réunion du Comité à la plus prochaine réunion programmée du Conseil.

Le rapport annuel du Conseil sur le gouvernement d'entreprise présente des informations sur la composition du Comité ainsi qu'un résumé de son activité au cours de l'exercice écoulé.

PJ : annexe 1.

ANNEXE 1 : indemnités versées à un Gérant à l'issue de son mandat

L'accord du Conseil est requis, sur proposition de l'Associé commandité non gérant, pour le versement d'une indemnité à un Gérant au cas où il serait mis fin à son mandat suite à un changement de stratégie ou à un changement de contrôle de l'actionnariat de la CGEM et en l'absence de faute grave de ce Gérant, dans les conditions et modalités prévues par les articles 10, 13 et 17 des statuts de la CGEM.

L'indemnité est égale au montant suivant :

[Rémunération globale versée pendant les deux exercices précédant l'année de la cessation de mandat] x [moyenne (exprimée en %) des résultats atteints au titre de la rémunération variable annuelle, applicables aux trois exercices clos précédant le départ]. Le montant de cette indemnité ne devra pas excéder la rémunération globale versée pendant les 2 exercices précédant l'année de la cessation de mandat.

Après transmission du projet de versement d'une indemnité de départ proposée (i) par l'Associé commandité non gérant pour un Gérant commandité ou pour un Président de la Gérance non commandité ; ou (ii) par le Président de la Gérance pour un Gérant non commandité, le Comité analyse ce projet afin de préparer et présenter ses propositions au Conseil, qui auront pour objet :

- de vérifier que le projet d'indemnité s'inscrit dans les principes et conditions prévus dans les statuts de la CGEM,
- de constater le niveau de réalisation des conditions de performance définies dans le présent règlement intérieur,
- de déterminer le montant définitif de l'indemnité à verser, dans la limite du plafond défini à l'article 13-2 des statuts de la CGEM, et, le cas échéant, en réduisant ou en supprimant ce montant définitif afin que l'ensemble des sommes versées à ce titre et au titre d'un engagement de non-concurrence ne soit pas supérieur au plafond défini à l'article 13-2 précité des statuts de la CGEM.