

3. État de durabilité

3.2.2 - GOUVERNANCE

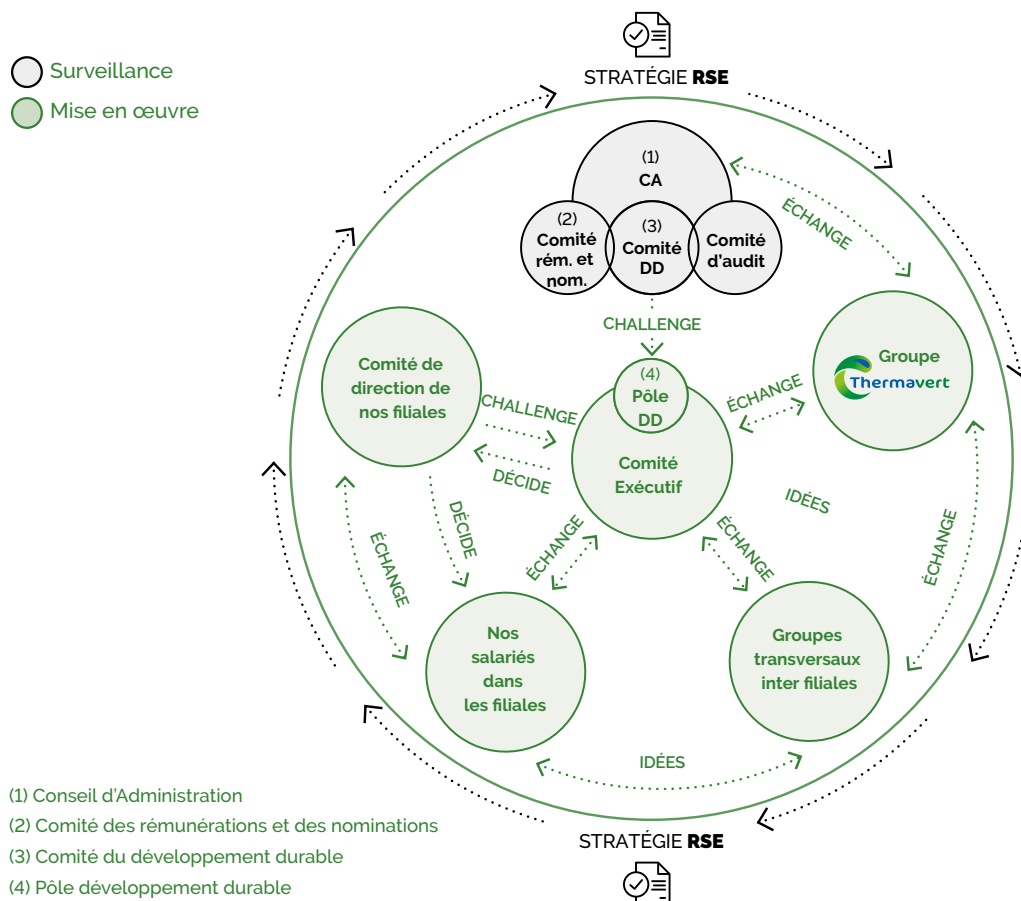
GOV-1 Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance

Pour les informations détaillées, voir chapitre 2 *Rapport sur le gouvernement d'entreprise*.

Gouvernance de la RSE

Notre responsabilité sociale est depuis 1968 au cœur de nos valeurs et préoccupations. En 2012, nous avons pour la première fois parlé de notre démarche RSE dans notre rapport annuel et commencé à décrire les initiatives et réalisations de nos collaborateurs et équipes dirigeantes sur la gouvernance, l'environnement et le sociétal.

- **Nos filiales** se sont étoffées et organisées sur ces thématiques :
 - Les comités de direction animent, motivent et donnent les moyens à leurs équipes de mener leurs missions dans les domaines sociétaux et environnementaux.
 - Chaque filiale a nommé un ou une référente carbone, dont le rôle est de réaliser le bilan carbone et de suivre les plans de réduction des émissions carbone.
 - Certaines filiales ont un ou une référente RSE qui suit le plan d'ensemble des actions de la filiale.
- **Des groupes transversaux** inter-filiales ont été créés pour partager les bonnes pratiques, les coordonner et les homogénéiser lorsque cela est pertinent :
 - Le groupe Thermavert, constitué sur la base du volontariat, a pour vocation de favoriser les écogestes et les pratiques qui concernent tous les salariés, comme la mobilité douce, le tri des déchets, la sobriété ou la biodiversité.
 - Le groupe Enjeux Bas Carbone réunit les référents carbone dans le but de suivre nos plans carbone.
- **Le comité exécutif** fixe les objectifs de développement durable et acte les plans d'actions à mettre en œuvre pour les atteindre. Il prend les décisions. C'est également un lieu d'échange sur les initiatives prises dans les filiales.
- **Une direction du développement durable** a été créée en 2022, rattachée à la direction générale du groupe et membre du comité exécutif. Le pôle développement durable est composé d'une équipe de spécialistes au service des filiales pour contribuer concrètement à l'atteinte de nos objectifs. Elle est également invitée à challenger la direction du groupe et à formuler des propositions pour continuer à nous faire progresser. En 2024, un poste de contrôleur de gestion RSE a été créé afin de nous apporter une meilleure efficacité et une meilleure fiabilité dans le traitement et le reporting des données extra-financières.
- **Le Conseil d'Administration** challenge le comité exécutif sur sa stratégie. Les administrateurs s'assurent de l'avancée des plans d'actions et échangent au sein du conseil grâce à leurs expériences dans le cadre de leurs activités à l'extérieur de notre groupe.
- En 2020, **le Comité du Développement Durable** a été créé. Il est composé de Mathilde Yagoubi, administratrice indépendante, qui en est la Présidente, de Laurence Paganini et d'Olivier Villemonte de La Clergerie, administrateurs indépendants, respectivement présidents du comité des rémunérations & des nominations et du comité d'audit, d'un administrateur salarié, de quatre invités réguliers dont la mission est d'assister le Conseil d'Administration dans le suivi des questions relatives à la RSE.



3. État de durabilité

GOV-2 Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traitées par ces organes

Suivi de la gouvernance

LES ACTEURS	INDICATEURS DE SUIVI
Conseil d'Administration (CA)	• 5 administrateurs indépendants. • 9 réunions, dont 6 incluant un point développement durable. • 3 comités qui interagissent en permanence : comité du développement durable, comité d'audit, comité des rémunérations et des nominations.
Comité du développement durable (C3D)	• 3 administrateurs indépendants dont la Présidente. • 1 administrateur salarié. • 4 invités réguliers dont 3 membres du comité exécutif (Patricia Mavigner, D.G. Déléguée de Thermador Groupe, Caroline Desplats, Directrice développement durable de Thermador Groupe et Yves Ruget, D.G. de la filiale Thermador) et un membre de l'équipe du développement durable (Nicolas Klein, Chargé de missions développement durable de Thermador Groupe). • 6 réunions en 2024. • La synthèse des travaux réalisés en 2024 se trouve au chapitre 2.5 de ce document.
Comité exécutif et mandataires sociaux	• 9 membres du Comex. • 22 réunions bimensuelles dans lesquelles la RSE figure systématiquement à l'ordre du jour. • 2 "Comex au vert" qui se tiennent en juillet et décembre (3 jours).
Comités de direction	• 19 comités de direction qui assurent le pilotage opérationnel de nos filiales.
Thermavert	• 4 réunions en 2024. • 28 salariés, dont 2 membres du comité exécutif (Christophe Arquillière et Caroline Desplats).
Référents carbone	• 15 référents. • 4 réunions et 1 journée dédiée.
Salariés dans les filiales	• 10 comités RSE au sein de nos filiales. • 31 réunions en 2024 afin de traiter des sujets opérationnels autour de l'environnement.

Le développement durable est un sujet régulièrement abordé lors de chaque réunion du CA. Les travaux du conseil d'administration sont décrits à la section 2.3.3 (*Travaux du conseil d'administration en 2024*) du présent DEU.

Le développement durable est abordé au niveau des comités, pour les sujets relevant de la responsabilité de ces comités et tels qu'énoncés en particulier pour le comité du développement durable dans le chapitre 2.5 (*Comité du Développement Durable*), section dans laquelle les travaux du C3D sont décrits.

En 2024, le C3D a revu le protocole de collecte d'informations pour s'assurer de la qualité et de la pertinence des données rendues publiques incluant :

- les informations extra-financières,
- la cartographie, l'évaluation et l'examen des risques extra-financiers,
- la méthodologie de reporting,
- la mise en oeuvre de l'audit externe indépendant des informations extra-financières.

Le comité a reporté ses travaux au Conseil d'Administration.

Le Conseil d'Administration s'est également vu présenter en 2024 les résultats de l'analyse de double matérialité menée par Thermador Groupe, ainsi qu'une mise à jour sur les nouvelles responsabilités à venir du CA dans le cadre de la Directive CSRD.



Guillaume Robin et Caroline Desplats

3. État de durabilité

Moyens engagés au service de notre transition

Les moyens engagés pour conduire les plans de transition du groupe et de ses filiales, assurer sa performance de durabilité et in fine la pérennité de l'entreprise sont de différentes natures : la formation à tous les niveaux, capitale pour mener à bien les travaux, les rémunérations des équipes dédiées, les supports externes et les outils.

Ce tableau présente les moyens dédiés à 100 % à nos actions en matière environnementale. Il ne présente pas tous les temps passés au sein de nos équipes opérationnelles, intégrés dans leurs missions (par exemple, temps consacré aux évaluations RSE de nos fournisseurs, aux plans de sobriété énergétique, etc.).

FORMATIONS



PUBLIC CIBLE	THÈME	INDICATEUR	PÉRIMÈTRE
Dirigeants	RSE	2 journées dédiées	100 % Comex 5 administrateurs
Pôle développement durable	SST	2 journées sur la santé et la sécurité au travail	Chargé de missions RSE
Dirigeants, administrateurs et comité de direction	CSRD	1 journée 1/2 journée 1 journée 1/2 journée	100 % Comex 100 % Administrateurs Équipe finance et DD Directions administratives
Référents carbone	Enjeux bas carbone	1 jour	15 référents carbone
Tous les salariés	Fresque du climat	713 salariés dont 79 en 2024	Groupe
Managers et CSE	Handicap	1 journée	100 % Managers 100 % CSE

MOYENS



RESSOURCES	INDICATEUR	PÉRIMÈTRE
Pôle développement durable	440 journées	2 personnes
Temps passés dirigeants	447 journées	P.-D.G. et D.G.D.* D.A.* et D.G.*
Référents carbone	99 journées	15 référents 100 % des référents
Support externe thématique carbone	17 journées	Groupe

*D.A. : Direction administrative, D.D.D. : Directrice du développement durable, D.G. : Direction générale, D.G.D. : Directrice Générale Déléguée.

Concernant les formations relatives aux thématiques gouvernance et sociale : voir chapitre 3.2 (*Informations générales - ESRS 2*).

Concernant la formation de nos administrateurs : voir chapitre 2.7 (*Formation des administrateurs*).



Groupe Thermavert



Fresque du climat

GOV-3 Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation

2021 a marqué l'intégration des critères RSE dans le système de rémunération des dirigeants mandataires sociaux. Les rémunérations variables du Président-Directeur Général Guillaume Robin et de la Directrice Générale Déléguée Patricia Mavigner se basent sur des critères sociaux, environnementaux et de gouvernance. Sur ces 19 critères, 4 d'entre eux sont relatifs à des performances liées à l'atténuation des émissions de gaz à effet de serre sur nos scopes 1, 2 et 3.

Ces critères représentent en 2024 respectivement pour Guillaume Robin et Patricia Mavigner, 26,3 % et 25,8 % de leur rémunération variable. En 2022, le Comité des rémunérations et des nominations a proposé de passer à un indicateur consolidé, représentatif de la performance de durabilité du groupe. Il est mesuré sur le taux d'atteinte des 19 objectifs présentés au chapitre 3.2.6 (*Notre performance RSE*) et a été en 2024 de 109,3 %.

De la même manière, la rémunération variable de tous les dirigeants mandataires sociaux intègre, depuis 2024, ces critères sur les performances annuelles.

Présentées au chapitre 2.8.6 (*Tableau des rémunérations*), les seules rémunérations allouées aux membres externes du Conseil d'Administration sont liées à leur temps de présence.

3. État de durabilité

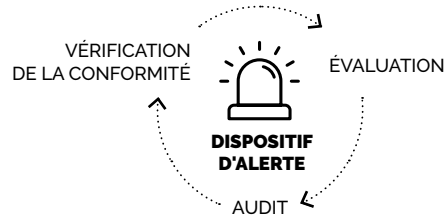
GOV-4 Déclaration sur la vigilance raisonnable

Devoir de vigilance

Le groupe et ses filiales restent en deçà des seuils fixés par la **réglementation française sur le devoir de vigilance** adoptée en 2017. Néanmoins, nous veillons depuis longtemps au respect des droits humains et sociaux par nos **fournisseurs** et partenaires. Cette attention repose sur des relations de longue date et une connaissance approfondie de nos fournisseurs, que nous visitons régulièrement et auditons si besoin, soit avec nos équipes internes, soit via des organismes externes mandatés.

Depuis plusieurs années, nous déployons progressivement un ensemble de dispositifs, détaillés ci-après, pour garantir leur **conformité** et encourager leurs **bonnes pratiques**. Voici comment se structure notre processus de vigilance à l'égard des fournisseurs de marchandises :

- En 2019, nous avons mis en place un **dispositif d'alerte** (décrit dans le chapitre 3.5 ESRS 2 GOV-1) qui permet à toute personne interne ou externe de signaler toute situation irrégulière.
- En 2021, nous avons rédigé notre **charte d'achats responsables**.
- En 2022, nous avons déployé au sein du groupe transversal inter-filiales "achats" une grille de notation commune. Le groupe de travail s'est inspiré des pratiques qui existaient déjà dans certaines de nos filiales, les a homogénéisées et les a enrichies. Ainsi, en plus des critères liés à la fonction achats (qualité, délais, coûts, ...), des critères RSE ont été ajoutés à cette grille commune. Celle-ci a été déployée en 2023. Les notations portant sur les critères RSE ont été intégrées en 2024.
- En 2023, nous nous sommes équipés d'un **outil de conformité** (Compliance Catalyst, commercialisée par Bureau van Dijk, une société du groupe Moody's Analytics) qui est une base de données mondiale contenant des informations sur plus de 400 millions d'entreprises dans tous les pays du monde, constituant une source de référence en matière de données d'entreprises non cotées. Cet outil nous permet de vérifier que nos fournisseurs ne font pas l'objet de pratiques controversées ; il nous donne également une notation financière et une meilleure connaissance de leur gouvernance.
- Un groupe de travail dédié à la formalisation des audits fournisseurs sur la RSE a été créé en 2023. En 2024, il a établi le référentiel d'audit ainsi que le choix des organismes compétents pour leur réalisation. Ces audits pourront être confiés à des prestataires externes, tout en laissant à chaque filiale la liberté de mener ses propres contrôles. Les critères de déclenchement des audits seront définis en 2025.



Mesures et cibles

Extrait de nos 19 indicateurs clés	Année de référence 2021	2023 RÉEL	2024 RÉEL	OBJECTIFS 2025	OBJECTIFS 2030
16. Pourcentage de CA réalisé auprès de fournisseurs notés.	17,1 %	89,9 %	86,2 %	≥ 80 %	≥ 85 %
17. Pourcentage de CA réalisé auprès de fournisseurs certifiés ISO 9001 ou 14001.	80,4 %	90,2 %	91 %	≥ 85 %	≥ 90 %
19. Pourcentage de CA réalisé auprès de fournisseurs signataires de notre Charte achats responsables ou d'une charte équivalente.	4,8 %	92,1 %	92,2 %	≥ 85 %	≥ 90 %

GOV-5 Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité

Les risques liés au développement durable sont pilotés, comme l'ensemble des risques du groupe, par la direction générale et reposent sur une gouvernance et un cadre de contrôle adaptés. L'analyse de double matérialité a renforcé notre identification des risques spécifiques à Thermador Groupe. La mise à jour méthodologique de notre bilan carbone nous a amenés à revoir les risques associés au changement climatique détaillés plus loin. En 2024, nous avons réalisé cette analyse de double matérialité, dont la méthodologie et les conclusions figurent dans la section 3.2 (*Description des procédures d'identification des incidences, risques et opportunités matériels*, IRO-1). Les politiques et plans d'action présentés dans cet état de durabilité traduisent les ajustements mis en place pour atténuer ces risques.

3.2.3 - STRATÉGIE

SBM-1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur

Le modèle d'affaires est présenté à la page suivante.

Des informations détaillées se trouvent également :

- Dans le chapitre 2 (*Rapport sur le gouvernement d'entreprise*),
- Dans le chapitre 6.3 (*Comptes consolidés annuels*) : nos revenus par activité,
- Dans le chapitre 3.3 (*Environnement - section Taxonomie verte*) : informations relatives à nos activités contributives à la taxonomie verte.

Le caractère vert des produits commercialisés par la société Alto Metering a été déterminant dans la décision d'acquérir cette entreprise.

3.5 GOUVERNANCE - CONDUITE DES AFFAIRES - ESRS G1



ESRS 2 GOV-1 LE RÔLE DES ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE

La Direction Générale, le Comité Exécutif ainsi que le Conseil d'Administration sont régulièrement informés du déroulement de la conduite des affaires.

Leurs compositions, leurs rôles ainsi que leurs formations et expertises dans le cadre de la conduite des affaires sont présentés au chapitre 2 de ce DEU.

La composition des comités, leurs rôles ainsi que leurs expertises dans le cadre des questions de durabilité sont présentés dans la rubrique *ESRS2 GOV-1*.

Dispositif d'alerte et comité éthique

Les sociétés du groupe Thermador ont opté pour la mise en place d'un unique dispositif technique de recueil des signalements, dans le respect des dispositions légales (protection des lanceurs d'alerte en application des articles 6 à 16 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016) en matière de protection des lanceurs d'alerte et des recommandations de l'AFA (Agence Française Anticorruption). Ce dispositif est présenté dans notre document "*Présentation du déploiement du dispositif unique d'alerte interne*", disponible sur notre site internet : <https://www.thermador-groupe.fr/ethique-anti-corruption/>

Le système d'alerte est valable pour tout type d'alerte, qu'elle soit relative à la pratique des affaires ou à nos pratiques internes, y compris nos ressources humaines.

Dans le cadre de notre dispositif d'alerte, nous avons ouvert une boîte mail en 2017 pour que d'éventuels lanceurs d'alerte puissent s'exprimer. Notre dispositif d'alerte est disponible dans les cinq langues les plus pratiquées au sein du groupe et avec nos partenaires. Il est communiqué en réunions générales à l'ensemble de nos salariés et mis à disposition via notre plateforme collaborative tout au long de l'année. Il est également inclus au parcours d'intégration des nouveaux arrivants. Il est disponible pour les parties prenantes externes par le biais de notre site internet, qui détaille toutes les étapes de la procédure à suivre.

Le document de présentation du dispositif rappelle les conditions et les garanties de la protection du lanceur d'alerte. Toutes les précautions utiles sont mises en œuvre pour préserver la sécurité des données et l'obligation de confidentialité renforcée. Les données personnelles recueillies sont traitées en conformité avec les obligations du Règlement Général de Protection des Données (RGPD).

Toutes les alertes sont transmises à notre comité éthique, qui les traite en respectant le cadre légal lié au lanceur d'alerte. Les alertes peuvent également être transmises par voie hiérarchique, comme rappelé dans notre document "*Scénarii de traitement des questions et d'alerte*" disponible sur notre site internet ; c'est d'ailleurs le cas le plus fréquent.

Le comité éthique, composé de trois membres occupant des postes de direction, reporte au Président-Directeur Général : une directrice administrative multilingue d'une filiale implantée dans plusieurs pays, une directrice générale d'une filiale française, la Directrice Générale Déléguée. Ce comité traite les alertes en instruisant les dossiers dans le respect de la confidentialité et des personnes.

Deux référents éthiques, un directeur administratif d'une filiale étrangère et un responsable grands comptes d'une filiale française, sont également désignés pour recevoir les alertes de la part de nos salariés sur la boîte mail dédiée, comme de nos parties prenantes externes.

Les membres du comité et les référents éthiques ont tous suivi la formation de prévention à la corruption et, quatre d'entre eux ont suivi la formation Middelnext *Comment traiter une alerte*.

Une charte du comité éthique définit le fonctionnement de ce comité et décrit les responsabilités et devoirs de ses membres. Elle a été révisée en 2023 et elle est signée par l'ensemble des administrateurs.

Les procédures permettant d'enquêter de manière rapide, indépendante et objective sur les incidents liés à la conduite des affaires, y compris les cas de corruption et de versement de pots-de-vin, sont détaillées dans le document "*Scénarii de traitement des questions et d'alerte*". Le comité éthique s'organise librement dans le respect de la Charte du comité éthique. L'enquête peut être traitée par tous moyens adaptés à la situation. Il peut diligenter une enquête auprès de parties prenantes internes ou externes. Toute la procédure est conduite avec le souci de garantir la confidentialité : de l'identité du lanceur d'alerte, des faits faisant l'objet du signalement et des personnes visées par le signalement. Si un dirigeant est impliqué dans les faits délictueux ou s'il s'agit d'une affaire complexe, il peut saisir les instances de gouvernance, en l'espèce le Président du Conseil d'Administration. De même au cours de l'instruction, si l'un des membres du comité éthique est concerné, celui-ci se retirera de l'instruction pendant toute la durée de l'enquête. Le Président du Conseil d'Administration décidera de la nécessité de nommer un ou une suppléante le temps de l'instruction. Selon les conclusions de l'enquête, le membre du comité éthique concerné pourra être révoqué de ses fonctions par le Président du conseil d'administration.

Le comité se réunit deux fois par an pour superviser le déroulement du programme au sein du groupe. Une synthèse anonymisée des alertes et du suivi des actions est communiquée deux fois par an au comité d'audit et au comité du développement durable. Notre Conseil d'Administration et ses différents comités challengent la direction du groupe sur les actions correctives mises en place en lien avec les alertes identifiées.

3. État de durabilité

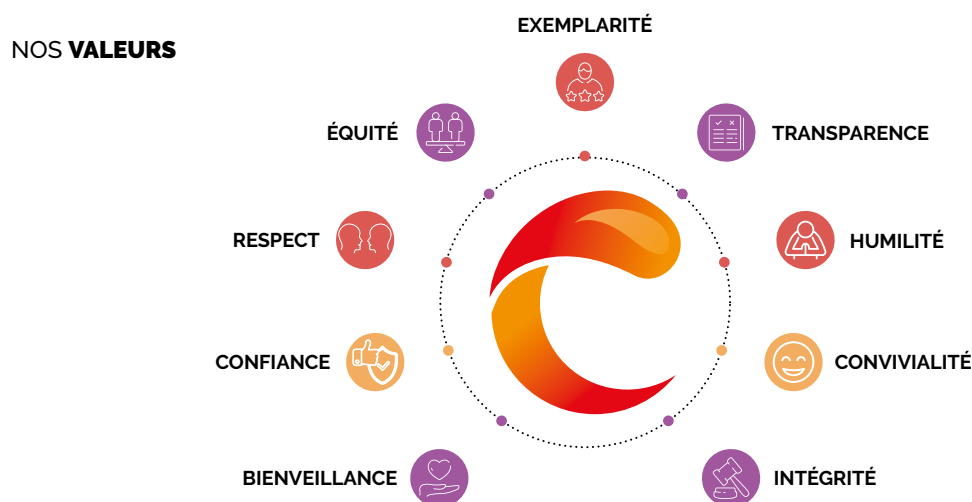
ESRS 2 IRO-1 DESCRIPTION DES PROCÉDURES D'IDENTIFICATION ET D'ÉVALUATION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS

Pour plus d'informations sur l'analyse de double matérialité et l'identification des risques, veuillez consulter respectivement l'ESRS 2 en section 3.1 IRO-1 (*Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels*) et GOV-5 (*Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité*).

Les 6 enjeux matériels identifiés pour le pilier Gouvernance sont les suivants :

IRO MATÉRIELS	CHAÎNE DE VALEUR	CARACTÉRISTIQUE
Corruption et versement de pots de vin - Prévention et détection	Aval, amont, activités propres	Impact positif
Corruption et versement de pots de vin - Incident / Cas	Aval, amont, activités propres	Impact négatif, risques
Culture d'entreprise - Stabilité des équipes	Activités propres	Impact positif
Pratique commerciale responsable	Activités propres	Impact positif
Gestion des relations avec les fournisseurs - Chaîne d'approvisionnement responsable	Aval, activités propres	Impact positif
Gouvernance responsable	Activités propres	Impact positif, opportunités

G1-1 Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise



Politique et valeurs du groupe

Dès la création de Thermador, en 1968, nos relations avec nos parties prenantes furent guidées par nos valeurs.

Notre groupe a construit sa croissance dans le respect des équipes, des actionnaires, des clients, des fournisseurs, des autres parties prenantes et de l'environnement.

Nous privilégions la confiance et la simplicité dans les rapports humains.

Nous cultivons les vertus de l'exemplarité, de la transparence, du respect et d'un partage équitable des bénéfices provenant de notre travail.

Les politiques s'appliquent à tous les collaborateurs du groupe. Elles sont mises à jour dès que nécessaire par la direction.

Actions

Nos équipes dirigeantes sont responsables de la qualité du climat humain qui règne dans les sociétés du Groupe et nous encourageons la bienveillance, la convivialité, la simplicité et la sérénité. Notre structure courte, limitée à quatre niveaux hiérarchiques, favorise la proximité entre les dirigeants et l'ensemble des salariés. Chaque salarié, quelle que soit sa fonction, peut échanger avec ses pairs au sein des groupes de travail inter-filiales. Le partage des bonnes pratiques est une méthode très efficace pour amener chacun à progresser et pour assurer la cohésion d'ensemble.

L'importance de l'exemplarité et de la transparence

Tout ceci nous impose un haut degré d'exigence à tous les postes, pour le plus grand bénéfice de tous.

La conduite des affaires est guidée par l'exemplarité des dirigeants. Elle s'appuie sur notre code de conduite présenté dans la section G1 - 3 (*Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin*).

L'exercice de la transparence des salaires dans nos filiales est un moyen efficace pour préserver la cohérence des rémunérations, quels que soient les critères de genre, conviction religieuse, opinion politique, origine sociale ou ethnique, orientation ou identité sexuelle, handicap, situation de famille, nationalité, patronyme ou apparence physique.

Avec l'acquisition de dix sociétés et de deux fonds de commerce depuis 2015, notre défi est de nous ouvrir à d'autres cultures d'entreprises tout en diffusant progressivement nos principales valeurs. Celles-ci doivent perdurer et constituer le ciment du groupe.

Elles sont communiquées par les différents canaux à notre disposition : réunions générales mensuelles, parcours d'intégration, plateforme collaborative interne et site internet. Les directions générales avec leurs comités de direction sont les garants de leur diffusion et de leur respect.

3. État de durabilité

Stabilité des équipes

Préserver la motivation de nos salariés est primordial. Nous accordons de l'importance à l'ancienneté dans nos équipes. Nos salariés restent en moyenne 9,3 ans dans le groupe.

Tout commence par le recrutement, que nous pratiquons avec humilité et simplicité. Les décisions collégiales nous paraissent les plus sûres. Cela passe par une réflexion sur les missions confiées, leur évolution, et sur le sens donné à l'apport de chacun. Tout au long des parcours individuels, nous tâchons de permettre à chacun de développer ses talents, selon ses mérites et ses capacités.

Lorsqu'un départ paraît inévitable, nous nous efforçons de rester justes, dignes et de conserver de bonnes relations avec ceux qui nous quittent.

Nous rassemblons un personnel impliqué, compétent, efficace et globalement fidèle.

Mesures & cibles

Extrait de nos 19 indicateurs clés	Année de référence 2021	2023 RÉEL	2024 RÉEL	OBJECTIFS 2025	OBJECTIFS 2030
7. Ancienneté moyenne (années).	9,68	9,6	9,28	≥ 8	≥ 8

G1-7 Enjeu spécifique : gouvernance responsable

Politique du groupe

Les fondateurs de Thermador ont instauré des règles de fonctionnement basées sur la transparence, l'exemplarité et l'honnêteté. Depuis 1968, nous avons su faire perdurer ces valeurs et conserver notre excellente réputation. Le groupe envisage l'exercice de ses affaires de manière strictement intègre.

La gouvernance responsable de l'entreprise assure sa pérennité. Elle repose sur l'équilibre des pouvoirs entre les parties prenantes : les actionnaires (pouvoir souverain), les administrateurs (pouvoir de surveillance) et les dirigeants (pouvoir exécutif).

Plans d'actions

Thermador Groupe suit les recommandations du code de gouvernement d'entreprise Middlednext.

Nous entretenons une base de données de nos actionnaires précise mise à jour tous les ans à partir d'un TPI (Titre au Porteur Identifiable) complet. À partir d'une action détenue plus d'un an, chaque actionnaire est donc régulièrement informé et invité à participer à l'Assemblée Générale et aux webinaires trimestriels.

Les administrateurs indépendants sont majoritaires au sein de notre conseil d'administration (6 sièges sur 11).

Une administratrice référente indépendante dispose de pouvoirs étendus pour équilibrer ceux du P-D.G. Une administratrice et un administrateur représentent nos salariés, soit 2 sièges sur 11.

Les trois comités (audit, rémunérations et nomination, et développement durable) sont présidés par des administrateurs indépendants. Nos administrateurs sont régulièrement formés sur les sujets d'actualité relevant de leurs responsabilités. Ils ont connaissance des points de vigilance figurant dans le code Middlednext mis à jour en 2021.

Un comparatif annuel montre que la rémunération des dirigeants est raisonnable. La partie variable de leurs packages est liée à des critères financiers et extra-financiers clairement énoncés. Les femmes occupent plus de 40 % des postes de cadres dirigeants dans le groupe Thermador.

Le backup du dirigeant est confirmé annuellement. Il est incarné par une direction générale déléguée renouvelée tous les 4 ans.

Les dirigeants exécutifs sont personnellement impliqués dans le capital, pour une part très significative de leur patrimoine.

Via un FCPE (Fonds Commun de Placement Entreprise) généreusement abondé et en direct, les salariés et salariés retraités détiennent une part significative du capital.

Fiscalité responsable

Thermador Groupe est une entreprise citoyenne contribuable en France et créatrice d'emplois continuellement depuis sa création en 1968. Le groupe considère qu'il est de la responsabilité du Conseil d'Administration d'établir une stratégie fiscale responsable, prévoyant que ses filiales paient leurs impôts dans les juridictions où elles mènent leurs activités et réalisent leurs bénéfices.

Les cinq principes suivants ont été approuvés par le Conseil d'Administration en 2021 :

1. La responsabilité de la stratégie fiscale est du ressort du Conseil d'Administration.
2. Les principes de responsabilité fiscale sont intégrés dans le code de conduite de l'entreprise.
3. La société paie ses impôts là où la valeur économique est générée.
4. Les opérations intra-groupe sont réalisées aux conditions du marché.
5. La société publie dans son Document d'Enregistrement Universel le montant des impôts versés, pays par pays.

Mesures & cibles

Le suivi et la mesure en matière de conduite des affaires se font à travers l'absence de controverses.

L'ancienneté dans nos équipes permet de mesurer leur adhésion à la culture de l'entreprise.

Extrait de nos 19 indicateurs clés	Année de référence 2021	2023 RÉEL	2024 RÉEL	OBJECTIFS 2025	OBJECTIFS 2030
1. Taux de présence au Conseil d'Administration.	100 %	95,2 %	93,4 %	≥ 95 %	≥ 95 %
2. Taux de participation à l'Assemblée Générale.	71,5 %	76,3 %	77,1 %	≥ 68 %	≥ 73 %
3. Part du capital détenue par les salariés et anciens salariés.	7 %	6,7 %	6,6 %	≥ 8,0 %	≥ 8,5 %