

### 3. État de durabilité

#### 3.2.2 - GOUVERNANCE

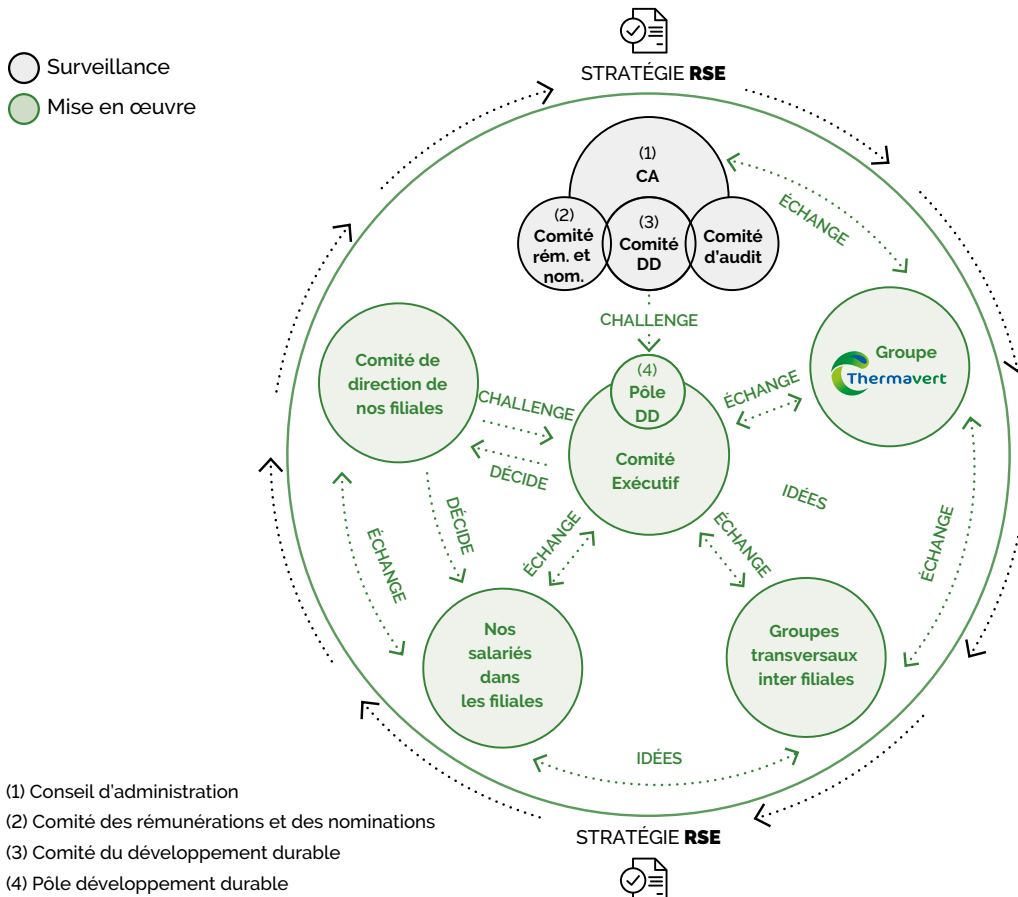
##### **GOV-1** Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance

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 GES 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 traités par ces organes

##### Suivi de la gouvernance

| LES ACTEURS                                   | INDICATEURS DE SUIVI   |
|---|--|
| <b>Conseil d'administration (CA)</b>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 administrateurs indépendants.</li> <li>• 7 réunions, dont 6 incluant un point développement durable.</li> <li>• 3 comités qui interagissent en permanence : comité du développement durable, comité d'audit, comité des rémunérations et des nominations.</li> </ul>  |
| <b>Comité du développement durable (C3D)</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 administrateurs indépendants dont la Présidente.</li> <li>• 1 administrateur salarié.</li> <li>• 5 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 2 membres de l'équipe développement durable (Caroline Theuriot, Responsable climat Thermador Groupe et Stéphanie Viard, Contrôleuse de gestion extra-financier Thermador Groupe).</li> <li>• 5 réunions en 2025.</li> <li>• La synthèse des travaux réalisés en 2025 se trouve au chapitre 2.5 de ce document.</li> </ul> |
| <b>Comité exécutif et mandataires sociaux</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 9 membres du Comex.</li> <li>• 23 réunions bimensuelles dans lesquelles la RSE figure régulièrement à l'ordre du jour.</li> <li>• 2 réunions du Comex élargi « au vert » qui se tiennent en juin et décembre (3 jours).</li> </ul>  |
| <b>Comités de direction</b>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 21 comités de direction qui assurent le pilotage opérationnel de nos filiales.</li> </ul>   |
| <b>Thermavert</b>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 réunions en 2025.</li> <li>• 29 salariés, dont 2 membres du comité exécutif (Christophe Arquillère et Caroline Desplats).</li> </ul>  |
| <b>Référents carbone</b>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 17 référents.</li> <li>• 4 réunions et 1 journée dédiée.</li> </ul>   |
| <b>Salariés dans les filiales</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 comités RSE au sein de nos filiales.</li> <li>• 53 réunions en 2025 afin de traiter des sujets opérationnels autour de l'environnement.</li> </ul>   |

Le processus de détermination des cibles est explicité en section 3.2.5.

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 2025* de ce DEU.

Le développement durable est abordé au niveau des comités, pour les sujets relevant de la responsabilité de ces comités. Les travaux du comité du développement durable sont décrits dans le chapitre 2.5 - *Comité du Développement Durable*. En 2025, il 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 mise à jour des risques extra-financiers,
- les évolutions des méthodologies de reporting,
- la mise en œuvre de l'audit externe indépendant des informations extra-financières.

Le comité a transcrit ses travaux au conseil d'administration.

Le conseil d'administration s'est également vu présenter en 2025 la mise à jour de l'analyse de double matérialité menée par Thermador Groupe.



Réunion du comité du développement durable

### 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 comprendre les enjeux et mener à bien les travaux, les rémunérations des équipes dédiées, les supports externes, les outils et les investissements.

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 et administrateurs | RSE                             | 1 journée dédiée                            | 100 % Comex élargi<br>4 administrateurs                        |
| Pôle développement durable    | ACT pas-à-pas                   | 2 journées                                  | Responsable Climat et Qualité                                  |
|                               | Norme ISO 9001                  | 2 journées                                  | Responsable Climat et Qualité                                  |
|                               | Fresque du handicap             | ½ journée                                   | Responsable du contrôle de gestion RSE                         |
|                               | IA                              | 1 journée                                   | 100% équipe RSE  |
| Comités de direction          | RSE et enjeux bas carbone       | 1 journée                                   | 100 % directeurs commerciaux                                   |
|                               | Communication responsable       | ½ journée                                   | 100% responsables marketing et agence de communication Opaline |
|                               | Actualités RSE et réglementaire | ½ journée                                   | 100% directions achats   |
| Références carbone            | Enjeux bas carbone              | 1 journée dédiée<br>Réunions trimestrielles | 17 référents carbone   |
| Tous les salariés             | Fresque du climat               | 766 salariés<br>dont 53 en 2025             | Groupe   |
| Managers et CSE               | Handicap                        | ½ journée                                   | 100 % Managers<br>100 % CSE                                    |

#### MOYENS

| RESSOURCES                                      | INDICATEUR   | PÉRIMÈTRE                            |
|---|--------------|--------------------------------------|
| Pôle développement durable                      | 551 journées | 3 personnes                          |
| Temps passés dirigeants                         | 361 journées | P.-D.G. et D.G.D.*<br>D.A.* et D.G.* |
| Références carbone                              | 117 journées | 17 référents<br>100 % des référents  |
| Support externe thématique carbone et taxonomie | 29 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 et de la directrice générale déléguée 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 2025 respectivement pour Guillaume Robin et Patricia Mavigner, 25,9 % et 25,3 % 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 2025 de 102,04 %.

De la même manière, la rémunération variable de tous les dirigeants mandataires sociaux intègre, depuis 2025 au titre de 2024, ces critères sur les performances annuelles. Le mode de calcul permet d'obtenir entre 0 % et 20 % du variable, ce qui représente pour l'année passée 13 000 à 18 000 €, selon leur taux d'atteinte de la feuille de route. En pratique, certains dirigeants ont réduit leur part variable afin d'en redistribuer davantage à leurs équipes, soit une fourchette de 0 à 18 000 €.

Présentées au chapitre 2.8.6 - *Tableau des rémunérations*, les rémunérations allouées aux membres externes du conseil d'administration sont liées à leur temps de présence.

### 3. État de durabilité

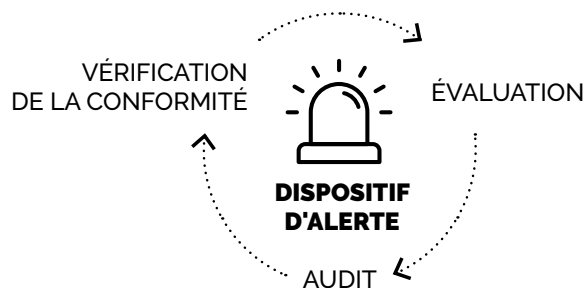
#### GOV-4 Déclaration sur la vigilance raisonnable

##### 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 auditions si besoin, soit avec nos équipes internes, soit via des organismes externes mandatés.

Depuis plusieurs années, nous déployons progressivement des dispositifs pour garantir leur **conformité** et encourager les **bonnes pratiques**. Voici comment se structure notre processus de vigilance à l'égard de nos fournisseurs de marchandises :

- En 2018, Thermador Groupe s'est référé aux 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'O.N.U. dans le cadre de sa stratégie R.S.E. Ceux-ci sont présentés après le modèle d'affaires.
- 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 nous sommes engagés en adhérant au Global Compact et nous avons rédigé notre **charte d'achats responsables**. Celle-ci a été enrichie en 2025 avec de nouvelles exigences sociales et environnementales.
- En 2022, nous avons déployé au sein du groupe transversal inter-filiales « achats » une grille de notation fournisseurs commune. En plus des critères liés à la fonction achats (qualité, délais, coûts, ...), des critères RSE ont été ajoutés à cette grille. Les notations portant sur les critères RSE ont été intégrées à la note globale fournisseur depuis 2024, laissant ainsi à nos équipes achats le temps nécessaire d'acculturer nos fournisseurs à nos exigences en matière de RSE.
- 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 sont confiés à des prestataires externes, tout en laissant à chaque filiale la liberté de mener ses propres contrôles. Les critères de déclenchement des audits ont été définis en 2025.



##### Mesures et cibles

| Extrait de nos 19 indicateurs clés  | Année de référence 2021 | 2024 RÉEL | 2025 RÉEL | OBJECTIFS | OBJECTIFS |
|---|-------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|   |                         |           |           | 2025      | 2030      |
| 16. Pourcentage de CA réalisé auprès de fournisseurs notés.   | 17,1 %                  | 86,2 %    | 84,9 %    | ≥ 80 %    | ≥ 85 %    |
| 17. Pourcentage de CA réalisé auprès de fournisseurs certifiés ISO 9001 ou 14001.   | 80,4 %                  | 91 %      | 91,3 %    | ≥ 85 %    | ≥ 90 %    |
| 19. Pourcentage de CA réalisé auprès de fournisseurs signataires de notre Charte achats responsables ou d'une charte équivalente. | 4,8 %                   | 92,2 %    | 94,1 %    | ≥ 85 %    | ≥ 90 %    |

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

Thermador Groupe a élaboré un protocole de reporting de durabilité qui pose le cadre et permet de produire des données de qualité. Il est mis à jour et communiqué à l'ensemble des filiales chaque année. Il permet de clarifier et d'harmoniser les pratiques de reporting. Chaque filiale effectue un premier niveau de contrôle puis le groupe un second niveau de contrôle au moment de la consolidation. En 2024, Thermador Groupe a créé le poste de contrôleur de gestion extra-financier dans le but d'améliorer le contrôle interne et de fiabiliser les données.

### 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 durable des produits commercialisés par la société Alto Metering a été déterminant dans la décision d'acquérir cette entreprise.

### 3. État de durabilité

## 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, rôles, formations et expertises sont présentés au chapitre 2 de ce DEU.

La composition des comités, leurs rôles et expertises dans le cadre des questions de durabilité sont présentés dans la rubrique ESRS 2 GOV-1.

#### 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 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              | HORIZON TEMPOREL         |
|--|--------------------------------|------------------------------|--------------------------|
| Corruption et versement de pots de vin - Prévention et détection                     | Aval, amont, activités propres | Impact positif               | Court Terme, Moyen Terme |
| Corruption et versement de pots de vin - Incident / Cas                              | Aval, amont, activités propres | Impact négatif, risques      | Court Terme, Moyen Terme |
| Culture d'entreprise - Stabilité des équipes   | Activités propres              | Impact positif               | Court Terme, Moyen Terme |
| Pratique commerciale responsable   | Activités propres              | Impact positif               | Court Terme, Moyen Terme |
| Gestion des relations avec les fournisseurs - Chaîne d'approvisionnement responsable | Aval, activités propres        | Impact positif               | Court Terme, Moyen Terme |
| Gouvernance responsable  | Activités propres              | Impact positif, opportunités | Court Terme, Moyen Terme |

#### 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 et modifiés par la loi n°2025-532 du 13 juin 2025) 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/developpement-durable/ethique-anticorruption/>

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 les potentiels 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 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 Middlednext « Comment traiter une alerte ».

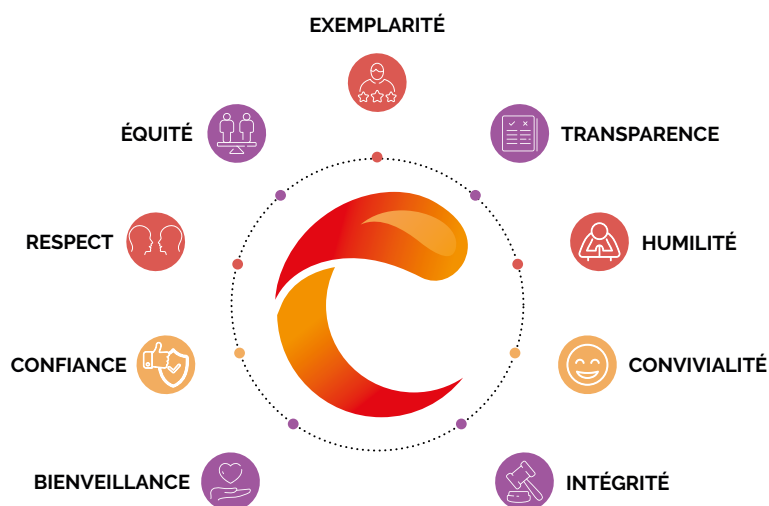
### 3. État de durabilité

**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 2025 avec la revue du process opérationnel et elle sera signée par l'ensemble des administrateurs en 2026.

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. 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 éthique se fait assister d'un cabinet externe spécialisé pour traiter les cas complexes, afin de garantir un traitement impartial. Le comité se réunit au moins 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.

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

##### NOS VALEURS



#### **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.

Avec l'acquisition plus de douze sociétés et 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.

#### **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 et la simplicité. Notre structure courte, limitée à quatre niveaux hiérarchiques, favorise la proximité entre les dirigeants et l'ensemble des salariés. Chaque salarié peut échanger avec ses pairs au sein des groupes de travail inter-filiales. Le partage des bonnes pratiques est une méthode efficace pour amener chacun à progresser et pour assurer la cohérence d'ensemble.

Nos valeurs sont communiquées à travers 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.

#### **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.

### 3. État de durabilité

#### G1 - Enjeu transverse Stabilité des équipes

Nous rassemblons un personnel impliqué, compétent et globalement fidèle. Pour cela, préserver la motivation de nos salariés est primordial. Nous accordons de l'importance à l'ancienneté dans nos équipes. Nos salariés restent en moyenne 9,8 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.

#### Mesures et cibles

| Extrait de nos 19 indicateurs clés | Année de référence 2021 | 2024 RÉEL | 2025 RÉEL | OBJECTIFS 2025 | OBJECTIFS 2030 |
|------------------------------------|-------------------------|-----------|-----------|----------------|----------------|
| 7. Ancienneté moyenne (années).    | 9,68                    | 9,28      | 9,75      | ≥ 8            | ≥ 8            |

#### G1 - 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).

##### Actions

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

Nous entretenons une base de données de nos actionnaires 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 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 (5 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 annuellement 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 39,74 % des postes de cadres dirigeants dans le groupe Thermador. Nos nouvelles acquisitions nous font passer sous le seuil des 40 % pour la première fois depuis 2022.

Le backup du dirigeant 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 et 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 | 2024 RÉEL | 2025 RÉEL | OBJECTIFS 2025 | OBJECTIFS 2030 |
|--|-------------------------|-----------|-----------|----------------|----------------|
| 1. Taux de présence au conseil d'administration.                 | 100 %                   | 93,4 %    | 93,5 %    | ≥ 95 %         | ≥ 95 %         |
| 2. Taux de participation à l'assemblée générale.                 | 71,5 %                  | 77,1 %    | 75,9 %    | ≥ 68 %         | ≥ 73 %         |
| 3. Part du capital détenue par les salariés et anciens salariés. | 7 %                     | 6,6 %     | 6,9 %     | ≥ 8,0 %        | ≥ 8,5 %        |

Notre politique d'abondement volontariste a fait progresser la part du FCPE de 2,2 % à 3,8 % en dix ans, tandis que la part détenue directement par les salariés actifs ou retraités fluctue avec les donations ou successions, entraînant des variations annuelles du total.