



Le 29 avril 2024

VIVENDI SE
ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 29 AVRIL 2024
RÉPONSES DU DIRECTOIRE AUX QUESTIONS ÉCRITES DES ACTIONNAIRES

QUESTIONS POSEES PAR LES REPRESENTANTS DE L'ASSOCIATION FORUM POUR L'INVESTISSEMENT RESPONSABLE (FIR)

I. ENVIRONNEMENT

Outre les réponses à ces questions, la stratégie environnementale et climatique sera pleinement exposée lors de l'Assemblée générale des actionnaires.

Question 1

a) Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action).

Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ?

Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.

Réponse du Directoire : Vivendi est doté d'un plan de décarbonation dont les objectifs ont été validés par l'initiative Science-Based Targets (SBTi) en mars 2023 et couvrent les domaines d'activité de Vivendi les plus significatifs, par ordre de contribution à l'empreinte carbone du groupe. Soit en premier lieu, les achats de biens et de services et immobilisations (engagement « Fournisseurs »), puis les émissions de fonctionnement (engagement « Fonctionnement »), ensuite l'utilisation des produits et services loués (engagement « Activités métiers ») et enfin la consommation énergétique des sites (engagements « Énergie » et « Recours à l'électricité renouvelable »).

En complément des objectifs à long terme d'ici à 2035 validés par SBTi, Vivendi s'est également fixé des objectifs intermédiaires à horizon 2025, afin de piloter plus finement la mise en place opérationnelle de son plan de décarbonation (détails dans le tableau ci-après).

Engagements de décarbonation	Scopes	Données de référence (2018)	Objectifs intermédiaires 2025	Objectifs 2035
Énergie	1, 2	39 855 TCO ₂ e	29 % de réduction	71 % de réduction
Fonctionnement	3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.9, 3.15	253 599 TCO ₂ e	18 % de réduction	43 % de réduction
Activités métiers (produits & services loués)	3.13	136 243 TCO ₂ e	9 % de réduction	21 % de réduction
Recours à l'électricité renouvelable	2	16 %	80 %	100 % (2030)
Fournisseurs	3.1, 3.2	13 %	na	85 % (2026)

Un plan d'actions a été défini pour chacun de ces engagements et objectifs.

S'agissant de l'engagement « Énergie », Vivendi vise à réduire les émissions liées à la consommation énergétique de ses sites notamment par des actions de sobriété énergétique et de recours accru aux énergies renouvelables, de transition de la flotte automobile vers des véhicules moins émissifs et de maintenance et remplacement des équipements de climatisation.

S'agissant de l'engagement « Fonctionnement », Vivendi vise à réduire les émissions liées à la gestion de ses activités (dont déchets, fret, déplacements professionnels) notamment par la mise en place de politiques de déplacements professionnels incitant de privilégier les visioconférences ou le train plutôt que l'avion, l'amélioration du tri des déchets pour augmenter la part recyclée et l'incitation au recours aux moyens de transport les moins carbonés pour les déplacements domicile-travail.

S'agissant de l'engagement « Activités Métiers », Vivendi vise à réduire les émissions liées à l'utilisation des produits et services loués grâce à l'optimisation technologique des décodeurs et écoconception des produits ainsi que l'amélioration continue du traitement de fin de vie des produits (reconditionnement et recyclage) et l'optimisation du fret grâce au rapprochement des fournisseurs et des sites logistiques.

S'agissant de l'engagement « Recours à l'Electricité Renouvelable », Vivendi entend développer l'approvisionnement en électricité provenant de sources d'îtes renouvelables, tel que l'éolien, l'hydraulique et le photovoltaïque, notamment par l'acquisition de Certificats d'Origine.

S'agissant de l'engagement « Fournisseurs », Vivendi s'est engagé à ce que 85 % des émissions produites par les fournisseurs du groupe soient soumises à une trajectoire de décarbonation. Le groupe se mobilise pour déployer sa politique d'achats responsables, mesurer les émissions carbone des fournisseurs, les accompagner dans la mise en place de trajectoires de décarbonation compatibles avec la stratégie de Vivendi.

La part des objectifs consacrée aux émissions évitées est proche de 100 % ; il n'y a pas à ce jour d'objectifs liés à de la captation ou absorption d'émissions.

La contribution volontaire à la compensation mondiale des émissions de carbone est le dernier élément de la stratégie environnementale de Vivendi. C'est une action additionnelle qui ne vient aucunement se substituer aux actions d'évitement et de baisse des émissions de gaz à effet de serre de ses activités, ni en compensation directe des émissions du groupe.

En 2023, Vivendi et ses entités ont contribué à la compensation de plus de 8 000 tonnes d'équivalent CO₂, soit l'équivalent de 52 millions de kilomètres en avion. L'ensemble des projets de contribution volontaire carbone soutenus par le groupe est certifié par les plus hauts standards internationalement reconnus en la matière (Label Bas Carbone, Gold Standard Verified Carbon Standard et VERRA Standard).

b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements.

Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX/OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.

Réponse du Directoire : Vivendi publie actuellement la part des dépenses d'investissements (capex) et d'exploitation (opex) alignée au titre des six objectifs environnementaux visés dans la Règlement européen du 18 juin 2020 (« Règlement Taxonomie »). En l'état actuel de la réglementation, certaines activités du groupe Vivendi ne sont pas éligibles au regard de la Taxonomie, en particulier la publicité, l'édition, le travel retail, les jeux vidéo et la presse magazine.

En 2023, la part des dépenses d'investissement (capex) de Vivendi hors Lagardère alignée sur la Taxonomie s'élevait à 2,2 %, soit 53 millions d'euros.

Pour aller plus loin, dans le cadre de la préparation à mise en conformité avec la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) et dans une démarche d'amélioration continue, Vivendi procède à un chiffrage des investissements nécessaires aux différentes mesures de décarbonation liées aux engagements SBTi. S'agissant de l'engagement « Recours à l'électricité renouvelable », l'investissement cumulé entre 2024 et 2030 pour atteindre le 100 % de recours à l'énergie renouvelable en 2030 a été d'ores et déjà estimé à environ 1,5 million d'euros (selon les coûts de l'électricité

renouvelable d'aujourd'hui). Les investissements associés aux autres objectifs et engagements seront progressivement communiqués dans les prochains rapports de durabilité de Vivendi.

c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5°C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT, ADEME...) ?

Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).

Réponse du Directoire : Notre stratégie de décarbonation a été déposée en décembre 2021 auprès de SBTi, qui l'a validée en mars 2023. Cette stratégie, dont les objectifs sont alignés avec les données de la science climatique et l'Accord de Paris, constitue désormais le cadre des actions du groupe en matière climatique et remplace les engagements précédents.

Elle est basée sur une trajectoire de limitation du réchauffement climatique à 1,5°C pour les émissions des scopes 1 et 2 (engagement « Energie ») et, s'agissant des émissions relevant du scope 3, sur une limitation du réchauffement à 2°C (engagement « Activités métiers ») et bien en dessous de 2°C (engagement « Fonctionnement »).

Question 2

La prise en compte des risques, impacts, dépendances et opportunités liés à la biodiversité dans les activités des entreprises (internes, chaîne d'approvisionnement, produits, services aux clients...) est encore insuffisante. Mais le contexte et les outils (TNFD, SBTN, GRI...) progressent et les pratiques aussi. Si ce sujet peut apparaître comme peu matériel pour certains secteurs, nous pensons néanmoins qu'il mérite analyse de la part de tous.

a) Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ?

Réponse du Directoire : La prise en compte des risques, impacts et dépendances vis-à-vis des activités du groupe est une démarche importante pour Vivendi et celle-ci structure notre stratégie RSE.

C'est ainsi que plusieurs travaux ont été menés :

- une analyse des risques extra-financiers menée en 2021, puis complétée en 2022 pour y intégrer Prisma Media à son arrivée dans le groupe (voir chapitre 2 section 2.2.1. du Rapport annuel - Document d'enregistrement universel 2023, pages 84 à 85) ;
- une analyse des risques climatiques conforme aux recommandations de la TCFD (voir chapitre 2 section 2.3. du Rapport annuel - Document d'enregistrement universel 2023, pages 86 à 88) ;
- une analyse de matérialité (voir chapitre 2 section 2.1.1. du Rapport annuel - Document d'enregistrement universel 2023, pages 82 à 83).

Parmi les enjeux examinés dans l'analyse de matérialité et considérés comme importants pour les parties prenantes, celui dénommé « Nos opérations et la planète » comprend les dimensions « Impact environnemental des produits et services », « Lutte contre le changement climatique et stratégie d'adaptation » ainsi qu'une dimension « Utilisation durable des ressources et préservation de la biodiversité ». Cette dernière fût établie comme ayant un degré de matérialité moindre par rapport aux autres dimensions (se référer à la matrice de matérialité publiée dans le Rapport annuel - Document d'enregistrement universel 2023, chapitre 2 section 2.1.1., page 83).

Malgré l'aspect affirmé à ce stade de la moindre matérialité des enjeux liés à la biodiversité pour Vivendi, nous avons toutefois bien identifié l'importance du sujet pour la planète. C'est pourquoi, le groupe a mis en place une politique spécifique pour ses activités les plus consommatrices de papier. Ainsi, sur les plus de 31 300 tonnes de papier consommées en 2023 (principalement pour l'impression de magazines Prisma Media), 99 % sont soit certifiées, soit recyclées. De plus, une fois arrivées en fin de vie, 99,9 %

des magazines invendus sont traités en recyclage dans le but de produire à nouveau de la pâte à papier et ainsi limiter l'impact sur le vivant.

D'autre part, la plupart des projets de contribution volontaire carbone soutenus par le groupe intègrent un engagement autour de la biodiversité. Ainsi en 2023, en Ethiopie, où Groupe Canal+ est présent, le projet Yedeni (REDD+) permet de protéger la forêt contre la déforestation. Il met en œuvre un cadre de gestion forestière participative qui aide les utilisateurs locaux et le gouvernement à gérer ensemble la responsabilité et les avantages de la forêt.

Enfin, dans le cadre de la préparation à la CSRD, Vivendi procède actuellement à une analyse de double matérialité sur les sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance. Dans ce contexte, la biodiversité fait partie des sujets dont les impacts, risques et opportunités sont en cours d'évaluation afin de déterminer leur matérialité au niveau du groupe. Cette analyse doit aboutir au second semestre 2024 et fera l'objet d'une publication réglementaire en 2025 sur l'exercice 2024.

Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?

Réponse du Directoire : La prise en compte de la chaîne de valeur dans l'analyse des impacts, risques et opportunités liés à l'ensemble des enjeux RSE, y compris la biodiversité, fait partie des étapes préparatoires que Vivendi met en œuvre en 2024 dans le cadre de la préparation à la CSRD.

b) Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse.

Réponse du Directoire : Nous envisageons de publier les résultats de ce travail en fonction de la progression de nos travaux et de l'évolution de notre appréhension des impacts, risques et opportunités des enjeux liés à la biodiversité pour notre groupe.

Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?

Réponse du Directoire : Nous envisageons de le faire en fonction de la progression de nos travaux et de l'évolution de notre appréhension des impacts, risques et opportunités des enjeux liés à la biodiversité pour notre groupe.

c) Publiez-vous ou envisagez-vous de publier des indicateurs quantitatifs pour rendre compte des risques et des opportunités que la biodiversité fait courir ou offre à votre société (valeur des actifs, passifs, revenus et dépenses considérées comme vulnérables aux risques liés à la nature, CAPEX, financements ou investissements consacrés aux opportunités liées à la nature...) ? Si oui, lesquels et vous fixez-vous des objectifs ? Justifiez le choix de ces indicateurs. Si non, pourquoi ?

Réponse du Directoire : Nous envisageons de le faire en fonction de la progression de nos travaux et de l'évolution de notre appréhension des impacts, risques et opportunités des enjeux liés à la biodiversité pour notre groupe.

Question 3

a) Quelle est la place de l'économie circulaire dans la stratégie de l'entreprise ?

Critères à évaluer :

- **Objectifs (quantitatifs, ambitieux, périmètre)**
- **Ambition et qualité de la stratégie**
- **Liens faits avec les autres sujets développement durable (notamment décarbonation et biodiversité)**

Réponse du Directoire : La circularité est un des moyens clés mis en œuvre pour atteindre les objectifs de décarbonation du groupe, en particulier sur l'engagement SBTi « Activités métiers » qui concerne les produits loués du groupe, notamment les décodeurs Canal+, avec l'ambition de réduire de 21 % leurs émissions d'ici 2035 par rapport à l'année de référence 2018 (voir question 1).

L'économie circulaire est un sujet d'importance pour Vivendi que nous allons continuer à développer. De plus, les travaux menés dans le cadre de la réglementation CSRD vont permettre d'affiner et de quantifier les ressources nécessaires à la mise en œuvre des plans d'actions autour de l'économie circulaire.

b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?

Critères à évaluer :

- **Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)**
- **Coûts financiers associés**
- **CAPEX et OPEX (en %)**

Réponse du Directoire : L'analyse des impacts, risques et opportunités fait partie des étapes préparatoire que Vivendi met en œuvre en 2024 pour publication en 2025 dans le cadre de la réglementation CSRD. Cette analyse est en cours ; elle comprend un pilier environnemental qui lui-même intègre un volet lié à l'économie circulaire.

c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ?

Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?

Critères à évaluer :

- **Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)**
- **Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire**
- **% du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)**

Réponse du Directoire : Plusieurs actions viennent confirmer l'ambition, la quantification et la bonne application de la stratégie de circularisation.

Groupe Canal+ a mis au cœur de son modèle d'affaire la circularité : tous les décodeurs rendus par les abonnés sont récupérés afin de les reconditionner pour les remettre en service pour de nouveaux abonnés quand ceux-ci sont encore utilisables. Les décodeurs obsolètes technologiquement sont, eux, valorisés par recyclage de leur matière. Et ce, depuis la création de Canal+ il y a 35 ans.

En 2023, en France métropolitaine, 93 % des décodeurs commercialisés retournés par les abonnés ont été reconditionnés et remis en service, et 60 % des décodeurs fournis aux abonnés étaient des décodeurs reconditionnés. Un tel circuit de revalorisation est également en place au Togo, au Bénin et au Mali depuis 2018 et en République démocratique du Congo et au Burkina Faso depuis 2022.

En plus de la circularité, les équipes techniques et marketing de Groupe Canal+ intègrent également l'écoconception dans le processus de création et de production des décodeurs. Ainsi, la coque de la dernière génération de décodeurs, conçue en 2021 et déployée en France métropolitaine, intègre plus de 95 % de plastique recyclé, et la taille du boîtier a été réduite. La diminution du poids des équipements permet aussi de réduire les émissions de gaz à effet de serre liées à leur transport. Concernant le packaging, tous les sachets et films de protection et toutes les attaches en plastique ainsi que les accessoires non essentiels ont été supprimés en 2022. Au total, la nouvelle génération de décodeurs présente un Bilan Carbone de fabrication réduit de 40 %, et une évolution logicielle permettra une réduction de la consommation électrique de 65 % par rapport à la génération précédente.

Autre sujet de circularité, le matériel informatique utilisé en interne. Plusieurs métiers de Vivendi ont mis en place un programme de revalorisation en s'associant avec un partenaire de ce secteur. Ce programme prévoit, d'une part, le reconditionnement et la revente de ces équipements sur le marché de la seconde main et, d'autre part, l'accès à une plateforme de marché dédiée pour acheter du matériel reconditionné.

La mesure du CA de Vivendi lié à des offres économies circulaire est une des actions que nous envisageons de mener dans le futur.

II. SOCIAL

Question 4

a) En France, la loi « Climat et résilience » du 22 août 2021 et l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la transition écologique et le dialogue social du 11 avril 2023 ont étendu les prérogatives environnementales du CSE et renforcé le rôle des représentants de proximité. Au cours des douze derniers mois, quelles initiatives sont susceptibles d'illustrer significativement une évolution dans le fonctionnement de ces instances au sein de votre groupe suite à ces dispositions ?

Réponse du Directoire : Vivendi partage régulièrement sa feuille de route RSE avec ses partenaires sociaux dans le cadre des réunions avec les instances sociales comme le Comité social et économique, le Comité de groupe et le Comité de la société européenne. Au cours de ces réunions, des points d'avancement sur le plan stratégique RSE du groupe dont les engagements de décarbonation des activités sont présentés. C'est également l'occasion pour les partenaires sociaux d'être partie prenante sur certains sujets comme c'est le cas chez Vivendi où la certification de la démarche environnementale est menée conjointement avec les partenaires sociaux.

b) Dans le cadre de ces nouvelles prérogatives, la formation et l'expertise des partenaires sociaux sont fondamentales. Avez-vous développé récemment ou avez-vous prévu dans un proche avenir des programmes spécifiquement dédiés aux partenaires sociaux pour renforcer leur expertise en matière environnementale qui aillent au-delà des obligations légales ?

Réponse du Directoire : En 2023, Vivendi a proposé à ses partenaires sociaux de participer à un atelier sur la fresque du climat et a prévu de mettre en place, en 2024, un programme de formation spécifique pour ses partenaires sociaux afin de renforcer leur expertise en matière expérimentale.

c) Les accords-cadres internationaux sont des dispositifs qui renforcent la qualité des relations sociales au sein d'un groupe. Votre groupe dispose-t-il d'un accord-cadre qui dépasse le périmètre de l'Union européenne ? Si oui, comment y avez-vous intégré la question de la transition écologique et, plus largement, les questions environnementales ? Si non, un tel projet est-il envisagé ? Dans tous les cas, sur vos cinq principaux marchés géographiques en dehors de la France, pouvez-vous lister des initiatives majeures faisant ressortir un renforcement récent de l'implication des partenaires sociaux dans la politique environnementale de l'entreprise ?

Réponse du Directoire : Le mode de fonctionnement très décentralisé de Vivendi et la faible représentation de partenaires sociaux dans de nombreux pays ne justifient pas la mise en place d'accords-cadres. Beaucoup d'initiatives locales sont donc impulsées par la Direction, sans qu'elles soient encadrées par un texte négocié.

Question 5

a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de

salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ?

Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 2.

Réponse du Directoire :

Cf. tableau ci-dessous (Annexe 2). La méthodologie retenue est précisée en note de bas de page, le cas échéant.

	2023	2022	2021	2020	2019
Nombre d'actions rachetées	3 000 000	30 493 276	49 740 133	89 239 866	107 909 841
Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité	na	na	na	na	na
Nombre d'actions créées	0	773	1 712 459	1 757 183	9 453 725
Nombre d'actions auto-détenus au début de chaque année ¹	83 879 698	63 156 737	93 165 594	14 000 118	38 263 186
Nombre d'actions auto-détenus à la fin de chaque année ¹	5 204 082	83 879 698	63 156 737	93 165 594	14 000 118
Nombre d'actions annulées	78 643 725	0	78 662 067	0	130 930 810
Actions allouées au titre d'actions de performance					
Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance ²	1 914 750	1 899 750	na ³	1 659 950	1 647 080
Nombre de bénéficiaires et proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe ⁴	522	530	na ³	613	582

¹ Directement.

² Attribution initiale.

³ L'attribution d'actions de performance a été remplacée en 2021 par l'attribution d'un montant unitaire de 21 euros bruts par droit théorique à action de performance, soit 34 millions d'euros bruts sur la base d'un nombre de 1 620 809 droits théoriques à actions de performance (se reporter à la note 21.1.3. aux états financiers consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2021 figurant au chapitre 5 du Rapport annuel – Document d'enregistrement universel 2021).

⁴ L'effectif du groupe est présenté dans les chiffres clés à la section 1.3. du chapitre 1 du Rapport annuel – Document d'enregistrement universel de Vivendi.

	2023	2022	2021	2020	2019
Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié					
Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié	1 597 419 ⁵	8 393 852	na	7 865 910	5 376 208
Nombre de salariés éligibles / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe ⁶	12 385 ⁵	24 567	na	31 270	31 854
Nombre de salariés bénéficiaires / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe ⁵	4 195 ⁵	6 238	na	8 504	8 243
Autres utilisations	na	na	na	na	na

na : non applicable.

b) Dans le cadre des plans d'attribution d'actions de performance, et lorsque cela s'avère pertinent, comment « neutralisez-vous » les effets des titres auto-détenus ou annulés pour le calcul de l'atteinte des objectifs ?

Réponse du Directoire : L'attribution définitive des actions de performance est soumise à la réalisation, sur trois exercices consécutifs, de conditions de performance reposant sur les cinq critères suivants, sans que leurs résultats ne puissent se compenser entre eux :

Au titre de l'indicateur interne (pondération 80 %), les objectifs sont liés au niveau d'atteinte du résultat net ajusté par action (*adjusted net income per share*) (50 %), des flux de trésorerie opérationnelle après intérêts et impôts (CFAIT groupe) (20 %) et de la réduction de l'empreinte carbone de Vivendi, sur certains engagements liés au scope 3, tels que validés par Science-Based Targets en 2023 (10 %) ;

Au titre de l'indicateur externe (pondération 20 %), les objectifs sont liés à l'évolution de la performance de l'action Vivendi SE, au regard de l'indice Stoxx® Europe Media (10 %) et de l'indice CAC 40 (10 %).

S'agissant du premier critère, les actions auto-détenues ne donnant pas droit au dividende, elles ne sont pas prises en compte pour le calcul du niveau d'atteinte du résultat net ajusté par action. Il n'y a pas lieu de neutraliser les effets des actions annulées qui ne relèvent pas du nombre d'actions en circulation.

S'agissant des quatre autres critères de performance, le nombre d'actions en circulation dans le capital est sans impact : il n'y a donc pas lieu de neutraliser les effets des actions auto-détenues ou annulées pour le calcul du niveau d'atteinte de ces objectifs.

c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non

⁵ Périmètre France uniquement.

⁶ L'effectif du groupe est présenté dans les chiffres clés à la section 1.3. du chapitre 1 du Rapport annuel – Document d'enregistrement universel de Vivendi.

explicitiez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?

Réponse du Directoire :

Cf. tableau ci-dessous (Annexe 3). La méthodologie retenue est précisée en note de bas de page, le cas échéant.

	2023	2022	2021	2020	2019
Montant d'investissement R&D ⁷	127	125	102	107	124
Montant d'investissement Capex ⁷	387	377	456	435	405
Montant de capital racheté ⁷	28	325	690	2 150	2 644
Montant de capital annulé ⁷	974	na	1 950	na	2 966

na : non applicable.

Question 6

Le salaire décent peut-être défini comme : « La rémunération reçue pour une semaine de travail normale par un travailleur dans un lieu donné, suffisante pour assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille. Les éléments d'un niveau de vie décent comprennent la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et d'autres besoins essentiels, y compris la provision pour les événements imprévus », définition de la coalition Global Living Wage. Le salaire décent est par ailleurs bien distinct du salaire minimum légal local.

a) Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ?

Réponse du Directoire : Bien que la nature des activités de Vivendi ne nous mette pas en première ligne sur ces sujets, en tant qu'entreprise citoyenne et responsable, Vivendi est engagé à les adresser de manière pleine et entière, pour nos employés comme dans notre chaîne de valeur (notamment nos prestataires et freelances).

Depuis 2020, Vivendi a défini une Charte Achats Responsables dans laquelle les engagements RSE du groupe sont partagés avec ses fournisseurs et ses sous-traitants et s'assure de leur implication sur ces principes. Par cette charte, Vivendi attend de ses fournisseurs qu'ils s'engagent à garantir à leurs collaborateurs une rémunération leur permettant des conditions de vie décentes eu égard au niveau général des salaires, au coût de la vie et aux prestations de sécurité sociale.

Pour aller plus loin, et afin de doter le groupe d'une vision et définition communes et de tendre à la mise en place de politiques additionnelles en la matière là où nécessaire, nous avons mis en place, en 2023, un groupe de travail dédié regroupant l'ensemble des métiers de Vivendi et un premier projet pilote sera déployé en 2024.

Déployé sur une dizaine de pays répartis sur les cinq continents et géré avec le concours d'une société spécialisée et reconnue sur le marché, ce projet pilote permettra de doter le groupe et ses métiers d'un premier niveau de vision granulaire sur ces sujets et permettra ainsi d'envisager, à la fois, les premières actions correctives si nécessaires et, également, l'extension de l'étude à d'autres géographies selon les besoins, positionnement et pratiques de place de chacun des métiers du groupe.

⁷ En millions d'euros.

Veillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors veuillez passer à la question 7.

b) Sur la base de votre définition du salaire décent, avez-vous commencé à calculer ce dernier et sur quelles méthodologies vous reposez-vous ? Si oui, dans quelle(s) région(s) et pour quel périmètre (salariés mais aussi les travailleurs indépendants, petits agriculteurs, etc... - ou/et salariés de vos fournisseurs) ? Quelle information publiez-vous à ce sujet ? Avez-vous identifié des écarts entre le salaire minimum et le salaire décent ?

Réponse du Directoire : Les premières études sur le sujet ayant commencé en 2023, et comme expliqué en réponse à la question 6.a, Vivendi est en train de mener les actions qui nous permettront de nous doter d'engagements relatifs au salaire décent. En l'état, nous ne sommes donc pas en mesure de répondre à la question.

c) Pouvez-vous décrire les actions prises pour la mise en place d'un salaire décent ? (Ex : développer un management interne au sujet du salaire décent complété par des formations, engager avec les partenaires sociaux et/ou vos fournisseurs, amélioration des pratiques des achats, promouvoir la liberté d'association et la négociation collective...).

Réponse du Directoire : Les premières études sur le sujet ayant commencé en 2023, et comme expliqué en réponse à la question 6.a, Vivendi est en train de mener les actions qui nous permettront de nous doter d'engagements relatifs au salaire décent. En l'état, nous ne sommes donc pas en mesure de répondre à la question.

d) Comment mesurez-vous la mise en place des salaires décents pour vos salariés et fournisseurs ? Merci de donner le détail de la contribution d'audits externes éventuels dans le suivi.

Réponse du Directoire : Comme expliqué en réponse à la question 6.a, depuis 2020, Vivendi est doté d'une Charte Achats Responsables qui, entre autres engagements RSE, requiert que nos fournisseurs s'engagent à garantir à leurs collaborateurs une rémunération leur permettant des conditions de vie décentes eu égard au niveau général des salaires, au coût de la vie et aux prestations de sécurité sociale.

La conduite d'audits externes sera l'une des mesures que le groupe pourra prendre une fois doté d'une politique en la matière et pour laquelle les travaux sont en cours (voir réponse à la question 6.a).

e) Avez-vous identifié les obstacles susceptibles qui pourraient s'opposer au versement d'un salaire décent à vos salariés et aux salariés de vos fournisseurs (par exemple, dans un pays où les droits et les réglementations en matière de label sont moins stricts) ? Si oui, que faites-vous pour les atténuer ?

Réponse du Directoire : Les premières études sur le sujet ayant commencé en 2023, et comme expliqué en réponse à la question 6.a, Vivendi est en train de mener les actions qui nous permettront de nous doter d'engagements relatifs au salaire décent.

Additionnellement, en 2023, le groupe s'est assuré que 100% des salariés avaient accès à une couverture santé, partout dans le monde. Si cet élément ne constitue bien sûr pas à lui seul un salaire décent, il est une des composantes qui y contribue.

Question bonus : Communiquez-vous les résultats de vos potentielles études et avez-vous mis en place un outil de lanceur d'alerte pour vos employés et fournisseurs ?

Réponse du Directoire : Comme indiqué en réponse à la question 6.a, les études sont en cours, leurs résultats seront donc communiqués en leur temps.

Concernant les outils de lanceur d'alerte, Vivendi est doté, dans le cadre de son plan de vigilance, d'un dispositif d'alerte professionnelle qui permet notamment de signaler les manquements relatifs aux droits humains qui couvrent ce sujet.

Question 7

a) Périmètre France : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ?

Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 4.

En moyenne, les montants de l'abondement proposés à vos salarié.e.s sur vos fonds labellisés sont-ils plus importants que ceux proposés pour vos autres fonds non labellisés hors actionnariat.

Réponse du Directoire : En France, le pourcentage de salariés bénéficiant d'un plan d'épargne salariale avoisine 100 %. La proportion de salariés ayant accès à un plan d'épargne retraite est de 84 % en hausse par rapport à 2022.

Au global, la part des fonds labellisés proposés aux salariés est de 39 % en hausse par rapport à 2022 et 2021 où elle était respectivement de 33 % et 27 %. La part des encours est, quant à elle, de 38 %, contre 18 % en 2022 et 23 % en 2021 (voir détail en Annexe 4). Il est à noter que la part et les encours détenus dans les fonds labellisés sont significativement plus importants dans les dispositifs d'épargne salariale que dans ceux d'épargne retraite (93 % contre 7 %).

Vivendi mène depuis de nombreuses années une politique d'actionnariat salarié importante qui permet à ses salariés d'être représentés au Conseil de surveillance de la société : 62 % de l'épargne salariale du groupe est investie en actionnariat. Dans ce cadre, l'abondement est en premier lieu versé au titre de l'actionnariat. Pour autant, Vivendi a également la volonté de favoriser l'épargne responsable et verse l'abondement vers le fonds solidaire de son PEG lorsqu'il n'y a pas d'opération d'actionnariat réservée aux salariés.

Nombre de fonds proposés à vos salariés hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale et retraite	28
Nombre de fonds proposés à vos salarié.e.s labellisés responsables	10

	Nom du fonds labellisé	Nom du (ou des) label(s) associé(s)	Montant des encours labellisés	Montant de l'abondement dédié
1	AMUNDI LABEL EQUILIBRE SOLIDAIRE ESR	CIES + FINANSOL	25 558 341	
2	SG ERS AMUNDI TRESORERIE 6 MOIS	CIES	27 097 002	
3	AMUNDI CONVICTIONS ESR - F	LABEL RELANCE	7 554 917	
4	AMUNDI LABEL TRESORERIE ESR	CIES	3 444	
5	HSBC EE ISR MONETAIRE	CIES	7 153 488	432 843

6	HSBC EE ISR DIVERSIFIE ET SOLIDAIRE	CIES + ISR	2 239 356	311 010
7	HSBC EE ISR ACTIONS EURO	CIES + ISR	1 961 815	142 107
8	HSBC EE ISR ACTIONS MONDE	ISR	620 931	170 419
9	IMPACT ISR RENDEMENT SOLIDAIRE	CIES + FINANSOL	1 104 866	
10	SELECTION DNCA MIXTE ISR	ISR	95 231	

Montant des encours globaux (y compris l'actionnariat salariés)	448 900 123
Montant des encours hors actionnariat non labellisés	112 598 833

b) Si certains fonds ne sont pas labellisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ?

Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?

Réponse du Directoire : Vivendi confirme sa volonté de poursuivre l'évolution de sa gamme de fonds labellisés au sein de ses dispositifs d'épargne et, comme indiqué supra, favorise celui-ci en versant l'abondement réservé à l'actionnariat salarié vers le fonds solidaire de son PEG lorsqu'il n'y a pas d'opération d'actionnariat réservée aux salariés.

De plus, la gamme de fonds des dispositifs d'épargne salariale proposée aux salariés intègre désormais 65 % de fonds classés article 8 ou 9 de la réglementation européenne SFDR, concernant les produits financiers qui promeuvent des caractéristiques environnementales et/ou sociales, avec un objectif d'investissement durable dont les différents gérants de nos dispositifs comme Amundi, HSBC ou encore Natixis Interépargne sont à même de pouvoir rendre compte.

c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ?

Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?

Réponse du Directoire : Les gérants des fonds des différents dispositifs d'épargne salariale et d'épargne retraite du groupe interviennent au sein des Conseils de surveillance et/ou de certaines instances représentatives du personnel à la demande permettant ainsi de répondre aux partenaires sociaux ainsi qu'aux salariés sur ces thématiques.

III. GOUVERNANCE

Question 8

Pour que la responsabilité fiscale de l'entreprise soit en ligne avec la responsabilité sociale de l'entreprise, le Conseil d'administration doit être pleinement impliqué dans les choix construits autour d'un civisme fiscal (alignés sur des principes tels que ceux de l'initiative B Team). Dans cette logique, le FIR s'attend à ce qu'un rapport de responsabilité fiscale public, revu et signé par le Conseil d'administration, détaillé pays par pays, existe, et qu'il soit aligné avec la GRI 207.

a) Publiez-vous une charte détaillée décrivant vos engagements en matière de responsabilité fiscale (pratiques fiscales jugées inacceptables, paradis fiscaux) ? A quelle fréquence celle-ci est-elle revue et approuvée par le Conseil ? Comment le Conseil veille-t-il à l'application de cette charte ?

Réponse du Directoire : Oui, Vivendi publie sa politique fiscale. Cette politique est publique et accessible via le site internet institutionnel du groupe (<https://www.vivendi.com/politique-fiscale/>). Cette politique fiscale détaille nos engagements en matière de responsabilité fiscale.

Cette politique fiscale est placée sous la responsabilité du directeur fiscal du groupe et approuvée par le Secrétaire général du groupe, membre du Directoire de Vivendi. Elle est revue par le Comité d'audit. Le Comité d'audit assure le suivi des comptes semestriels et annuels consolidés, les questions fiscales faisant partie intégrante de cet examen (section 2.3. du chapitre 3 « Facteurs de risque, contrôle interne et gestion des risques » du Rapport annuel - Document d'enregistrement universel 2023, page 170).

De surcroît, les informations sur la politique fiscale du groupe Vivendi sont publiées chaque année au sein de la déclaration de performance extra financière qui figure dans son Rapport annuel - Document d'enregistrement universel (section 3.2.4. du chapitre 2 « Performance extra-financière » du Rapport annuel - Document d'enregistrement universel 2023, page 106).

b) Rendez-vous public votre reporting fiscal pays par pays pour l'ensemble des pays d'activités c'est-à-dire allant au-delà des exigences de la directive UE qui se limite à un reporting pour les pays membres de l'UE et les pays figurant sur la liste des juridictions non-coopératives ? Si non, merci de justifier votre choix ? La répartition des impôts pays par pays est-elle débattue par le Conseil ?

Réponse du Directoire : Le Groupe Bolloré consolide Vivendi par intégration globale. C'est donc le Groupe Bolloré qui est tenu au dépôt de la déclaration CBCR pour l'ensemble de son groupe, en ce compris Vivendi, auprès de l'administration fiscale française. Cette dernière peut ensuite échanger ces informations avec les administrations fiscales étrangères.

Vivendi se conformera à ses futures obligations lorsque la directive européenne rendant obligatoire la publication du "*Country-by-Country Reporting*" sera applicable.

Enfin, Vivendi participe au *reporting* annuel des prélèvements obligatoires organisé par l'AFEP, qui publie annuellement le montant des prélèvements payés en France par ses adhérents.

c) Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ?

Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?

Réponse du Directoire : Le taux effectif d'imposition consolidé du groupe Vivendi est de 33,6 % pour 2023 (7.3. de la note Annexe 5 du Rapport annuel - Document d'enregistrement universel 2023, page 348). Ce taux s'explique notamment par l'incidence des impôts retenus à la source à l'étranger.

Dans le cadre, notamment, de la revue des comptes semestriels et annuels, la charge d'impôts par pays est revue par les équipes fiscales du groupe (section 2.3. du chapitre 3 « Facteurs de risque, contrôle interne et gestion des risques » du Rapport annuel - Document d'enregistrement universel 2023, page 171). Ces dernières s'assurent que la charge d'impôts assumée par les sociétés du groupe dans chaque pays est cohérente avec leur activité locale et la valeur ajoutée qui y est produite.

Question 9

L'inscription au registre de transparence de l'Union Européenne et des représentants d'intérêts auprès de la Haute Autorité en France étant obligatoire, le FIR a accès à vos déclarations (moyens humains et financiers, centre d'intérêt).

À travers cette question, nous souhaiterions orienter vos réponses davantage sur les activités d'influence que vous avez menées (siège, filiales, associations professionnelles, ou cabinet de conseil) sur les domaines ESG. Nous souhaitons comprendre comment les activités de représentation d'intérêt sont alignées avec les objectifs de durabilité / comment vos pratiques de représentation d'intérêt s'intègrent-elles dans la stratégie RSE de votre groupe.

a) Quelles sont les principales activités d'intérêts (par exemple top 3) que vous priorisez en lien avec vos enjeux matériels ESG ? Pouvez-vous préciser toutes les juridictions où vous exercez ces activités d'intérêts ?

Réponse du Directoire : Vivendi priorise les activités de représentation d'intérêts autour des enjeux législatifs et réglementaires en matière de droit d'auteur, de régulation du numérique et de régulation des données principalement en France et au sein de l'Union européenne.

b) Comment vous assurez-vous de l'alignement entre vos objectifs ESG et les positions des associations professionnelles ? Comment gérez-vous les potentielles divergences ? (Exemples : tentative de réalignement du positionnement des associations avec vos propres objectifs ou réflexions sur la possibilité de quitter une association professionnelle qui ne serait définitivement pas alignée avec votre stratégie ESG). Que publiez-vous à ce sujet sur l'alignement et/ou sur les divergences ?

Réponse du Directoire : Le groupe est attentif à l'adéquation entre ses objectifs ESG et les positions des organisations professionnelles. Une surveillance étroite est mise en place afin de garantir que ces dernières sont en accord avec nos engagements. Nous participons activement aux conseils d'administration et aux comités consultatifs de ces associations afin de contribuer à l'élaboration de leurs positions.

En cas de divergences potentielles, nous chercherions à dialoguer et collaborer afin de rapprocher les positions, et serions prêts à réévaluer notre adhésion à toute association qui serait en désaccord avec nos principes et engagements.

c) Quel est le rôle du Conseil d'Administration dans l'application de votre politique de représentation d'intérêts (par exemple : les activités, le budget, les réunions) ?

Réponse du Directoire : Nos actions de représentation d'intérêts, en France et en Europe, sont placées sous la responsabilité du Secrétaire général du groupe et membre du Directoire et s'appuient sur une direction des affaires publiques du groupe qui coordonne un réseau composé d'une vingtaine de correspondants représentant les différents métiers du groupe ainsi que – de façon plus ponctuelle – sur des experts opérationnels au sein du groupe. Le Secrétaire général réunit régulièrement (conférences téléphoniques ou réunions) l'ensemble de ces correspondants. L'objectif de ce travail est d'anticiper les évolutions réglementaires, d'analyser les impacts potentiels afin de définir une position publique groupe, d'expliquer et de promouvoir cette position auprès des pouvoirs publics français et européens.

d) Formez-vous les personnes en interne ou en externe (e.g., cabinets) au lobbying responsable ? Si oui, quels critères appliquez-vous dans la sélection des cabinets qui vous accompagnent ?

Réponse du Directoire : Le groupe peut, en fonction de l'actualité institutionnelle, faire appel à des consultants extérieurs. Le processus de sélection comporte une phase de due diligence avec la Direction de la compliance sur les enjeux anticorruption afin d'identifier et d'apprécier les risques de corruption et ceux liés aux engagements en matière de vigilance relatifs à ce tiers.

Question 10

a) Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...)

Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?

Réponse du Directoire : Conformément à la matrice des compétences des membres du Conseil de surveillance publiée dans le Rapport annuel – Document d'enregistrement universel 2023⁸, les 13 membres du Conseil de surveillance disposent tous de compétences en matière d'enjeux humains et RSE.

Ces compétences résultent principalement de leurs expériences professionnelles aussi bien au sein du groupe Vivendi que dans les groupes où certains d'entre eux exercent des fonctions opérationnelles. Les études, formations et expériences professionnelles des membres du Conseil de surveillance sont détaillées dans le Rapport annuel – Document d'enregistrement universel 2023⁹.

S'agissant plus spécifiquement des enjeux RSE liés aux différents métiers de Vivendi, le Conseil de surveillance s'est engagé dès 2003 dans leur identification, et les a redéfinis en 2020 en les inscrivant dans le prolongement de sa raison d'être, *Creation Unlimited*, avec la mise en place de son programme RSE, *Creation for the Future*. Le Comité RSE, dont le Conseil s'est doté en 2017, compte deux membres indépendants : Cathia Lawson-Hall, Présidente du Comité d'audit, notamment en charge du suivi des cartographies des risques du groupe, et Maud Fontenoy, pleinement engagée dans la préservation de l'environnement et qui mène des actions d'éducation auprès de la jeune génération et du grand public. Le Comité RSE compte par ailleurs quatre salariés du groupe, dont un membre de la *Green Team* du siège de Vivendi, en charge de la certification environnementale du site depuis plus de dix ans.

b) Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?

Réponse du Directoire : Les membres du Conseil de surveillance bénéficient de formations spécifiques internes et externes. En 2023, les membres du Comité d'audit et du Comité RSE ont été sensibilisés aux impacts de la Directive CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*). Ce programme de formation continue se poursuit en 2024 pour l'ensemble des membres du Conseil.

Le Conseil de surveillance suit par ailleurs régulièrement l'évolution de la politique RSE et est informé trimestriellement par le Directoire des avancées de cette politique via un rapport d'activité.

Dans le cadre de l'évaluation annuelle du Conseil de surveillance, les membres du Conseil expriment leurs attentes en termes de compétences, de formations et d'accès aux équipes opérationnelles des différents métiers, notamment au regard des enjeux RSE.

c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?

Réponse du Directoire : Le Comité de gouvernance, nomination et rémunération est en charge de l'identification et du suivi des compétences et des expertises au sein du Conseil de surveillance et de ses Comités. De manière périodique et tous les trois ans au moins, le Conseil de surveillance procède à une évaluation formalisée de son fonctionnement en liaison avec le Président du Comité de gouvernance, nomination et rémunération.

À cette occasion, le Comité de gouvernance, nomination et rémunération procède chaque année à un examen de la situation de chaque membre du Conseil de surveillance, au regard notamment de sa contribution individuelle, de l'équilibre des compétences au sein du Conseil.

d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?

Réponse du Directoire : Lorsqu'un ou plusieurs sièges de membres du Conseil de surveillance viennent à être vacants ou, plus généralement, lorsque le Conseil a exprimé le vœu d'élargir ou de modifier sa composition, le Comité de gouvernance, nomination et rémunération définit le profil recherché au regard des besoins en compétences du Conseil et de sa politique de diversité.

⁸ Cf. Rapport annuel – Document d'enregistrement universel 2023, page 182.

⁹ Cf. Rapport annuel – Document d'enregistrement universel 2023, pages 182 à 196.

C'est ainsi que Maud Fontenoy a rejoint le Conseil de surveillance en 2022, les membres du Conseil ayant notamment exprimé le souhait de renforcer les compétences du Conseil en matière de RSE dans le cadre de l'évaluation annuelle de l'exercice 2021.