

REGLEMENT INTERIEUR
DU COMITE DES NOMINATIONS, DES REMUNERATIONS ET DE GOUVERNANCE
DE VERIMATRIX

Après approbation du conseil d'administration, le comité des nominations, des rémunérations et de gouvernance de Verimatrix (la « Société » et, avec ses filiales, le « Groupe »), lors de sa séance du 16 mai 2018, a arrêté le présent règlement intérieur du comité des nominations, des rémunérations et de gouvernance de la Société (le « Comité »).

Les membres du Comité sont tous des membres du conseil d'administration de la Société et sont, à ce titre, tenus de respecter les dispositions de l'article IV du règlement intérieur du conseil d'administration de la Société.

I. MISSION

Le Comité a pour objectifs principaux :

- de recommander au conseil d'administration les personnes qui devraient être nommées à la direction générale, membres du conseil d'administration ou de l'un de ses comités selon le cas ;
- d'examiner les politiques de rémunération des dirigeants mises en œuvre dans le groupe Verimatrix, de proposer la rémunération des membres de la direction générale et, le cas échéant, des membres du conseil d'administration et de préparer tout rapport que la Société doit présenter sur ces sujets.

Le Comité exerce, notamment, les missions suivantes :

- (a) en matière de nominations, il est chargé :
- de présenter au conseil d'administration des recommandations motivées sur la composition du conseil d'administration et de ses comités, guidées par l'intérêt des actionnaires et de la Société. Le Comité doit s'efforcer de refléter une diversité d'expériences et de points de vue, tout en assurant un niveau élevé de compétence, de crédibilité interne et externe et de stabilité des organes sociaux de la Société ;
 - d'établir un plan de succession des dirigeants de la Société et d'assister le conseil d'administration dans le choix et l'évaluation des membres du conseil d'administration;
 - de préparer la liste des personnes dont la désignation comme membre du conseil d'administration peut être recommandée, en prenant en compte les critères suivants : (i) l'équilibre souhaitable de la composition du conseil d'administration au vu de la composition et de l'évolution de l'actionnariat de la Société, (ii) le nombre souhaitable de membres indépendants, (iii) la proportion d'hommes et de femmes requise par la réglementation en vigueur, (iv) l'opportunité de renouvellement des mandats et (v) l'intégrité, la compétence, l'expérience et l'indépendant de chaque candidat. ; et
 - de préparer la liste des membres du conseil d'administration dont la désignation comme membre d'un comité du conseil peut être recommandée
 - de préparer annuellement la liste des dirigeants clés (i.e. directeur général, directeurs généraux délégués, directeur financier...);

- (b) en matière de rémunérations, il est chargé :
- d’examiner les principaux objectifs proposés par la direction en matière de rémunération des dirigeants non mandataires sociaux de la Société et, le cas échéant, de ses filiales, y compris les plans d’actions gratuites et d’options de souscription ou d’achat d’actions ;
 - d’examiner la rémunération des dirigeants non mandataires sociaux de la Société et, le cas échéant, de ses filiales, y compris les plans d’actions gratuites et d’options de souscription ou d’achat d’actions, les régimes de retraite et de prévoyance et les avantages en nature ;
 - d’examiner les principaux objectifs de tout plan d’actions gratuites dont la mise en place serait envisagée au bénéfice des salariés de la Société et, le cas échéant, de ses filiales ;
 - de formuler, auprès du conseil d’administration, des recommandations et propositions concernant :
 - la rémunération, le régime de retraite et de prévoyance, les avantages en nature, les autres droits pécuniaires (versement de primes exceptionnelles) y compris en cas de cessation d’activité (indemnité liée à la prise ou à la cessation des fonctions, indemnités compensatrices d’une clause de non concurrence, etc.) des mandataires sociaux de la Société et, le cas échéant, de ses filiales. Le Comité propose des montants et des structures de rémunération et, notamment, des règles de fixation de la part variable prenant en compte la stratégie, les objectifs et les résultats de la Société et, le cas échéant, de ses filiales ainsi que les pratiques du marché, et
 - les plans d’actions gratuites, d’options de souscription ou d’achat d’actions et tout autre mécanisme similaire d’intéressement et, en particulier, les attributions nominatives aux mandataires sociaux éligibles à ce type de mécanisme,
 - de s’assurer de la cohérence entre la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux et celle des autres cadres dirigeants non mandataires sociaux ;
 - de veiller au respect par la Société de ses obligations de transparence en matière de rémunération. Dans le cadre de l’élaboration de ses propositions et travaux, le Comité prend en compte les pratiques de place en matière de gouvernement d’entreprise.
 - d’examiner le montant total des jetons de présence et leur système de répartition entre les administrateurs, en tenant notamment compte de l’assiduité des administrateurs et du temps qu’ils consacrent à leur fonction, y compris, le cas échéant, au sein de comités mis en place par le conseil d’administration, ainsi que les conditions de remboursement des frais éventuellement exposés par les membres du conseil d’administration ;
 - de préparer et de présenter les rapports, le cas échéant, prévus par le règlement intérieur du conseil d’administration ; et
 - de préparer toute autre recommandation qui pourrait lui être demandée par le conseil d’administration en matière de rémunération.

- (c) en matière de gouvernance, il est chargé :
- de proposer, de revoir et de s'assurer périodiquement de la mise en œuvre par le Groupe des bonnes pratiques de gouvernement d'entreprise,
 - d'organiser la revue annuelle du fonctionnement du conseil d'administration et de ses comités,
 - de superviser l'intégration et la formation des membres du conseil nouvellement nommés,
 - d'examiner les questions d'indépendance (notamment de proposer annuellement au conseil d'administration la liste de ses membres pouvant être qualifiés de « membre indépendant » au regard des critères définis par le Code de gouvernement des entreprises cotées AFEP-MEDEF, auquel se réfère la Société) et les situations de conflits d'intérêts potentielles des membres du conseil d'administration et des dirigeants principaux du Groupe, et
 - de revoir et de s'assurer de la mise à jour des codes de conduite et de déontologie boursière de la Société.

De manière générale, le Comité apportera tout conseil et formulera toute recommandation appropriée dans les domaines ci-dessus.

II. COMPOSITION

Le Comité est composé d'au moins trois membres du conseil d'administration désignés par le conseil d'administration. Les membres indépendants représentent la majorité de ses membres.

Il est précisé en tant que de besoin qu'aucun membre du conseil d'administration exerçant des fonctions de direction au sein de la Société ne peut être membre du Comité.

Les membres du Comité ne peuvent recevoir de la Société et de ses filiales, outre d'éventuels remboursements de frais, que des jetons de présence dus au titre de leur mandat de membre du conseil d'administration et de membre du Comité.

La durée du mandat des membres du Comité coïncide avec celle de leur mandat de membre du conseil d'administration. Le mandat de membre du Comité peut faire l'objet d'un renouvellement en même temps que leur mandat de membre du conseil de surveillance.

Le conseil de surveillance peut cependant à tout moment modifier la composition du Comité.

III. ORGANISATION DES TRAVAUX

Le Comité désigne son président et son secrétaire. En l'absence du président, le Comité désigne un président de séance. En cas de partage des voix, c'est le doyen des candidats qui est désigné président de séance.

Le Comité délibère en présence d'au moins la moitié de ses membres.

Les membres du Comité ne peuvent pas se faire représenter.

Le Comité se réunit au moins deux fois par an, selon un calendrier fixé par son président sur un ordre du jour arrêté par son président et adressé aux membres du Comité sept jours au moins avant la date de la réunion. Il se réunit aussi à la demande de son président, de deux de ses membres, du président du conseil d'administration ou du directeur général.

Les membres du conseil d'administration non dirigeants qui ne sont pas membres du Comité peuvent participer librement aux réunions du Comité.

Le président du conseil d'administration de la Société, s'il n'est pas membre du Comité, ainsi que le directeur général ou tout directeur général délégué peuvent être invités à participer aux réunions du

Comité. Le Comité les invite à lui présenter leurs propositions. Ils n'ont pas voix délibérative (sauf pour le président du conseil d'administration, s'il est membre du Comité) et n'assistent pas aux délibérations relatives à leur propre situation.

Le Comité peut demander au président du conseil d'administration à bénéficier de l'assistance de tout cadre dirigeant de la Société dont les compétences pourraient faciliter le traitement d'un point à l'ordre du jour. Le président du Comité ou le président de séance attire l'attention de toute personne participant aux débats sur les obligations de confidentialité qui lui incombent.

Les membres du Comité peuvent valablement délibérer par vidéoconférence, par conférence téléphonique ou par écrit, y compris par télécopie, dès lors que tous ses membres acceptent cette procédure.

Les propositions du Comité sont présentées au conseil d'administration.

Le secrétaire du Comité établit un compte-rendu des réunions du Comité qui est transmis au conseil d'administration dans les quinze jours suivant la date de la réunion.

IV. RAPPORT

Les réunions du Comité font l'objet d'un compte-rendu écrit.

Le président du Comité rend compte au conseil d'administration de ses travaux.

Le Comité examine le projet de rapport de la Société en matière de rémunération des dirigeants et dans tout domaine de sa compétence et exigé par la réglementation applicable.

Le Comité présente un rapport annuel sur son fonctionnement, établi sur la base des exigences du présent règlement intérieur, ainsi que toute suggestion d'amélioration.

Le présent règlement a été mis à jour suite au changement de nom de la société en juin 2019.