

Politique de rémunération de la Présidence-Direction Générale

Politique de rémunération du Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2026 (vote *ex ante*)

Le 18 mars 2026, sur proposition du Comité de Gouvernance et des Rémunérations, le Conseil d'Administration a arrêté la politique de rémunération applicable au Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2026.

Conformément aux dispositions des articles L.22-10-8 et R. 22-10-14 du Code de commerce, la politique de rémunération pour l'exercice 2026 présentée ci-après comprend les principes généraux et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables au Président-Directeur Général en raison de son mandat. Elle est soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale Mixte du 30 avril 2026.

La politique de rémunération pour l'exercice 2026 s'inscrit dans un principe de continuité quant à sa structure, tout en intégrant des évolutions ciblées s'agissant des critères de performance. Cette approche traduit la volonté du Conseil d'Administration de préserver un cadre clair, lisible et pleinement aligné sur les intérêts de long terme du Groupe, tout en tenant compte de son nouveau profil et de l'évolution de ses priorités stratégiques. Ainsi, l'architecture globale de la rémunération du Président-Directeur Général demeure inchangée par rapport à l'exercice précédent: elle repose toujours sur une rémunération fixe, une rémunération variable annuelle assortie de critères de performance exigeants, ainsi que sur les autres éléments qui la composent et qui sont reconduits en 2026.

Les critères de performance associés à la part variable ont été redéfinis afin de tenir compte des évolutions intervenues ou à venir, notamment la cession de Novacel et l'adaptation du modèle d'affaires du Groupe. Leur nature et leurs niveaux d'atteinte ont ainsi été ajustés.

Cette stabilité de la structure de la rémunération et l'actualisation des critères de performance traduit une approche à la fois cohérente et dynamique : elle garantit la lisibilité et la constance du dispositif tout en assurant un alignement renforcé avec la stratégie du Groupe. Elle tient également compte de l'étendue des responsabilités du Président-Directeur Général ainsi que de son engagement constant, tant opérationnel que capitalistique, au sein du Groupe.

A ce titre, il convient de rappeler le fort engagement financier du Président-Directeur Général qui, par sa participation capitalistique significative au sein du Groupe, est directement investi dans la performance, la pérennité et la création de valeur de l'entreprise.

Cette implication actionnariale traduit une convergence étroite d'intérêts entre la direction et les actionnaires, le Président-Directeur Général étant personnellement exposé aux résultats et aux perspectives de développement du Groupe. Son investissement en capital témoigne ainsi de sa confiance dans la stratégie mise en œuvre, de sa volonté d'accompagner la croissance sur le long terme et de son engagement durable aux côtés des autres parties prenantes.

Au-delà de son rôle de dirigeant, il agit donc également en qualité d'investisseur engagé, partageant les risques et les opportunités liés à l'activité, ce qui renforce la crédibilité et la solidité de la gouvernance du Groupe.

Au 28 février 2026, les sociétés Columbus Holding SAS et Columbus Holding 2 SAS, contrôlées au plus haut niveau par le Président-Directeur Général à travers le Groupe Familial Fribourg, détiennent de concert 64,20 % du capital et 67,89 % des droits de vote de la Société.

À la date du présent document, le Président-Directeur Général est le seul dirigeant mandataire social de la Société.

La politique de rémunération du Président-Directeur Général s'inscrit dans le cadre d'un processus d'échanges et de décisions rigoureux qui implique plusieurs intervenants :



Principes généraux

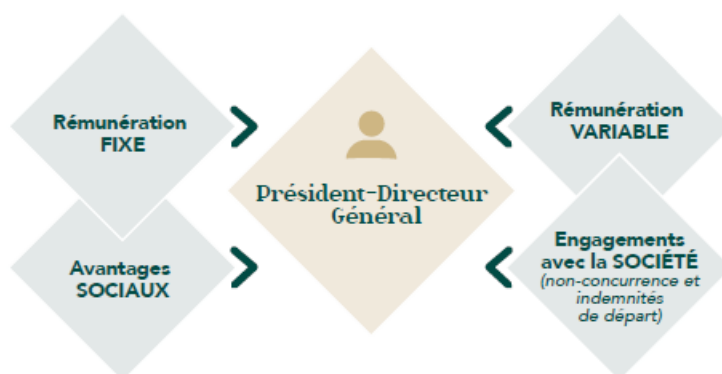
La politique de rémunération du Président-Directeur Général se base sur deux principes directeurs : équilibre et cohérence. Celle-ci est arrêtée en tenant compte de l'intérêt général de la Société et en recherchant une cohérence avec la rémunération des autres dirigeants et des collaborateurs de l'entreprise, notamment au travers des ratios d'équité visés à la section 4.4.1.1 / Rémunération du

Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2025 (vote *ex post*) du Document d'Enregistrement Universel.

Par ailleurs, le Conseil d'Administration veille à ce que la politique de rémunération du Président-Directeur Général soit simple et compréhensible.

Les principales composantes de la rémunération 2025 du Président-Directeur Général sont rappelées à la section 4.4.1.1 / Rémunération du Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2025 (vote *ex post*). Sur recommandation du Comité de Gouvernance et des Rémunérations, le Conseil d'Administration a décidé de reconduire à l'identique cette architecture dans le cadre de la politique de rémunération 2026, soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale Mixte du 30 avril 2026 (10e résolution). Dans une logique d'adaptation continue, seuls les critères de performance applicables à la rémunération variable font l'objet d'ajustements annuels, afin de refléter les priorités stratégiques du Groupe, l'évolution de son profil et de ses performances, ainsi que la contribution personnelle du Président-Directeur Général.

La rémunération du Président-Directeur Général se compose de quatre éléments, à l'exclusion de toutes autres composantes :



Ces différents éléments sont décrits ci-après dans le détail.

La rémunération du Président-Directeur Général n'intègre pas de rémunération exceptionnelle ou encore de dispositif de retraite d'entreprise différé ou tout autre dispositif d'effet équivalent. Par ailleurs, Monsieur Michaël Fribourg ne dispose d'aucun contrat de travail.

Synthèse des composantes de la rémunération du Président-Directeur Général pour 2025

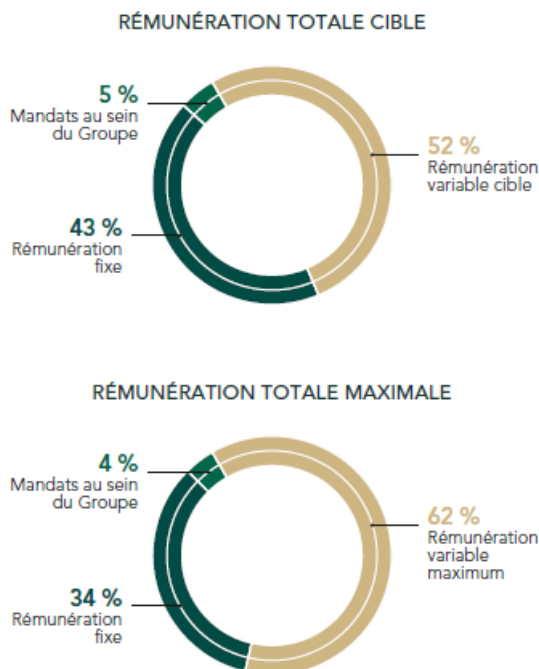
Aucune modification n'est apportée quant à l'architecture de la rémunération du Président-Directeur Général par rapport à la politique de rémunération 2025. Les critères de performance applicables à la rémunération variable ont fait l'objet d'ajustements pour tenir compte du nouveau profil du Groupe et de l'évolution de son modèle d'affaires :

Rémunération fixe	750 000 € bruts
Rémunération variable	<ul style="list-style-type: none"> Bonus cible : 120 % de la rémunération fixe annuelle / Bonus maximum : 180 % de la rémunération fixe annuelle (critères financiers : cible 84 %/max. 126 % – critères non financiers : cible 36 %/max. 54 %) Pondération des critères financiers (70 %) : ANR Groupe (35 %) et MBA des métiers Chargeurs PCC et Museum Studio (35 %) <p>Pondération des critères non financiers (30 %) : développement de la gestion des talents et des organisations (10 %), performance individuelle (10 %) et stratégie de développement durable (10 %)</p> <p>Pas de clause de restitution (clawback).</p>
Rémunération exceptionnelle	Non
Rémunération long terme : actions de performance	Non
Jetons de présence	<ul style="list-style-type: none"> 96 000 € au titre des mandats dans les filiales étrangères du Groupe. Pas de rémunération au titre du mandat de Président du Conseil d'Administration et d'Administrateur de Compagnie Chargeurs Invest.
Régime de retraite supplémentaire	Non
Contrat de travail	Non
Assurance chômage complémentaire	Non
Engagements différés	<ul style="list-style-type: none"> Engagement lié à la cessation de fonctions : indemnité égale à la rémunération brute globale perçue au titre du dernier exercice social révolu. Engagement de non-concurrence : indemnité égale à la rémunération brute globale perçue au titre du dernier exercice social révolu.
Plafond des avantages en nature	<ul style="list-style-type: none"> Utilisation des moyens de transport du Groupe : dans la limite d'un montant annuel de 22 000 €. Prise en charge des coûts de résidence internationale de Monsieur Michaël Fribourg, y compris les éventuelles charges de toutes natures associées, dans la limite d'un montant annuel net de 280 000 €.

La rémunération du Président-Directeur Général comporte une composante fixe et une composante variable. La répartition entre les différentes composantes de la rémunération traduit le choix du Conseil d'Administration de maintenir une part prépondérante de la rémunération variable soutenant les objectifs stratégiques.

Répartition annuelle théorique

La répartition annuelle théorique entre les différentes composantes de la rémunération de la Présidence-Direction Générale reflète la prédominance des conditions de performance par rapport à la rémunération fixe :



(a) Rémunération fixe annuelle

Au cours de chaque exercice, sur proposition du Comité de Gouvernance et des Rémunérations, le Conseil d'Administration détermine la rémunération fixe annuelle du Président-Directeur Général pour la période, pour autant qu'elle n'ait pas été figée sur plusieurs exercices.

Pour l'exercice 2026, la rémunération fixe annuelle du Président-Directeur Général est maintenue à 750 000 euros, soit à un niveau inchangé depuis 2023.

Le montant tient compte de plusieurs principes et facteurs déterminants retenus pertinents par le Conseil d'Administration :

- le niveau d'expérience et de complexité des responsabilités du Président- Directeur Général ;
- la cohérence par rapport à la rémunération fixe des autres dirigeants et collaborateurs du Groupe ;
- la compétitivité par rapport aux rémunérations d'entreprises internationales du même profil, étant rappelé que le Président-Directeur Général, premier actionnaire du Groupe, renonce expressément, depuis sa prise de fonctions, à toutes rémunérations en actions (AGA, stock-options) et toute rémunération semblable différée en numéraire, contrairement à la grande majorité des sociétés du panel de comparaison. La réalisation d'un benchmark dédié avec un consultant externe fin 2023, à partir d'un panel d'entreprises comparables à Compagnie Chargeurs Invest, a pu confirmer que la rémunération fixe annuelle du Président-Directeur Général était en ligne avec le salaire fixe médian des dirigeants du panel analysé ;
- la transformation sectorielle et stratégique du Groupe et la diversification de ses activités.

A ce titre, depuis sa prise de fonctions en octobre 2015, Monsieur Michaël Fribourg a engagé le Groupe dans une trajectoire de transformation continue, conjuguant développement des activités et redéfinition

progressive de son positionnement stratégique. Son action a contribué de manière déterminante à l'évolution du modèle et à l'affirmation d'une vision long terme.

Dans un premier temps, le Groupe a consolidé ses métiers historiques tout en menant une politique active de diversification. Celle-ci s'est traduite par près d'une vingtaine d'acquisitions ciblées et par la création de deux nouveaux métiers – Museum Studio et Personal Goods – élargissant son périmètre et soutenant sa dynamique de croissance.

Une nouvelle étape a été franchie avec l'OPA sur les titres Chargeurs réalisée le 9 avril 2024, moment clé de son histoire. Cette opération structurante a ouvert une phase de transformation plus profonde vers un modèle hybride, à la fois de groupe industriel et de gestionnaire de portefeuille d'actifs.

Jusqu'en 2025, les activités s'organisaient autour de trois plateformes thématiques :

- Culture & Éducation, incluant Museum Studio ;
- Mode & Savoir-faire, comprenant Chargeurs PCC, Luxury Fibers et Personal Goods ;
- Matériaux Innovants, incluant Novacel.

En 2026, le Groupe a engagé une nouvelle évolution en cédant son activité « Matériaux Innovants ». Cette décision marque un recentrage stratégique vers des secteurs à forte intensité de marque, tels que le luxe – notamment le quiet luxury – et la culture, à travers Museum Studio. Cette orientation confirme l'ambition d'accélérer le développement d'activités à forte valeur de marque, tout en capitalisant sur l'ADN et l'expertise industrielle du Groupe. Elle vise à renforcer sa capacité d'investissement et à préserver son agilité, en s'appuyant sur des relais de croissance structurelle comme la culture et le luxe.

(b) Rémunération variable annuelle

L'objet de la rémunération variable annuelle est de rémunérer la performance réalisée par le Président-Directeur Général durant l'exercice. Celle-ci est déterminée en fonction de la réalisation d'objectifs annuels précis, exigeants et cohérents avec ceux des autres dirigeants du Groupe visant à refléter au mieux la stratégie et les ambitions du Groupe. Ces objectifs sont fixés par le Conseil d'Administration sur propositions du Comité de Gouvernance et des Rémunérations.

Pour 2026, les critères de performance utilisés évoluent par rapport aux exercices précédents :

(1) critères financiers assis sur la performance économique du Groupe et appréciés au niveau consolidé :

- a. l'Actif Net Réévalué du Groupe (ANR Groupe),
- b. la Marge Brute d'Autofinancement des métiers Museum Studio et Chargeurs PCC (MBA) ;

(2) critères non financiers valorisant la mise en œuvre d'initiatives et d'actions stratégiques clés et reposant sur trois axes :

- a. le développement de la gestion des talents et des organisations,
- b. la performance individuelle, et
- c. la stratégie de développement durable.

Le poids respectif de chacun des critères traduit une prédominance de la composante quantitative et reflète le choix du Conseil d'Administration de maintenir un programme de rémunération variable exigeant. Ainsi, au titre de l'exercice 2026, les critères utilisés pour déterminer la rémunération variable cible sont constitués à 70 % de critères financiers et à 30 % de critères non financiers :

Critères de rémunération variable	Pondération 2026 ⁽¹⁾
Objectifs financiers	
Actif Net Réévalué du Groupe	35 %
Marge brute d'autofinancement des métiers Museum Studio et Chargeurs PCC	35 %
Sous-total	70 %
Objectifs non financiers	
Développement de la gestion des talents et des organisations	10 %
Performance individuelle	10 %
Stratégie de développement durable	10 %
Sous-total	30 %
TOTAL	100 %

(1) Pondération sur la base de la rémunération variable cible fixée à 120 % de la rémunération fixe annuelle.

Les critères non-financiers seront évalués par le Comité de Gouvernance et des Rémunérations et validés par le Conseil d'Administration sur la base d'actions concrètes réalisées au cours de l'exercice 2026 :

Axes	Critères	Pondération
Développement de la gestion des talents et des organisations	Accompagnement de la montée en compétences des équipes vers l'Intelligence Artificielle. Décentralisation des fonctions support régaliennes du Groupe et renforcement de l'autonomie des métiers, adaptée à leurs spécificités financières, économiques et opérationnelles.	10 %
Performance individuelle	Poursuite de la mise en oeuvre du nouveau plan stratégique	10 %
Stratégie de développement durable	Poursuite du rééquilibrage du portefeuille d'actifs en faveur des activités de services du Groupe. Promotion du développement et du déploiement des innovations vertes.	10 %

La rémunération variable annuelle s'exprime en pourcentage de la rémunération fixe annuelle. Elle peut varier de 0 % à 120 % (poids cible) si les objectifs sont atteints et atteindre jusqu'à 180 % au maximum en cas de surperformance par rapport aux objectifs.

En début d'année fiscale, le Comité de Gouvernance et des Rémunérations revoit en détail le poids de chaque critère financier et non-financier, et les présente au Conseil d'Administration pour approbation. La teneur des objectifs, c'est-à-dire le niveau de performance requis pour chaque critère, est fixée en cohérence avec la stratégie de développement et les trajectoires budgétaires du Groupe :

- Pour chaque critère financier, le Conseil d'Administration, sur recommandations du Comité de Gouvernance et des Rémunérations, a fixé un objectif préétabli cible et une fourchette de seuils de performance. Les objectifs préétablis sont en lien avec le budget et les ambitions du Groupe. Le

poids cible global des critères financiers s'établit à 84 % et peut atteindre un maximum de 126 % de la rémunération fixe dont pour chacun des deux critères – taux de progression de l'ANR Groupe par rapport à l'exercice précédent et niveau de la MBA des métiers Museum Studio et Chargeurs PCC – un poids cible à 42 % et pouvant atteindre un maximum de 63 % de la rémunération fixe ;

- pour chaque critère non financier, des initiatives et actions précises ont été déterminées afin de pouvoir en apprécier la réalisation à la fin de l'exercice. Le poids cible global des critères non financiers s'établit à 36 % et peut atteindre un maximum de 54 % de la rémunération fixe dont pour chacun des trois axes – développement de la gestion des talents et des organisations, performance individuelle, et stratégie de développement durable – un poids cible à 12 % et pouvant atteindre un maximum de 18 % de la rémunération fixe.

Les montants finaux correspondants sont fonction du niveau de performance des objectifs préétablis, sans qu'aucune compensation entre les critères ne soit possible. Il est précisé que pour des raisons de confidentialité liées aux affaires, les objectifs préétablis chaque année par le Conseil d'Administration, sur recommandations du Comité de Gouvernance, ne sont pas publiés. Toutefois, le niveau d'atteinte de chacun des critères sera communiqué chaque année une fois l'appréciation de la performance établie et constatée.

(c) Rémunération au titre de mandats dans d'autres sociétés du Groupe

Dans le cadre de la politique de développement international et de croissance organique et externe du Groupe, le Président-Directeur Général est appelé à exercer à l'étranger, un suivi particulier de certaines filiales jouant un rôle stratégique, notamment aux États-Unis, où son rôle a été renforcé, et percevra à ce titre une rémunération d'un montant de 96 000 euros brut au titre de l'exercice 2026 liée à ses fonctions de mandataire social. En revanche, le Président du Conseil d'Administration ne perçoit, à sa demande, aucune rémunération au titre de son rôle et de sa responsabilité en matière d'organisation des travaux et de fonctionnement du Conseil telles que ces tâches lui sont dévolues par les statuts de Compagnie Chargeurs Invest SA.

(d) Règlement de la rémunération variable

En application des dispositions de l'article L.22-10-8 du Code de commerce, le versement de la rémunération variable 2026 sera conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale statuant sur les comptes de l'exercice 2026 des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2026.

(e) Rémunération des Administrateurs

Comme indiqué précédemment, le Président du Conseil d'Administration ne perçoit, à sa demande, aucune rémunération au titre de son rôle et de sa responsabilité en matière d'organisation des travaux et de fonctionnement du Conseil telles que ces tâches lui sont dévolues par les statuts de la Société. Au titre de l'exercice 2026, il ne percevra, comme pour les exercices antérieurs, à sa demande, aucune rémunération au titre de sa participation au Conseil d'Administration de Compagnie Chargeurs Invest SA.

(f) Plafond des avantages en nature

En 2026, le Président-Directeur Général pourra continuer à bénéficier d'une utilisation de moyens de transport du Groupe pour faciliter certains déplacements. Cette utilisation mesurée au coût variable horaire sera comptabilisée comme un avantage en nature et se limitera à un montant annuel de 22 000 euros.

Par ailleurs, compte tenu des sujétions résultant de l'emprise internationale du Groupe, les coûts de résidence internationale de Monsieur Michaël Fribourg, y compris les éventuelles charges de toutes natures associées, seront pris en charge dans la limite d'un montant annuel net de 280 000 euros.

À sa demande, le Président-Directeur Général ne bénéficiera d'aucun plan de stock-options ou d'actions gratuites, d'aucun régime supplémentaire de retraite, ni d'aucun avantage en nature de type voiture de fonction.

(g) Engagements avec la Présidence-Direction Générale

Le Conseil d'Administration du 8 mars 2017 a entériné un engagement de non-concurrence entre Monsieur Michaël Fribourg et la Société reprenant les usages internes à l'entreprise et les pratiques ordinaires du Groupe. Cet engagement a été validé par l'Assemblée Générale du 20 avril 2017, conformément aux règles en vigueur.

À cet égard, compte tenu des responsabilités qui lui sont confiées, Monsieur Michaël Fribourg a quotidiennement accès à des informations confidentielles concernant la Société et les autres sociétés du groupe Chargeurs et leurs clients, dont la divulgation à des entreprises concurrentes serait de nature à nuire gravement aux intérêts de la Société.

C'est pourquoi, en cas de cessation du mandat de Directeur Général ou du mandat de Président-Directeur Général de Monsieur Michaël Fribourg, pour quelque cause que ce soit et quelle qu'en soit la forme, ce dernier aura l'interdiction, pendant deux ans, d'entrer, sous quelque forme que ce soit, au service d'une entreprise, de s'intéresser directement ou indirectement et sous quelque forme que ce soit à une entreprise ayant une activité concurrente avec les activités du groupe Chargeurs sur les segments (i) protection temporaire de surface et (ii) entoilage pour l'habillement. Cette interdiction s'applique aux principaux pays dans lesquels le Groupe est implanté ou exerce des activités.

En conséquence de cette interdiction, la Société versera à Monsieur Michaël Fribourg, à la survenue de l'événement de cessation ou dissociation, une indemnité compensatrice égale à la rémunération brute globale perçue au titre du dernier exercice social révolu. La rémunération brute globale s'entend de la somme du salaire fixe – en ce compris les rémunérations perçues au titre des mandats exercés dans les sociétés du Groupe –, et de l'ensemble des rémunérations variables perçues au cours du dernier exercice social révolu.

Le Conseil d'Administration a également entériné, le 8 mars 2017, le régime des indemnités qui seraient dues à Monsieur Michaël Fribourg par la Société en cas de non-renouvellement, révocation, dissociation de ses fonctions, changement de stratégie ou changement de contrôle, soumis au régime des conventions

réglementées. Ces éléments, qui reprennent les usages internes à l'entreprise et pratiques ordinaires du Groupe ont été approuvés par l'Assemblée Générale du 20 avril 2017, conformément aux règles en vigueur.

Ainsi, en cas de révocation ou de non-renouvellement, pour quelque cause que ce soit (y compris en cas de transformation, en cas de changement de mode de gouvernance, en cas de dissociation des fonctions, ou en cas de fusion), à l'exception d'une révocation ou d'un non-renouvellement pour faute grave ou lourde (au sens de la jurisprudence sociale) ou d'une démission, du mandat de Président-Directeur Général exercé par Monsieur Michaël Fribourg au sein de la Société, Monsieur Michaël Fribourg percevra une indemnité compensatrice égale à la rémunération brute globale perçue au cours du dernier exercice social révolu.

La rémunération brute globale s'entend de la somme du salaire fixe – en ce compris les rémunérations perçues au titre des mandats exercés dans les sociétés du Groupe –, et de l'ensemble des rémunérations variables perçues au cours du dernier exercice social révolu.

Le critère de performance conditionnant le versement de cette indemnité est l'atteinte au cours du dernier exercice révolu du seuil de résultat opérationnel courant consolidé déclenchant le versement de la part quantitative variable de Monsieur Michaël Fribourg.

(h) Circonstances exceptionnelles

Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-26-III alinéa 2 du Code de commerce, et uniquement en cas de circonstances exceptionnelles extérieures au Groupe qui n'auraient pas été prises en compte dans la politique de rémunération, le Conseil d'Administration pourrait décider de déroger à l'application de la politique de rémunération, si cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société. Dans le cas où cette faculté serait utilisée, le Conseil d'Administration prendra sa décision sur la base des recommandations du Comité de Gouvernance et des Rémunérations et devra la motiver au regard des circonstances exceptionnelles et de l'alignement avec les intérêts des actionnaires. Par ailleurs, cet usage sera rendu public. En toute hypothèse, ces adaptations exceptionnelles, ne pourraient être mises en oeuvre que dans les limites suivantes :

- seule la rémunération variable annuelle pourrait être modifiée, pour redéfinir un ou plusieurs des paramètres attachés aux critères de performance (seuils de déclenchement, objectifs, cibles...), étant précisé qu'elle ne pourrait avoir pour conséquence ni de modifier le plafond global de la rémunération variable totale par rapport à la rémunération fixe annuelle (soit 150 %), ni de modifier le poids maximum de la composante quantitative de la rémunération variable annuelle et le poids maximum de la composante qualitative de cette rémunération ;
- seuls des événements majeurs affectant les marchés ou modifiant l'environnement sectoriel, non pris en compte par les critères ou paramètres initialement arrêtés dans la présente politique pour la rémunération variable annuelle et qui auraient des conséquences significatives sur la performance de l'entreprise, donneraient lieu à l'utilisation de cette faculté.

Projet de résolution au titre du vote *ex ante*

Dixième résolution

(Approbation de la politique de rémunération du Président-Directeur Général de la Société)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, après avoir pris connaissance du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise, approuve, conformément à l'article L.22-10-8 du Code de commerce, la politique de rémunération du Président-Directeur Général de la Société établie par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2026, telle que présentée dans le rapport détaillé figurant dans le Document d'Enregistrement Universel, chapitre 4 « Gouvernement d'entreprise », section 4.4.1.3 / Politique de rémunération du Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2026 (vote *ex ante*).

À PROPOS DE COMPAGNIE CHARGEURS INVEST

Compagnie Chargeurs Invest, sous la signature « Architect of Rarity », est une compagnie mixte qui agit à la fois comme opérateur et développeur de métiers positionnés sur le marché exclusif de l'intelligence émotionnelle, et comme investisseur engagé dans la gestion active d'un portefeuille d'actifs rares et de prestige, aux forts ancrages historiques. Soutenu par l'engagement de long terme du Groupe Familial Fribourg, son actionnaire de contrôle, le Groupe met en œuvre une stratégie de création de valeur fondée sur la détention, le développement et la valorisation de son portefeuille unique d'actifs différenciants. Au 31 décembre 2025, l'actif net réévalué de Compagnie Chargeurs Invest est de 585 millions d'euros.

L'action est cotée sur Euronext Paris et éligible au PEA-PME.

Code ISIN : FR0000130692, Code Bloomberg : CRI:FP, Code Reuters : CRIP.PA