2021

POLITIQUE DE VOTE

Groupama ASSET MANAGEMENT

Investir pour l'avenir

Préambule

1. Principes directeurs de la politique de vote
2. Mise en œuvre de la politique de vote
3. Prévention des conflits d’intérêts
4. Organisation de l’exercice des droits de vote

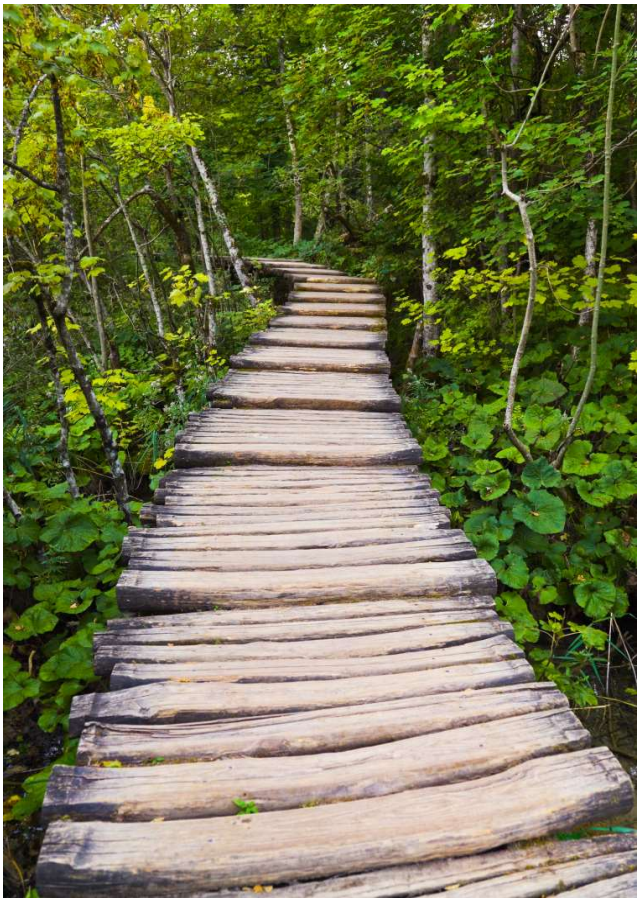
PREAMBULE

L'INVESTISSEMENT RESPONSABLE POUR UNE PERFORMANCE DURABLE

Groupama AM compte **parmi les pionniers de la finance durable** depuis 2001. Cette approche s'inscrit dans le cadre de sa responsabilité fiduciaire, dans un souci de favoriser le développement de l'épargne longue pour un financement plus responsable et durable de l'économie.

Groupama AM est convaincu de l'importance de concentrer ses investissements vers les entreprises estimées de qualité, entreprises qui reconnaissent leur responsabilité envers l'ensemble de leurs parties prenantes, et non uniquement leurs actionnaires.

Ainsi, depuis début des années 2000, Groupama AM **intègre systématiquement l'analyse des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) à l'analyse financière**. Les fondements de cette approche sont estimés robustes et plus que jamais adaptés aux besoins du monde de l'investissement post-crise financière.



UNE POLITIQUE DE VOTE EXIGEANTE

L'assemblée générale (AG) est un événement privilégié, qui permet aux entreprises de communiquer et rendre des comptes à leurs actionnaires, ce qui nécessite une grande **transparence**.
Le vote aux AG des actionnaires fait partie intégrante du processus de gestion. Il constitue un axe fort de la stratégie ESG de Groupama AM, en particulier en matière de **dialogue et d'engagement avec les entreprises sur les sujets de gouvernance**.

Le respect de bons standards de gouvernance est une condition indispensable pour permettre un fonctionnement efficace des instances dirigeantes au service d'une valorisation à long terme des investissements. Groupama AM considère en effet que la qualité de **la gouvernance est un indicateur de risque avancé** : les entreprises ayant une « pauvre gouvernance » sont davantage susceptibles de présenter des risques de non-maitrise de leurs risques opérationnels, réputationnels et financiers.

La matérialisation de ces risques peut avoir un impact majeur sur la valorisation des actifs de l'entreprise comme sur leur notation.

Il est important que l'ensemble des administrateurs, ou membres du conseil de surveillance, soit présent à l'AG et que le conseil explique les résolutions afin de **permettre aux actionnaires d'en analyser les enjeux et implications avant leurs votes**.

La politique de vote de Groupama AM est revue chaque année afin de tenir compte de l'évolution des lois et règlements, des codes de gouvernance, des pratiques de place et des recommandations des analyses internes. Ainsi, l'application de la politique de vote peut être **adaptée en fonction des circonstances propres à chaque société.**

Préambule

1. **Principes directeurs de la politique de vote**
2. Mise en œuvre de la politique de vote
3. Prévention des conflits d’intérêts
4. Organisation de l’exercice des droits de vote

PRINCIPES DIRECTEURS

1. LE TRAITEMENT ÉQUITABLE DE L'ENSEMBLE DES ACTIONNAIRES

Le respect de l'intérêt de tous les actionnaires, majoritaires et minoritaires, constitue un principe essentiel du gouvernement d'entreprise.

2. L'ÉQUILIBRE DES POUVOIRS

Une bonne gouvernance nécessite un équilibre des pouvoirs entre les instances de direction et les instances de contrôle afin d'offrir un cadre propice aux échanges et à la contradiction. Les deux systèmes de gouvernance les plus utilisés sont la structure duale (Directoire / conseil de surveillance) et la structure moniste (DG / conseil d'administration).
Groupama AM n'exprime pas de préférence pour l'un ou l'autre système. Sur le point précis de l'équilibre des pouvoirs, force est de constater que si une structure moniste peut offrir un réel équilibre des pouvoirs, la structure duale impose cet équilibre des pouvoirs via une séparation des fonctions de contrôle et direction et l'absence d'administrateur exécutif au conseil.
Groupama AM considère que la composition des instances de contrôle doit intégrer indépendance, diversité des compétences, expérience et disponibilité.

3. LA TRANSPARENCE ET L'ÉQUITÉ DES RÉMUNÉRATIONS

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux doit être transparente et communiquée en amont de l'assemblée générale. Elle doit être soumise à des critères pertinents et des objectifs chiffrés de performance.
En 2013 le code AFEP-Medef a introduit un vote consultatif sur la rémunération des mandataires sociaux dirigeants.
Ce dispositif a été renforcé fin 2016 par un cadre législatif plus strict : la Loi Sapin 2 prévoit un vote impératif des actionnaires sur la politique de rémunération dès les AG 2017.

4. INTÉGRITÉ DE L'INFORMATION FINANCIÈRE COMMUNIQUÉE PAR L'ENTREPRISE

L'information financière doit être accessible, sincère, cohérente et accessible dans les délais prévus par la Loi. La stratégie présentée doit être lisible et stable au travers de l'ensemble des documents mis à disposition des actionnaires (rapport annuel, document de référence, communiqués..).

5. LA GESTION RAISONNÉE DES FONDS PROPRES

La gestion des fonds propres doit être en phase avec la stratégie de long terme et soutenue par la politique financière cohérente avec la stratégie industrielle des entreprises.

6. LA RECONNAISSANCE PAR L'ENTREPRISE DE RESPONSABILITÉS SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES VIS-À-VIS DE SES PARTIES PRENANTES

La stratégie de l'entreprise vise à définir les principes d'une croissance durable, s'inscrivant dans la durée. L'appréciation globale de l'entreprise reposant sur l'articulation entre les enjeux ESG et financiers permet de s'assurer de la création régulière des richesses par l'entreprise. Le Conseil doit veiller à ce qu'une information sur la prise en compte des principaux enjeux ESG et sur ses perspectives à long terme soit clairement communiquée aux actionnaires et les investisseurs.

Préambule

1. Principes directeurs de la politique de vote
2. **Mise en œuvre de la politique de vote**
   - Traitement équitable de l'ensemble des actionnaires
   - Equilibre des pouvoirs
   - Transparence et équité des rémunérations
   - Intégrité de l'information financière communiquée aux investisseurs
   - Gestion raisonnée des fonds propres
   - Reconnaissance par l'entreprise des responsabilités sociales et environnementales
3. Prévention des conflits d'intérêts
4. Organisation de l'exercice des droits de vote

MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE VOTE

LES CRITÈRES DÉTERMINANTS L'EXERCICE DES VOTES

Groupama AM exerce actuellement les droits de vote pour les positions en actions cotées des OPC et mandats pour lesquels le mandant nous a délégué l'exercice des droits de vote, Les pays suivants sont concernés :

- Les pays européens « développés » au sens de MSCI (Autriche, Belgique, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Espagne, Suisse, Royaume-Uni, Danemark, Norvège, Suède), selon les principes de politique de vote interne. Au total, les titres de 17 pays, détenues par ses dépositaires et représentant un montant global de détention de titres supérieur à 2 millions d'euros, **à l'exception des émetteurs investis dans les fonds labellisés ISR, pour qui un vote sera exercé, quel que soit le montant global détenu.**

- Amérique du Nord (Etats-Unis et Canada) : vote selon la politique de vote ISS pour des positions supérieures à 2M€.

Groupama AM limite ainsi son périmètre de vote à ses principales positions en raison des coûts administratifs liés à l'exercice des votes.

LE MODE D'EXERCICE DES DROITS DE VOTES

Pour des raisons d'efficacité, Groupama AM exercera principalement ses votes par correspondance à l'aide de plateforme de vote spécialisé ISS. La société n'exclut pas pour autant un vote en assemblée générale dans la mesure où elle estime que cela est préférable.

Groupama AM évaluera au cas par cas toutes les résolutions dont le sujet n'est pas mentionné dans sa politique de vote.

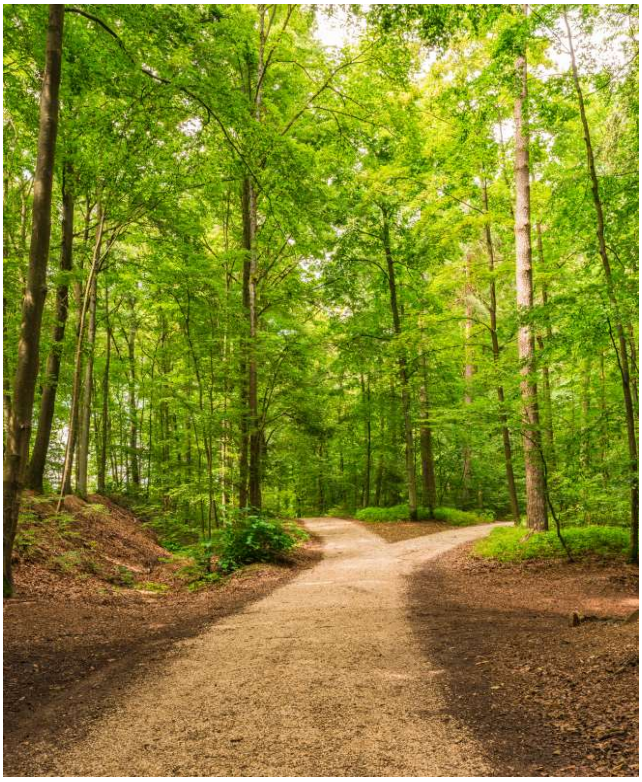
Groupama AM se réserve le droit de moduler l'application de sa politique de vote en fonction des circonstances propres à chaque société si celles-ci justifient une dérogation particulière.

LE TRAITEMENT ÉQUITABLE DE L'ENSEMBLE DES ACTIONNAIRES

PRINCIPE D'ÉGALITÉ DES ACTIONNAIRES : STRUCTURE DU CAPITAL ET DROITS DE VOTE

Groupama AM marque sa préférence de principe en faveur d'une structure de capital composée d'une seule catégorie d'actions, et au respect du **principe « une action – une voix »**.

A cet égard, les dispositifs visant à plafonner les droits de vote au-delà d'un seuil de détention du capital devront faire l'objet en règle générale de réserves expresses, i.e. entre actionnaires majoritaires et minoritaires.



MESURES DE PROTECTION DU CAPITAL / ANTI-OPA

Groupama AM **s'oppose à toute mise en place de dispositifs de protection du capital** :
limitation des droits de vote ou de détention du capital, golden share, Bons Bretons, utilisation de véhicules de type « stichting néerlandais », transformation de société anonyme en société en commandite par actions, clauses statutaires pénalisant la société en cas d'offre publique ou en cas de changement de contrôle telles que le maintien des autorisations d'augmentation de capital ou rachats d'actions en cas d'OPA, …

AUGMENTATION DE CAPITAL

Une augmentation de capital sera d'autant plus soutenue si elle est justifiée par un projet spécifique (financement d'une acquisition, restructuration financière…) qui fait sens pour Groupama AM. Groupama AM soutiendra les autorisations d'augmentation de capital qui respectent le principe de « traitement équitable de l'ensemble des actionnaires ».

Le respect des Droits Préférentiels de Souscription (DPS) des actionnaires apparait très important lors des opérations d'augmentation de capital afin de permettre aux actionnaires de conserver leur niveau de détention du capital dans l'entreprise.

Dans le cas d'émission d'obligations convertibles, Groupama AM étudiera les potentiels impacts de ces émissions pour les actionnaires, notamment en termes de dilution, ainsi que les impacts sur le niveau de la dette.

Dans le cadre d'une option de sur-allocation (« green shoe »), Groupama AM soutiendra une extension de l'autorisation de l'augmentation de capital dans la limite de 15% de l'émission initiale si la dilution potentielle maximum engendrée par l'exercice de l'option de sur-allocation n'est pas supérieure aux seuils mentionnés ci-dessus. Cette extension devra être proposée au même prix que celui retenu pour l'émission initiale et ce dans un délai de 30 jours depuis la clôture de souscription.

Groupama AM applique les principes suivants pour évaluer les résolutions liées à des demandes d'autorisation de capital :

- **Augmentation de capital avec DPS**: résolution rejetée si supérieure à 50% du capital.
- **Augmentation de capital sans DPS sans motif** : résolution rejetée si supérieure à 10% du capital par période de deux ans.
- **Augmentation de capital sans DPS mais avec délai de priorité garanti** : résolution rejetée si supérieure à 33% du capital afin de ne pas trop léser les actionnaires ne pouvant suivre.
- **Augmentation de capital en vue de rémunérer des apports en nature** : résolution rejetée si supérieure à 10% du capital par période de deux ans **et si les apports en nature ne sont pas spécifiés.**
- **Augmentation de capital par placement privé** : résolution rejetée si supérieure à 10%, sauf justification particulière.
- **Augmentation de capital en cas d'offre publique d'achat** : résolution systématiquement rejetée .

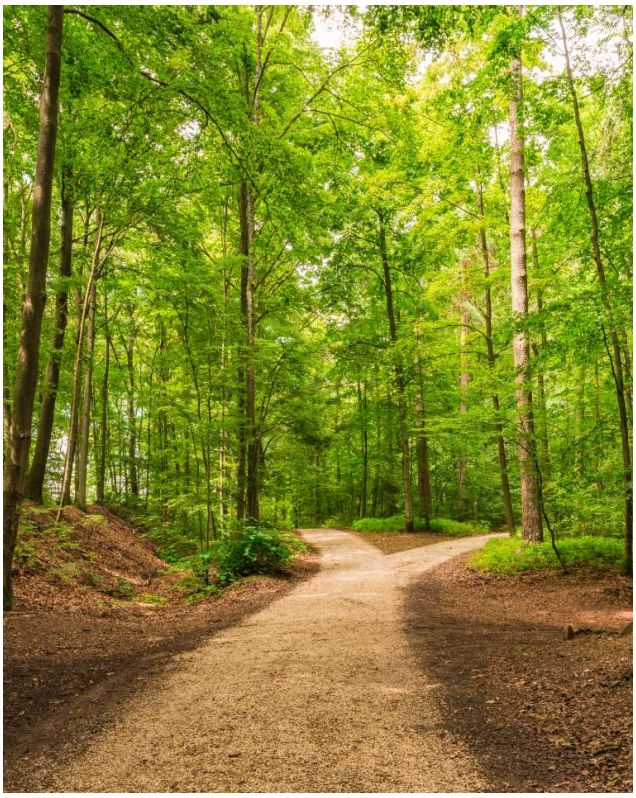
Ces autorisations seront refusées si elles peuvent être utilisées en cas d'OPA.

L'ÉQUILIBRE DES POUVOIRS

Groupama AM demande au conseil de :

- **Publier un *curriculum vitae* détaillé pour chaque administrateur qui précise le parcours professionnel, les mandats en-cours et les mandats exercés au cours des cinq dernières années**
- **Justifier les choix de chaque administrateur au moment de leur nomination/renouvellement**
- **Préciser les missions et le rôle effectif du président ainsi que le bilan de son activité au titre de l'exercice en cas de renouvellement**

D'autre part, il est recommandé de mettre fin aux contrats de travail des salariés qui deviennent mandataires sociaux dirigeants



UNE MAJORITÉ D'ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS

Définition du principe « d'administrateur indépendant »

La qualification de membres libres d'intérêts exclut notamment pour des raisons de conflit d'intérêts ou de manque de disponibilité potentiels :

- Les dirigeants, salariés et anciens dirigeants ou salariés,
- Les parents et apparentés des dirigeants,
- Les actionnaires et leurs représentants détenant une part supérieure à 3 % des droits de vote,
- Les clients, fournisseurs et prestataires de la société, y compris les banquiers d'affaires qui auraient, ou auraient récemment eu, des relations d'affaires avec l'entreprise
- Les administrateurs croisés
- Les administrateurs dont le mandat au sein de la société excède 12 ans
- Les personnes qui ont été commissaire au compte au cours des 5 dernières années.

Durée du mandat

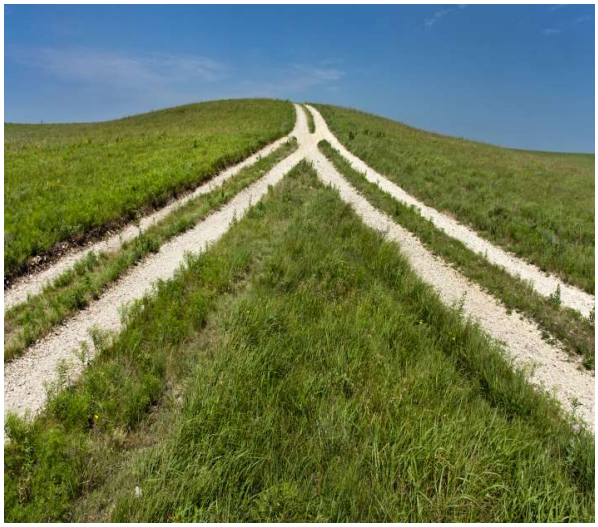
Il est souhaitable que la durée du mandat des membres du Conseil n'excède pas 4 ans

NOMBRE D'ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS

Groupama AM considère qu'une majorité d'administrateurs indépendants au sein du conseil est de nature à limiter les conflits d'intérêts et donc à favoriser un traitement équitable de l'ensemble des actionnaires et à un contrôle objectif des dirigeants de l'entreprise.

Pour les sociétés dont un ou plusieurs actionnaires majoritaires détiennent plus de 50% du capital, il est compréhensible que le seuil d'administrateurs indépendants soit en ligne avec le pourcentage de flottant, et cela dans la limite du contrôle de 2/3 des sièges par ces actionnaires. En effet, un minimum de 1/3 d'administrateurs indépendants apparait nécessaire pour représenter les actionnaires minoritaires.
Groupama AM appliquera également ce seuil de 1/3 d'administrateurs indépendants pour les entreprises dont la loi impose la présence de 50% d'administrateurs représentants des salariés au conseil.

Si la loi impose le renouvellement du CA via l'utilisation de listes (par exemple en Italie), alors Groupama AM choisira la liste qui satisfait au mieux les critères énoncés ci-dessus.



Parmi les administrateurs non-indépendants, Groupama AM accepte la présence de deux administrateurs dirigeants.

Dans les cas où tous les renouvellements / nominations d'administrateurs proposés par l'entreprise ne peuvent être acceptés en raison d'une surreprésentation d'administrateurs non libres d'intérêts, Groupama AM fera son choix en fonction des critères mentionnés ci-dessous (disponibilité, diversité…).

Administrateurs salariés : Les administrateurs, représentant les salariés, élus ou désignés en application des exigences légales, siègent au Conseil **mais ne sont pas soumis à l'élection à l'AG.**
Bien qu'ils ne puissent pas être considérés comme des administrateurs indépendants, ils apportent, par leur connaissance étroite des équipes opérationnelles ainsi que du climat et des relations sociales, une approche plus large de l'entreprise que celle de la stratégie et de la performance financière. La position de Groupama AM est donc de ne pas inclure les administrateurs salariés dans le calcul du taux d'administrateurs indépendants de manière à ne pas 'pénaliser' le taux d'indépendance du CA pris en compte.

Salariés actionnaires : les administrateurs représentant les actionnaires salariés **sont soumis à l'élection à l'AG dans les sociétés où les salariés détiennent collectivement plus de 3% en capital.** L'approche de Groupama AM est similaire aux administrateurs salariés en ce sens que les actionnaires salariés ne sont pas comptabilisés pour établir la part d'administrateurs indépendants.

SÉPARATION DES FONCTIONS DE PRÉSIDENT DU CA ET DE DIRECTEUR GÉNÉRAL

Compte tenu des fortes prérogatives attribuées au Président du CA, Groupama AM est favorable à la séparation des fonctions de Président du CA et Directeur général afin d'obtenir un équilibre des pouvoirs. Cette séparation des fonctions peut être obtenue par :

- L'**adoption d'une structure de gouvernance duale**, i.e. Directoire / Conseil de surveillance
- Une **séparation des fonctions de direction générale et de présidence du conseil d'administration.**

A cet effet, **Groupama Asset Management votera contre la nomination au conseil d'un administrateur Directeur Général si l'entreprise a déclaré au préalable réunir les deux fonctions, sauf si l'entreprise:**

- **explique pourquoi elle veut réunir les fonctions**
- **et a mis en place des mesures pour assurer un contre-pouvoir effectif au PDG.** Ces contre-pouvoirs peuvent être obtenus de plusieurs manières, et en particulier par :

- Un CA et des comités spécialisés (audit, nomination et rémunération) composés d'une majorité d'administrateurs indépendants, compétents et disponibles.

- La nomination d'un administrateur indépendant référent ayant des prérogatives plus importantes que celles des autres administrateurs, et notamment celles de gérer les conflits d'intérêts, d'établir avec le Président l'ordre du jour des réunions du conseil en ajoutant si besoin est des points supplémentaires, de convoquer à titre exceptionnel le conseil, de veiller au respect de la gouvernance au sein du conseil et des comités spécialisés et de rendre compte de son action lors de l'assemblée générale.

- Ses prérogatives doivent être clairement formalisées dans les statuts ou le règlement intérieur

- L'organisation « d'executive sessions » avant ou après chaque séance du conseil d'administration ; ce qui permet de systématiser les sessions entre tous les administrateurs non-exécutifs de l'entreprise.

- Cas du renouvellement des PDG fondateurs : Groupama AM souhaite reconnaitre leur rôle spécifique dans la poursuite du développement et de création de la valeur de l'entreprise. Une recommandation positive sera émise à condition que :

- La majorité d'administrateurs au Conseil soit indépendante

- Le dirigeant fondateur ne bénéficie pas d'avantage au détriment des autres actionnaires (droits de vote doubles, rémunération excessive, conventions réglementées significatives).

Groupama Asset Management examinera également la qualité de la politique de rémunération des mandataires sociaux.

UNE DIVERSITÉ DE COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCES

La diversité des profils des administrateurs est propice aux **échanges constructifs et contradictoires.** Elle contribue donc à l'efficacité du fonctionnement du conseil. Cette diversité doit être cohérente avec l'activité de l'entreprise et les zones géographiques où elle opère.

Par diversité des profils, Groupama AM entend : **diversité homme/femme, diversité des nationalités, diversité des compétences, diversité des parcours professionnels, rajeunissement des administrateurs dans les conseils à la moyenne d'âge élevée…** Sur ce dernier point, Groupama AM est favorable à une très faible présence d'administrateurs âgés de plus de 70 ans.

Afin d'amplifier la portée des engagements en matière de la non-discrimination et de diversité, le Conseil doit s'assurer d'une mise en place, par les dirigeants, d'une politique en ce domaine et notamment d'une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes au sein de toutes les instances dirigeantes : comité exécutif, direction et encadrement supérieur.

Groupama AM se réserve le **droit de voter contre la nomination d'un administrateur** dès lors qu'il est porteur d'un projet stratégique que Groupama AM ne soutient pas (fusions, acquisitions, cessions, etc.) ou dès lors que la personne proposée incarne des pratiques que Groupama AM n'approuve pas.

Si la diversité des administrateurs est importante, Groupama AM considère qu'un conseil doit comprendre au minimum 7 membres et ne doit pas excéder 16 personnes ; cela afin d'optimiser son efficacité.

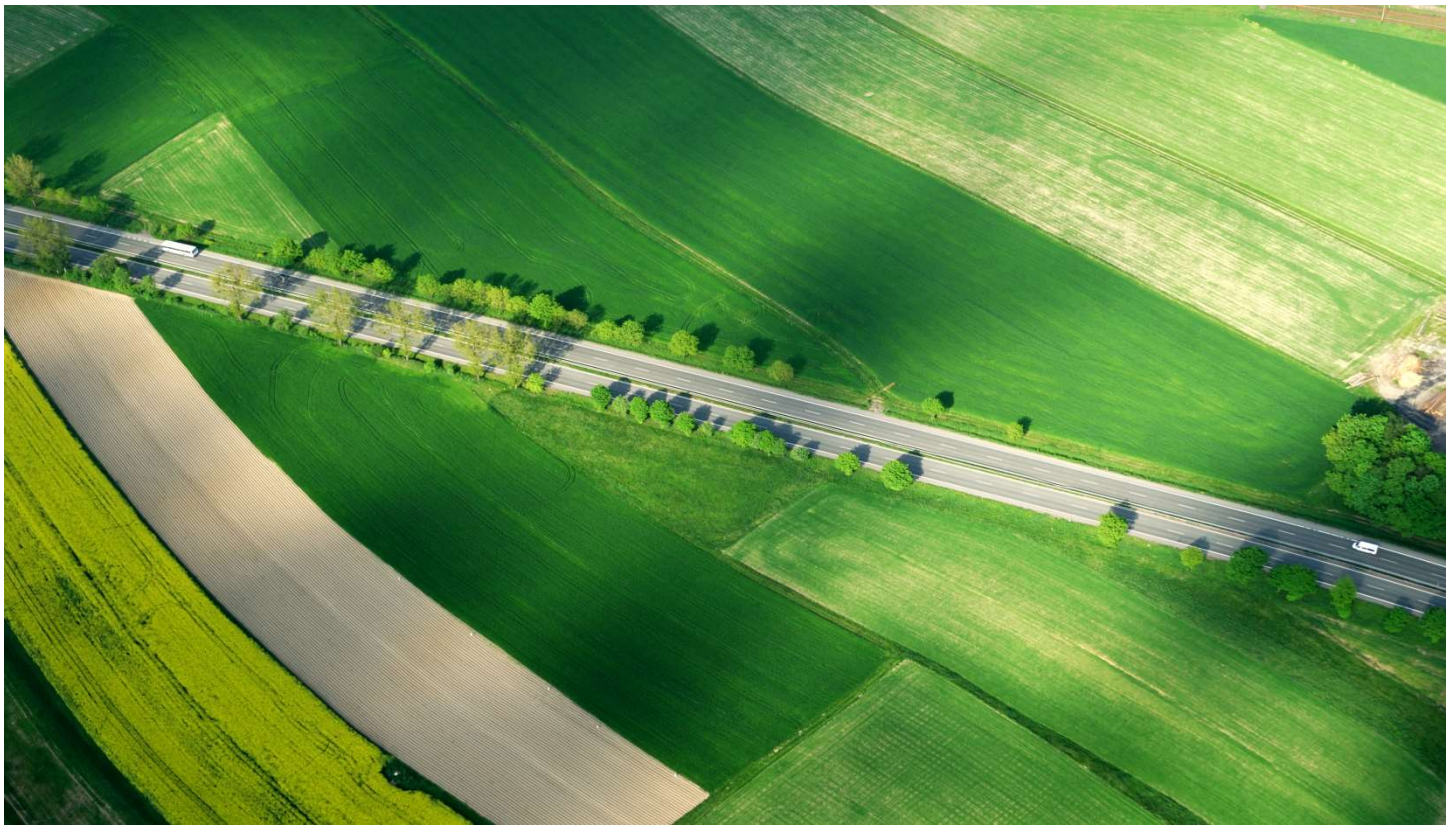
C'est notamment pour cette dernière raison que Groupama AM ne soutient pas la présence et l'intervention de censeurs, personnes assistant au conseil sans droit de vote et rémunérés dans les conseils.

DISPONIBILITÉ

L'implication des administrateurs dans les travaux du conseil est un facteur important lié à son bon fonctionnement. Une condition favorisant cette implication est liée à la disponibilité des administrateurs, i.e. le nombre de fonctions exercées par chaque administrateur.

Groupama AM estime à une journée/semaine le temps nécessaire pour assurer efficacement une fonction d'administrateur non-exécutif. Ainsi, il sera refusé la nomination des administrateurs cumulant en France et à l'étranger un grand nombre de mandats, et en particulier plus de quatre autres mandats non-exécutifs dans des sociétés cotées à l'extérieur du groupe, ou deux autres mandats dans des sociétés cotées à l'extérieur du groupe si l'un des mandats est exécutif.

Groupama AM **votera contre le renouvellement de membres dont le taux de participation aux réunions du CA et/ou des comités spécialisés serait inférieur à 75%.** Ce taux doit être publié, pour chaque administrateur, dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.
Dans le cas où un administrateur ayant un mandat exécutif aurait plus de deux autres mandats, Groupama AM ne s'opposera pas au renouvellement du mandat exécutif, mais s'opposera au renouvellement des mandats non-exécutifs.



CRÉATION DE COMITÉS SPÉCIALISÉS

L'existence de comités spécialisés contribue au bon fonctionnement du conseil. Ces comités ont pour rôle de préparer de manière approfondie le traitement de questions complexes, ou qui comportent un risque de conflits d'intérêts ; et cela sans se substituer à la responsabilité assumée par le conseil dans sa forme collégiale. En effet, la décision finale demeure sous la responsabilité collective du conseil.

Ces comités doivent être présidés par un administrateur indépendant et composés d'une large majorité d'administrateurs indépendants.

Ils doivent disposer de moyens autonomes leur permettant d'exercer leur mission. Un minimum de trois comités distincts (audit, rémunération, nomination) est nécessaire.
Les comités ne peuvent pas inclure d'administrateurs dirigeants.

COMITÉ DES NOMINATIONS

Ce comité est chargé de mener le processus de nomination des membres du conseil et des mandataires sociaux. Il doit établir des plans de succession des dirigeants mandataires sociaux et les examiner annuellement pour pouvoir proposer rapidement des solutions de succession au conseil en cas de vacance imprévue. Son rôle est essentiel pour s'assurer de l'équilibre de la composition du conseil (diversité, compétence, indépendance et disponibilité des administrateurs).
Une représentation équilibrée de femmes au comité de nomination est souhaitable, afin de répliquer la diversité du Conseil dans les comités spécifiques.
Groupama AM pourra voter contre le renouvellement du Président du comité des nominations si les propositions du conseil pour les nominations et renouvellements des mandats des administrateurs ne répondent pas aux critères mentionnés précédemment.

COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS

Ce comité propose au conseil les éléments de la politique globale de rémunérations des dirigeants mandataires sociaux (salaire fixe, partie variable, avantages en nature, plans de retraites, plan d'options et/ou d'attributions d'actions gratuites, indemnités de départ) et évalue la performance de ces derniers afin de déterminer leur rémunération. Il peut aussi se voir reconnaître la possibilité d'émettre des recommandations sur la structure et le niveau de rémunération de l'équipe dirigeante ainsi que les rémunérations accordées aux salariés dont les activités sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur l'exposition aux risques de l'entreprise.
Il est souhaitable qu'un administrateur salarié en soit membre.

Pour les entreprises à structure moniste, Groupama AM sera particulièrement attentif aux pratiques de rémunération des entreprises dans lesquelles le conseil aura décidé de réunir les fonctions de DG et Président du CA.

Groupama AM pourra voter contre le renouvellement du Président du comité des rémunérations si la politique de rémunération de l'entreprise ne répond pas aux grands principes de notre politique de vote sur le sujet des rémunérations. De plus, lors du renouvellement du Président du comité, une analyse du déroulement des votes liés à la politique de rémunération sera effectuée. En cas de contestation significative des actionnaires concernant les éléments de rémunération (score d'approbation <80%) ET en l'absence de réaction adéquate du comité, Groupama AM votera contre le renouvellement du Président du comité de rémunération.

COMITÉ D'AUDIT

Le comité d'audit se doit d'exercer particulièrement les fonctions de :

- contrôle de l'information comptable et financière,
- analyse des risques et supervision du contrôle interne,
- suivi du contrôle légal des comptes, examen des travaux de l'audit externe,
- sélection des commissaires aux comptes et vérification de leur indépendance.

Il apparaît enfin souhaitable que la plus large communication soit organisée, par le conseil, sur l'existence et les travaux du comité d'audit à travers le rapport sur le contrôle interne ou le rapport annuel fait à l'assemblée générale.

Au regard des exigences de compétence et d'indépendance du comité d'audit, il apparaît nécessaire que ce comité soit composé à minima de deux personnes ayant de fortes compétences en finance / audit / comptabilité et que 2/3 des administrateurs soit indépendants.
Le comité d'Audit ne doit pas inclure des salariés de l'entreprise.
Groupama AM pourra voter contre le renouvellement du Président du comité d'audit en cas de défaillance dans la mise en œuvre de ses missions.

LA TRANSPARENCE ET L'ÉQUITÉ DES RÉMUNÉRATIONS

TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS

Le conseil doit présenter annuellement aux actionnaires **tous les éléments de la rémunération individuelle des dirigeants mandataires sociaux, ainsi que la rémunération globale versée aux dix personnes les mieux rémunérées exerçant des fonctions de direction**, au titre de l'exercice clos. Cette présentation doit porter sur :

- la part fixe
- la part variable annuelle avec les critères de performance destinés à déterminer son montant
- les rémunérations exceptionnelles
- les éléments relatifs aux actions gratuites ou options octroyées versées par la société ou ses filiales, en France et à l'étranger. L'information communiquée en matière de plans d'options de souscription d'actions doit permettre une analyse des conséquences de ces plans en termes de coûts et de dilution du capital à terme, et la mention du nombre de bénéficiaires des options attribuées par ces plans
- les indemnités liées à la prise ou à la cessation des fonctions
- le régime de retraite supplémentaire

Les conditions liées aux indemnités de départ en cas de départ contraint ainsi que les conditions liées aux retraites supplémentaires doivent également être communiquées.

Groupama AM est favorable à la publication d'un tableau synthétique spécifiant l'ensemble des éléments de rémunération dus et versés en année n, n-1 et n-2 à chaque mandataire social dirigeant, afin de faciliter la compréhension des pratiques de rémunération de l'entreprise.

Cette présentation doit être suivie d'un vote impératif des actionnaires, introduit par la Loi Sapin 2* en France. **Si le taux d'approbation de la politique de rémunération (vote ex-ante) par les actionnaires minoritaires est inférieur à 80%** le conseil doit se réunir pour examiner les raisons du vote et les attentes exprimées. Le conseil statue ensuite sur les modifications à apporter selon les recommandations du comité de rémunération, puis publie un communiqué sur le site internet immédiatement après.
En cas d'absence de communication, Groupama AM pourra voter contre le renouvellement du président du comité de rémunération.

Groupama AM est favorable à l'individualisation des résolutions pour chacun des mandataires sociaux y compris pour le Président du Conseil ou le président du Conseil de Surveillance.

**Loi dite Sapin 2 : France*
1er volet : L'approbation de l'AG est requise pour toute modification de la politique de rémunération et à chaque renouvellement du mandat des dirigeants mandataires sociaux dès la saison 2017 pour toutes sociétés se référant au code AFEP-Medef..
2nd volet : L'approbation de l'AG est requise avant tout versement ou attribution des éléments de rémunération variable et exceptionnelle au titre de l'exercice antérieur dès la saison 2018.
Ce 2nd volet s'applique aux sociétés ayant le statut de Société Anonyme uniquement et ne concerne donc pas les Sociétés en Commandite par Actions.

PRINCIPES LIÉS À LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS (1/2)

Groupama AM considère qu'une politique de rémunération adaptée doit répondre aux **principes suivants :**

Principes généraux

- Les rémunérations des dirigeants mandataires sociaux doivent toujours être justifiées et justifiables au regard de critères pertinents et objectifs. Elles doivent refléter la performance de l'entreprise au regard des risques réels encourus.
- **Toute hausse de la partie fixe doit être expliquée et mise en rapport avec l'évolution du ratio d'équité, s'il est publié.**

- Les critères et les objectifs de performance doivent être en cohérence avec les objectifs stratégiques communiqués aux investisseurs. Ils doivent être exigeants, explicites et autant que possible, pérennes.

- **Toute modification significative de la politique de rémunération doit conduire la société à soumettre celle-ci à l'approbation à l'assemblée générale.**

- Les critères et les objectifs de performance doivent être appréciés au regard de la performance absolue, mais aussi et surtout au regard de la performance relative de l'entreprise par rapport aux autres entreprises du secteur d'activité afin d'éviter des effets d'aubaine et récompenser la performance des dirigeants concernés. Cela est particulièrement vrai pour les critères boursiers.

- Une grille de performance spécifiant les poids de chaque critère et le taux de réalisation par objectif doit être publiée.

- Les critères quantifiables, qui ne sont pas nécessairement financiers, doivent être prépondérants. Le sous-total applicable aux critères qualitatifs doit donc être strictement inférieur à 50%.

- La rémunération variable doit intégrer des critères liés à la responsabilité sociale et environnementale avec l'objectif de promouvoir la performance et la compétitivité sur le moyen et long terme
- **Les critères extra-financiers doivent être cohérents avec les objectifs stratégiques et, pour les sociétés opérant dans des secteurs à fort impact environnemental, ou avec des gros enjeux extra-financiers, un des critères de performance devrait être basé sur la baisse de l'empreinte carbone.**

- Les montants accordés doivent être en cohérence avec l'évolution 1 /des résultats de l'entreprise 2/de la rémunération moyenne ou médiane des salariés du pays où se trouve le siège social.

PRINCIPES LIÉS À LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS (2/2)

Equilibre des rémunérations

- **L'analyse des pratiques sectorielles en matière de rémunération ne doit pas justifier à elle seule l'inflation salariale observée ces dernières années. Les inégalités de revenu n'ont cessé de monter depuis plus de 30 ans. Ce creusement s'explique notamment par les évolutions divergentes entre les politiques de rémunérations des dirigeants et celles des salariés au sein des entreprises.**

- Depuis 2020, un rapport entre les rémunérations des dirigeants et le salaire moyen et médiane a été instauré en France, et au Royaume Uni sur le modèle des Etats-Unis. Ce ratio d'équité doit être publié sur une durée de 5 ans sur le périmètre le plus pertinent pour l'entreprise. **Les sociétés qui n'ont pas ou peu d'effectifs au siège doivent choisir un périmètre plus représentatif par rapport à la masse salariale. Pour Groupama AM, l'évolution de ce ratio doit être en cohérence avec l'évolution des performances. Une hausse non justifiée de ce ratio est de nature à motiver un vote négatif sur une proposition de hausse de la rémunération fixe des dirigeants.**

- S'agissant des établissements financiers, la mise en place de rémunération variable différée, avec l'introduction de mécanisme de reprise des différés (clawback), doit être encouragée afin de dissuader la prise de risque excessive.

Mesures exceptionnelles spécifiques à la saison 2021 :

Vigilance particulière sur l'application de politique de rémunération 2020 (Say on pay ex post)

Analyse des éventuelles dérogations à l'application de la politique de rémunération votée en 2020, **lorsque l'entreprise a été largement impactée par la crise** (***revue à la baisse des perspectives d'activité et des rémunérations des salariés, recours à l'aide de l'Etat, chômage partiel et/ou licenciements)***

Vérification des 3 conditions au préalable :

1/ La société a réduit les éléments de rémunération des dirigeants (variable et/fixe) versée en 2020, en lien avec la crise sanitaire
2/ Le vote **POUR** de Groupama AM lors de l'AG 2020 relatif :
- au montant des rémunérations versées en 2020 (Say on pay ex post)
- ET à la politique de rémunération pour 2021 (Say on pay ex-ante)
3/ Le vote **POUR** de Groupama AM lors de l'AG 2021 : la politique de rémunération proposée au Say on pay ex ante satisfait aux principes de notre politique de vote

RECOMMANDATIONS DE VOTE

- **Si Les trois conditions ci-dessus sont vérifiées, ET si tous les autres principes de notre politique de vote sont respectés : vote POUR à la résolution Say on pay ex Post.**

- **Si ces 3 conditions ne sont pas vérifiées ET/OU les principes généraux de notre politique de vote ne sont pas satisfaits : vote CONTRE**

.

Groupama ASSET MANAGEMENT

PLANS DE RÉMUNÉRATION LONG TERME

Détention minimale d'actions par les membres du conseil

Groupama AM est favorable à la détention d'actions par les dirigeants et les membres du conseil afin d'aligner leurs intérêts sur la performance long terme de l'entreprise, ce qui correspond également aux intérêts des actionnaires.

Attribution de Stocks options et actions gratuites

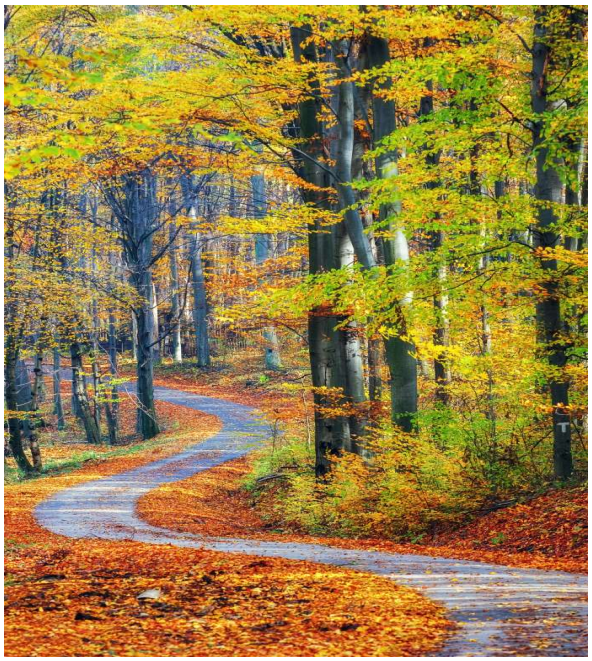
Les programmes de stocks options et/ou actions gratuites constituent un élément central des plans de rémunérations long terme des dirigeants. Ils doivent être conditionnés à plusieurs critères, et en particulier à :

- La communication des conditions de performance, qui doivent toujours être basées sur des critères quantifiables et non modifiables en cours de période, sauf circonstances exceptionnelles. Ces conditions doivent être exigeantes et sur une longue durée (au moins 3 ans) pour les attributions aux dirigeants.

- Une période d'indisponibilité ; sachant qu'il est souhaitable qu'un pourcentage significatif des actions attribuées aux dirigeants soit conservé jusqu'à la fin de leurs mandats.

Principes à respecter

- Une absence de décote sur le prix d'exercice pour les stocks options.



- Un pourcentage limité du capital afin de limiter l'effet dilutif pour les actionnaires. Le montant total des plans en cours globalisant les stock-options et les actions gratuites ne doit pas excéder 10% du capital.

- Eviter une trop forte concentration des attributions aux dirigeants mandataires sociaux. Le nombre total de bénéficiaires doit être précisé dans les résolutions soumises au vote, **en séparant les résolutions concernant les salariés de celles des dirigeants mandataires sociaux.** Les conditions liées à l'octroi des Stocks Options et/ou actions gratuites doivent être précisément décrites dans les résolutions.

- **En cas de rejet de la résolution Say on Pay ex post, le règlement des plans d'options et actions gratuites devrait prévoir la perte des plans distribués lors de l'exercice précèdent.**

AVANTAGES ET INDEMNITÉS DE DÉPART

Les indemnités de départ et de non-concurrence

Les éventuelles indemnités de départ des dirigeants mandataires sociaux ne peuvent être obtenues **qu'en cas de départ contraint lié à un changement de contrôle ou de stratégie**. Ces indemnités doivent être conditionnées à la réalisation de conditions de performance.

Groupama AM considère que l'ensemble des indemnités (indemnités de départs, indemnités de non concurrence…) **doit être proportionnel à la durée de présence des dirigeants, à leur rémunération et à la performance de l'entreprise durant le mandat de l'intéressé**. Le cumul des indemnités ne doit pas excéder un montant équivalent à deux années de rémunérations (fixe + variable). En cas de performances dégradées (pertes) sur deux exercices consécutifs ainsi que des profits warnings répétés, le seuil du cumul des indemnités est ramené à un an de rémunération. Les conditions liées aux indemnités de départ de chaque mandataire social doivent faire l'objet de résolution séparée et doivent être détaillées de manière exhaustive.

Le versement de l'indemnité de non-concurrence doit être exclu au moment du départ à la retraite. Aucune indemnité ne peut être versée au delà de 65 ans.
La conclusion d'un accord de non-concurrence au moment du départ doit être exclue.

Les régimes de retraite supplémentaires

Il est souhaitable que les dirigeants bénéficient d'une retraite supplémentaire instituée si et seulement **s'ils justifient d'un minimum de 2 ans d'ancienneté.**

Groupama AM considère que les régimes de retraite supplémentaires ne doivent pas dépasser 3% de la rémunération des trois dernières années par année d'ancienneté et doivent être plafonnés à 45% de la rémunération moyenne fixe et variable versée au cours des trois dernières années. L'attribution de ces avantages doit être soumise à des conditions de performances.

En cas de mise en place d'un nouveau régime de retraite surcomplémentaire, l'opportunité de mettre en place un régime à cotisations définies devrait être étudiée par l'entreprise.

Rémunération des administrateurs

Groupama AM est favorable à une **indexation du paiement de la rémunération des administrateurs sur la participation effective aux réunions du conseil et aux comités spécialisés**. Les montants accordés doivent être en cohérence avec les pratiques du secteur et du pays dans lequel l'entreprise opère et toute évolution devra être expliquée et détaillée. L'attribution d'une rémunération variable, d'options d'action ou d'actions de performance n'est pas souhaitable, car elle compromettrait l'indépendance des administrateurs.
Dans l'hypothèse où la politique de rémunération des administrateurs serait regroupée avec celle des dirigeants Groupama AM demande des résolutions séparées, afin de pouvoir distinguer les deux votes.

INTÉGRITÉ DE L'INFORMATION COMMUNIQUÉE PAR L'ENTREPRISE

APPROBATION DES COMPTES

L'utilisation de divers référentiels dans la présentation des comptes impose la publication d'explication des écarts éventuels par rapport aux normes référentielles. **La présentation des risques, des engagements hors bilans et des litiges en cours doit être exhaustive et donnée en temps réel**. Groupama AM vote contre l'approbation des comptes assortis de réserves portant sur la sincérité de ceux-ci de la part des CAC de l'entreprise.

RÉSOLUTIONS LIÉES

La pratique des résolutions « liées » qui consiste à regrouper plusieurs décisions, même si elles ont une nature similaire, dans une même résolution n'est pas satisfaisante. En effet, les actionnaires doivent pouvoir s'exprimer clairement et donc **exprimer un vote sur chaque sujet**. Ces décisions doivent être soumises séparément au vote de l'assemblée générale. Dès lors que Groupama AM est défavorable à l'une des décisions proposées au vote dans une résolution « liée », Groupama AM pourra voter contre pour l'ensemble de la résolution.

CONVENTIONS RÉGLEMENTÉES

Les conventions réglementées doivent être **toutes signées dans l'intérêt de tous les actionnaires**, ce qui implique une vigilance particulière pour l'approbation de ces conventions qui doivent être **stratégiquement justifiées et dont les conditions doivent être équitables**. **L'objet de la convention et l'indication du rapport entre son prix pour la société et l'apport annuel de celle-ci doivent être clairement précisés.**
Toute convention réglementée mal expliquée, peu justifiée stratégiquement ou inéquitable doit donner lieu au rejet de l'approbation du rapport spécial des commissaires aux comptes.
Même si la loi ne l'exige pas formellement, Groupama AM est favorable à ce que chaque convention règlementée importante fasse l'objet d'une résolution séparée (la loi française impose une résolution spécifique à propos des conventions réglementées sur les rémunérations). Dans le cas où le rapport spécial comporte plusieurs conventions réglementées, Groupama AM se réservera le droit de s'abstenir ou de voter contre si une des conventions ne respecte pas les principes de la politique de vote. Bien que non juridiquement contraignant, **Groupama AM demande aux entreprises de tenir compte du résultat des votes des actionnaires sur les conventions réglementées**.

RAISON D'ETRE ET LES SOCIETES A MISSION

Lorsque ces deux notions font l'objet de modification des statuts, elle doivent être présentées au vote dans les résolutions séparées. Groupama AM examinera la cohérence de la raison d'être avec l'activité et les orientations stratégiques de l'entreprise pour orienter son vote.

NOMINATION ET INDÉPENDANCE DES FONCTIONS DES COMMISSAIRES AUX COMPTES (CAC)

Les CAC assurent une supervision externe et indépendante de la qualité des états financiers. Il est important de **s'assurer de leur indépendance et vigilance** :

Indépendance :
Les honoraires de prestations de conseil ne doivent jamais excéder les honoraires d'audit. Les commissaires aux comptes titulaires ne doivent pas assurer la certification de sociétés affiliées cotées.

La nomination de deux co-commissaires aux comptes est de nature à encourager l'indépendance de leur jugement.
Dans les cas où l'entreprise doit travailler avec deux co-commissaires aux comptes, il est recommandé que les charges des travaux entre les deux co-commissaires soient équilibrées.

Durée des mandats :
Une rotation des CAC est de nature à encourager un regard critique. Aussi, Groupama AM est favorable à ce que la durée maximum des mandats d'un cabinet de CAC soit de 15 ans.

QUITUS AUX ADMINISTRATEURS

Groupama AM considère que **tout mandataire social doit assumer ses responsabilités passées et ne devrait généralement pas avoir besoin du quitus de sa gestion**. Groupama AM votera généralement en faveur du quitus si le quitus représente un vote de confiance mais n'empêcherait pas une action en responsabilité des mandataires sociaux si une faute grave s'avérait avoir été commise.

Si la résolution relative au quitus est associée à l'approbation des comptes, Groupama AM vote favorablement, sauf si des réserves ont été émises par les CAC.

CESSION D'ACTIFS À CARACTÈRE STRATÉGIQUE ET/OU SIGNIFICATIF

Groupama AM recommande que les cessions d'actifs ayant un caractère significatif et/ou stratégique soient **soumises préalablement au vote des actionnaires lors d'une AGE**.

GESTION RAISONNÉE DES FONDS PROPRES

DISTRIBUTION DES DIVIDENDES

La distribution offerte aux actionnaires doit être justifiée et en ligne avec la stratégie et les perspectives de l'entreprise. Groupama AM considère que :

- La distribution du dividende en actions ne remet pas en cause l'équité des actionnaires puisqu'un choix s'offre à eux.
- La fidélisation des actionnaires est souhaitable. Le régime de dividende majoré légal français limité à 10% de majoration, réservé aux actionnaires inscrits au nominatif et détenant moins de 0,5% du capital depuis un minimum de deux années, est un instrument de fidélisation acceptable. Il serait toutefois souhaitable qu'il fût fondé non sur l'inscription au nominatif depuis deux ans mais sur la participation effective au vote par l'actionnaire depuis deux ans.
- La distribution de dividendes doit faire l'objet d'une résolution spécifique

Recommandations Saison 2021 :

Le niveau des dividendes devra être adapté aux conditions financières et économiques des entreprises : pour orienter notre vote nous prendrons en compte les situations spécifiques des entreprises soutenues par l'Etat en 2020 et ayant pratiqué les baisses des rémunérations.

RACHAT D'ACTIONS

Les politiques de rachats d'actions seront appréciées dans le cadre d'une stratégie lisible.

Groupama AM s'oppose à toute résolution de rachat d'actions :

- Autorisant la poursuite du rachat d'actions en période d'offre publique.
- Autorisant l'utilisation de produits dérivés dans le cadre de programmes de rachats d'actions, sauf dans le cas de couverture des plans d'options d'achat aux salariés.
- Pour les sociétés dont le titre n'a pas assez de liquidité

En cas d'opposition au rachat d'actions, Groupama AM s'opposera également à la réduction du capital, par souci de cohérence.

ENDETTEMENT

Les politiques d'endettement seront appréciées dans le cadre d'une stratégie lisible.

RECONNAISSANCE PAR L'ENTREPRISE DE RESPONSABILITÉS SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES

Groupama AM est convaincu de l'importance de **concentrer ses investissements vers les entreprises de qualité, entreprises qui reconnaissent leur responsabilité envers l'ensemble de leurs parties prenantes, et non pas uniquement envers leurs actionnaires.**

Les éléments d'informations sociales et environnementales devraient faire l'objet d'un audit et d'une publication au même titre que les informations financières.

Groupama AM soutient la publication par les entreprises des rapports intégrés qui rendent compte de la gestion – à long terme - de tous les capitaux de l'entreprise (matériels et immatériels) et non seulement du capital financier.

Groupama AM encourage la création d'un **comité spécifique en charge des enjeux RSE ainsi que la certification des informations RSE** sur l'ensemble du périmètre d'activité de l'entreprise.

Enfin, Groupama AM considère qu'il est important pour l'entreprise de **faciliter le dialogue avec ses parties prenantes**, y compris les demandes d'actionnaires minoritaires pour ajouter des points à l'ordre du jour des AG. **Groupama AM étudiera au cas par cas la pertinence et l'adéquation avec la stratégie de l'entreprise de toutes les résolutions déposées par les actionnaires minoritaires de l'entreprise.**

Préambule

1. Principes directeurs de la politique de vote
2. Mise en œuvre de la politique de vote
3. **Prévention des conflits d’intérêts**
4. Organisation de l’exercice des droits de vote

PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Deux principes fondamentaux guident l'approche de prévention des conflits d'intérêts relative à l'exercice des droits de vote :

Le devoir d'information et de transparence vis-à-vis des clients constitue un socle de prévention des conflits d'intérêts.

- Les principes et critères de la politique de vote de Groupama AM sont publics et publiées sur le site internet, à disposition des clients.
- La politique de vote est validée par les instances dirigeantes chaque année

L'égalité de traitement des clients et des sociétés dont Groupama AM est actionnaire

- Groupama AM appliquera la politique de vote indifféremment d'un lien d'affaires, de capital ou de relations qui pourrait exister entre la société et les sociétés du Groupe Groupama
- En cas de conflit d'intérêts entre Groupama AM ou un membre de l'équipe en charge de l'exercice des droits de vote et un de ses clients, le RCCI en concertation avec les autres parties prenantes (gestion et recherche) décidera de l'attitude à adopter

Préambule

1. Principes directeurs de la politique de vote
2. Mise en œuvre de la politique de vote
3. Prévention des conflits d’intérêts
4. **Organisation de l’exercice des droits de vote**

ORGANISATION DE L'EXERCICE DES DROITS DE VOTE

L'exercice des droits de vote implique différents départements au sein de Groupama AM :

- Le **Pôle Recherche** a rédigé et actualise une fois par an un document intitulée « Politique de vote » qui présente les positions de la société de gestion sur les résolutions les plus courantes. L'actualisation annuelle prend en compte les avis de nombreuses sources, et notamment : Proxinvest, ISS, l'Association Française de la Gestion Financière (AFG) et AFEP-MEDEF. Ce document est publié sur le site internet de Groupama AM.

- Le **Pôle Gestions Actions** a souscrit à des plateformes de vote et aux services de prestataires extérieurs (Proxinvest/ECGS/ISS) qui analysent les résolutions soumises au vote des actionnaires et émettent des commentaires.

  ▪Chaque gérant se voit attribué un secteur boursier sur lequel il est en charge du vote pour tous les OPC concernés.

  ▪Les gérants étudient les conseils fournis et à l'aide de la Politique de vote de Groupama AM portent leur propre appréciation sur les résolutions.

  ▪Au terme de la campagne des votes, sont collectés les statistiques et les éléments nécessaires à l'information légale à l'aide de la plateforme ISS.

- Le **Middle Office** gère le suivi administratif des dossiers de vote en assemblée avec l'aide des plateformes de vote. Ce suivi consiste en :

  - L'envoi des alertes de tenue d'AG contenant la répartition des titres et la date limite de vote,
  - Le blocage des titres en amont des AG selon les contraintes propres à chaque pays, puis déblocage des titres à l'issue de l'AG,
  - La vérification du bon déroulement des votes et relations avec les dépositaires.

Un compte rendu annuel de la politique de vote mise en œuvre est rédigé et publié sur le site internet de Groupama AM.

Un résumé de la politique de vote est inséré dans le rapport annuel des OPC.

Le RCCI Conformité procède à un suivi du bon déroulement de la politique d'exercice des droits de vote par la société.

Avertissement

Ce document est conçu exclusivement à des fins d'information. Groupama Asset Management et ses filiales déclinent toute responsabilité en cas d'altération, déformation ou falsification dont ce document pourrait faire l'objet. Toute modification, utilisation ou diffusion non autorisée, en tout ou partie de quelque manière que ce soit est interdite. Les informations contenues dans cette publication sont basées sur des sources que nous considérons fiables, mais nous ne garantissons pas qu'elles soient exactes, complètes, valides ou à propos.
Edité par Groupama Asset Management - Siège social : 25 rue de la ville l'Evêque, 75008 Paris - Site web : www.groupama-am.com

Siège social : 25, rue de la Ville l'Evêque
75008 Paris
Tél.: 01.44.56.76.76
Société de gestion de portefeuille
Agrément GP93-02 du 05/01/93
Société Anonyme au capital de 1 878 910 euros
389 522 152 RCS Paris
Siret 389 522 152 00 047 – APE 6630Z

www.groupama-am.com