



GOVERNANCE ET POLITIQUE DE VOTE - 2021

Ce que nous attendons des sociétés cotées et la façon dont nous assumons nos responsabilités d'actionnaires

SOMMAIRE

SOMMAIRE	1
1. INTRODUCTION	2
2. GOUVERNANCE ET POLITIQUE DE VOTE	3
3. MODALITÉS PRATIQUES DE VOTE	5
3.1 L'APPROCHE CLIENT	5
3.2 LE COMITÉ DE VOTE	5
3.3 PÉRIMÈTRE DE VOTE	6
3.4 PROCEDURE DE VOTE	6
3.5 ENGAGEMENT AVEC LES SOCIÉTÉS	7
3.6 CONFLITS D'INTÉRÊTS	8
3.7 ESCALADE	9
3.8 ACTIONS COLLECTIVES	9
3.9 TRANSPARENCE & REPORTING	10
4. LIGNES DIRECTRICES DE VOTE	11
4.1 APPROBATION DES COMPTES	12
4.2 OPÉRATIONS FINANCIÈRES	14
4.3 NOMINATION DES ADMINISTRATEURS	16
4.4 LES SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION	17
4.5 AUTRES RÉOLUTIONS	20



BNP PARIBAS
ASSET MANAGEMENT

The asset manager
for a changing
world

1. INTRODUCTION

La présente politique s'applique à BNP Paribas Asset Management Holding (BNPP AM Holding), en tant qu'entité mère de BNP Paribas Asset Management France (BNPP AM France), la branche de gestion d'actifs du groupe BNP Paribas. BNPP AM est propriétaire ultime des politiques d'investissement durable et de gouvernance d'entreprise de BNP Paribas Asset Management (BNPP AM).

Chez BNPP AM, nous estimons que la promotion de bonnes pratiques de gouvernance d'entreprise est une partie essentielle de notre responsabilité d'actionnaire. La gouvernance d'entreprise renvoie au système par lequel une société est dirigée et contrôlée. Elle concerne le fonctionnement de la direction, sa supervision et les mécanismes de contrôle, ainsi que la relation avec les actionnaires. Une bonne gouvernance d'entreprise crée le cadre qui assure que la société est gérée dans l'intérêt à long terme des actionnaires. BNPP AM attend de toutes les sociétés dans lesquelles elle investit de se conformer aux meilleures pratiques de gouvernance d'entreprise.

Voter aux assemblées générales annuelles constitue un élément important du dialogue avec les entreprises dans lesquelles nous investissons pour le compte de nos clients et fait partie intégrante des processus de gestion de BNPP AM. La présente politique de vote s'applique à BNPP AM et à tous les fonds ayant délégué l'exercice des droits de vote à BNPP AM, y compris le droit de vote rattaché aux valeurs détenues par les Organismes de Placement Collectif en Valeurs Mobilières (OPCVM), les Fonds d'Investissement Alternatifs (FIA), les fonds d'investissement étrangers et les mandats de gestion. Nous nous engageons à assurer de manière cohérente¹ l'exercice de ces politiques, dans l'ensemble des portefeuilles et des marchés. Cependant, nous tenons compte des circonstances particulières liées aux entreprises individuelles, notamment en termes de zone géographique, de réglementation et de taille de l'entreprise². Nous tenons aussi compte de certaines politiques de vote sur mesure pour certains mandats clients spécifiques. Les entités externes auxquelles nous déléguons la gestion sont tenues d'avoir une politique de vote et d'exercer leurs droits de vote en tenant compte des pratiques de marché, et de nous communiquer régulièrement les résultats atteints.

Nos politiques et lignes directrices de vote sont revues annuellement afin de prendre en compte l'évolution des codes de gouvernance et des pratiques de marché et sont approuvées par notre comité d'exercice des droits de vote et ensuite par le conseil d'administration de BNPP AM.

La première partie du document présente les grands principes de gouvernance et de droits de vote. La deuxième partie décrit notre processus de vote. La dernière partie est un ensemble de lignes directrices couvrant les principaux thèmes liés au vote : l'approbation des comptes et des rapports de gestion, les opérations financières, la nomination et la rémunération des administrateurs et hauts dirigeants, et les autres types de résolution.

¹ Soumis à des contraintes techniques et juridiques.

² Par exemple, certains principes conçus pour de grandes entreprises, dont ceux liés à la transparence, peuvent parfois être trop chers à adopter par les plus petites structures.

2. GOUVERNANCE ET POLITIQUE DE VOTE

Les principes suivants décrivent les attentes de BNPP AM auprès des entreprises cotées dans lesquelles nous investissons. Nous pensons que les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) peuvent impacter la valeur et la réputation des sociétés dans lesquelles nous investissons, et susciter des opportunités et risques systémiques. Nous appliquons donc les standards ESG dans nos critères de vote et nos processus d'investissement afin d'agir dans l'intérêt à long terme de nos clients. Ces principes constituent un guide par lequel BNPP AM exécute ses responsabilités d'actionnaire.

1. CRÉER DE LA VALEUR DURABLE SUR LE LONG TERME

Le conseil d'administration joue un rôle de supervision indispensable pour assurer la création de valeur durable sur le long terme. Les pratiques de gouvernance d'entreprise devraient concentrer l'attention du conseil sur cet objectif grâce à une stratégie claire qui tient compte de toutes parties prenantes. Les conseils devraient maintenir un dialogue ouvert avec les investisseurs et se tenir prêts à discuter de leurs plans à long terme en vue de la création de valeur durable.

2. PROTÉGER LES DROITS DES ACTIONNAIRES

Les actionnaires jouent un rôle clé dans le système de création de valeur et de responsabilisation des entreprises. En tant qu'actionnaires, nos droits nous permettent d'agir pour défendre les intérêts de nos clients lorsque les pratiques des entreprises ne sont pas conformes à nos attentes. Il est donc primordial de préserver, voire si nécessaire de renforcer, les droits des actionnaires :

- Les entreprises devraient s'assurer que les droits des investisseurs soient protégés et devraient traiter les investisseurs de manière équitable, notamment en respectant le principe d'une action - un vote - un dividende.
- Tous les actionnaires devraient avoir la possibilité de voter sur l'ensemble des décisions qui concernent les changements fondamentaux de l'entreprise.
- Les augmentations de capital devraient être soigneusement contrôlées afin de minimiser les risques de dilution pour les actionnaires existants.
- Des dispositifs anti-OPA ne devraient pas être utilisés.
- Les actionnaires devraient avoir l'opportunité de communiquer leurs préoccupations majeures, y compris la possibilité de proposer des candidats en tant que membre du conseil ou par la soumission de propositions d'actionnaires.

3. VEILLER A UNE STRUCTURE DE CONSEIL INDÉPENDANTE ET EFFICACE ET RESPONSABLE

Le conseil et les comités doivent avoir une structure suffisamment équilibrée avec une forte présence d'administrateurs qualifiés, impliqués et indépendants pour permettre un contrôle efficace de la direction, ainsi qu'un leadership indépendant. Des évaluations formelles du conseil, des « executive sessions » (réunions hors présence des dirigeants) et un plan de succession devraient être en place. Les administrateurs devront être élus annuellement à la majorité des votes des actionnaires. Le Conseil doit avoir l'expertise nécessaire pour comprendre les enjeux principaux auxquels l'entreprise et ses parties prenantes seraient confrontés et y remédier.

4. ALIGNER LES STRUCTURES DE RÉMUNÉRATION AVEC L'INTÉRÊT À LONG TERME DES ACTIONNAIRES

Les plans de rémunération des dirigeants doivent être alignés avec la performance à long terme de l'entreprise et décourager une prise de risque irresponsable, renforcer la loyauté des employés, tenir compte de leur impact sur l'inégalité et encourager la croissance inclusive. Ils doivent inclure des objectifs non financiers, liés entre autres aux enjeux sociaux et environnementaux intégrés à la stratégie d'entreprise. Les programmes de rémunération ne doivent pas limiter la capacité de la société à attirer et à retenir des dirigeants talentueux et doivent également respecter les meilleures pratiques du marché. Les détails de ces plans doivent être communiqués aux actionnaires d'une manière claire et approfondie et soumis à leur approbation.

5. VEILLER AU RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT ET DE LA SOCIÉTÉ

Les performances durables à long terme dépendent d'une gestion efficace et proactive des « risques et opportunités » ESG. Les sociétés devraient avoir conscience des risques qu'elles encourent et qu'elles créent, de même les opportunités que leur apportent les critères ESG. Elles devraient agir de manière responsable envers toutes les parties prenantes. Toutes les entreprises devraient s'efforcer de respecter les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance les plus exigeants pour préserver les intérêts à long terme des actionnaires.

6. DIVULGATION D'INFORMATIONS EXACTES, ADÉQUATES ET EN TEMPS OPPORTUN

Les sociétés doivent s'assurer que les informations essentielles soient divulguées en temps opportun et de manière exacte, comme les résultats financiers et opérationnels, la composition du capital, les activités de lobbying, les performances environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), y compris le volume d'émissions de gaz à effet de serre et les engagements de l'entreprise pour lutter contre le changement climatique. Les audits annuels des comptes financiers par des commissaires aux comptes externes indépendants doivent être effectués dans toutes les sociétés.

3. MODALITÉS PRATIQUES DE VOTE

3.1 L'APPROCHE CLIENT

Nous conseillons à nos clients de nous déléguer les droits de vote afin de préserver leurs intérêts d'actionnaires. BNPP AM votera dans le seul intérêt de ses clients et des bénéficiaires finaux des fonds pour lesquels ils sont responsables. Nous ne devons pas subordonner les intérêts de nos clients face à d'autres objectifs.

Pour les clients qui nous ont délégué leur droit de vote, nous ferons toutes les diligences raisonnables afin de nous assurer que les instructions de vote soient reçues et exécutées conformément à ces lignes directrices. Tous les clients de BNPP AM sont informés que cette politique et ces procédures de vote sont en place.

Les activités de « stewardship » liées à l'engagement et au suivi de vote sont assurées par les équipes de vote de BNPP AM. BNPP AM ne sous-traitera pas de ses responsabilités de « stewardship » afin de servir au mieux les intérêts de ses clients.

Même si nous nous efforcerons d'appliquer rigoureusement ces politiques, nous tiendrons toujours compte des circonstances spécifiques des entreprises. Ces politiques se présentent donc sous la forme de principes généraux, conçus pour identifier les pratiques que nous souhaiterions voir appliquées et celles qui posent problème.

Dans le cadre de nos responsabilités dans l'exercice des droits de vote, BNPP AM cherche à développer une approche globalement constructive et positive avec les conseils d'administration des entreprises dans lesquelles il investit, en présentant clairement ses attentes en tant que gérant d'actifs diligent. Cependant, BNPP AM n'hésitera pas à s'abstenir ou à s'opposer aux propositions de la direction qui sont en contradiction avec ces politiques, ou au contraire, à soutenir les propositions des actionnaires qui y sont conformes, et ce afin de préserver les intérêts à long terme de nos clients.

Nous faisons appel à des sociétés de conseil en vote en l'occurrence ISS, qui propose une plate-forme de vote et d'analyses des résolutions dans ce domaine pour toutes les entreprises, et Proxinvest, qui réalise des analyses sur les entreprises françaises.

Ces prestataires nous aident à mettre en œuvre nos politiques. Nous ne leur déléguons pas la prise de décision, BNPP AM prendra toutes les décisions de vote à chaque assemblée d'actionnaires sans sous-traiter la décision finale, et ce dans le meilleur intérêt de ses clients.

Les dispositions convenues avec les sociétés de conseil en vote sont revues annuellement.

3.2 LE COMITÉ DE VOTE

BNPP AM a nommé un comité de vote (« Proxy Voting Committee »), qui est habilité à établir la politique de vote et est chargé de veiller au respect de cette politique et de ces procédures. Ce comité est composé d'une part des membres d'équipes de gestion et d'autre part des membres de « compliance ». L'exercice des droits de vote étant considéré comme une partie intégrante du processus d'investissement, la responsabilité finale en incombe au directeur général (CEO) de BNPP AM.

3.3 PÉRIMÈTRE DE VOTE

Le droit de vote est exercé sur les actions pour les OPCVM, FIA, fonds d'investissements étrangers et mandats et aux Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) pour lesquels l'exercice des droits de vote nous est délégué.

Nous ne votons pas sur 100 % de nos positions, car cela impliquerait :

- Une forte augmentation du coût d'exercice des droits de vote pour nos clients³; et
- Une nécessité d'externaliser une valeur ajoutée importante du vote, ce qui réduirait les aspects qualitatifs et engagés de notre processus de vote.

Notre périmètre de vote est constitué de sociétés dont les positions agrégées répondent à une des trois conditions suivantes :⁴

- Représenter 90 % des positions cumulées en actions
- Représenter 0,1 % ou plus de la capitalisation boursière de la société
- Ajout d'une société sur demande ad hoc ou suite à une réglementation locale.

Ces critères veillent à ce que nous concentrons nos efforts sur les positions représentant une proportion prépondérante de nos actifs sous gestion, et participions efficacement et effectivement aux assemblées générales des sociétés dans lesquelles nos gestions collectives détiennent une part significative du capital.

3.4 PROCEDURE DE VOTE

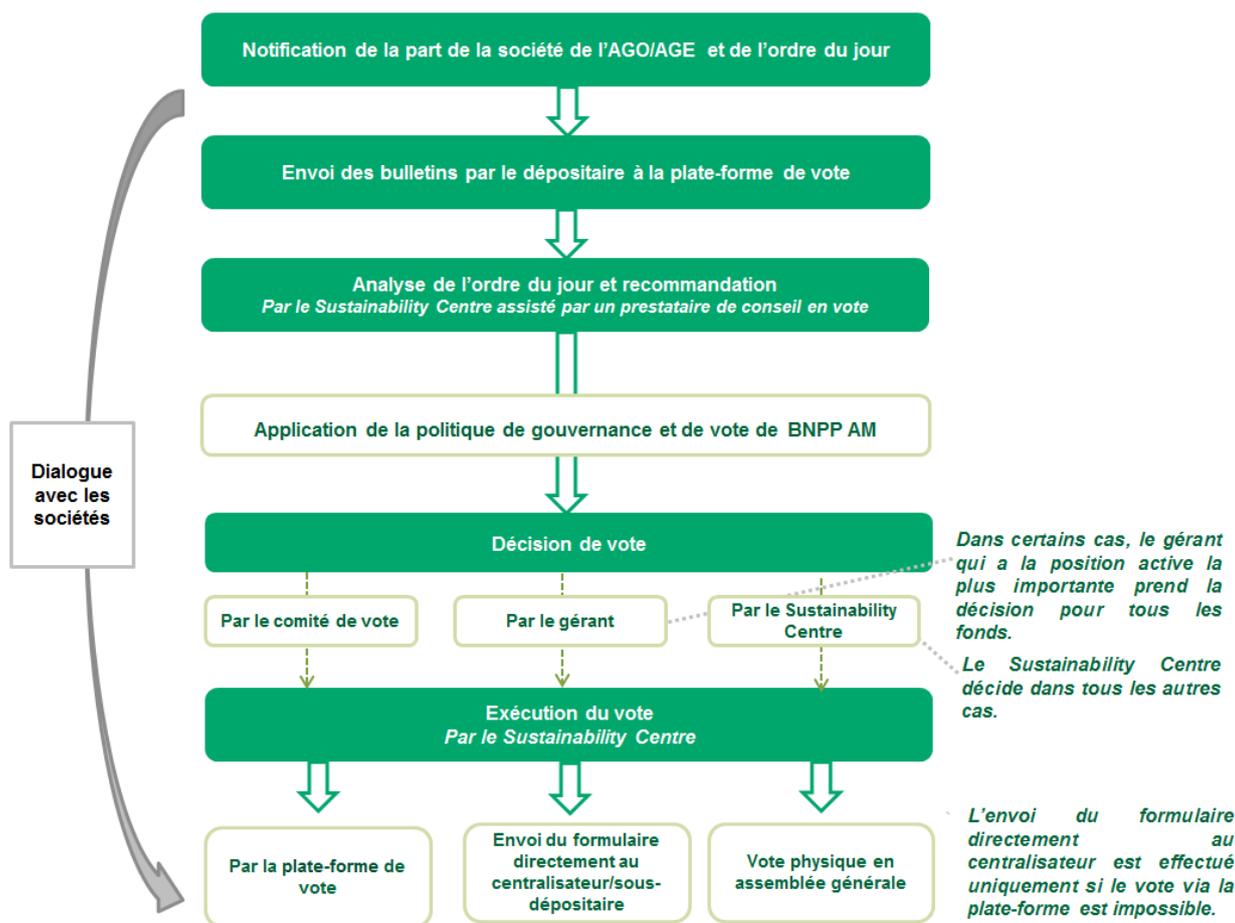
Les points suivants décrivent les étapes clés du processus de vote de la notification de l'ordre du jour des assemblées générales ordinaires (AGO) ou extraordinaires (AGE) à l'exécution de vote

BNPP AM applique le processus suivant en cas de prêt de titres :

- Nous suivons le nombre d'actions en prêt avant un vote.
- Si nous jugeons qu'il y en a trop, ou dans le cas de certains votes spécifiques, nous rappellerons nos actions ou restreindrons le prêt de titres afin de pouvoir voter à la majorité de notre position.

³ Des coûts de dépositaires et de conseil en vote.

⁴ Nous ne voterons pas aux AGs lorsque les marchés locaux imposent un coût trop élevé pour voter (Ex. : Besoin d'un acte notarié par assemblée ou par fonds, si le dépositaire ne fournit pas de prestations de vote dans le pays, etc.)



3.5 ENGAGEMENT AVEC LES SOCIÉTÉS

BNPP AM s’implique activement dans la promotion des aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance auprès des entreprises. Cette activité a pour but d’améliorer la performance à long terme de nos participations et d’encourager les meilleures pratiques de gouvernance, de responsabilité sociale et environnementale. Ce dialogue avec les sociétés se manifeste notamment dans notre activité de vote avec une implication ciblée.

Le dialogue avec les sociétés peut être engagé à notre propre initiative ou à la demande de l’émetteur. Il se concentre sur nos principales positions en termes d’actifs ou dans lesquelles nous détenons une part significative du capital.

De tels dialogues interviennent systématiquement auprès des sociétés détenues par nos fonds avec une gestion active et appartenant au principal indice boursier français (CAC 40) ou si nous sommes l’un des principaux actionnaires. A part ces cas, le dialogue se concentre généralement sur les assemblées générales des sociétés où les enjeux financiers ou de gouvernance sont importants.

Nous préférons dialoguer directement avec les administrateurs indépendants (président du conseil ou d’un comité, administrateur référent). Si ceci n’est pas possible, nous pouvons également rencontrer le secrétaire du conseil d’administration, l’équipe de relations investisseurs ou l’équipe d’investissement durable.

En dehors de la période des assemblées générales annuelles, le dialogue a pour objectif de :

- Promouvoir un dialogue régulier avec les sociétés couvrant divers sujets tels que la stratégie, la performance à long terme, la gestion des risques, les questions liées aux considérations ESG ou toute autre sujet; et
- Communiquer notre politique de vote pour promouvoir les meilleures pratiques de gouvernance et préparer les futures assemblées générales.

Durant la période des assemblées générales annuelles, le dialogue a pour objectif de :

- Obtenir un complément d'information sur des résolutions proposées, notamment lorsqu'elles semblent s'écarter des meilleures pratiques de gouvernance; et
- Exprimer nos éventuelles réserves sur des résolutions contraires à notre politique d'exercice des droits de vote.

Le dialogue engagé avec les sociétés peut en fonction des circonstances entraîner le retrait ou la modification des résolutions avant l'assemblée générale annuelle, ou l'obtention d'informations supplémentaires susceptibles de modifier nos intentions de vote.

L'équipe de gouvernance (l'équipe de vote) de BNPP AM effectue chaque année une évaluation de l'efficacité de ses efforts. Enfin, BNPP AM participe régulièrement à des initiatives de places et à des groupes de travail⁵ afin de comprendre les évolutions de marché en matière de gouvernance d'entreprise, influencer et promouvoir sa vision d'une bonne gouvernance au sein des entreprises.

3.6 CONFLITS D'INTÉRÊTS

En tant que gestionnaire d'actifs détenu par une grande institution financière, BNPP AM Holding peut parfois être confronté à des conflits potentiels entre les intérêts de leurs clients d'une part et ceux de BNPP AM d'autre part, dans des circonstances particulières, y compris les suivantes :

- Collaborateur ayant des liens personnels ou professionnels avec l'entreprise dont les actions sont soumises au vote ;
- Relations commerciales existantes entre l'entreprise concernée par le vote et le Groupe BNP Paribas ;
ou
- Exercice des droits de vote concernant les actions du groupe BNP Paribas ou des participations significatives du groupe.

BNPP AM a fixé un certain nombre de principes, mécanismes et processus de décision, afin de prévenir d'éventuels conflits d'intérêts lors des votes, tels que :

- La politique de vote de BNPP AM spécifie que les droits de vote sont exercés dans le meilleur intérêt des clients afin de protéger et d'améliorer la performance à long terme de leurs participations.
- Le présent document sur la gouvernance et la politique de vote, qui détermine le processus de prise de décision pour l'exercice des droits de vote, est approuvé par le Conseil d'administration, qui inclut des administrateurs indépendants.
- Les collaborateurs doivent se conformer au Code déontologique de BNPP AM et déclarer toute activité extra-professionnelle. Tous les employés sont formés chaque année sur ces politiques et doivent obtenir des certificats annuels de compliance.
- L'existence d'une « muraille de Chine » entre les entités de BNPP AM et les autres sociétés du Groupe BNP Paribas garantit l'indépendance et la neutralité des collaborateurs de BNPP AM dans l'accomplissement de leurs responsabilités.

⁵ Par exemple, BNPP AM est un membre actif de l'International Corporate Governance Network (ICGN), et préside la commission gouvernement d'entreprise de l'AFG.

Les conflits d'intérêts potentiels et leur résolution sont inscrits dans le procès-verbal du comité de vote.

Les conflits d'intérêts identifiés comme tels déclenchent un mécanisme d'escalade impliquant la direction, à savoir entre autres :

- Le CIO concerné
- Le responsable Compliance et les cadres supérieurs des autres fonctions de contrôle impliquées
- Le directeur général

À chaque niveau, le principe du « meilleur intérêt des clients » est primordial dans le résultat de la décision.

Lorsqu'un conflit d'intérêts est identifié, il est dûment communiqué aux clients concernés lorsque les lois applicables l'exigent.

3.7 ESCALADE

Le dialogue entre l'investisseur et les émetteurs constitue la base d'une bonne gouvernance. Il permet d'établir une relation de confiance dans le temps, d'ouvrir des discussions ouvertes en vue de résoudre des problèmes qui n'auraient pas pu être abordés autrement. Toutefois, le dialogue est un processus réciproque et il peut arriver que des mesures plus fermes soient nécessaires pour encourager une entreprise à discuter de nos préoccupations.

Néanmoins, lorsque les intérêts de nos clients doivent être protégés et renforcés et qu'une augmentation des activités de surveillance est nécessaire pour assurer la protection et l'amélioration des intérêts de nos clients et de la valeur actionnariale, BNPP AM pourrait décider entre autres de : faire des déclarations publiques, proposer des résolutions d'actionnaires, convoquer une assemblée générale extraordinaire, ou intervenir conjointement avec d'autres institutions.

Une telle décision est prise au cas par cas, pour s'assurer que nos préoccupations ont été correctement entendues et traitées.

Notre stratégie de dépôt de résolutions d'actionnaire est approuvée par le comité de vote une fois par an, ainsi que chaque décision de dépôt de résolutions d'actionnaires.⁶

Par exemple, BNPP AM a été co-déposant des résolutions d'actionnaires « Aiming for A » en faveur de l'amélioration des rapports d'impact sur le climat et des résolutions sur la politique de lobbying climatique. Nous avons annoncé publiquement notre soutien aux résolutions « Aiming for A » avant ces assemblées générales.

3.8 ACTIONS COLLECTIVES

Lorsque l'action collective est susceptible de renforcer notre capacité à faire de l'engagement avec une entreprise, et que cela est autorisé par la loi et la réglementation, BNPP AM travaillera avec d'autres sociétés d'investissement en fonction de la problématique et de l'alignement de vue du groupe d'investisseurs.

⁶ Lors de la réunion du comité de vote et par des échanges de courriel avec le Président du comité de vote tout au long de l'année.

À cette fin, BNPP AM est un membre actif de groupes formels et d'initiatives internationales qui facilitent la communication entre actionnaires et entreprises sur la gouvernance d'entreprise et les questions sociales, éthiques et environnementales. Nous nous engageons aussi collectivement sur des questions d'ordre public. Ces organisations comprennent le PRI (les Principes pour un Investissement Responsable soutenu par les Nations Unies), l'IIGCC (Groupe des Investisseurs Institutionnels sur le Changement Climatique), l'ICGN (Réseau International de la Gouvernance d'Entreprise) et le Ceres.

BNPP AM dispose d'un processus sur les actions collectives, qui examine systématiquement les cas où une action collective pourrait être engagée pour protéger la valeur des actifs de nos investisseurs.

3.9 TRANSPARENCE & REPORTING

BNPP AM s'est engagé à la transparence de son approche sur le vote et son exécution. Une copie de cette politique est disponible sur notre site web⁷.

Nous publions un rapport de vote annuel qui donne un aperçu de nos activités de vote et d'engagement, et fournissons un rapport trimestriel aux clients sur demande.

Enfin, le détail des votes, résolution par résolution, est disponible publiquement par simple recherche dans la base de données de notre site Internet.

⁷ <https://www.bnpparibas-am.com/en/our-approach-to-responsibility/as-a-responsible-investor/>

4. LIGNES DIRECTRICES DE VOTE

Ces lignes directrices donnent des informations détaillées sur la manière dont BNPP AM votera sur les résolutions les plus courantes. Les principaux types de résolutions soumises à un vote peuvent être regroupés au sein de quatre thèmes :

1. Rapports et approbation des comptes
2. Opérations financières
3. Nomination des administrateurs
4. Rémunération
5. Autres résolutions pertinentes (ex. conventions réglementées, propositions des actionnaires).

Pour chaque type de résolution, les lignes directrices mettent en avant des critères qui reflètent les « meilleures pratiques » et que nous soutenons activement, ainsi que les situations pouvant aboutir à une « opposition » ou une « abstention » lors du vote. Ces critères ont un impact majeur sur nos décisions de vote, mais n'impliquent pas automatiquement une « opposition » ou « abstention », car nous tenons compte des circonstances spécifiques de chaque entreprise.

Les décisions de vote sont basées sur les principes suivants :

- « *Pour* » : la résolution reflète de bonnes pratiques et s'inscrit dans les meilleurs intérêts à long terme des actionnaires.
- « *Abstention* » : la résolution soulève une problématique pour les actionnaires ou un manque d'informations ou de transparence.
- « *Opposition* » : la résolution n'est pas acceptable et ne s'inscrit pas dans les meilleurs intérêts à long terme des actionnaires.

Les lignes directrices suivantes décrivent les facteurs qui influencent nos décisions de vote.

4.1 APPROBATION DES COMPTES

Thème	Pour	Abstention	Contre
Approbation des comptes et des rapports	<ul style="list-style-type: none"> Les informations présentées par le conseil d'administration donnent une image objective et exhaustive de la situation financière de la société et de l'évolution des affaires, au moins 21 jours avant la date de l'assemblée générale. Les comptes ont été examinés par un comité des comptes indépendant⁸. La société met à disposition les informations appropriées sur son exposition aux principaux risques financiers et extra-financiers. 	<ul style="list-style-type: none"> Les comptes ne sont pas disponibles à la date limite du vote par correspondance. La société ne fournit pas l'information adéquate sur les questions environnementales et sociales dans son rapport annuel ou ailleurs. La société ne communique pas de manière suffisante à propos de ses émissions de CO2 (scope 1, 2 et 3, le cas échéant), ou ne communique ni ne souhaite dialoguer de manière constructive sur sa stratégie pour atténuer et s'adapter aux changements climatiques ou sur sa stratégie de lobbying climatique. La société risque de violer un ou plusieurs principes du Pacte mondial des Nations Unies.⁹ 	<ul style="list-style-type: none"> Les commissaires aux comptes ont émis des réserves sur les comptes ou refusent de les certifier après avoir découvert de graves irrégularités. Le conseil d'administration ou de surveillance n'a pas mis en place de comité des comptes (à apprécier au cas par cas pour les petites capitalisations).¹⁰
Quitus des administrateurs et des mandataires sociaux	<ul style="list-style-type: none"> Il n'y a pas de question litigieuse sur le conseil, les dirigeants ou la gestion de l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> Il y a de sérieuses questions sur les actions du conseil ou des dirigeants pour l'année en question. Des actions judiciaires sont prises contre le conseil par d'autres actionnaires. Les auditeurs ont fait de sérieuses réserves sur les comptes financiers ou refusent de certifier les comptes. La société ne communique pas de manière suffisante à propos de ses émissions de CO2 (scope 1, 2 et 3, le cas échéant), ou ne communique ni ne souhaite dialoguer de manière constructive sur sa stratégie pour atténuer et s'adapter aux changements climatiques ou sur sa stratégie de lobbying climatique. 	

⁸ Le comité des comptes se compose de plus de 50 % de membres indépendants avec une compétence financière, et ne comprend pas d'administrateur exécutif.

⁹ Les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies sont disponibles à l'adresse <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>.

¹⁰ Capitalisation boursière inférieure à 1 milliard d'euros

Thème	Pour	Abstention	Contre
Dividende /Affectation durésultat	<ul style="list-style-type: none"> Un dividende durable et responsable est un dividende couvert avec un taux de distribution (pay-out ratio) raisonnable qui ne porte pas atteinte à la capacité d'investissement future de l'entreprise, ni à la rémunération des autres parties prenantes. La société a fourni suffisamment d'informations pour indiquer le niveau du dividende. En cas de paiement des dividendes en actions, l'actionnaire conserve la faculté d'un paiement en espèces. 	<ul style="list-style-type: none"> Le taux de distribution est manifestement excessif par rapport à celui de l'année précédente et la société a omis de fournir une explication de cette augmentation (à apprécier au cas par cas, notamment pour les sociétés à forte croissance qui ont généralement besoin de conserver plus de liquidités que les entreprises matures). La majoration du dividende préférentiel est supérieure à 10 % par rapport au dividende ordinaire. La société n'a pas de dividende durable en place¹¹. 	
Nomination et rémunération des commissaires aux comptes	<ul style="list-style-type: none"> La recommandation sur le choix des commissaires aux comptes (ci-après CAC) émane d'un comité des comptes indépendant.¹² Le comité des comptes fait état de sa politique en matière de missions de conseil confiées au réseau auquel appartiennent les CAC (p.ex. services exclus ou soumis à approbation préalable). Il existe une communication complète et transparente sur les honoraires d'audit et de conseil. Les CAC ne touchent pas de rémunération pour des prestations de conseil. À défaut, cette rémunération ne remet pas en cause leur indépendance. Il existe une rotation obligatoire des commissaires aux comptes après plus de 15 ans, avec une période d'au moins 5 ans avant qu'ils puissent être renommés. 	<ul style="list-style-type: none"> Les honoraires de conseil ou d'audit réglés ne sont pas révélés. Les honoraires d'audit et autres prestations sont égaux aux honoraires liés aux prestations d'audit, ce qui entraîne un conflit d'intérêts potentiel. 	<ul style="list-style-type: none"> Le conseil d'administration n'a pas mis en place de comité des comptes. Pour les sociétés plus petites, en l'absence d'un comité des comptes, si au moins un exécutif siège au conseil. Il existe des interrogations quant à l'indépendance des CAC, comme : <ul style="list-style-type: none"> Les honoraires de conseil et autres prestations sont supérieurs aux honoraires liés aux prestations d'audit La durée de mandat est supérieure à 6 ans. Etre auditeur de l'entreprise depuis une durée de 24 ans ou plus Il existe des raisons de croire que l'auditeur indépendant a rendu un avis qui ne donne pas une image fidèle de la situation financière de l'entreprise.

¹¹ A apprécier au cas par cas : Le taux de distribution pourrait être excessif si le taux de distribution est supérieur à 100 % pendant deux années consécutives ou le niveau risque de compromettre la stratégie à long terme de l'entreprise.

¹² Le comité des comptes se compose de plus de 50 % de membres indépendants avec une compétence financière, et ne comprend pas d'administrateur exécutif.

4.2 OPÉRATIONS FINANCIÈRES

Thème	Pour	Abstention	Contre
Autorisation d'augmentation du capital et d'émission de titres donnant accès au capital	<ul style="list-style-type: none"> L'autorisation respecte le principe « une action – un vote - un dividende ». L'autorisation est justifiée et limitée en volume et en durée (2 ans). L'autorisation prévoit l'émission d'un droit préférentiel de souscription (ou à défaut d'un délai de priorité d'au moins 5 jours ouvrés) et ne crée pas de déséquilibres significatifs entre les différentes catégories d'actionnaires, et évite les risques de dilution pour les actionnaires existants. 	<ul style="list-style-type: none"> L'autorisation en elle-même respecte nos limites. Cependant, l'ensemble des autorisations cumulées excèdent 50 % du capital émis.¹³ 	<ul style="list-style-type: none"> L'autorisation avec droit préférentiel de souscription excède 50 % du capital émis (à apprécier au cas par cas¹⁴). L'autorisation sans droit préférentiel de souscription et avec délai de priorité ou un objet spécifique¹⁴ excède 20 % du capital émis. L'autorisation sans droit préférentiel de souscription ni délai de priorité excède 5 % du capital émis (à apprécier au cas par cas¹⁴). L'autorisation pourrait vraisemblablement être utilisée comme une mesure anti-OPA.
Autorisation de rachat d'actions	<ul style="list-style-type: none"> L'autorisation constitue une utilisation optimale des ressources de la société, elle est limitée en volume, la décote est limitée et la durée de l'autorisation est limitée à 18 mois. 	<ul style="list-style-type: none"> L'écart maximum à la hausse et la baisse dépasse 5 % du prix moyen du marché pendant une période représentative ou 10 % si la résolution se réfère à un prix sur un jour. 	<ul style="list-style-type: none"> Le programme de rachat d'actions comporte une des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> Pourrait vraisemblablement être utilisé comme une mesure anti-OPA. Le rachat d'actions excède 10 % du capital émis.¹⁵ Il permet une réémission des actions rachetées et excède 5 % du capital émis. Il peut s'effectuer par le biais de produits dérivés. Il ne précise pas de limite sur la décote des actions concernées.
Augmentation du capital réservée aux salariés	<ul style="list-style-type: none"> L'autorisation ne crée pas de déséquilibres significatifs entre les différentes catégories d'actionnaires. 	Le volume cumulé excède 10 % du capital émis et la décote est supérieure à 10 % (à apprécier au cas par cas).	

¹³ Des exceptions peuvent être accordées si le conseil donne des justifications valables pour une augmentation au-delà des lignes directrices (par exemple, dans le secteur des services financiers, en raison des contraintes de capital réglementaire).

¹⁴ Les augmentations de capital jusqu'à 20 % pour le financement d'opérations de croissance externe, d'une conversion ou de bons de souscription d'actions/obligations sont permises.

¹⁵ Y compris les actions détenues par des filiales. Application de la limite de 15 % pour le Royaume-Uni en raison des pratiques locales.

Thème	Pour	Abstention	Contre
Restructuration de dette :	<ul style="list-style-type: none"> Le niveau de dilution compte tenu de la conversion totale des valeurs mobilières n'est pas excessif. 	<ul style="list-style-type: none"> Les risques de dilution sont trop élevés par rapport au niveau de participation des actionnaires existants et de leurs gains futurs. La proposition se traduirait par un changement de contrôle de la société. Si la faillite ou la menace de faillite est le principal facteur de la restructuration. 	
Fusions et acquisitions	<ul style="list-style-type: none"> La fusion ou l'acquisition a un sens commercial et stratégique pour l'entreprise. La proposition est bénéfique pour les actionnaires et l'impact sur les droits de vote n'est pas disproportionné. La nouvelle société a une meilleure structure de gouvernance. L'acquisition ou la fusion concerne une filiale et elle constitue une restructuration interne à la société. 	<p>Vu la nature complexe de la plupart des propositions de fusion-acquisition, ces questions seront examinées au cas par cas selon la transparence, la gouvernance d'entreprise et du point de vue financier. Les limites concernant les augmentations de capital¹⁶ ne s'appliquent pas aux fusions-acquisitions. Les questions qui seront prises en compte s'il y a suffisamment d'informations disponibles sont notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les motifs de la transaction L'impact de la fusion sur la valeur actionnariale Le prix de l'offre, à savoir le coût par rapport à la prime La viabilité financière des sociétés combinées en une seule entité et les risques d'intégration associés Une analyse de la nature de la transaction, des conflits d'intérêts potentiels et une évaluation de la bonne foi de l'acquéreur La présence ou l'absence d'une attestation d'équité Les propositions de modifications de la gouvernance d'entreprise et l'impact sur les droits des actionnaires L'impact sur les parties prenantes et les employés des deux entreprises 	
Restructuration d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Pas de conflits d'intérêts entre les différentes parties. Un vote des actionnaires sur une restructuration légitime. La restructuration ne crée pas un déséquilibre significatif entre les catégories d'actionnaires. La valeur actionnariale est préservée. 	<p>Les votes concernant la restructuration des entreprises sont considérés comme non ordinaires et sont évalués au cas par cas. Les questions qui seront prises en compte sont notamment :</p> <p><u>Spin-offs</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Les incitations fiscales potentielles et les avantages réglementaires prévus L'utilisation prévue des sommes recueillies La concentration du marché et les motivations des dirigeants <p><u>Les ventes d'actifs</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Impact sur le bilan et le fonds de roulement Valeur reçue pour l'actif et économies d'échelle <p><u>Liquidations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Efforts effectués par le Management pour d'éventuelles alternatives Évaluation des actifs Les plans de rémunérations pour les mandataires réalisant la liquidation. 	

¹⁶ Voir page précédente

4.3 NOMINATION DES ADMINISTRATEURS

Thème	Pour	Abstention	Contre
Nomination des administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> Le conseil d'administration (ou conseil de surveillance) est indépendant (à plus de 50 %) du management, représente les intérêts des actionnaires minoritaires et majoritaires, et est bien équilibré en termes de diversité Les comités spécialisés sont composés d'une majorité de membres indépendants et d'un président indépendant (les comités des comptes et de rémunération ne comprenant pas d'administrateur exécutif). Les administrateurs sont proposés par un comité de nomination indépendant. Nous sommes en faveur d'un vote annuel du conseil, avec un conseil de moins de 18 membres. Le conseil (membres indépendants) et les investisseurs entretiennent un dialogue ouvert. Les rôles de président et directeur général sont séparés et le président est indépendant. L'administrateur non exécutif détient moins de cinq mandats d'administrateur dans des sociétés cotées, ou moins de trois mandats dans le cas des administrateurs exécutifs (y compris les DG extérieurs). Il existe une information biographique suffisante pour éclairer le vote des actionnaires. Les actionnaires peuvent voter de manière individuelle la nomination des administrateurs. 	<ul style="list-style-type: none"> Le candidat n'est pas indépendant¹⁷ et : <ul style="list-style-type: none"> Le conseil comporte moins de 50 % de membres indépendants en excluant les représentants des salariés (sociétés non contrôlées) ; Le conseil comporte moins de 33 % de membres indépendants en incluant les représentants des salariés (sociétés contrôlées ou dans les conseils avec une présence obligatoire d'au moins 50 % de représentants des salariés). Le candidat est à la fois président et directeur général de l'entreprise¹⁸. L'élection du mandat est proposée pour une durée supérieure à 4 ans. Le candidat n'est pas une femme et : <ul style="list-style-type: none"> Moins de 30% des administrateurs sont des femmes (pour l'Europe, l'Amérique du Nord, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et l'Afrique du Sud) ;¹⁹ Moins de 15% des administrateurs sont des femmes (autres marchés).²⁰ Un pourcentage d'indépendance différent peut être appliqué selon les codes et pratiques locales (avec un minimum de 33 %).²¹ L'administrateur a un taux faible de participation aux réunions du conseil sans justification satisfaisante (en dessous de 75 %). La société ne communique pas de manière suffisante à propos de ses émissions de CO2 (scope 1 et 2, et 3 au cas échéant), ou ne communique ni ne souhaite dialoguer de manière constructive sur sa stratégie pour atténuer et s'adapter aux changements climatiques ou sur sa stratégie de lobbying climatique. L'administrateur n'a pas rempli sa responsabilité fiduciaire soulevant des doutes sur sa capacité d'agir dans le meilleur intérêt des parties prenantes²² L'élection au poste de censeur (sauf élection temporaire de moins d'un an) 	

¹⁷ Facteurs pouvant compromettre l'indépendance d'un administrateur : Représenter un actionnaire significatif de la société ou avoir un lien familial proche avec un mandataire social ; Être salarié ou mandataire de la société, salarié ou administrateur de sa société mère ou d'une filiale ou l'avoir été au cours des cinq années précédentes ; Être directeur général d'une autre société (B), si la société concernée (A) est directement ou indirectement contrôlée par la société B ; un salarié ou dirigeant de la société A est un administrateur de la société B (au cours des cinq années précédentes) ; Être un client, fournisseur, banquier d'affaires ou banquier de financement significatif de la société ou de son groupe ou pour lequel la société ou son groupe représente une part significative de l'activité ou avoir été auditeur de l'entreprise au cours des cinq années précédentes ; ou avoir été administrateur de l'entreprise depuis une durée de 12 ans ou plus (ou durée plus courte si le code local est plus strict).

¹⁸ Nous soutiendrons généralement la combinaison des fonctions si elle est temporaire (2 ans maximum) ou si le PDG n'a pas de lien avec l'actionnaire majoritaire. Nous pourrions nous abstenir sur la résolution liée à la combinaison des fonctions si des contrepoids importants dans la gouvernance de l'entreprise sont en place : présence d'un administrateur référent indépendant et fort (avec la capacité de convoquer une réunion du conseil et d'ajouter des points à l'ordre du jour, qui participe aux engagements avec les actionnaires et/ou peut convoquer des réunions hors la présence des dirigeants), indépendance des fonctions clés, y compris le recrutement des membres du conseil d'administration, plan de succession, conformité réglementaire, lorsqu'il existe de solides performances financières ou en cas d'intention de séparer les fonctions pour le prochain Directeur Général.

¹⁹ A partir de 2025, nous appliquerons un seuil de 40% de femmes siégeant au conseil.

²⁰ Si le pourcentage de femmes est inférieur au seuil (entre 20 et 30% pour l'Europe, l'Amérique du Nord, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et l'Afrique du Sud ou entre 10 et 15% pour les autres marchés), nous pourrions soutenir les administrateurs hommes si, par exemple, l'entreprise a effectué des efforts importants en terme de diversité, en cas de petit conseil (8 administrateurs maximum), s'il y a un engagement à atteindre notre seuil dans un court laps de temps, ou en cas de femme Directrice Générale ou Présidente.

²¹ Par exemple, aux États-Unis, le seuil requis est de 66 % et les principaux comités sont composés intégralement d'administrateurs indépendants.

²² Par exemple, l'entreprise n'a pas répondu à un vote des actionnaires à la majorité l'année dernière, l'administrateur n'a pas pu réunir le soutien de la majorité, les dispositions statutaires contiennent des restrictions défavorables sur les droits des actionnaires, les comptes financiers ont été remis en cause, ou il y a eu de graves controverses sur le plan ESG, des violations des normes internationales, des infractions pénales ou de fortes amendes réglementaires.

4.4 LES SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION

Thème	Pour	Abstention	Contre
Politique de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> • La société présente de manière transparente et exhaustive ses pratiques de rémunération. • La société explicite la philosophie de sa politique de rémunération, y compris le lien avec la stratégie et la politique de ressources humaines. • La politique explique les montants, la répartition et les évolutions entre les différents composants de rémunération choisis. • Les systèmes de rémunération sont en lien avec la performance à long terme de l'entreprise (par exemple, le comité de rémunération a pris en compte l'impact des rachats d'actions effectués au cours de l'année précédente). • Le programme de rémunération est proposé par un comité de rémunération composé de plus de 50 % de membres indépendants et ne comprenant pas d'administrateur exécutif. • La société met en place une politique de rémunération sur le long terme, notamment en prenant en compte des éléments extra-financiers. • La politique de rémunération prévoit un seuil significatif de détention d'actions et une politique de clawback pour les dirigeants. 		<ul style="list-style-type: none"> • La politique de rémunération n'est pas claire ou manque de transparence et ne permet pas aux actionnaires d'émettre une opinion. • La politique permet à la société de déroger à la politique de rémunération approuvée et de changer les poids, les critères ou les volumes de rémunération. • Le programme de rémunération est disproportionné par rapport à l'évolution de la rémunération médiane des salariés de l'entreprise, de top exécutif, ou par rapport à la pratique de place. • Le programme de rémunération n'est pas aligné avec les performances de la société (p. ex. sur la base du cours de l'action et/ou sa valeur intrinsèque). La politique de rémunération permet un paiement même en cas d'échec ou n'est pas orientée vers le long-terme. • Si un ou plusieurs éléments significatifs de la rémunération ne sont pas en ligne avec nos lignes directrices ci-dessous (à apprécier au cas par cas selon la politique de vote de la société et en lien avec la tendance de la société en matière de transparence et pratique).

Thème		Pour	Abstention	Contre
Rémunération des administrateurs exécutifs et membres du comité exécutif	Rémunération à court terme (salaire fixe + bonus)	<ul style="list-style-type: none"> La société publie les règles d'établissement du montant du salaire fixe et de ces évolutions. Elles doivent être justifiées et raisonnables. Le bonus est soumis à des conditions de performance transparentes, pertinentes et exigeantes pour le secteur d'activité et la stratégie de l'entreprise. La société publie les critères de performance requis, leurs pondérations ainsi que les objectifs de performance dans l'absolu. Le bonus est limité à un certain pourcentage du salaire fixe. La partie non quantifiable du bonus est absente ou limitée. 	<ul style="list-style-type: none"> La société a augmenté fortement la rémunération fixe ou le bonus maximum d'un dirigeant sans explication satisfaisante, ou sans justification par rapport aux performances de la société. Le bonus n'est pas plafonné. Le bonus n'est pas soumis à des conditions de performance transparentes, pertinentes ou exigeantes. La nature et la pondération par critère de performance ne sont pas divulguées. Le taux d'atteinte de chaque critère de performance n'est pas divulgué. 	
	Rémunération à long terme (actions gratuites, stock-options...)	<ul style="list-style-type: none"> Le programme contient des conditions d'exercice claires, la nature des conditions de performance et les objectifs pour les futurs plans sont publiés, et la période de vesting et de performance est mesurée sur 5 ans minimum. La société publie un plafond, les critères de performance requis, leurs pondérations ainsi que les objectifs de performance dans l'absolu. Les autorisations destinées aux mandataires sociaux sont distinctes de celles destinées aux salariés. À défaut, la part d'options et d'actions gratuites destinée aux mandataires sociaux exécutifs est plafonnée explicitement. Le volume de rémunération à long terme est raisonnable et en lien avec les pratiques de marché. La société a la possibilité de récupérer tout ou partie d'un plan versé suite à des circonstances exceptionnelles comme une remise en cause de résultats passés (mécanisme dit de clawback) 	<p>Le programme rencontre au moins UNE des conditions suivantes :²³</p> <ul style="list-style-type: none"> Le volume cumulé des programmes de stock-options existants et proposés et d'actions gratuites excède 10 % du capital émis, dont 3 % maximum pour les mandataires sociaux.²⁴ Le volume en base annuelle des programmes de distribution de stock-options dépasse 2,5 % du capital¹⁷. Le volume en base annuelle de la distribution d'actions gratuites dépasse 1 % du capital émis¹⁷. Augmentation significative sans explication satisfaisante, ou sans justification par rapport aux performances de la société. L'attribution de stock-options et/ou d'actions gratuites n'est pas assortie dans son intégralité à des conditions de performance transparentes, pertinentes ou exigeantes.²⁵ Possibilité de modifier les conditions d'exercice. Existence d'une décote sur le prix d'exercice des stock-options. La durée minimale d'exercice des options et de détention des actions (vesting) ou la période de performance est inférieure à 3 ans (applicable pour les stock-options, actions gratuites...). Le taux d'atteinte de chaque critère de performance n'est pas divulgué. <p>NB. La résolution proposée est évaluée en fonction de l'existence et du degré d'indépendance du comité de rémunération.</p>	

²³ À apprécier au cas par cas selon les spécificités locales où certaines conditions ne sont pas des pratiques du marché.

²⁴ À apprécier au cas par cas selon la dilution des plans passés et des pratiques de marché.

²⁵ Par exemple, si la société prévoit des objectifs manifestement en deçà de ceux prévus par le marché.

Thème		Pour	Abstention	Contre
Rémunération des administrateurs exécutifs et membres du comité exécutif	Rémunération exceptionnelle	<ul style="list-style-type: none"> Les retraites complémentaires respectent les principes suivants : les bénéficiaires doivent satisfaire des conditions d'ancienneté dans l'entreprise, être dans la société lors de leur départ, les droits potentiels ne doivent représenter qu'un pourcentage limité raisonnable de la rémunération du bénéficiaire, la période de référence prise en compte pour le calcul des prestations doit être de plusieurs années, le groupe de bénéficiaires potentiels doit être sensiblement plus large que le seul administrateur/membre du comité exécutif. Aucune indemnité de départ n'est distribuée ou à défaut, elle est d'un montant raisonnable, limitée, et elle ne sera accordée qu'en cas de départ contraint. Aucune rémunération exceptionnelle. À défaut, les conditions et le niveau maximum d'attribution sont bien décrits et liés à des critères de performance. 	<p>Les indemnités de départ au profit d'un mandataire social dirigeant ou du président du conseil ne peuvent pas dépasser deux années de rémunération fixe et variable</p> <ul style="list-style-type: none"> (stock-options et autres rémunérations exclues).²⁶ L'indemnité n'est pas liée à des critères d'ancienneté dans la fonction ou à des critères de performance réels et explicites. Le cumul d'une indemnité de départ (ou clause de non-concurrence) et d'une retraite complémentaire. La conservation/compensation du bénéfice des stock-options et actions gratuites qui n'ont pas été exercées en cas de départ de la société. Les indemnités de départ peuvent être obtenues en cas de départ de sa propre initiative. Une rémunération exceptionnelle est accordée sans explication convaincante ou sans condition de performance 	
Rémunération des administrateurs non exécutifs		<ul style="list-style-type: none"> La rémunération est liée à l'assiduité et à l'importance des missions effectuées par les administrateurs au conseil et dans les comités, et est conforme aux pratiques du marché (en fonction des pays). La communication complète de tous les éléments de rémunération pour chaque administrateur. Les différentes composantes qui constituent la rémunération doivent être identifiées et leurs politiques respectives expliquées. La rémunération doit être suffisamment transparente pour les actionnaires afin de leur permettre de distinguer la rémunération des dirigeants de celle des administrateurs non exécutifs. 	<ul style="list-style-type: none"> Non liée à l'assiduité. Le montant individuel n'est pas communiqué (À apprécier au cas par cas selon les pratiques du pays et de la société²⁷). 	<ul style="list-style-type: none"> Non liée à l'assiduité et excessive par rapport aux pratiques en place. Le montant global et/ou individuel n'est pas communiqué (À apprécier au cas par cas selon les pratiques du pays et de la société²⁸).
Rémunération des salariés		Concernant les autres bénéficiaires des plans (en dehors des top exécutifs), les principes sont à apprécier de manière plus souple, selon les conditions globales du plan, notamment concernant les conditions de performance.		

²⁶ À apprécier au cas par cas selon les pratiques du marché (Ex. : 1 an au Royaume-Uni et Pays-Bas).

²⁷ Nous nous abstenons si les pratiques du marché imposent de ne pas communiquer ces informations et nous nous opposerons si les pratiques du marché imposent de communiquer cette information.

²⁸ Nous nous abstenons si les pratiques du marché imposent de ne pas communiquer ces informations et nous nous opposerons si les pratiques du marché imposent de communiquer cette information.

4.5 AUTRES RÉOLUTIONS

Thème	Pour	Abstention	Contre
Modifications des statuts	<ul style="list-style-type: none"> Les changements de statuts sont conformes au principe «une action – un vote – un dividende». 	<ul style="list-style-type: none"> Résolutions qui comportent des impacts défavorables sur les droits des actionnaires (À considérer au cas par cas en fonction des informations fournies par la société). Actions à droit de vote multiples ou sans droit de vote. Plafond de détention du capital ou clause de limitation du droit de vote, actions de préférence, action spécifique (golden share) Obligation de déclaration de franchissement de seuil en dessous de 5 % du capital émis. Réduction du délai de déclaration de franchissement de seuil. 	
Conventions réglementées et autres résolutions	<ul style="list-style-type: none"> Les informations présentées sont complètes et présentées de manière objective et permettent d'évaluer la résolution en connaissance de cause. 	<ul style="list-style-type: none"> Les informations présentées sont incomplètes et ne permettent pas d'évaluer la résolution de manière satisfaisante. Les conventions réglementées incluent des éléments contraires à notre politique de vote sur les rémunérations (Voir ci-dessus). 	<ul style="list-style-type: none"> Résolutions groupées incluant une proposition importante et inacceptable. Résolutions « en blanc ». Les conventions réglementées incluent des éléments contraires à notre politique de vote sur les rémunérations (Voir ci-dessus).

Thème	Pour	Abstention	Contre
Résolutions d'actionnaires ²⁹	<ul style="list-style-type: none"> • La proposition d'actionnaires est appropriée dans le cadre de l'assemblée générale et conforme à l'intérêt à long terme des actionnaires. • La proposition d'actionnaire est conforme à notre politique de vote et/ou à nos politiques sectorielles ou notre Global Sustainability Strategy. • Résolutions introduisant ou facilitant les procédures juridiques afin d'indemniser les actionnaires pour les dommages subis par la société. • Les résolutions qui contribuent à améliorer les performances sociales et environnementales tout en contribuant à la protection des intérêts à long terme des parties prenantes. • Résolution en ligne avec notre politique sur le changement du climat (Ex. : Transparence des émissions de CO2, stratégie d'alignement à un monde à 1,5°C). 	<ul style="list-style-type: none"> • La résolution est en ligne avec les intérêts à long terme des actionnaires, mais pas dans son application ou est déjà appliquée par la société. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dès que la résolution d'actionnaires contrevient à un point de notre politique de vote. • La résolution d'actionnaires est contraire à l'intérêt à long terme des parties prenantes. • La résolution ne relève pas de la compétence de l'assemblée générale.

Autres résolutions : Toute question qui n'est pas couverte par ces lignes directrices sera appréciée au cas par cas en tenant compte des principes de vote de BNPP AM.

²⁹ Les résolutions d'actionnaires sont considérées au cas par cas en fonction du bien-fondé des arguments, respectivement avancés par l'initiateur de la résolution et par la société.