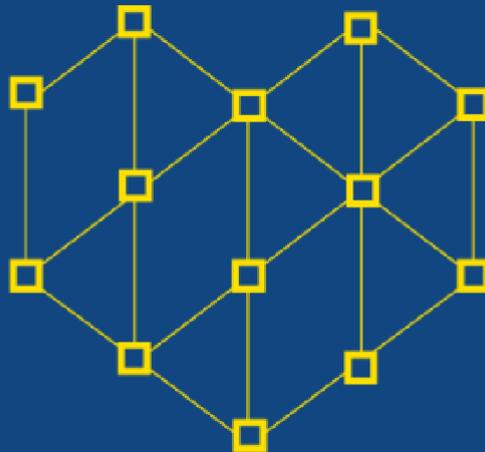




Portzamparc Gestion

LA PUISSANCE DES PME AU CŒUR DE VOTRE GESTION



Janvier 2025

Notre philosophie d'investisseur responsable	3
Nos valeurs.....	3
Notre conviction : l'intégration des critères ESG est un vecteur de performance à long terme.....	4
Dialogue avec les entreprises détenues : l'engagement actionnarial au cœur de notre démarche	5
Engagement pour une amélioration continue des pratiques ESG	5
Univers des petites et moyennes capitalisations	5
Processus d'escalade	6
Notre politique de vote	7
Principes cadres	7
Périmètre de vote.....	8
Lignes Directrices pour le vote	9
Compte rendu annuel de l'exercice des droits de vote	25

Notre philosophie d'investisseur responsable

Nos valeurs

Spécialiste des PME-ETI, Portzamparc Gestion est un acteur central de ce segment de marché. Son expertise a d'ailleurs été récompensée à plusieurs reprises pour la qualité de sa gestion dans l'univers des petites et moyennes capitalisations. Portzamparc Gestion revendique ce positionnement, en réaffirmant sa volonté de développer et de proposer à ses clients des prestations qui contribuent au développement de l'économie réelle et à la croissance des PME-ETI cotées.

Nous croyons fermement au rôle central de l'investissement sur le long terme qui participe à l'émergence de champions locaux à dimension internationale, qui prend part activement à la création des emplois de proximité, qui dynamisent le tissu industriel et les activités de services dans nos régions et favorisent l'innovation.

Nous affichons la volonté d'accompagner le développement des entreprises que nous suivons et dans lesquelles nous investissons. Notre stratégie d'investissement repose sur une gestion active et discrétionnaire fondée sur une approche fondamentale et disciplinée de la sélection de valeurs, alliant analyse fondamentale, recherche extra-financière et analyse quantitative. La stratégie d'investissement est opportuniste et est basée sur le « stock picking ». Nous rechercherons les opportunités sur le marché qui allient le meilleur potentiel de performance ajusté du risque.

Pour atteindre cet objectif, notre métier consiste notamment à entretenir un dialogue avec l'entreprise et sa direction. Dans notre analyse, il est important d'intégrer au-delà des données purement financières, l'ensemble des risques et des enjeux auxquels sont confrontés les émetteurs que nous rencontrons.

Notre méthodologie d'analyse ESG est développée par le Sustainability Center de BNP Paribas Asset Management, un investisseur de référence et engagé pour la finance durable. La méthodologie est décrite dans notre Code de Transparence, disponible sur la page <https://www.portzamparcgestion.fr/notre-engagement-responsable/>.

Au fil du temps, l'intégration d'enjeux environnementaux, sociétaux et de gouvernance, en complément de notre travail d'analyse financière, s'est révélée être une évidence dans notre démarche et une approche pertinente pour déceler les futures grandes entreprises de demain.

Notre conviction : l'intégration des critères ESG est un vecteur de performance à long terme

L'intégration de critères ESG dans le choix des émetteurs dans lesquels nous investissons permet de **générer de la valeur financière, économique et sociale** pour les territoires que nous couvrons. C'est aussi un levier pour nous **prémunir contre les risques opérationnels, réglementaire, climatique ou encore de réputation** qui se traduisent en impacts financiers parfois lourds pour les entreprises.

Notre approche en tant qu'investisseur repose sur les convictions suivantes en matière d'investissement durable :

- Les critères de bonne gouvernance des entreprises sont pris en compte par notre équipe de gestion dans l'évaluation du modèle économique des entreprises. L'intégration de critères environnementaux, sociaux et le renforcement de l'analyse de la gouvernance viennent compléter notre méthodologie propriétaire basée sur l'analyse fondamentale et du Momentum, et nous aide à obtenir de meilleures performances ajustées du risque sur ce segment des PME - ETI
- Nous soutenons le développement des PME-ETI françaises et européennes en les accompagnant dans leur approche extra-financière, en partageant notamment les bonnes pratiques observées sur le marché, dans une logique d'amélioration continue.
- Le dialogue avec les entreprises est une opportunité mais aussi un devoir en tant qu'actionnaire. Nous incitons ainsi les entreprises à une plus grande transparence de l'information et veillons à mettre en place un dialogue constructif avec elles.

Dialogue avec les entreprises détenues : l'engagement actionnarial au cœur de notre démarche

L'équipe de gestion entretient un dialogue avec les entreprises en portefeuille ou de leur univers d'investissement, tant sur des aspects financiers, économiques qu'extra financiers.

Cette proximité permet une meilleure compréhension de leur modèle d'affaires, de leur stratégie et de leur environnement.

Engagement pour une amélioration continue des pratiques ESG

Nous nous appuyons sur la méthodologie de notation propriétaire de BNP Paribas Asset Management et intégrons ces notes à nos univers d'investissement.

Les émetteurs sont évalués selon des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance. A l'issue de la procédure de notation ESG chaque entreprise est alors classée au sein de l'univers d'investissement.

Chaque action d'engagement porte plus spécifiquement sur l'un des 3 piliers constitutifs de la note globale : Environnemental, Social, et Gouvernance. Les thèmes d'engagement varient selon les secteurs et les émetteurs.

En complément de la note ESG globale, nous suivons plus particulièrement la performance de nos portefeuilles par rapport à leur univers d'investissement extra-financier au travers des 2 indicateurs listés ci-après : Activités ayant une incidence négative sur des zones sensibles sur le plan de la biodiversité, Intensité de gaz à effet de serre et analysons les actions à mettre en place.

Nous prêtons une attention particulière aux émetteurs en portefeuille :

- Faisant partie des 25% des titres ayant le score ESG le plus faible de l'univers d'investissement extra-financier du fonds.
- Qui n'ont pas de stratégie de décarbonation ou dont la trajectoire n'est pas alignée avec les accords de Paris
- Ne publiant pas un des deux indicateurs de performance du fonds, si ce dernier est pertinent au regard de l'activité de l'entreprise

Notre engagement consiste à solliciter ces émetteurs pour les rencontrer en priorité afin de les accompagner dans l'amélioration de leur démarche. Nos échanges peuvent prendre plusieurs formes : écrits, entretiens individuels, des conférences, ou encore des visites de sites.

Univers des petites et moyennes capitalisations

L'univers des petites et moyennes capitalisations est traditionnellement moins suivi par les analystes et les agences de notation extra-financières.

De plus, l'absence de données publiques liées aux indicateurs extra-financiers contribue à

l'attribution de notes dégradées. L'univers des petites capitalisations est en train de mettre en place les indicateurs extra-financiers pertinents et donc d'améliorer son niveau de reporting. Ces efforts ne sont pas toujours visibles et reflétés dans les notations des agences.

Nous prenons cela en compte lors de nos prises de contact avec les émetteurs et dans l'analyse de leurs pratiques. Nous les incitons ainsi à améliorer leur reporting d'une année sur l'autre afin de mieux rendre compte de leurs pratiques, piloter leurs risques et permettant aux investisseurs une analyse de leurs pratiques au plus proche de la réalité.

Processus d'escalade

Chaque action d'engagement peut déboucher sur un processus d'escalade afin de renforcer notre niveau d'engagement en fonction des résultats observés. Selon la direction que prend le dialogue, des mesures d'engagement plus fortes peuvent être nécessaires afin d'inciter une entreprise à faire évoluer ses pratiques. Notre vision de l'engagement inclut par conséquent une variété d'escalades, comprenant :

- Voter contre la décharge du conseil d'administration d'une entreprise, élections ou comptes financiers
- Présentation de questions privées à la haute direction des entreprises
- Présentation des questions publiques aux assemblées générales
- Dépôt/co-dépôt des propositions des actionnaires lors des assemblées générales
- Faire des déclarations publiques
- Lorsque cela est jugé approprié, annoncer nos intentions de vote à l'avance
- Vente partielle ou totale des actions de l'entreprise

Notre politique de vote

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 du processus de gestion.

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.

Pour une meilleure prise de décision dans nos votes, nous prenons appui auprès des équipes du Sustainability Center de BNP Paribas Asset Management.

Principes cadres

Nous nous appuyons sur les 6 principes suivants pour exécuter notre responsabilité d'actionnaires :

- Assurer la création de valeur à long terme
- Protéger les droits des actionnaires
- Mettre en place des structures de gouvernances indépendantes, efficaces et responsables
- Aligner les structures de rémunération avec les intérêts à long terme des parties prenantes
- Respecter la société et l'environnement
- Mettre à disposition des informations exactes, adéquates et au moment opportun

Ces principes décrivent les attentes de BNP Paribas Asset Management et de Portzamparc Gestion, auprès des entreprises cotées dans lesquelles nous investissons.

Périmètre de vote

Un calendrier des assemblées générales des entreprises détenues dans les portefeuilles est tenu à jour au moyen des outils électroniques tels que ISS pour Portzamparc Gestion, complété coté BNPP AM par FactSet, Bloomberg, LSEG ou grâce aux informations disponibles sur internet.

La société de gestion a déterminé les cas dans lesquels, elle exercera les droits de vote :

- Si l'assemblée générale d'une entreprise X a lieu au moment où cette entreprise fait partie des 5 premières lignes d'un des fonds : la procédure de la politique de vote sera systématiquement enclenchée.

Pour les valeurs françaises investies dans les fonds, la société de gestion vise un taux de couverture de vote de minimum 90 %. Ce taux de couverture est de minimum 70% pour les entreprises étrangères. Le taux de couverture doit s'entendre comme la somme des pondérations des lignes votées (pondérations considérées à la date du vote).

A noter que nous ne pratiquons pas le prêt de titres et pouvons donc à tout moment voter pour l'intégralité des titres présents dans nos fonds.

Lignes Directrices pour le vote

1. RAPPORTS ET COMPTES

QUESTION DE VOTE	POUR	S'ABSTENIR	CONTRE
États financiers / Rapports des administrateurs et des vérificateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Les informations fournies par le Conseil d'administration donnent une image complète et fidèle des affaires et de la situation financière de l'entreprise, au moins 21 jours avant l'Assemblée Générale. • Les comptes ont été recommandés par un¹ comité d'audit indépendant. • La société fournit des informations adéquates sur les principaux risques financiers et extra-financiers. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les comptes ne sont pas disponibles à la date limite pour voter • Les commissaires aux comptes émettent des réserves ou refusent de certifier les comptes après avoir constaté de graves irrégularités • Le conseil d'administration n'a pas mis en place de comité d'audit (à apprécier au cas par cas pour les petites et moyennes capitalisations)² • L'entreprise ne respecte pas nos attentes environnementales et sociales. 	
Quitus des administrateurs et des mandataires sociaux	<ul style="list-style-type: none"> • Il n'y a pas de question litigieuse concernant le conseil d'administration ou la gestion de l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> • Il y a de sérieuses questions sur les actions du conseil d'administration ou de la direction pour l'année en question • Des actions en justice sont intentées contre le conseil d'administration par d'autres actionnaires. • Les commissaires aux comptes ont émis de sérieuses réserves à l'égard des états financiers ou ont refusé de certifier les comptes. • L'entreprise ne respecte pas nos attentes en matière environnementales et sociales. 	

¹ Le comité d'audit est composé à plus de 50 % de membres indépendants, ne comprend pas de directeur exécutif et ses membres ont des compétences financières.

²Capitalisation boursière inférieure à 1 milliard d'euros.

QUESTION DE VOTE	POUR	S'ABSTENIR	CONTRE
Répartition du revenu	<ul style="list-style-type: none"> • Un dividende durable est un dividende dont le taux de distribution est raisonnable et qui ne compromet pas la capacité de l'entreprise à investir pour l'avenir et n'affecte pas la rémunération des autres parties prenantes. • La société a fourni suffisamment d'informations pour indiquer le niveau du dividende. • En cas de paiement du dividende en actions, l'actionnaire peut éventuellement être payé en numéraire. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le taux de distribution est excessivement plus élevé que l'année précédente et l'entreprise n'a pas réussi à l'expliquer (à revoir au cas par cas pour les entreprises en croissance qui ont généralement besoin de conserver plus de liquidités que les entreprises matures). • La majoration du dividende privilégié est supérieure à 10 % du dividende ordinaire. • La société n'a pas mis en place de dividende durable³. 	
Nomination des vérificateurs et approbation des honoraires d'audit	<ul style="list-style-type: none"> • Les vérificateurs ont été recommandés par un comité d'audit indépendant.⁴ • Le comité d'audit a divulgué sa politique concernant la prestation de services non liés à l'audit par les vérificateurs (p. ex., services exclus et travaux d'approbation préalable). • Les honoraires d'audit et les honoraires de conseil sont entièrement divulgués. • Les vérificateurs ne fournissent pas de services consultatifs. Dans le cas contraire, la rémunération des services de conseil ne remet pas en cause l'indépendance de l'auditeur. • Il y a une rotation obligatoire des vérificateurs après un maximum de 15 ans, avec une période d'eau claire d'au moins cinq ans avant que le vérificateur puisse être reconduit dans ses fonctions. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les honoraires de conseil ou d'audit ne sont pas divulgués. • Les honoraires d'audit sont égaux aux honoraires non liés à l'audit, ce qui présente un conflit d'intérêts potentiel. • La société n'a pas divulgué le nombre d'années de service des vérificateurs proposés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le conseil d'administration n'a pas de comité d'audit. Pour les petites entreprises qui n'ont pas de comité d'audit, si au moins un dirigeant siège au conseil d'administration. • Il existe des préoccupations potentielles concernant l'indépendance des vérificateurs, telles que : <ul style="list-style-type: none"> _ Les honoraires non liés à l'audit excèdent les honoraires d'audit _ Nominations d'une durée supérieure à 6 ans _ Le mandat des vérificateurs est supérieur à 24 ans _ Il y a lieu de croire que l'auditeur indépendant a émis une opinion qui n'est ni exacte ni représentative de la situation financière de la société.

³À revoir au cas par cas : Le ratio de distribution pourrait être excessif si l'entreprise a un ratio supérieur à 100 % pendant deux années consécutives ou si le niveau pourrait compromettre la stratégie à long terme de l'entreprise

⁴Le comité d'audit est composé à plus de 50 % de membres indépendants, ne comprend pas de directeur exécutif et ses membres ont des compétences financières

2. OPÉRATIONS FINANCIÈRES

QUESTION DE VOTE	POUR	S'ABSTENIR	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 – une voix – un dividende » • L'autorisation est dûment justifiée et limitée, en termes de montant et de durée (deux ans) • L'autorisation comporte des droits préférentiels de souscription (ou des droits de priorité d'au moins cinq jours), ne crée pas de déséquilibres significatifs entre les différentes catégories d'actionnaires, et évite le risque de dilution pour les actionnaires actuels. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'autorisation respecte nos limites, mais l'ensemble des autorisations d'émission d'actions dépasse 50% du capital social émis.⁵ 	<ul style="list-style-type: none"> • L'autorisation avec droit préférentiel de souscription excède 50 % du capital émis (à revoir au cas par cas¹⁶) • L'autorité sans droit de préemption et avec droit de priorité ou avec un objet déterminé⁶ dépasse 20 % du capital social émis • L'autorité sans droit de préemption et sans droit de priorité excède 5 % du capital social émis (à revoir au cas par cas¹⁶) • L'autorisation pourrait vraisemblablement être utilisée comme une mesure anti-OPA.
Régime de rachat d'actions	<ul style="list-style-type: none"> • Le rachat d'actions représente la meilleure utilisation des ressources de l'entreprise et est limité tant en volume qu'en durée, la décote est limitée et l'autorisation n'excède pas 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 plan de rachat d'actions répond à au moins UNE des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - Pourrait vraisemblablement être utilisé comme une mesure anti-OPA. - Le rachat excède 10 % du capital émis⁷ - Permet la réémission d'actions rachetées, au-delà de 5 % du capital émis. - Utilisation de produits financiers dérivés pour les rachats d'actions - Il n'y a pas de limite à la réduction possible.
Augmentation du capital réservée aux salariés	<ul style="list-style-type: none"> • L'autorisation ne crée pas de déséquilibres importants entre les catégories d'actionnaires. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le volume cumulé est supérieur à 10 % du capital émis ET la décote est supérieure à 10 % (à examiner au cas par cas¹⁶). 	

⁵ Des dérogations à ces lignes directrices peuvent être accordées si le conseil d'administration peut fournir une justification convaincante d'une augmentation supérieure aux lignes directrices (p. ex., pour le secteur des services financiers à la lumière de l'exigence réglementaire en matière de ratio de fonds propres).

⁶ Des augmentations de capital jusqu'à 20 % pour financer des opérations de croissance externe ou des conversions de BSA/obligations sont autorisées.

⁷ Y compris les actions détenues par les filiales. Nous appliquons une limite de 15% pour le Royaume-Uni en raison du code local.

QUESTION DE VOTE	POUR	S'ABSTENIR	CONTRE
Restructuration de la dette	<ul style="list-style-type: none"> Le niveau de dilution compte tenu de la conversion complète des titres 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 entraînerait un changement de contrôle au sein de l'entreprise. Si la faillite ou la menace de faillite est le principal facteur à l'origine 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 avantageuse pour les actionnaires et l'impact sur les droits de vote n'est pas disproportionné La société issue de la fusion dispose d'une meilleure structure de gouvernance L'opération concerne une filiale et est considérée comme une restructuration interne. 	<ul style="list-style-type: none"> Compte tenu de la nature complexe de la plupart des propositions de fusion et d'acquisition, ces questions seront examinées au cas par cas du point de vue de la transparence, de la gouvernance d'entreprise et de la situation financière. Les limites concernant les augmentations de capital⁸ ne s'appliqueront pas aux cas de concentration. Les questions qui seront prises en compte, lorsque des informations suffisantes sont disponibles, sont les suivantes : La raison d'être de la transaction L'impact de la fusion sur la valeur actionnariale Le prix de l'offre, c'est-à-dire le coût par rapport à la prime Viabilité financière des sociétés fusionnées en tant qu'entité unique et risques d'intégration associés Une analyse de la nature sans lien de dépendance de l'opération, des conflits d'intérêts potentiels et une évaluation de la « bonne foi » de l'auteur de l'opération. La présence ou l'absence d'une attestation d'équité Modifications proposées à la gouvernance d'entreprise et leur incidence sur les droits des actionnaires Impact sur les intervenants communautaires et les employés des deux effectifs 	

⁸ Y compris les actions détenues par les filiales. Nous appliquons une limite de 15% pour le Royaume-Uni en raison du code local.

Restructuration	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de conflits d'intérêts entre les différentes parties • Un vote des actionnaires sur une restructuration d'entreprise légitime • La restructuration ne crée pas de déséquilibres significatifs entre les catégories d'actionnaires • La valeur actionnariale est préservée. 	<p>Les votes concernant la restructuration d'entreprise sont considérés comme non routiniers et évalués au cas par cas. Les questions qui seront prises en compte sont les suivantes :</p> <p><u>Spin-offs</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Avantages fiscaux et réglementaires potentiels • Utilisation prévue du produit de la vente • Orientation vers le marché et incitations managériales <p><u>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 élimination potentielle des déséconomies <p><u>Liquidations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les efforts de la direction pour trouver d'autres solutions • Valeur d'évaluation des actifs • Le plan de rémunération des dirigeants gérant la liquidation
-----------------	---	--

3. ÉLECTIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

QUESTION DE VOTE	POUR	S'ABSTENIR	CONTRE
Élections du conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> Le Conseil d'Administration (ou Conseil de Surveillance) est indépendant à plus de 50% de la direction, représente les intérêts des actionnaires majoritaires et minoritaires, et est suffisamment équilibré en termes de diversité Les comités spécialisés sont composés d'une majorité de membres indépendants et d'un président indépendant (les comités d'audit et de rémunération ne comprennent pas de directeur exécutif) Un comité de nomination indépendant propose des candidats. Nous sommes en faveur des votes annuels Le conseil d'administration compte moins de 18 membres Il existe un dialogue ouvert entre le conseil d'administration (membres indépendants) et ses investisseurs Les rôles de président et de chef de la direction sont divisés et le président est indépendant. Les administrateurs non exécutifs ont moins de cinq mandats d'administrateur au total ou moins de trois mandats d'administrateur au total pour les administrateurs exécutifs (y compris les PDG externes) Il y a suffisamment de renseignements biographiques pour que les actionnaires puissent voter en connaissance de cause. Les actionnaires peuvent voter séparément sur l'élection des administrateurs. 		<ul style="list-style-type: none"> Le candidat n'est pas indépendant⁹ et le conseil d'administration est composé de moins de 50 % d'administrateurs indépendants, à l'exclusion des représentants des travailleurs (pour les sociétés non contrôlées) ou de moins de 33 % d'administrateurs indépendants, y compris les représentants des travailleurs (pour les sociétés contrôlées ou dans le cas d'un conseil d'administration comptant au moins 50 % de représentants obligatoires des travailleurs). Un seuil d'indépendance différent peut être appliqué en fonction du code local et des pratiques du marché (avec un minimum de 33 %).¹⁰ Le candidat est à la fois président et chef de la direction de l'entreprise¹¹. Les nominations excèdent un mandat de quatre ans. Le candidat n'est pas une femme et : <ul style="list-style-type: none"> Moins de 35 % des administrateurs sont des femmes (pour l'Europe, l'Amérique du Nord, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et l'Afrique du Sud).¹² Moins de 20 % des administrateurs sont des femmes (pour les autres marchés).¹³ Le candidat est membre du comité de mise en candidature et le conseil d'administration n'a pas de composition apparente de diversité raciale ou ethnique.¹⁴ Le candidat est membre du comité de gouvernance/de mise en candidature (ou président du conseil d'administration en l'absence de votes) lorsqu'il existe un système d'actions à deux catégories avec des droits de vote différents.¹⁵ Le directeur a eu un très faible taux d'assiduité sans justification satisfaisante (inférieur à 75%). L'administrateur n'a pas respecté ses obligations fiduciaires ou a fait preuve d'un comportement qui soulève des doutes quant à sa capacité de servir au mieux les intérêts des parties prenantes.¹⁶ Il s'agit d'un choix pour un poste de censeur (à l'exception d'une élection temporaire, de moins d'un an). L'entreprise ne respecte pas ses attentes environnementales et sociales, cf. annexe 4.5.

⁹ Les facteurs qui peuvent compromettre l'indépendance sont les suivants : représenter un actionnaire important ou être lié par des liens familiaux étroits à un mandataire social, être un employé ou un dirigeant de la société, ou un employé ou un administrateur de sa société mère ou d'une société qu'elle consolide au cours des cinq années précédentes, être chef de la direction d'une autre société (société B) si l'une des conditions suivantes est remplie : La société concernée (Société A) est contrôlée directement ou indirectement par la Société B ; Un employé ou un dirigeant de l'entreprise A est un administrateur de l'entreprise B (au cours des 5 dernières années) ; être un client, un fournisseur, un banquier d'affaires ou un banquier commercial important pour la société ou son groupe, ou une partie importante des activités de laquelle la société ou son groupe compte, ou avoir été vérificateur de la société au cours des cinq années précédentes ; ou a siégé au conseil d'administration de la société pendant 12 ans ou plus (ou moins, selon le code local).

¹⁰ Par exemple, aux États-Unis, le seuil requis est de deux tiers et les principaux comités sont entièrement composés de membres indépendants.

¹¹ Nous pouvons nous abstenir sur le point lié au rôle conjoint lorsque d'importants freins et contrepoids dans la gouvernance de la société sont en place : présence d'un administrateur indépendant principal fort (ayant la capacité de convoquer une réunion du conseil d'administration et d'ajouter des points à l'ordre du jour de l'assemblée, qui s'engage avec les actionnaires, et/ou peut convoquer des réunions sans la présence des dirigeants), l'indépendance des fonctions clés, y compris le recrutement des membres du conseil d'administration, la planification de la relève, la conformité réglementaire, où il y a une solide historique de performance. Nous soutiendrons généralement le rôle combiné en cas de freins et contrepoids importants décrits ci-dessus s'il est temporaire (2 ans maximum ou engagement à séparer les fonctions pour le prochain PDG) ou si le PDG/Président n'a pas de lien avec l'actionnaire dominant

¹² À partir de 2025, nous appliquerons un seuil de 40 % de femmes au conseil d'administration sur les marchés matures (Europe, Amérique du Nord, Australie, Nouvelle-Zélande et Afrique du Sud).

¹³ Des exceptions peuvent être appliquées si le pourcentage de femmes est inférieur au seuil (entre 20 et 35 % pour l'Europe, l'Amérique du Nord, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et l'Afrique du Sud ou entre 10 et 20 % pour les autres marchés), auquel cas nous pouvons soutenir les administrateurs masculins, si la société a apporté des améliorations importantes ou, dans les cas où le conseil d'administration est restreint (8 administrateurs maximum), ou lorsqu'il y a une nouvelle introduction en bourse de la société ; un conseil d'administration diversifié sur le plan racial ou ethnique (pour l'Amérique du Nord et le Royaume-Uni/l'Irlande) s'il y a un engagement à atteindre notre seuil dans un court laps de temps, ou si le PDG ou le président est une femme.

¹⁴ Pour l'Amérique du Nord et le Royaume-Uni/Irlande.

¹⁵ Exception possible si la clause de temporisation entre en vigueur dans les 5 ans suivant l'introduction en bourse.

¹⁶ Par exemple, la société n'a pas répondu à un vote majoritaire des actionnaires l'année dernière, l'administrateur n'a pas réussi à obtenir le soutien de la majorité, les règlements administratifs contiennent des restrictions hostiles aux droits des actionnaires, il y a eu un retraitement des comptes financiers, ou il y a eu des controverses ESG substantielles, des violations des normes internationales, des violations pénales ou des amendes réglementaires importantes

4. PRATIQUES DE RÉMUNÉRATION

QUESTION DE VOTE	POUR	S'ABSTENIR	CONTRE
<p>Politique de rémunération et rapport (say on-pay)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'entreprise doit présenter un aperçu transparent, exhaustif et clair de ses pratiques de rémunération • L'entreprise explique la philosophie de sa politique de rémunération, y compris le lien avec la stratégie et sa politique de ressources humaines • La politique explique le montant, la répartition et l'évolution entre les différentes composantes de rémunération choisies • Les systèmes de rémunération sont conformes à 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 sur les objectifs de performance pertinents pour les plans d'intéressement) • Le système de rémunération a été recommandé par un comité de rémunération composé à plus de 50 % de membres indépendants et ne comprend pas d'administrateur exécutif • L'entreprise a mis en place une politique de rémunération à long terme, comprenant des critères de performance environnementale et sociale transparents et stimulants, liés à la stratégie de durabilité • 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 rémunération n'est pas claire ou manque de transparence pour que les actionnaires puissent avoir une opinion appropriée à ce sujet • La politique permet à l'entreprise de déroger à la politique de rémunération approuvée et de modifier les pondérations, les critères ou le volume de la 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 système de rémunération n'est pas aligné sur la performance (basée sur la valeur de l'action et/ou la valeur intrinsèque). La politique de rémunération permet une approche de rémunération en cas d'échec ou n'est pas orienté vers le long terme • Si un ou quelques éléments significatifs de la rémunération ne sont pas conformes à nos lignes directrices ci-dessous (à revoir au cas par cas en fonction de la politique de l'entreprise et à la lumière de l'évolution de l'entreprise en matière de transparence et de pratiques) • L'entreprise n'a inclus aucun critère de performance environnementale ou sociale dans la composante à court ou à long terme de la rémunération variable des dirigeants¹⁷. • L'entreprise n'a inclus aucun critère lié au climat,¹⁸ qui soit mesurable et quantifiable, dans la composante à court ou à long terme de la rémunération variable des dirigeants¹⁹.

¹⁷ Dans le cas des petites et moyennes capitalisations, cette exigence est réexaminée au cas par cas.

¹⁸ Pour 2024 pour les secteurs prioritaires en matière de climat : secteurs de l'énergie, des services publics, de l'industrie et des matériaux et/ou pour les entreprises identifiées comme les plus grands émetteurs de GES au monde, sur la base de la portée de Climate Action 100+. Lien : Entreprises [Action Climat 100+](#). Applicable pour 2026 pour tous les secteurs.

¹⁹ Dans le cas des petites et moyennes capitalisations, cette exigence est réexaminée au cas par cas.

QUESTION DE VOTE		POUR	S'ABSTENIR	CONTRE
Rémunération des dirigeants et des cadres supérieurs	Rémunération à court terme (fixe et bonus)	<ul style="list-style-type: none"> • L'entreprise divulgue les règles permettant d'établir le salaire de base et son évolution. Elle doit être justifiée et raisonnable • Le bonus est liée à des critères transparents, pertinents et stimulants, pertinents pour l'activité et la stratégie de l'entreprise • L'entreprise divulgue les critères de performance, leurs pondérations et les objectifs de performance en termes absolus. Le bonus est limité à un certain pourcentage de la rémunération fixe. Toute 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, et ne s'harmonise pas avec l'évolution plus large des salaires de la main-d'oeuvre.. • 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. 	
	Plan d'intéressement à long terme (actions gratuites, stock- options)	<ul style="list-style-type: none"> • Le plan doit être compréhensible pour les actionnaires, avec des critères et des objectifs préétablis précis et quantitatifs pour les plans futurs et la période de vesting et de performance est mesurée sur 5 ans minimum. • L'entreprise divulgue un plafond, des critères de performance, leurs pondérations et des objectifs de performance en termes absolus. • 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 montant de la compensation complémentaire accordée est raisonnable et conforme aux pratiques du 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) • L'entreprise a intégré des critères de performance ESG. 	<p>Le plan répond à au moins UNE des conditions suivantes :²⁰.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le volume cumulé des programmes de stock-option et des actions gratuites proposés et en circulation dépasse 10 % du capital émis, dont 3 % maximum pour les mandataires sociaux²¹. • Le volume en base annuelle des programmes de distribution de stock-options dépasse 2,5 % du capital • La distribution annuelle d'actions gratuites excède 1 % du capital émis • Augmentation significative sans explication satisfaisante ou non justifiée au regard de la performance • 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.²². • 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 proposition de résolution est évaluée à la lumière de l'existence et du degré d'indépendance du comité de rémunération.</p>	

²⁰ À examiner au cas par cas pour différentes zones géographiques dans lesquelles de telles conditions peuvent ne pas être une pratique de marché.

²¹ À revoir au cas par cas en fonction du taux d'épuisement historique et des pratiques du marché.

²² Par exemple, si l'entreprise s'est fixé des objectifs bien en deçà des annonces du marché.

QUESTION DE VOTE	POUR	S'ABSTENIR	CONTRE
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. • Pas d'indemnité de départ. Dans le cas contraire, le montant est raisonnable, limité, et ne sera donné qu'en cas de départ contraint. • Pas de 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 dépassent deux années de rémunération fixe et variable (stock-options et autres rémunérations exclues).²³</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les indemnités de licenciement ne sont pas subordonnées à des critères d'ancienneté ou à des exigences de performance explicites • La combinaison d'une indemnité de départ (ou d'une clause de non-concurrence) et d'un régime de 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. • L'indemnité de départ est déclenchée par une démission • Les rémunérations exceptionnelles sont accordées sans justification convaincante ou sans lien avec les conditions 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). • Divulgaration complète de tous les éléments de rémunération de chaque administrateur. • Les différents éléments constitutifs de la rémunération doivent être identifiés et leurs politiques respectives expliquées. La rémunération doit être suffisamment transparente pour que les actionnaires puissent distinguer la rémunération des dirigeants de celle des administrateurs non exécutifs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Non lié à l'assiduité • Les montants individuels ne sont pas communiqués (à revoir au cas par cas en fonction du marché et des pratiques de l'entreprise²⁴). 	<ul style="list-style-type: none"> • Non liée à l'assiduité et excessive par rapport aux pratiques en place. • Les montants globaux et/ou individuels ne sont pas communiqués (à revoir au cas par cas en fonction du marché et des pratiques de l'entreprise²⁵).
Rémunération des employés	Pour les autres bénéficiaires du plan (à l'exception des cadres dirigeants), les principes sont moins stricts (notamment en ce qui concerne les critères de performance) et analysés à la lumière des conditions globales du plan.		

²³ Au cas par cas, en fonction des pratiques du marché (par exemple, un an au Royaume-Uni et aux Pays-Bas).

²⁴ Nous nous abstenons si la pratique du marché est de ne pas communiquer de telles informations, et voterons contre si c'est la pratique du marché de fournir ces informations.

²⁵ Nous nous abstenons si la pratique du marché est de ne pas communiquer de telles informations, et voterons contre si c'est la pratique du marché de fournir ces informations.

5. PROPOSITIONS ET CONSIDÉRATIONS ENVIRONNEMENTALES ET SOCIALES

Cette section résume la façon dont les considérations environnementales et sociales sont intégrées dans nos décisions de vote

ATTENTES ENVIRONNEMENTALES GÉNÉRALES²⁶

QUESTION DE VOTE	ABSTENTION / CONTRE		
	Attentes générales	Climat	Biodiversité
Proposition de gestion du Say-on-Climate ²⁷		<ul style="list-style-type: none"> L'entreprise ne déclare pas correctement ses émissions de gaz à effet de serre (scope 1, 2 et, le cas échéant, scope²⁸ 3) L'entreprise est une entreprise prioritaire de BNPPAM dans le cadre de ses activités de lobbying climatique et ne correspond pas à nos attentes en matière de reporting de lobbying climatique L'entreprise est une entreprise prioritaire de BNPP AM au regard de ses impacts climatiques et ne communique pas ou ne s'engage pas de manière constructive sur sa stratégie climat L'entreprise est l'une des plus grandes entreprises émettrices de GES au monde et²⁹ n'a pas encore fixé d'ambition pour atteindre zéro émission nette de GES d'ici 2050 ou plus tôt, soutenue par des stratégies de décarbonisation crédibles et des objectifs intermédiaires, conformément aux efforts mondiaux visant à limiter le réchauffement à 1,5 degré Celsius. 	<ul style="list-style-type: none"> L'entreprise n'évalue pas et ne rend pas compte de ses principaux impacts et dépendances à l'égard de la nature, tout en ayant des impacts critiques sur les forêts et la sécurité de l'eau³⁰.
Quitus du conseil d'administration et de la direction	<ul style="list-style-type: none"> L'entreprise est impliquée dans des violations graves de notre politique de conduite responsable (RBC), y compris des violations des principes du Pacte mondial des Nations Unies et/ou de nos politiques sectorielles, liées à des risques environnementaux et/ou climatiques La société affiche un faible score ESG sur le système de notation ESG propriétaire de BNPP AM et/ou n'a pas réussi à améliorer ses pratiques au fil du temps, en lien avec les risques environnementaux et/ou climatiques. 		
Réélection du conseil d'administration			
États financiers			
Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> L'entreprise n'a inclus aucun critère environnemental ou social dans la composante à court ou à long terme de la rémunération variable des dirigeants³¹ L'entreprise n'a inclus aucun critère lié au climat, ³²qui soit mesurable et quantifiable, dans la composante à court ou à long terme de la rémunération variable des dirigeants. 		

²⁶ Étant donné que les règles varient d'un pays à l'autre, nous sélectionnons différentes catégories d'éléments de vote stratégiques afin de nous assurer qu'au moins l'un d'entre eux est sanctionné.

²⁷ Pour les entreprises qui entrent dans le cadre de nos attentes climatiques : dans le cas d'un vote Say-on-Climate, nous évaluerons au cas par cas la possibilité de voter contre ou de s'abstenir sur plus d'un point.

²⁸ Nous prévoyons une divulgation de portée 3 dans les secteurs suivants : énergie, services publics, industrie, matériaux, immobilier, biens de consommation et consommation discrétionnaire.

²⁹ Nous utilisons le [Net Zero Company Benchmark](#) of Climate Action 100+ pour identifier les plus grands émetteurs de GES et évaluer les progrès, en plus de nos propres recherches et analyses.

³⁰ Nous évaluons la divulgation à l'aide de la plateforme mondiale de divulgation du CDP pour les entreprises invitées à remplir les questionnaires sur la sécurité des forêts et de l'eau.

³¹ Dans le cas des petites et moyennes capitalisations, cette exigence est réexaminée au cas par cas.

³² Pour 2024 pour les secteurs prioritaires en matière de climat : les secteurs de l'énergie, des services publics, de l'industrie et des matériaux et/ou pour les entreprises identifiées comme les plus grands émetteurs de GES au monde, sur la base du périmètre de Climate. Action 100+. Lien : Entreprises | [Action Climat 100+](#). Applicable pour 2026 pour tous les secteurs. Dans le cas des petites et moyennes capitalisations, cette exigence est réexaminée au cas par cas.

PROPOSITIONS DE VOTE CONSULTATIF SUR LE CLIMAT

QUESTION DE VOTE	POUR	ABSTENIR / CONTRE
<p>Say-on-Climate (stratégie/plan ou rapport d'étape)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'entreprise divulgue toutes les émissions de GES liées à ses activités, y compris les catégories d'émissions de scope 3 les plus pertinentes • L'entreprise s'est dotée d'une ambition crédible d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050, qui couvre l'ensemble de ses opérations et se réfère à un scénario de 1,5 degré Celsius • L'entreprise s'est fixé des objectifs absolus d'émissions de GES, couvrant les scopes 1 et 2 ainsi que les catégories les plus pertinentes d'émissions de scope 3 • Ces objectifs sont fixés à court, moyen et long terme • L'entreprise divulgue et quantifie les principales mesures qu'elle entreprendra pour atteindre ses objectifs en matière d'émissions de GES, y compris l'établissement de plans de dépenses en immobilisations et d'investissements dans des solutions climatiques, le cas échéant. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'entreprise omet de déclarer toutes les émissions de GES pertinentes liées à ses activités (scopes 1, 2 et 3) • L'entreprise ne se fixe pas l'ambition d'atteindre zéro émission nette de GES d'ici 2050 ou plus tôt, conformément aux efforts mondiaux visant à limiter le réchauffement à 1,5 degré Celsius • L'entreprise ne fixe pas d'objectifs à court et à moyen terme pour atteindre la carboneutralité d'ici 2050 ou plus tôt qui abordent, en priorité, les champs d'émission les plus pertinents • L'entreprise ne rend pas compte de sa gouvernance climatique, de sa stratégie, de sa gestion des risques et de ses paramètres, et de ses objectifs conformément aux normes de la Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD). • S'ils ne sont pas décisifs, des facteurs supplémentaires peuvent être pris en compte en relation avec la performance de l'entreprise par rapport à ses pairs en termes de stratégie climatique, en tenant compte de toutes les informations publiées récemment, de sources externes indépendantes, ainsi que de la méthodologie d'évaluation propriétaire NZ :AAA de BNPP AM.

ÉTATS D'INFORMATION EXTRA-FINANCIÈRE

QUESTION DE VOTE	POUR	ABSTENIR / CONTRE
Déclaration de performance extra financière	<ul style="list-style-type: none"> • La déclaration de performance extra-financière a été approuvée par le conseil d'administration et examinée par le comité d'audit • L'état des informations non financières a été vérifié par un auditeur indépendant. • L'opinion de l'auditeur indépendant n'est pas assortie d'une réserve fondée sur une assurance raisonnable • La société fournit des informations adéquates sur les principaux risques extra-financiers. (Utilisation d'un cadre de divulgation interne tel que TCFD, TNFD, CDP...) 	<ul style="list-style-type: none"> • L'Information Extra-Financière n'a pas été vérifiée par un auditeur indépendant³³ • L'auditeur a exprimé une opinion avec réserve • L'entreprise ne respecte pas nos attentes environnementales et sociales décrites ci-dessus.

³³ À examiner au cas par cas pour les entreprises qui présentent pour la première fois leur Déclaration d'Information Extra-Financière.

ATTENTES SOCIALES GÉNÉRALES³⁴

QUESTION DE VOTE	ABSTENIR / CONTRE	
	Attentes générales	Diversité des genres (genre, racial et ethnique)
Quitus du conseil d'administration et de la direction	<ul style="list-style-type: none"> L'entreprise est impliquée dans de graves violations de notre politique de conduite responsable (RBC), y compris des violations des principes du Pacte mondial des Nations Unies et/ou de nos politiques sectorielles, liées aux droits de l'homme et/ou aux risques sociaux L'entreprise affiche une faible performance ESG selon le système de notation ESG propriétaire de BNPP AM et/ou n'a pas réussi à améliorer ses pratiques au fil du temps, liées aux droits de l'homme et/ou aux risques sociaux. 	
(Ré)élections au conseil d'administration		<ul style="list-style-type: none"> Le candidat n'est pas une femme, et moins de 35 % des administrateurs sont des femmes (pour l'Europe, l'Amérique du Nord, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et l'Afrique du Sud), ³⁶ou moins de 20 % des administrateurs sont des femmes (autres marchés). Le candidat est membre du comité de mise en candidature et le conseil d'administration n'a pas de composition apparente de diversité raciale ou ethnique.³⁷
États financiers		
Rémunération	L'entreprise n'a inclus aucun critère de performance environnementale ou sociale dans la composante à court ou à long terme de la rémunération variable des dirigeants ³⁸ .	

³⁴ Sachant que des règles différentes s'appliquent d'un pays à l'autre, nous ciblons trois catégories de résolutions pour nous assurer qu'au moins l'une d'entre elles soit soumise à notre vote de sanction.

³⁵ À partir de 2025, nous appliquerons un seuil de 40 % de femmes au conseil d'administration pour ces marchés matures

³⁶ Des exceptions peuvent être appliquées si le pourcentage de femmes est inférieur au seuil (entre 20 et 35 % pour l'Europe, l'Amérique du Nord, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et l'Afrique du Sud ou 10 à 20 % pour les autres marchés). Les facteurs sont les suivants : si la société a apporté des améliorations importantes au cours de l'année écoulée, dans les cas où le conseil d'administration est petit (8 administrateurs maximum), lorsque la société est une nouvelle introduction en bourse, si le conseil d'administration est particulièrement diversifié sur le plan racial ou ethnique (pour l'Amérique du Nord et le Royaume-Uni et l'Irlande), s'il y a un engagement à atteindre notre seuil dans un court laps de temps, ou le chef de la direction, le président ou le président du comité des nominations est une femme.

³⁷ Pour l'Amérique du Nord et le Royaume-Uni/Irlande

³⁸ Dans le cas des petites et moyennes capitalisations, cette exigence est réexaminée au cas par cas.

6. RESOLUTIONS D'ACTIONNAIRES

QUESTION DE VOTE	POUR	S'ABSTENIR	CONTRE
Environnement et social ³⁹	<ul style="list-style-type: none"> Propositions conformes à nos lignes directrices en matière de vote et/ou à notre stratégie globale de durabilité ou à notre politique de conduite responsable des entreprises (RBC) Propositions visant à introduire ou à faciliter des procédures judiciaires visant à indemniser les actionnaires pour les dommages subis par la société Des propositions qui contribuent à améliorer la performance sociale et environnementale de l'entreprise, en contribuant à la protection des intérêts à long terme des parties prenantes Les propositions qui s'alignent sur nos attentes en matière de changements climatiques (p. ex., divulgation des émissions de GES, alignement sur la carboneutralité, rapports de lobbying sur le climat alignés sur l'Accord de Paris) En règle générale, nous soutenons les propositions d'actionnaires visant à tenir compte de la contribution d'une entreprise au risque systémique (p. ex., changement climatique, perte de nature, inégalités) ou à réduire les externalités négatives, par la production d'un rapport ou d'une demande de changement de politique ou de pratique. 	<ul style="list-style-type: none"> Propositions dont l'intention est conforme aux intérêts à long terme des parties prenantes, mais pas dans son application et/ou si elle a déjà été mise en œuvre de manière substantielle par l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> Propositions qui ne sont pas conformes à nos lignes directrices ou aux intérêts à long terme des parties prenantes Les propositions qui ne sont pas appropriées pour l'assemblée générale, qui semblent être basées sur des informations inexactes ou qui seraient irréalisables ou excessivement coûteuses ou risquées à mettre en œuvre. Propositions qui semblent conçues pour inverser ou ralentir les progrès d'une entreprise en matière sociale ou environnementale, en tenant compte du corps de la proposition ainsi que de la motivation apparente du promoteur. De telles propositions peuvent être communément qualifiées de « propositions anti-ESG ».

³⁹ Les propositions d'actionnaires sont examinées au cas par cas à la lumière de la justification par ses auteurs et de l'appui ou de la justification de l'opposition par le conseil d'administration.

QUESTION DE VOTE	POUR	S'ABSTENIR	CONTRE
Gouvernance d'entreprise ⁴⁰	<ul style="list-style-type: none"> • La proposition est conforme à nos principes de gouvernance et de vote et/ou à notre stratégie globale de durabilité ou à notre politique de conduite responsable des entreprises (RBC). • Les propositions qui visent à améliorer la gouvernance d'une entreprise, telles que : <ul style="list-style-type: none"> - Répartition des rôles de direction générale et de président du conseil d'administration - Établir un président indépendant - Améliorer la diversité au sein des conseils d'administration - Assurer la représentation des employés au conseil d'administration - Réduire l'exigence de vote à la majorité qualifiée - Déclassifier la planche - Établir un principe une action, un vote • Propositions visant à faciliter l'accès par procuration • Propositions visant à obtenir une plus grande divulgation des contributions politiques et du lobbying, y compris la gouvernance, les positions stratégiques et la divulgation complète des bénéficiaires. • Les propositions visant à améliorer la transparence de la politique et des pratiques fiscales des sociétés, y compris les propositions visant à établir des rapports préparés à l'aide de la norme fiscale de la Global Reporting Initiative. 	<ul style="list-style-type: none"> • Propositions dont l'intention est conforme aux intérêts à long terme des parties prenantes, mais pas dans son application et/ou si elle a déjà été mise en œuvre de manière substantielle par l'entreprise • Les propositions qui visent à améliorer la responsabilisation et la surveillance du conseil d'administration conformément à nos principes de gouvernance et de vote, mais qui sont trop restrictives dans leur application. • Propositions visant à obtenir le droit d'agir par consentement écrit, compte tenu du manque de transparence du processus de consentement écrit • Votes cumulatifs (éliminer le vote cumulatif/rétablir ou prévoir le vote cumulatif) (nous sommes en faveur d'une norme de vote majoritaire) • Propositions qui visent à faciliter l'accès aux procurations, mais avec un seuil potentiel pour proposer des prête-noms qui ne sont pas liés à un pourcentage du capital détenu ou à moins de 0,5 % du capital. 	<ul style="list-style-type: none"> • Propositions qui ne sont pas conformes à nos lignes directrices ou aux intérêts à long terme des parties prenantes • Les propositions qui ne sont pas appropriées pour l'assemblée générale, qui semblent être fondées sur des informations inexactes ou qui seraient peu pratiques ou excessivement coûteuses ou risquées à mettre en œuvre.

⁴⁰ Les propositions d'actionnaires sont examinées au cas par cas à la lumière de la justification par ses auteurs et de l'appui ou de la justification de l'opposition par le conseil d'administration.

7. AUTRES QUESTIONS RELATIVES AU VOTE

QUESTION DE VOTE	POUR	S'ABSTENIR	CONTRE
Modifications des statuts de la société	<ul style="list-style-type: none"> Des statuts qui respectent le principe « une action – une voix – un dividende ». 	<ul style="list-style-type: none"> Résolutions ayant des incidences négatives sur les droits des actionnaires (à examiner au cas par cas à la lumière des informations fournies par la société) Actions à droit de vote multiple ou certificats d'actions sans droit de vote Plafond de propriété ou plafond des droits de vote, Actions prioritaires, Golden share Seuils d'information statutaires inférieurs à 5 % du capital émis Réduire le délai de déclaration pour le franchissement des seuils. 	
Opérations entre apparentés et autres résolutions	<ul style="list-style-type: none"> Il y a une divulgation complète des informations pertinentes à la résolution et ces informations sont présentées de manière juste et équilibrée. 	<ul style="list-style-type: none"> Les informations présentées sont incomplètes et ne permettent pas d'évaluer la résolution de manière satisfaisante. Les transactions entre parties liées comportent des éléments susceptibles d'être contraires à notre politique de rémunération (voir ci-dessus). 	<ul style="list-style-type: none"> Regroupement de résolutions qui comprennent une proposition substantielle et inacceptable Résolutions à l'aveugle Les transactions entre parties liées comportent des éléments susceptibles d'être contraires à notre politique de rémunération (voir ci-dessus).

Tout autre point de vote : Tout point qui n'est pas couvert par ces directives sera voté au cas par cas en tenant compte des principes clés de vote par procuration de BNPP AM.

Compte rendu annuel de l'exercice des droits de vote

A la fin de chaque exercice, et au plus tard dans les 4 mois de la clôture, nous rédigeons un rapport qui précise :

1. Le nombre d'entreprises dans lesquelles nous avons exercé nos droits de vote par rapport au nombre total d'entreprises dans lesquelles nous disposons de droits de vote (situation au 1er juin de l'année N-1 dans l'ensemble des portefeuilles gérés en OPC) ;
2. Les cas dans lesquels nous avons estimé ne pas pouvoir respecter les principes fixés dans notre document « politique de vote » ;
3. Les situations de conflits d'intérêts que nous avons été conduits à traiter lors de l'exercice des droits de vote attachés aux titres détenus par nos fonds.
4. La réalisation par fonds de comptes rendus de la politique d'engagement actionnarial devant contenir un minimum d'information :
 - a. Description générale de la manière dont les droits de vote ont été exercés
 - b. Explication des choix effectués sur les votes les plus importants
 - c. Des informations sur des recours éventuels à des services rendus par des conseillers
 - d. L'orientation des votes exprimées durant l'assemblée générale. Cette information pouvant exclure les votes insignifiants en raison de leur objet ou taille de la participation de l'entreprise.

Ce rapport est mis en ligne sur le site de Portzamparc Gestion, sur les pages de chaque fonds.