Politique de vote

dans le cadre de l'engagement actionnarial ISR

Avril 2016

ircantec
La retraite complémentaire publique

Signatory of:

PRI Principles for Responsible Investment

SOMMAIRE

I. Cadre de l'engagement actionnarial p. 3

1. Inscription dans la démarche ISR de l'Ircantec p. 3
2. Objectifs de la Politique de vote p. 5
3. Mise en œuvre de la Politique de vote p. 6
   - 3.1 Politique de vote et Règles de vote opérationnelles
   - 3.2 Délégation aux sociétés de gestion

II. Principes de la Politique de vote p. 7

1. Gouvernance des sociétés p. 7
   - 1.1 Dissociation des fonctions de contrôle et d'exécution
   - 1.2 Composition et organisation des organes de gouvernance
2. Rémunération des dirigeants et des mandataires sociaux p. 9
   - 2.1 Rémunération des dirigeants et association au capital
   - 2.2 Rémunération des membres du conseil d'administration ou de surveillance
3. Droits des actionnaires p. 14
   - 3.1 Exercice des droits de l'actionnaire en assemblée générale
   - 3.2 Augmentation de capital
   - 3.3 Mesures anti-OPA
   - 3.4 Communication et information financière et extra-financière
4. Approbation des comptes et de la gestion p. 16
   - 4.1 Approbation des comptes et quitus
   - 4.2 Approbation des conventions réglementées
   - 4.3 Commissaires aux comptes
5. Affectation du résultat et gestion des fonds propres p. 17
   - 5.1 Distribution du dividende et affectation des résultats
   - 5.2 Avantages particuliers
   - 5.3 Dividende en cas de résultat déficitaire
6. Résolutions externes p. 18

Édition février 2018

I. Cadre de l'engagement actionnarial

1. Inscription dans la démarche ISR de l'Ircantec

En cohérence avec sa Charte ISR[1], dans laquelle l'Ircantec formule la volonté « d'avoir une politique active de vote aux assemblées générales et d'exercer ses droits de vote pour contribuer à améliorer la gouvernance des entreprises dont elle est actionnaire », le présent document précise la Politique de vote de l'Institution.

Cette politique va dans le sens des PRI[2], fondamentaux de la démarche d'investisseur responsable du régime[3]. Le principe n°2 des PRI indique ainsi : « Nous serons des investisseurs actifs et prendrons en compte les questions ESG[4] dans nos politiques et pratiques d'actionnaires ».

L'engagement s'inscrit également dans la politique d'investissement générale du régime, dont les principaux objectifs sont d'agir au mieux des intérêts à long terme de ses bénéficiaires et de préserver la cohérence avec le respect d'un certain nombre de valeurs. En effet, en exerçant ses droits de vote, l'Ircantec entend encourager les entreprises à une meilleure gouvernance, ce qui contribue possiblement à l'amélioration de leurs résultats financiers sur le long terme et à leur rapprochement avec les aspirations de la société.

L'engagement actionnarial de l'Ircantec revêtira plusieurs formes :

- l'exercice des droits de vote dans le cadre de la gestion déléguée des portefeuilles de l'Ircantec,
- le dialogue actionnarial,
- la participation à des alliances d'investisseurs dans le cadre d'un engagement collaboratif[5] sur des sujets en cohérence avec les principes de la Charte ISR et de la Politique de vote de l'Ircantec.

Dans sa Charte ISR, l'Ircantec indique la nécessité pour les entreprises dans lesquelles elle investit de se conformer aux normes fondamentales internationales, et particulièrement :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme,
- les Conventions adoptées par l'Organisation internationale du travail[6],
- la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement,
- la Convention des Nations Unies contre la corruption,
- les objectifs visés par l'accord universel sur le climat adopté à Paris en décembre 2015.

Dans ce même document, le régime précise les thèmes qu'il juge prioritaires dans l'évaluation extra-financière des entreprises, et notamment :

- l'indépendance et la compétence des administrateurs,
- la transparence des modes de rémunération des dirigeants,
- la lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent,

1 Investissement socialement responsable
2 PRI : Principles for Responsible Investment, www.unpri.org
3 Cf. Charte ISR de l'Ircantec : « L'Ircantec entend décliner de façon volontaire les PRI de l'ONU »
4 ESG : Environnement, Social, Gouvernance
5 Par exemple par la participation de l'Ircantec à la Clearinghouse des PRI
6 Et plus particulièrement la Convention 87 sur la liberté syndicale, la Convention 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, les Conventions 29 et 105 sur le travail forcé, la Convention 111 sur la discrimination dans l'emploi, la Convention 100 sur l'égalité de rémunération, les Conventions 138 et 182 sur le travail des enfants, la Convention 155 sur les conditions de travail décentes

- la transparence sur l'activité, la situation financière et extra-financière,
- la parité femme - homme,
- les politiques de non-discrimination,
- l'exercice des libertés syndicales,
- la lutte contre l'évasion fiscale et les pratiques d'optimisation fiscale qui privent les États et les collectivités de ressources financières.

À cette liste s'ajoute la capacité des entreprises à définir et mettre en œuvre des orientations en matière de transition énergétique compatibles avec l'objectif de limitation du changement climatique à moins de 2 degrés Celsius.

En conformité avec ses valeurs de solidarité intergénérationnelle, l'Ircantec a signé de l'Appel de Paris[1], qui a suivi immédiatement la COP21 de décembre 2015. L'Ircantec affirme son « ferme engagement en faveur d'un climat sûr et stable dans lequel l'élévation de la température soit limité à moins de 2 degrés Celsius ». Cet engagement conduit l'Ircantec à « soutenir toute action en vue de faire en sorte que le niveau d'ambition énoncé par cet accord soit respecté voire dépassé » et à adopter « des mesures concrètes dès à présent, sans attendre l'entrée en vigueur de l'accord en 2020, tant à titre individuel qu'en coopération, afin de ramener les émissions de gaz à effet de serre à un niveau sans danger et de développer la résilience face aux changements déjà en cours ».

L'Ircantec entend traduire ces priorités dans sa Politique de vote.

1 http://www.parispledgeforaction.org/

2. Objectifs de la Politique de vote

Les principes formulés dans la Politique de vote de l'Ircantec ont pour objectif de guider le vote relatif aux résolutions proposées aux actionnaires en assemblée générale, voire d'aider à définir des questions à poser ou des résolutions à soumettre.

En étant un actionnaire actif, l'Ircantec a la volonté d'orienter la stratégie et la gouvernance des entreprises dans lesquelles elle investit :

- vers le long terme, la transparence et le respect de l'ensemble des parties prenantes,
- dans une perspective de développement durable.

En se dotant d'une Politique de vote, l'Ircantec souhaite ainsi :

- aligner les principes définis dans sa Charte ISR avec sa position d'actionnaire,
- décliner les PRI,
- inciter les entreprises dans lesquelles elle investit à adopter des politiques et des règles de gestion plus avancées que le droit international et que les réglementations des pays dans lesquels s'exercent leurs activités,
- promouvoir le bon équilibre des instances de gouvernance, le droit des actionnaires et la transparence de l'information financière et extra-financière,
- encourager des niveaux raisonnables de distribution des dividendes et de rémunération des dirigeants. Ces politiques privilégieront des objectifs de performances financières et extra-financières de long terme,
- favoriser le dialogue entre les entreprises et leurs parties prenantes.

La Politique de vote de l'Ircantec se veut représentative des valeurs du régime, stable dans le temps et applicable à toutes les zones géographiques. Elle s'inspire de lignes directrices existantes, françaises ou internationales, éprouvées, émanant d'investisseurs. Elle prend en compte les codes d'organisations professionnelles. Elle sera réexaminée tous les ans par le Conseil d'administration du régime.

3. Mise en œuvre de la Politique de vote

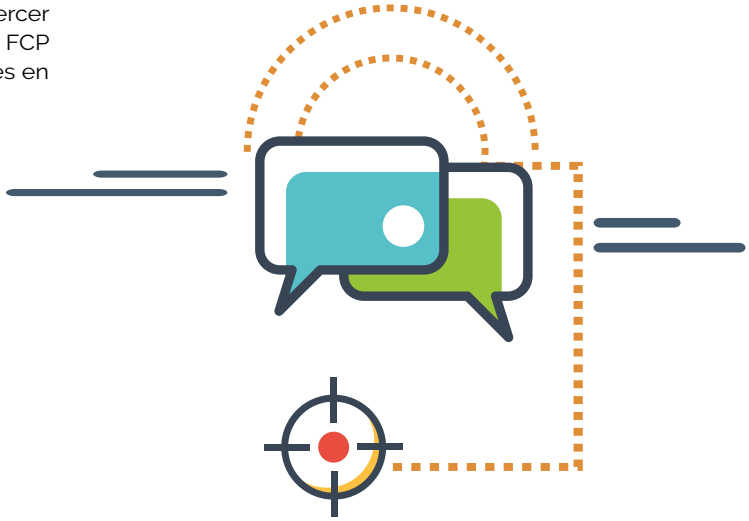
3.1 Politique de vote et Règles de vote opérationnelles

La Politique de vote de l'Ircantec formalise ses principes de vote. Pour être appliquée avec pragmatisme, elle est complétée de Règles de vote opérationnelles intégrant les évolutions réglementaires, des spécificités géographiques et sectorielles et le retour d'expériences des campagnes des assemblées générales précédentes. Ces Règles de vote sont révisées tous les ans. Les deux documents « Politique de vote » et « Règles de vote opérationnelles » servent de guide aux sociétés de gestion.

3.2 Délégation aux sociétés de gestion

Les investissements en actions de l'Ircantec sont réalisés par des FCP[1] dont la gestion est déléguée à des sociétés de gestion. Cette organisation place l'exercice des droits de vote dans le cadre du code monétaire et financier[2] : la société de gestion a l'obligation d'exercer les droits de vote attachés aux titres détenus par le FCP qu'elle gère et doit rendre compte de ses pratiques en matière de droits de vote.

L'Ircantec ne peut donc pas *stricto sensu* imposer juridiquement des principes de vote aux sociétés de gestion. Néanmoins, dans les mandats de gestion des FCP, il est précisé : « dès le début du mandat, les droits de vote attachés aux instruments financiers du FCP doivent être exercés dans les seuls intérêts de l'Ircantec. »
Si un sujet faisant l'objet d'une résolution n'était pas couvert par la Politique de vote ou les Règles de vote opérationnelles, les sociétés de gestion sont invitées à se rapprocher de l'Ircantec.



1 Fonds Commun de Placement
2 Article L.533-22

II. Principes de la Politique de vote

1. Gouvernance des sociétés

En matière de gouvernance, le principe général est de favoriser la séparation des pouvoirs, la diversité du conseil d'administration, l'indépendance et la disponibilité des administrateurs.

1.1 Dissociation des fonctions de contrôle et d'exécution

Le droit français, tout comme celui de nombreux autres pays, n'est pas contraignant en termes d'organisation des pouvoirs de direction et de contrôle. En France, il est, par exemple, possible de trouver une organisation régie par un conseil d'administration, ou une organisation dans laquelle cohabitent un directoire et un conseil de surveillance. De plus, les sociétés pourvues d'un conseil d'administration ont le choix entre la dissociation des fonctions de président et de directeur général, ou l'unicité de ces fonctions.
L'Ircantec est favorable à une dissociation des fonctions liées à la définition de la stratégie et celles liées à leur exécution. Elle prône donc d'éviter le cumul des fonctions de président du conseil d'administration et celle de directeur général.

1.2 Composition et organisation des organes de gouvernance

Le conseil d'administration est un organe stratégique : ses décisions engagent l'avenir de la société ainsi que la responsabilité de ses membres. L'Ircantec sera donc très attentif à l'équilibre de sa composition, aux caractéristiques attendues de ses membres et à son fonctionnement.
Ces recommandations s'appliquent de la même manière aux représentants permanents des personnes morales et aux personnes physiques.

Nombre de membres raisonnable

Un nombre d'administrateurs trop élevé risquerait de diluer leur responsabilité et l'engagement dans leur fonction. L'Ircantec souhaite donc que le nombre d'administrateurs soit limité.

Présence des administrateurs

L'Ircantec attend des administrateurs une présence assidue aux conseils d'administrations et différents comités. La présence des administrateurs aux réunions du conseil d'administration et aux différents comités devrait être prise en compte pour la distribution des jetons de présence et pour l'étude de leur éventuelle réélection.

Indépendance

La présence d'un nombre significatif d'administrateurs indépendants est de nature à améliorer l'objectivité des analyses et donc la pertinence des décisions. L'Ircantec souhaite donc une présence significative de membres indépendants.
L'Ircantec définit comme indépendante toute personne dont les relations passées ou présentes lui permettent de se prémunir contre toute situation de conflit d'intérêt potentiel.

Durée des mandats

Chaque membre du conseil d'administration étant responsable devant tous les actionnaires, il doit soumettre régulièrement son mandat au suffrage de l'assemblée générale.
Le conseil d'administration devra veiller à renouveler régulièrement ses membres pour être en mesure, d'une part, d'examiner la situation de l'entreprise avec objectivité et, d'autre part, de favoriser l'émergence de nouvelles idées. L'Ircantec considère qu'une implication

dans la stratégie sur une période trop longue diminue l'objectivité et l'esprit critique. Aussi, pour la France, l'Ircantec préconise un mandat d'une durée maximale de 4 ans et une durée maximale cumulée des mandats de 12 ans.

Cumul des mandats

Détenir un trop grand nombre de mandats[1] pourrait conduire un candidat à manquer de disponibilité pour les réunions du conseil d'administration.
L'Ircantec pourrait donc s'opposer à la candidature d'un administrateur cumulant un nombre excessif de mandats. L'Ircantec est par ailleurs défavorable aux pratiques de croisement de mandat au sein des conseils d'administration, que ce soit directement ou indirectement[2], sauf pour les mandats intra-groupe ou dans le cadre d'une alliance stratégique connue.

Composition et diversité

La diversité des membres du conseil d'administration permet d'augmenter la qualité des échanges et de tenir compte des spécificités de l'entreprise ; elle permet la réunion de compétences utiles au développement de la société, à la définition et au contrôle de l'exécution de la stratégie.
L'Ircantec encourage donc la diversité des compétences, des expériences, des cultures, des âges et des sexes au sein du conseil d'administration.

Féminisation des conseils d'administration

Dans sa Charte ISR, l'Ircantec privilégie pour ses investissements les entreprises qui encouragent la parité entre les femmes et les hommes. L'Institution incite donc les entreprises à s'inscrire dans une dynamique qui leur permettra de disposer, à moyen terme, d'un conseil d'administration composé d'une proportion significative de femmes.
Anticipant les échéances fixées par les réglementations européennes[3] et certaines réglementations nationales[4], l'Ircantec souhaite que dès 2014, le seuil de 25% de femmes au conseil d'administration soit atteint.
De plus, l'Ircantec s'opposera à toute nomination faisant régresser le taux de féminisation du conseil.

Présence de comités spécialisés

L'Ircantec encourage la présence de comités spécialisés, notamment en complément du comité d'audit, d'un comité des rémunérations et d'un comité des nominations.
Ces trois comités ne devront pas comprendre d'administrateurs dirigeants de l'entreprise, considérés juges et parties. Ils devront être composés d'une majorité de membres indépendants, dont une minorité d'administrateurs dirigeants d'autres entreprises. Les comités ne pourraient être présidés par un administrateur dirigeant d'une autre entreprise.
Le comité d'audit devra comprendre un président reconnu indépendant et des membres dont l'expertise comptable et financière est reconnue.

Présence d'administrateurs représentant des salariés

Pour qu'un spectre plus large de parties prenantes légitimes de l'entreprise soit représenté au sein des conseils d'administration, l'Ircantec est favorable à la nomination d'administrateurs représentant les salariés.

---

1 Mandats dans des groupes cotés et des grandes organisations, ou mandat de dirigeant exécutif d'une société cotée avec en parallèle d'autres mandats d'administrateur non exécutif hors de son groupe principal
2 Via des personnes bénéficiant de liens familiaux par exemple
3 Ainsi, en Europe, sauf dans les cas où la réglementation nationale fixerait des objectifs plus ambitieux, les sociétés sont encouragées à s'aligner à minima sur les objectifs fixés par la Commission européenne (notamment par la Commission à la Justice, Droits fondamentaux et Citoyenneté présidée par Viviane Reding) : 30% de femmes d'ici 2015 et 40% d'ici 2020. Ces objectifs sont en cohérence avec ceux de la « 30% Coalition» aux États-Unis et du «30% Club» au Royaume-Uni.
4 Ainsi, en France, l'alinéa 2 de l'article L.225-18-1 du code de commerce fixe à 40% la proportion minimale d'administrateurs de chaque sexe requise au sein des conseils des sociétés cotées à horizon du 1er janvier 2017. À titre transitoire, il est prévu que cette proposition ne puisse être inférieure à 20% d'ici à la première assemblée générale ordinaire tenue après le 1er janvier 2014

2. Rémunération des dirigeants et des mandataires sociaux

2.1 Rémunération des dirigeants et association au capital

2.1.1 Politique de rémunération des dirigeants

Le principe général est que la rémunération des dirigeants et des mandataires sociaux soit :

- transparente,
- structurée pour inciter les dirigeants et les mandataires sociaux à poursuivre un objectif de performance financière et extra-financière sur le long terme.

L'Ircantec considère en effet que la performance d'une entreprise doit être appréciée au regard de la cohérence de son projet avec les objectifs d'un développement durable et responsable.
L'Ircantec entend donc promouvoir des systèmes de rémunération incitant les dirigeants à améliorer les pratiques de l'entreprise sur les domaines sociaux et environnementaux de son activité ainsi que dans le domaine de la transition énergétique.

2.1.1.1 Transparence sur les éléments de rémunération

La transparence de la politique de rémunération est une condition essentielle pour qu'une entreprise bénéficie de la confiance de ses actionnaires.
La politique de rémunération doit être décrite de manière exhaustive et compréhensible pour que les actionnaires appréhendent l'ensemble des rémunérations, évaluent l'équilibre entre ses différentes composantes, et apprécient la mesure entre l'intérêt général et la performance des dirigeants.
L'Ircantec encourage donc les entreprises à être transparentes sur leur politique de rémunération. En cohérence avec le « say on pay[1] » mis en place dans différents pays et en France à partir des assemblées générales de 2014[2], l'Ircantec souhaite une information complète sur les modes de calcul et les montants des rémunérations des dirigeants et des mandataires sociaux.

Ainsi :

- la politique de rémunération, ses principes ainsi que les critères et objectifs quantitatifs et qualitatifs devront être explicités,
- les éléments de rémunération devront reposer sur des critères transparents, précis et vérifiables ; ils devront être cohérents avec les pratiques de Place et du secteur,
- le montant des rémunérations de chaque dirigeant et mandataire social devra donner lieu annuellement et préalablement à la tenue de l'assemblée générale à une communication détaillée et individualisée en reprenant tous les éléments fixes, variables, en espèce et en nature ainsi que tout élément actionnarial octroyé[3]. L'évolution de chaque composante de rémunération sera justifiée par le conseil d'administration. L'avantage postérieur à l'emploi que représentent les régimes additifs de retraite devra être indiqué sous la forme de sa valeur comptable pour l'exercice.

Pour inciter les dirigeants à prendre en compte la notion de développement durable dans la stratégie de l'entreprise, l'Ircantec encourage l'inclusion de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance[4] dans les composantes de la rémunération variable annuelle

1 Politique de rémunération des dirigeants soumise au vote des actionnaires (vote contraignant ou vote consultatif)
2 Jusqu'à 2014, ces questions sont traitées dans les conventions réglementées. À partir des assemblées générales de 2014, le code Afep/Medef demande aux entreprises de soumettre la politique de rémunération au vote consultatif des actionnaires
3 Stock-options, actions gratuites, système de retraite, « golden hello », indemnités de départ…
4 Également appelés critères ESG

2.1.1.2 Détermination de la rémunération

L'Ircantec souhaite contribuer à la définition de règles en matière de rémunération des dirigeants en cohérence avec ses objectifs et ses intérêts d'investisseur de long terme socialement responsable.

Ainsi, la rémunération des dirigeants et son évolution devront s'inscrire dans la stratégie et les performances financières et extra-financières de l'entreprise sur le long terme.
Pour assurer une forte cohésion sociale au sein de l'entreprise, l'Ircantec encourage les conseils d'administration à être exemplaires dans la définition du montant des rémunérations. Ainsi, lorsque les augmentations de salaire annuelles sont limitées pour les salariés, ou que l'entreprise met en œuvre un plan de licenciement d'ampleur significative, la rémunération des dirigeants et son évolution devront être en cohérence avec ces situations.

« Maximum socialement tolérable »

L'État français a décidé de plafonner les rémunérations des dirigeants d'entreprises publiques, attendant une sobriété en contrepartie d'un actionnariat public stable. S'inspirant de cette position, l'Ircantec souhaite contribuer à ramener les rémunérations des dirigeants des grandes entreprises cotées à un niveau « maximum socialement tolérable ».

Ce niveau peut s'exprimer :

- → soit sous la forme d'un plafond en regard du salaire minimum lorsque celui-ci est défini,
- → soit sous la forme d'un écart : celui entre la rémunération médiane des salariés de l'entreprise et la rémunération de son ou de ses dirigeants.

L'Ircantec considère ainsi que, pour les entreprises dont le siège social est dans un pays disposant d'un salaire minimum[1], le plafond « maximum socialement tolérable » de la rémunération globale annuelle[2] du dirigeant correspond à 100 fois le salaire minimum.
Pour les entreprises siégeant dans des pays où la loi ne définit pas de salaire minimum, il s'agit de définir un écart « maximum socialement tolérable » entre la rémunération du premier dirigeant et la rémunération médiane du groupe. Ainsi, au sein d'une grande entreprise cotée, l'Ircantec considère comme excessif l'écart entre la rémunération médiane du groupe et la rémunération globale du plus haut dirigeant2 s'il dépasse un rapport de 1 à 50.
Au-delà de ce plafond ou de cet écart qui constituent des niveaux « maximum socialement tolérable », l'Ircantec se prononcera défavorablement sur les politiques de rémunération proposées.

Rémunération fixe

L'Ircantec considère que le salaire fixe d'un dirigeant ne doit a priori pas excéder la médiane de son groupe de comparaison.
Si le conseil d'administration décide de franchir ce seuil, il devra communiquer aux actionnaires une justification chiffrée précise des critères ayant conduit à recommander cette majoration. La publication des rémunérations peut en effet avoir comme conséquence un phénomène de surenchère dans les négociations salariales, en déconnection avec la réalité de l'entreprise et les compétences du dirigeant. Il revient donc à l'actionnaire de s'assurer que le niveau de rémunération est bien justifié.

Rémunération variable

La rémunération variable inclut la rémunération variable annuelle, pluriannuelle ou toute forme de rémunération variable liée aux performances. Elle doit principalement être fonction de la performance à long terme.

1 Exemple : le SMIC (Salaire minimum interprofessionnel de croissance), en France. Début 2014 le SMIC mensuel brut s'élevait à 1 445 € pour 152 heures travaillées

2 Toutes composantes confondues : salaires, avantages, options, actions gratuites, contribution de retraite chapeau

Pour ne pas encourager une prise de risque ou des rémunérations excessives, l'Ircantec souhaite que l'ensemble des rémunérations variables[1] attribuées au cours des exercices court et long termes n'excède pas trois fois la rémunération fixe. La rémunération variable annuelle ne devrait excéder la rémunération fixe qu'en cas de performance exceptionnelle sur un exercice.
Les modalités de calcul de la rémunération variable[2] devront reposer sur des critères exigeants et vérifiables ; la transparence et la permanence des méthodes de calcul utilisées sont demandées. L'Ircantec encourage, par ailleurs, les sociétés à recourir à des critères extra-financiers[3] pour le calcul de la rémunération variable. Ainsi, leurs dirigeants seront incités à atteindre les objectifs stratégiques de la société en matière de développement durable.

Prime d'arrivée (« *golden hello* »)

L'Ircantec ne pourra soutenir une prime d'arrivée (« *golden hello* ») que si son calcul est transparent, son niveau raisonnable, et si elle est accompagnée d'une justification de la nécessité de compenser le dirigeant d'une perte à son arrivée dans l'entreprise.

2.1.2 Avantages postérieurs à l'emploi

2.1.2.1 Observations

L'Ircantec recommande un recours limité aux avantages postérieurs à l'emploi pour les mandataires sociaux dirigeants, supposés révocables ad nutum. Ces avantages ne devraient pas être attribués à un président non-exécutif et ne semblent plus justifiés dès lors que le dirigeant bénéficie d'une rémunération totale excédant le « niveau maximum socialement tolérable ».

2.1.2.2 Indemnités de départ

Les dirigeants mandataires sociaux sont supposés révocables *ad nutum*. L'Ircantec n'est donc pas favorable aux indemnités de départ assimilables aux « parachutes dorés ».

L'Ircantec pourra toutefois soutenir une indemnité de départ si le départ est contraint (par exemple, dans le cadre d'une fusion menée à bien par le dirigeant) et si l'indemnité de départ[4] n'excède pas une année de rémunération[5], sauf en cas d'ancienneté significative[6], et si le dirigeant ne bénéficie pas déjà d'une rémunération totale dépassant le « niveau maximum socialement tolérable ».
Enfin, l'Ircantec considère qu'il n'y a pas lieu de verser une indemnité de départ à un dirigeant qui ferait valoir ses droits à la retraite, celui-ci ne connaissant aucun préjudice.

2.1.2.3 Clauses de non-concurrence

L'Ircantec considère que les clauses de non-concurrence peuvent être protectrices des entreprises ; elles ne doivent néanmoins pas donner lieu à une indemnisation prohibitive. Il conviendra donc que les sommes totales à verser pour indemniser un départ7 n'excèdent pas l'équivalent d'une année de rémunération[8].

2.1.2.4 Régime de retraite supplémentaire : généralités

Ces régimes doivent strictement respecter les principes et les règles fixés par les codes de place[9] :

- transparence (prise en compte dans les rémunérations),
- équité (groupe de bénéficiaires élargi au-delà des seuls mandataires sociaux),
- cohérence (ancienneté dans le poste, mode de calcul).

1 Court et long termes
2 Notamment les taux de réalisation de chaque critère
3 À titre d'exemples : taux d'accidents du travail, nombre d'heures de formation, émissions de CO_2…
4 Incluant l'indemnité de non-concurrence
5 Rémunération fixe et variable
6 Sans excéder un total de deux années de salaire pour 24 ans d'ancienneté
7 Indemnité et clause de non-concurrence
8 Rémunération fixe et variable
9 À titre d'exemples en France : code Afep/Medef, code Middle Next, code de l'AFG

2.1.2.5 Régimes de retraite « sur-complémentaire » des dirigeants à prestations définies

L'Ircantec n'est pas favorable à ce type de régimes de retraite, dont le coût est supporté par l'entreprise et ses actionnaires. En raison du niveau de leur rémunération, les mandataires sociaux dirigeants peuvent épargner pour leur retraite par leurs propres moyens.

2.1.2.6 Régimes de retraite « sur-complémentaire » des dirigeants à cotisations définies

Les régimes à cotisations définies sont considérés acceptables si l'effort entre bénéficiaire et entreprise est réparti de manière équilibrée.

2.1.3 Rémunération actionnariale des dirigeants

La pratique des résolutions liées n'est pas recommandée ; il est préférable de traiter les cas des salariés et des dirigeants dans des résolutions d'autorisations distinctes.

2.1.3.1 Attribution d'options aux dirigeants (« stock-options »)

Pour les grandes sociétés cotées, l'Ircantec veillera à ce que l'attribution de « stock-options » ne soit plus autorisée. En effet, l'expérience montre que ce mécanisme ne favorise pas l'alignement souhaité entre les rémunérations des dirigeants et ses intérêts d'investisseur de long terme socialement responsable.

2.1.3.2 Attribution de BSA ou BSARS[1] managers

Le mécanisme des bons de souscription est assimilable à celui des options et n'est pas recommandé par l'Ircantec, même si ces bons font l'objet d'une souscription.

2.1.3.3 Attribution d'actions gratuites ou de performance

L'attribution d'actions gratuites ou de performance est un moyen adéquat d'associer les dirigeants à la performance à long terme.
Il conviendra toutefois de veiller au coût de ces attributions ; l'Ircantec souhaite donc que les sociétés autorisant l'attribution d'actions gratuites pour les mandataires sociaux dirigeants informent les actionnaires de la part maximale du plan d'actions gratuites pouvant être attribuée à chaque mandataire social dirigeant, ainsi que des conditions d'attribution. Ces conditions d'attribution doivent être transparentes et exigeantes ; elles doivent prendre en compte des critères mesurés sur une durée minimale de trois ans afin d'éviter les stratégies de court-terme.
Dans les grandes capitalisations mondiales, chaque dirigeant ne devrait potentiellement se voir attribuer annuellement qu'un pourcentage réduit du capital.
Pour favoriser la cohésion sociale de l'entreprise, l'Ircantec souhaite que la distribution d'actions gratuites soit étendue à l'ensemble des salariés. L'Ircantec recommande que les résolutions autorisant l'attribution d'actions gratuites ou de performance aux salariés soient distinctes des résolutions d'attribution au comité exécutif afin de bien séparer la question de l'association d'un grand nombre de cadres ou salariés au capital et la question de la rémunération des dirigeants.

1 Bon de Souscription d'Action et Bon de Souscription d'Action Remboursable

2.2 Rémunération des membres du conseil d'administration ou de surveillance

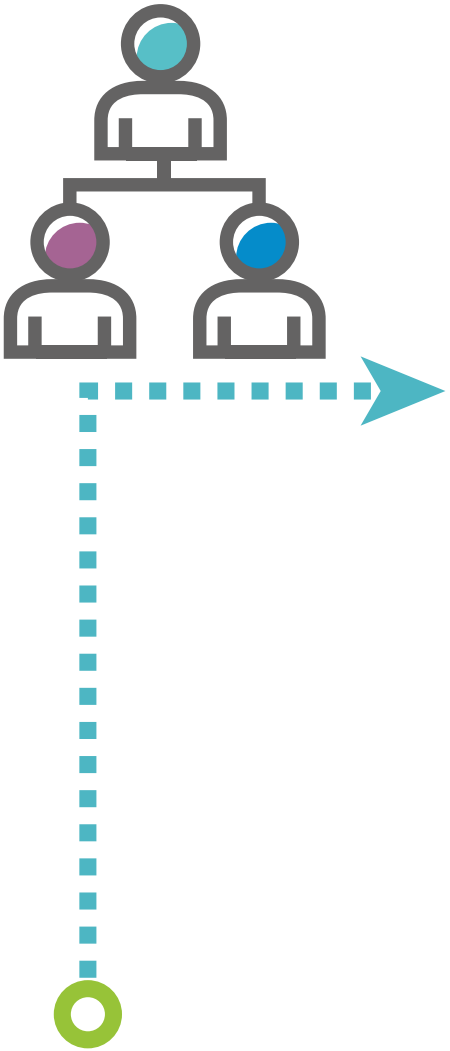
2.2.1 Jetons de présence

L'Ircantec est favorable à l'attribution de jetons de présence si les méthodes et les critères de distribution sont précis et conformes aux standards professionnels. Les jetons devront en particulier :

- reposer en partie sur la présence aux réunions du conseil d'administration,
- avoir un montant ne s'éloignant pas des pratiques observées dans les sociétés de taille identique,
- ne pas atteindre un montant trop élevé pouvant créer pour l'administrateur un intérêt économique à vouloir conserver son mandat.

2.2.2 Rémunération d'un président de conseil d'administration non-exécutif

La rémunération du président du conseil d'administration peut prendre la forme de jetons de présence ou de rémunération pour ses missions particulières. Elle ne doit pas excéder celle de ses confrères présidents non-exécutifs.



3. Droits des actionnaires

Le principe général retenu par l'Ircantec est « une action vaut une voix ». Le principe de proportionnalité des droits de vote est indissociable du principe d'égalité des actionnaires devant le risque, l'information et le dividende. Il permet de ne pas privilégier un groupe d'actionnaires au dépend des autres actionnaires ; il permet également de ne pas faire obstacle aux offres publiques si celles-ci sont favorables aux actionnaires, indépendamment des incidences sur la direction.

3.1 Exercice des droits de l'actionnaire en assemblée générale

Une action, une voix

L'Ircantec, soutenant le principe général qu'une action vaut une voix, est défavorable à l'émission d'actions sans droit de vote, aux actions à droit de vote double et aux limitations de droits de vote.

Résolutions liées

L'Ircantec recommande le vote négatif à une résolution si elle regroupe plusieurs décisions, notamment lorsque la résolution concerne des propositions de nomination de membres de conseil d'administration ou des présentations de conventions réglementées.

Pouvoirs en blanc

L'Ircantec est défavorable aux pouvoirs en blanc.

3.2 Augmentation de capital

Les augmentations de capital peuvent avoir des effets dilutifs, notamment pour les actionnaires minoritaires. Ceci est particulièrement vrai quand les actionnaires ne sont pas invités à souscrire et lorsque les nouveaux entrants au capital se voient offrir un prix préférentiel par rapport au cours du marché.
L'Ircantec est donc favorable au processus d'augmentation de capital avec maintien du droit préférentiel de souscription des actionnaires ; le régime est également favorable à l'application de limites selon la nature de l'augmentation.

3.3 Mesures anti-OPA

Si certaines OPA ou OPE[1] peuvent constituer une menace directe sur l'emploi et la pérennité de l'entreprise, les dispositifs visant à entraver les changements importants de l'actionnariat peuvent également influer sur la valorisation de l'entreprise et léser les actionnaires minoritaires. L'Ircantec est donc défavorable à certaines mesures anti-OPA ne permettant pas à l'actionnaire minoritaire d'exercer son libre choix.
Hors période d'offre publique, l'Ircantec est défavorable à toute mesure de défense anti-OPA.

En période d'offre publique, l'Ircantec définira sa position avec le discernement requis par la prise en compte simultanée de ses intérêts d'actionnaire responsable, et des référentiels sur lesquels s'appuie sa Politique de vote.

1 OPA : Offre Publique d'Achat ; OPE : Offre Publique d'Échange

3.4 Communication et information financière et extra-financière

La bonne analyse des résolutions nécessite une information détaillée et transmise suffisamment tôt aux actionnaires.

Trois types de documents doivent être disponibles et facilement accessibles :

- les comptes annuels,
- le rapport des commissaires aux comptes,
- le rapport du conseil d'administration à l'assemblée générale.

Ces documents de référence doivent permettre de mesurer la situation financière et extra-financière de l'entreprise et d'éclairer les décisions des investisseurs.

Par ailleurs, l'Ircantec, de par la nature de ses affiliés[1], est attachée au service public et à ses valeurs. L'Institution est ainsi préoccupée par le développement de l'évasion fiscale et les pratiques d'optimisation fiscale des grandes entreprises qui privent les États et les collectivités d'une partie de leurs revenus.
En cohérence avec les évolutions de la législation française[2] et les travaux accomplis au plan européen, l'Ircantec souhaite que les entreprises développent leur transparence financière en publiant un reporting financier par pays d'implantation. Le régime pourra ainsi s'opposer à la résolution sur l'approbation des comptes sociaux d'une entreprise si cette dernière ne publiait pas de reporting financier pays par pays d'implantation. En fonction des priorités qu'elle se donne, l'Ircantec peut concentrer ses exigences de transparence sur des secteurs d'activité particuliers[3].
Le transfert du siège social pouvant être un moyen d'évasion fiscale, l'Ircantec souhaite que, lors de chaque demande de transfert de siège social, une analyse comparée des droits des actionnaires ou des pratiques de gouvernance soit réalisée et que soit prise en compte la question des paradis juridiques et fiscaux.

1 L'Ircantec gère les retraites des employés du secteur public non titulaires (collectivités territoriales, fonction hospitalière…)
2 Voir à ce sujet ce que la loi bancaire adoptée en juillet 2013 prévoit pour les banques en France à compter de 2014
3 Il concentrera ainsi dans un premier temps ses attentes sur les entreprises du secteur financier et sur les entreprises générant une grande proportion de leur revenu via internet pour lesquelles l'enjeu de transparence financière est particulièrement important ; le choix des secteurs est revu à l'occasion de la mise à jour annuelle des Règles de vote

4. Approbation des comptes et de la gestion

Le principe général doit être :

- des comptes justes, fidèles et sincères,
- une stratégie lisible et stable,
- une responsabilisation des administrateurs,
- une indépendance des commissaires aux comptes.

4.1 Approbation des comptes et quitus

L'information des sociétés doit être disponible dans des délais permettant à tous les actionnaires d'analyser les résolutions[1] ; l'information doit être sincère et cohérente, et la stratégie lisible et stable. Les remarques des commissaires aux comptes jugées significatives ou les changements de méthode comptable controversés pourront amener un vote négatif.
L'absence d'orientations en matière de transition énergétique, d'actions ou de reporting dans ce domaine pourra amener un vote négatif.
La responsabilisation des administrateurs est un enjeu majeur de gouvernance et aucune décision de l'assemblée générale ne doit avoir pour effet d'éteindre l'action en responsabilité contre les administrateurs pour faute commise dans l'accomplissement de leur mandat.
L'Ircantec recommande donc que l'ensemble des droits de recours des actionnaires soient maintenus et désapprouve à ce titre les demandes de quitus ou de décharge, sauf dans les pays où celle-ci est une obligation légale. Le régime est également opposé à l'inclusion d'une clause de quitus aux administrateurs dans la résolution relative à l'approbation des comptes.

4.2 Approbation des conventions réglementées[2]

Pour l'Ircantec, les conventions réglementées doivent de préférence faire l'objet de résolutions distinctes ; celles passées avec les administrateurs personnes physiques doivent être séparées des conventions conclues avec des personnes morales ou des sociétés. Elles doivent être conclues dans l'intérêt de tous les actionnaires, et être détaillées et stratégiquement justifiées.

À travers le vote sur le rapport spécial des commissaires aux comptes, les actionnaires doivent pouvoir statuer sur l'ensemble des conventions réglementées, y compris celles qui ont déjà été approuvées et qui se poursuivent ; lors d'une contestation significative, les administrateurs doivent amender ou mettre fin à ladite convention.
L'Ircantec pourra ainsi manifester à travers son vote sa désapprobation vis-à-vis de la poursuite de conventions réglementées, préalablement approuvées, mais qui ne respecteraient pas les principes de sa Politique de vote[3].

4.3 Commissaires aux comptes

Les commissaires aux comptes contrôlent les comptes et les processus ; leur rôle est essentiel et les conditions de leur indépendance doivent être réunies. Bien que les règles de nomination soient différentes selon les pays, il importe de veiller à ce que les deux cabinets de commissaires aux comptes soient indépendants l'un de l'autre, qu'ils fassent l'objet d'une rotation régulière et que les éventuels honoraires de conseil perçus pour des prestations simultanées à un mandat de commissaires aux comptes demeurent limités.

Ainsi l'Ircantec considère que :

- pour préserver leur vision objective, les commissaires aux comptes doivent être désignés sur une période limitée,
- pour préserver leur indépendance, ils peuvent effectuer une mission de conseil seulement pour un montant limité,
- les commissaires aux comptes suppléants ne doivent pas être des associés du cabinet du commissaire aux comptes titulaire.

1 Délai minimum de 21 jours avant l'assemblée générale selon la directive européenne sur les droits des actionnaires
2 Les conventions réglementées recensent les contrats signés avec des parties liées ; les parties intéressées, directement ou indirectement ne sont pas autorisées à participer au vote
3 L'Ircantec sera à ce titre particulièrement attentive aux engagements réglementés relatifs aux indemnités de départ

5. Affectation du résultat et gestion des fonds propres

Attachée à la poursuite de l'intérêt général, l'Ircantec a la volonté de promouvoir, dans le cadre de ses investissements en actions, les entreprises qui intègrent dans leurs stratégies les impacts économiques, sociaux et environnementaux de leurs activités à court, moyen et long terme.
L'appréciation de la performance d'une entreprise ne saurait donc reposer pour l'Ircantec sur la seule analyse de ses résultats financiers ; elle doit plus largement prendre en compte des critères mesurant l'adéquation entre le projet de l'entreprise et un développement durable et responsable, incluant les enjeux de la transition énergétique.

5.1 Distribution du dividende et affectation des résultats

L'Ircantec entend promouvoir des politiques d'affectation du résultat soucieuses du maintien de l'équilibre nécessaire entre capacité d'investissement, rémunération des salariés et rémunération des actionnaires.
En ce sens, l'Ircantec promeut la notion de « dividende responsable ».

La politique de distribution du dividende doit être cohérente :

- avec la structure financière et les résultats de l'entreprise,
- avec la stratégie de l'entreprise et les pratiques du secteur d'activité,
- avec les préoccupations de l'investissement responsable.

Elle doit notamment prendre en compte :

- l'évolution comparée de la rémunération des salariés et celle des actionnaires,
- l'impact de la politique d'affectation du résultat sur la capacité d'investissement de l'entreprise.

L'Ircantec encourage une politique de distribution du dividende :

- en ligne avec la stratégie et les perspectives de l'entreprise, notamment en ce qui concerne sa capacité d'autofinancement,
- en phase avec la distribution propre au secteur d'activité,
- en perspective avec l'évolution de la masse salariale de la société pour veiller à une association équitable des salariés et des actionnaires sur le long terme,
- en phase avec les enjeux de la transition énergétique et des investissements associés.

5.2 Avantages particuliers

L'Ircantec, investisseur responsable de long terme, est particulièrement attentif à la fidélisation des actionnaires. Toute proposition visant à inciter et récompenser les comportements d'actionnaire de long terme est donc accueillie favorablement.
Le recours au dividende majoré peut ainsi être envisagé pour fidéliser et récompenser les actionnaires détenant leurs titres depuis plusieurs années. L'Ircantec souhaite toutefois limiter l'intérêt pour un actionnaire d'influence d'abuser de la pratique[1]. De même, la possibilité d'opter pour le dividende en actions peut permettre de renforcer les fonds propres et de privilégier l'investissement à la distribution ; les règles d'attribution devront être particulièrement transparentes et l'actionnaire devra avoir le choix avec un paiement en numéraire.

5.3 Dividendes en cas de résultat déficitaire

L'Ircantec accepte de ne pas percevoir de dividende lorsque le résultat est déficitaire ; par ailleurs, l'Institution est défavorable à une distribution de dividendes supérieure au bénéfice.

1 La Loi française limite à 0,50 % du capital détenu par un actionnaire la détention maximale éligible pour le dividende majoré

6. Résolutions externes

Un actionnaire ou un groupe d'actionnaires peut déposer une résolution externe à l'ordre du jour de l'assemblée générale, sous condition d'un certain niveau de participation au capital et de respect de certains délais ; en France, le comité d'entreprise dispose également de ce droit d'initiative[1]. L'Ircantec encourage également les sociétés de gestion à utiliser les droits attachés à la qualité d'actionnaire.
Les résolutions externes seront analysées par l'Ircantec au regard des principes définis dans sa Charte ISR et dans sa Politique de vote.
Pour rappel, dans sa Charte ISR, l'Ircantec indique la nécessité, pour les entreprises dans lesquelles elle investit, de se conformer aux normes fondamentales internationales, et particulièrement :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme,
- les Conventions adoptées par l'Organisation internationale du travail,
- la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement,
- la Convention des Nations Unies contre la corruption,
- les objectifs visés par l'accord universel sur le climat adopté à Paris en décembre 2015.

L'Ircantec accorde par ailleurs une grande importance aux thèmes suivants :

- l'indépendance et la compétence des administrateurs,
- la transparence des modes de rémunération des dirigeants,
- la lutte contre la corruption le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme,
- la transparence sur l'activité, la situation financière et extra-financière,
- la parité femme - homme,
- les politiques de non-discrimination,
- l'exercice des libertés syndicales,
- la lutte contre l'évasion fiscale et les pratiques d'optimisation fiscale qui privent les États et les collectivités de ressources financières,
- la définition et la mise en œuvre d'orientations en matière de transition énergétique compatibles avec l'objectif de l'imitation du changement climatique à moins de 2 degrés Celsius.

1 Articles L2323-67 al.2 et R2323-14 du Code du travail

VOTE
16
VOTE
%

www.ircantec.retraites.fr

Chaîne Ircantec Suivre @Ircantec

Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques
131-133 avenue de Choisy CS 31459 75647 PARIS CEDEX 13

Une gestion certifiée AFAQ ISO 9001

Caisse des Dépôts GROUPE