



ASSET  
MANAGEMENT

---

# Politique d'engagement

Avril 2022

# Sommaire

<b>Avant propos</b> .....	<b>4</b>
<b>1</b> <b>Suivi de la stratégie, des performances financières et non financières, des risques, de la structure du capital, de l'impact social et environnemental et du gouvernement d'entreprise</b> .....	<b>6</b>
<b>2</b> <b>Dialogue avec les sociétés détenues</b> .....	<b>7</b>
<b>2.1</b> <b>Gouvernance responsable</b> .....	<b>8</b>
<b>2.2</b> <b>Gestion durable des Ressources</b> .....	<b>8</b>
<b>2.3</b> <b>Transition Energétique et économique</b> .....	<b>9</b>
<b>2.4</b> <b>Développement des Territoires</b> .....	<b>9</b>
<b>3</b> <b>Exercice des droits de vote et des autres droits attachés aux actions</b> .....	<b>10</b>
<b>3.1</b> <b>Principes généraux</b> .....	<b>10</b>
<b>3.2</b> <b>Approbation des comptes et affectation du résultat</b> .....	<b>11</b>
3.2.1    Approbation des comptes et de la distribution du dividende .....	11
3.2.2    Décharge de responsabilité (ou quitus) .....	11
<b>3.3</b> <b>Opérations sur le capital</b> .....	<b>11</b>
3.3.1    Augmentation de capital .....	11
3.3.2    Rachat de titres .....	12
3.3.3    Fusions-acquisitions.....	12
<b>3.4</b> <b>Elections au conseil d'administration ou de surveillance</b> .....	<b>12</b>
3.4.1    Séparation des pouvoirs .....	13
3.4.2    Les conseils d'administration et de surveillance.....	13

3.4.3	Les comités spécialisés .....	15
<b>3.5</b>	<b>Rémunération des dirigeants et des administrateurs.....</b>	<b>16</b>
3.5.1	Transparence .....	16
3.5.2	Equilibre .....	16
3.5.3	Cohésion sociale.....	17
3.5.4	Lien avec la création de valeur – financière et extra-financière – sur le long terme 17	
3.5.5	Autres engagements pris par les entreprises vis-à-vis des dirigeants.....	17
3.5.6	Rémunération des membres non-exécutifs.....	18
<b>3.6</b>	<b>Plans de rémunération à long terme (actions gratuites, stock-options) .....</b>	<b>18</b>
3.6.1	Dispositions communes.....	18
3.6.2	Attribution d’actions gratuites, d’options de souscription ou d’achat d’actions .....	19
3.6.3	Plan d’actionnariat salarié .....	19
<b>3.7</b>	<b>Modification des statuts .....</b>	<b>19</b>
<b>3.8</b>	<b>Conventions dites réglementées.....</b>	<b>20</b>
<b>3.9</b>	<b>Commissaires aux comptes.....</b>	<b>20</b>
<b>3.10</b>	<b>Résolutions climat.....</b>	<b>21</b>
<b>3.11</b>	<b>Résolutions liées aux enjeux environnementaux et sociaux.....</b>	<b>21</b>
<b>3.12</b>	<b>Donations .....</b>	<b>21</b>
<b>4</b>	<b>Coopération avec les autres investisseurs .....</b>	<b>23</b>
<b>5</b>	<b>Communication avec les parties prenantes pertinentes .....</b>	<b>27</b>
<b>6</b>	<b>Prévention et gestion des conflits d’intérêts réels ou potentiels par rapport à leur engagement.....</b>	<b>28</b>
<b>7</b>	<b>Lignes directrices de l’engagement de LBPAM en matière de mixité diversité et d’égalité professionnelle .....</b>	<b>29</b>

## « Citoyenne et engagée »

Au sein du groupe La Banque Postale Asset Management (LBP AM et sa filiale TFSA), nous avons la conviction que les marchés financiers peuvent être un levier en faveur du développement durable :

- D'une part grâce à l'orientation des investissements vers les entreprises qui offrent des solutions aux enjeux de long terme et qui mettent en place des pratiques responsables à l'égard de ses salariés, de ses fournisseurs, de ses clients et de l'ensemble de ses parties prenantes – c'est la raison d'être de notre offre de fonds ISR ;
- D'autre part grâce au dialogue avec le management des entreprises et l'incitation à adopter des meilleures pratiques en matière extra-financière – c'est la notion d'engagement, tout au long de nos investissements.

Cette politique a pour but de présenter notre activité d'engagement, d'expliquer pourquoi et comment LBP AM/TFSA dialoguent avec les entreprises. Par ce dialogue, nous souhaitons assumer le rôle d'investisseurs actifs, impliqués auprès des entreprises que nous décidons d'accompagner financièrement à travers nos décisions d'investissement.

L'engagement a des liens forts avec l'analyse financière et extra-financière. Il permet d'alimenter l'analyse afin de renforcer nos décisions d'investissement. Ce document décrit donc aussi la manière dont nous suivons la stratégie et les performances financières et non financières des entreprises en portefeuille.

L'engagement vise également à « accompagner » les entreprises de manière constructive dans leur trajectoire vers le développement durable. Nous sommes convaincus qu'aux côtés d'autres parties prenantes (les salariés eux-mêmes, les syndicats, la société civile, les ONG, etc.), les investisseurs responsables peuvent contribuer à faire évoluer les pratiques des entreprises en faveur d'une meilleure prise en compte des enjeux environnementaux, sociétaux et de gouvernance. Notre philosophie ISR nommée GREaT, basée sur quatre piliers – **G**ouvernance responsable, gestion durable des **R**essources humaines et naturelles, transition **E**nergétique et économique, et développement des **T**erritoires – permet d'orienter nos actions d'engagement avec les entreprises, vers les thèmes sur lesquels nous estimons avoir une légitimité pour dialoguer et agir.

Enfin, nous nous engageons à rendre compte chaque année à nos clients des activités d'engagement dans un rapport dédié.

**Emmanuelle Mourey**

Présidente du Directoire de la Banque Postale Asset Management (LBP AM)

## Vincent Cornet

Directeur général de Tocqueville Finance SA (TFSA)

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires du de l'art R533-16 du Livre V du Code Monétaire et Financier, La Banque Postale Asset Management (LBP AM) et Tocqueville Finance SA (TFSA) ont formalisé une politique d'engagement qui expose notamment le périmètre et la procédure d'engagement actionnarial et d'exercice des votes aux assemblées générales d'actionnaires ainsi que les critères selon lesquels sont approuvées ou rejetées les résolutions. Les principes de cette politique ont vocation à s'appliquer de manière indépendante à chacune des deux sociétés de gestion du groupe LBP AM. TFSA a délégué à LBP AM la mise en œuvre de la politique de vote pour le compte de ses OPC. La politique de LBP AM et de TFSA est appliquée de manière identique à l'ensemble des OPC relevant de leur périmètre propre.

## 1 Suivi de la stratégie, des performances financières et non financières, des risques, de la structure du capital, de l'impact social et environnemental et du gouvernement d'entreprise

Chez LBP AM/TFSA, nous associons l'analyse fondamentale financière et extra-financière pour construire des portefeuilles responsables. La Direction de la Recherche de LBP AM coordonne les travaux des spécialistes : stratégestes, gérants-analystes, analystes financiers & extra-financiers et analystes quantitatifs.

Nous vous invitons à vous reporter à la partie « **1.3. Intégration des enjeux extra-financiers dans l'analyse** » du rapport en application de la loi Transition énergétique, publié par LBP AM/TFSA sur son [site Internet](#).

### Objectifs

Le principal objectif recherché par LBP AM/TFSA lors du dialogue avec les sociétés est de **mieux comprendre leur stratégie** et de **renforcer les analyses financières et extra-financières menées par les équipes de LBP AM/TFSA**.

L'objectif du dialogue peut être également d'**encourager, chez les entreprises, une meilleure prise en compte des risques extra-financiers et le développement de pratiques responsables qui s'inscrivent dans une stratégie de long terme – c'est la notion d'engagement**.

L'objectif n'est pas de faire de l'ingérence dans la stratégie des entreprises ou de chercher un siège au conseil d'administration, mais bien, en tant que partie prenante extérieure, d'inciter les entreprises à continuellement améliorer leurs pratiques pour qu'elles s'inscrivent dans une trajectoire durable.

Chaque interaction avec une entreprise doit aboutir à des conclusions opérationnelles, c'est-à-dire utiles aux gérants dans le cadre de la gestion et du suivi des portefeuilles.

### Modalités

Avec 60,5 milliards d'euros sous gestion au 31 décembre 2021, le groupe LBP AM (LBP AM/TFSA) est un investisseur significatif sur les marchés financiers. LBP AM/TFSA est régulièrement sollicitée par les entreprises, ou leurs mandataires, pour participer à des rencontres avec les dirigeants ou les équipes chargées des relations avec les investisseurs. Les équipes de gestion de LBP AM/TFSA sont aussi à l'initiative de ces rencontres avec les entreprises, et cette démarche est de plus en plus systématique pour les entreprises détenues en portefeuille.

LBP AM/TFSA peut rejoindre d'autres investisseurs et parties prenantes pour mener des **actions d'engagement collectif**. L'objectif est alors de faire avancer un thème auprès des entreprises ou auprès des régulateurs, à l'échelon national ou européen.

**La démarche d'engagement de LBP AM/TFSA s'inscrit dans la durée.** LBP AM/TFSA souhaite évaluer dans le temps les changements dans les pratiques des entreprises, en étant conscient du fait que les progrès constatés peuvent avoir différentes motivations (pression réglementaire, demande interne, mobilisation de la société civile, engagement des investisseurs, etc.). Ce suivi est réalisé plus particulièrement pour les actions de dialogue ciblé, suite à des controverses ou sur des thématiques prioritaires pour LBP AM/TFSA.

Lorsque le dialogue ne porte pas ses fruits et que les changements attendus de la part des entreprises ne sont pas au rendez-vous, **LBP AM/TFSA peut utiliser des outils supplémentaires, sous forme graduelle**:

- Envoi de courriers, le format écrit ayant souvent plus d'impact qu'un échange oral,
- Dégradation de la note ISR,
- Opposition à des résolutions importantes lors de l'assemblée générale, telles que l'approbation des comptes ou l'élection du président du conseil,
- Dépôt de résolution en assemblée générale,
- Mise sous surveillance de l'entreprise, correspondant à l'interdiction de procéder à de nouveaux investissements,
- Désinvestissement, lorsque l'engagement aboutit à un constat d'échec : absence d'actions correctives satisfaisantes, faible ouverture au dialogue, etc.

### Articulation avec la démarche d'exclusion

Le Comité d'Exclusion de LBP AM/TFSA est l'instance qui valide l'élaboration et évolution des politiques d'exclusions de LBP AM et de TFSA et assure leur mise en œuvre. La politique d'engagement de LBP AM/TFSA s'articule avec sa politique d'exclusion.

## Exemples de l'articulation engagement/exclusion

- Politique d'exclusion du charbon : les investissements de LBP AM/TFSA se limitent aux entreprises des secteurs miniers et de la production d'électricité qui ont annoncé une sortie pilotée du charbon, et qui sont alignés avec l'Accord de Paris. Cette politique est fondée sur un engagement des sociétés qui se sont engagées à éliminer le charbon thermique de leurs opérations afin qu'elles atteignent ces objectifs d'ici 2030 dans les pays de l'OCDE, 2040 dans les autres pays. Si cet engagement n'est pas concluant, l'émetteur est exclu.
- Politique de lutte contre la déforestation : LBP AM/TFSA cherche à identifier son exposition à la déforestation au travers de l'exploitation des principales commodités à risque : huile de palme, soja, bétail et ses dérivés, caoutchouc, bois et cacao. Afin de s'aligner avec la Stratégie Nationale de lutte contre la Déforestation Importée (SNDI) mise en place par le ministère de la Transition Ecologique, LBPAM/TFSA engage donc les entreprises exploitantes, négociantes, revendeuses ou transformatrices de ces matières premières à se fixer un objectif Zéro déforestation, dégradation, conversion pour 2025 au plus tard ; rapporter publiquement les indicateurs attestant de leur évolution ; et mettre en œuvre une planification et les ressources nécessaires à l'atteinte de cet objectif. Les industriels et transformateurs sont également encouragés à renforcer leur vigilance dans la chaîne d'approvisionnement en mettant en place de bonnes pratiques de référence.  
Le périmètre d'engagement est revu annuellement. Sont exclues les entreprises ne respectant pas ces engagements ou n'ayant pas de stratégie et un processus de diligence raisonnée d'identification, d'atténuation et de réponses aux risques de déforestation, de dégradation et de conversion et d'atteinte aux droits humains associés.

## Thèmes

**Les actions d'engagement de LBP AM/TFSA se structurent autour des quatre piliers de leur méthodologie GREaT.**

### 2.1 Gouvernance responsable

L'objectif est d'améliorer les pratiques des entreprises en matière de gouvernance, via **l'exercice des droits de vote et le dialogue autour des assemblées générales.**

L'exercice des droits de vote est l'occasion pour LBP AM/TFSA d'engager un dialogue avec les entreprises autour des pratiques de gouvernance, en amont des assemblées générales. Ces échanges peuvent se faire à l'initiative des entreprises qui souhaitent présenter les résolutions inscrites à l'ordre du jour, ou à l'initiative de LBP AM/TFSA qui a des questions sur ces résolutions. Ces échanges, guidés par les principes de vote de LBP AM/TFSA (cf. partie 3 ci-dessous), visent à améliorer l'analyse des résolutions, en permettant aux sociétés d'apporter des informations complémentaires, et/ou les encourager à s'aligner sur les meilleures pratiques de gouvernance, en expliquant les motivations de nos oppositions.

LBP AM/TFSA dialogue ainsi chaque année avec 25 à 40 entreprises dans ce cadre.

### 2.2 Gestion durable des Ressources

L'objectif est de contribuer à une meilleure prise en compte des ressources humaines et naturelles par les entreprises. La protection des droits humains est un axe-clé de notre démarche.

**Partenariat avec la FIDH (Fédération Internationale des droits humains) en faveur des droits humains dans le cadre du fonds LBP AM SRI Human Rights :** LBP AM travaille depuis 2001 avec l'ONG, experte en matière de droits humains, pour engager un dialogue avec les entreprises confrontées à des controverses sur le sujet. Son expertise lui permet d'identifier des bonnes pratiques, mais aussi des controverses, qui peuvent justifier de prendre contact avec les entreprises concernées pour échanger



et demander la mise en place de mesures correctives. LBP AM relaie les actions de la FIDH auprès des entreprises.

- **Politique de lutte contre la déforestation : LBP AM/TFSA cherche à identifier et gérer son exposition à la déforestation**

La politique d'engagement de LBPAM/TFSA priorise l'analyse des risques de déforestation sur les secteurs exposés à l'exploitation des principales commodités à risque : huile de palme, soja, bétail et ses dérivés, caoutchouc, bois et cacao. Afin de s'aligner avec la Stratégie Nationale de lutte contre la Déforestation Importée (SNDI) mise en place par le ministère de la Transition Ecologique, LBPAM/TFSA engage donc les entreprises exploitantes, négociantes, revendeuses ou transformatrices de ces matières premières à se fixer un objectif Zéro déforestation, dégradation, conversion pour 2025 au plus tard ; rapporter publiquement les indicateurs attestant de leur évolution ; et mettre en œuvre une planification et les ressources nécessaires à l'atteinte de cet objectif. Les industriels et transformateurs sont également encouragés à renforcer leur vigilance dans la chaîne d'approvisionnement en mettant en place de bonnes pratiques de référence. Le périmètre d'engagement est revu annuellement.

## 2.3 Transition Energétique et économique

L'objectif est d'inciter les entreprises à aligner leur stratégie et leurs activités sur la trajectoire de décarbonation de l'économie requise pour réaliser les objectifs de l'Accord de Paris. Ce dialogue peut notamment prendre les formes suivantes :

- **Politique charbon : dialoguer avec les entreprises extractrices ou exploitantes pour clarifier leur calendrier de sortie**

La politique d'exclusion du charbon thermique de LBP AM/TFSA consiste à sélectionner les entreprises en fonction de leur engagement à éliminer le charbon thermique de leurs activités en accord avec les recommandations scientifiques. Notre analyse s'appuie ainsi sur les recommandations du GIEC, qui indiquent que les producteurs d'électricité et les groupes miniers doivent éliminer le charbon thermique de leurs activités d'ici 2030 dans les pays de l'OCDE, et d'ici 2040 dans les autres pays. Ceux-ci sont ensuite classés selon trois catégories :

- Maintenir : l'entreprise a formalisé un engagement de sortie du charbon aligné avec les recommandations scientifiques
- A engager : l'entreprise a formalisé un engagement de sortie du charbon mais celui-ci n'est pas aligné avec les recommandations scientifiques
- Désinvestir : l'entreprise n'a pas formalisé d'engagement de sortie du charbon

En engageant les entreprises, notre volonté est de les inciter à aligner leur engagement de sortie du charbon avec les recommandations scientifiques. Lors d'un premier contact, nous cherchons ainsi à identifier les possibles freins au raccourcissement de leur délai de sortie et les leviers permettant de les désactiver. Puis, dans un délai de six mois après le premier contact, nous dressons un bilan de notre engagement. Si l'entreprise paraît en mesure d'aligner son calendrier avec celui du GIEC, nous maintenons nos positions. Sinon, le désinvestissement est envisagé.

- **Identification des « entreprises-solutions » : visites de sites**

A travers ces visites, nous cherchons à mieux comprendre les enjeux des entreprises pour enrichir les choix d'investissement auprès d'entreprises qui apportent des solutions aux enjeux de transition énergétique et économique.

## 2.4 Développement des Territoires

Notre démarche sur ce pilier vise à favoriser un développement plus homogène des territoires. Pour cela, LBP AM/TFSA encourage les entreprises à contribuer auprès des communautés locales et à

adapter leur offre pour les populations fragiles ou vulnérables, qui sont encore parfois à l'écart des circuits économiques traditionnels.

- **L'accès au soin**

L'accès aux soins est un élément déterminant du désenclavement territorial. LBP AM/TFSA a rejoint des initiatives externes pour mutualiser les efforts avec d'autres investisseurs et réseaux d'experts.

Ainsi, **Access-to-Medicine** est une fondation qui publie tous les deux ans un classement des grands laboratoires pharmaceutiques, basé sur leurs politiques en faveur de l'accès aux médicaments pour les populations des pays à revenus faibles ou modérés. La démarche menée depuis 2008 a permis la mise en place de programmes d'accès aux soins dédiés aux pays pauvres : tarification adaptée, coopération avec les fabricants de génériques, etc. Ce classement est pris en compte dans la méthodologie de notation GREaT, et influence donc la note ISR des laboratoires pharmaceutiques. LBP AM/TFSA utilise les conclusions de l'étude dans les échanges qu'elle aura avec les entreprises du secteur.

### 3 Exercice des droits de vote et des autres droits attachés aux actions

La détention d'actions donne le droit de participer aux assemblées générales (AG) organisées par les sociétés émettrices d'actions. LBP AM/TFSA considère que l'exercice de ces droits de vote est un acte essentiel de gestion. LBP AM/TFSA a formalisé une politique de vote qui expose le périmètre et la procédure de vote aux AG ainsi que les critères sur lesquels sont analysées les résolutions proposées.

La politique est appliquée pour LBP AM et pour sa filiale TFSA. Elle est mise en œuvre par LBP AM, et appliquée de la même manière pour l'ensemble des OPC (FCP et SICAV) ouverts au public, ainsi que pour les fonds dédiés et les mandats pour lesquels le client en a fait la demande.

Cette politique s'appuie sur la philosophie GREaT. Elle favorise la mise en place des meilleures pratiques en termes de gouvernement d'entreprise et d'éthique des affaires et encourage la prise en compte des enjeux environnementaux et sociaux au sein des entreprises.

Les critères de vote tiennent également compte des recommandations sur le gouvernement d'entreprise émises par l'Association Française de la Gestion Financière (AFG) et du code de gouvernement d'entreprise rédigé conjointement par l'AFEP-MEDEF.

#### 3.1 Principes généraux

LBP AM/TFSA considère qu'une communication transparente aux actionnaires est le fondement d'un bon gouvernement d'entreprise. Aussi, pour encourager cette pratique, LBP AM/TFSA vote contre toute résolution pour laquelle l'information fournie ne permet pas de se forger une idée juste et précise de la décision à prendre suivant les principes de sa politique de vote.

LBP AM/TFSA est défavorable aux résolutions incluant plusieurs options : les résolutions ne doivent poser qu'une question demandant une réponse unique. Cependant, si au sein d'une résolution multiple, LBP AM/TFSA était favorable à l'ensemble des questions posées, alors le vote final est favorable.

LBP AM/TFSA a défini des principes de vote applicables à l'ensemble des sociétés pour lesquelles elle exerce ses droits de vote. Cependant, LBP AM/TFSA prend en considération les caractéristiques de chaque société avant de voter. Certains critères de vote ont ainsi été adaptés pour les entreprises de petite et moyenne capitalisation.

Y compris en participant à leur dépôt à l'ordre du jour, LBP AM/TFSA peut soutenir des résolutions non agréées par le conseil en place lorsque ces résolutions vont dans le sens des principes défendus dans sa philosophie ISR, c'est-à-dire une amélioration des pratiques ESG (Environnementales, Sociales ou de Gouvernance) au sein de l'entreprise.

Les votes permettent d'engager un dialogue avec les entreprises dans lesquelles LBP AM/TFSA investit pour le compte des OPC gérés, sans néanmoins exercer une influence notable sur la gestion de ces

entreprises. C'est ainsi que LBP AM/TFSA peut être amenée à dévoiler ses intentions de vote préalablement à la tenue des assemblées générales, et ce uniquement une fois ses intentions initiales de vote tracées dans un outil informatique. En fonction du contenu des échanges avec la société, l'orientation initiale du vote pourra être éventuellement modifiée. Ces modifications, ainsi que leurs motivations, sont répertoriées dans un document interne.

## 3.2 Approbation des comptes et affectation du résultat

Les comptes annuels permettent aux parties prenantes de suivre l'évolution des états financiers et de connaître les orientations stratégiques des sociétés.

LBP AM/TFSA encourage les sociétés à fournir une information de qualité, exhaustive et transparente pour obtenir la confiance des investisseurs.

### 3.2.1 Approbation des comptes et de la distribution du dividende

LBP AM/TFSA vote pour les résolutions dans ce domaine, sauf si :

- Un membre de l'équipe exécutive est présent au sein du comité d'audit,
- Les commissaires aux comptes de la société ont émis des réserves, ou leur rapport n'a pas été rendu public.

La répartition des bénéfices – et la rémunération des actionnaires – ne doivent pas se faire au détriment de la solidité financière de la société, des besoins d'investissement pour son développement à long terme et de la rémunération de l'ensemble des parties prenantes.

LBP AM/TFSA vote pour le paiement du dividende en actions, dès lors que la décote est inférieure à 10% et que les actionnaires ont la possibilité d'opter pour un paiement en numéraire.

### 3.2.2 Décharge de responsabilité (ou quitus)

LBP AM/TFSA approuve en principe les demandes de décharge de responsabilité pour les membres du conseil et les mandataires sociaux dirigeants.

LBP AM/TFSA peut cependant s'opposer à ces demandes, lorsqu'elle souhaite exprimer un désaccord sur la gestion de la société ou sur ses pratiques de gouvernance.

L'existence de controverses importantes en matière environnementale ou sociale, pour lesquelles la société n'aurait pas apporté de réponse convaincante, peut également conduire à un refus de décharge. Dans ces cas de figure, le motif d'opposition est précisé aux sociétés. LBP AM/TFSA se donne également la possibilité de rejeter la nomination d'un ou de plusieurs membres du conseil si leur responsabilité dans les controverses est identifiée.

## 3.3 Opérations sur le capital

La plus grande transparence est attendue sur les conditions et les motivations des résolutions présentées pour augmenter le capital, en particulier lorsqu'elles prévoient la suppression du droit préférentiel de souscription (DPS).

### 3.3.1 Augmentation de capital

LBP AM/TFSA accepte les augmentations de capital sous certaines conditions :

- Elles ne courent pas sur une durée trop longue (5 ans maximum) ;
- Elles ne sont pas faites via l'émission d'actions de préférence ;
- Elles ne peuvent pas avoir lieu en période d'offre publique ;

- Elles sont limitées globalement à 50% du capital existant, et en outre respectent les seuils indiqués ci-après :

Avec maintien du droit préférentiel de souscription (DPS)	Avec suppression du DPS
<p>POUR une augmentation jusqu'à 50% du capital existant, ce plafond pouvant être relevé dans les pays appliquant des standards de place différents ou pour les petites et moyennes capitalisations</p>	<p>Des précautions sont nécessaires dans la mesure où les actionnaires sont contraints de subir une dilution de leur participation.</p> <p>POUR une augmentation jusqu'à 10% du capital, ce plafond pouvant être relevé pour les petites et moyennes capitalisations</p> <p>POUR une augmentation jusqu'à 20% du capital lorsque l'intérêt des actionnaires existants est préservé grâce au respect d'un délai de priorité d'un minimum de 5 jours.</p> <p>CONTRE les placements privés, une modalité d'augmentation du capital qui paraît particulièrement défavorable aux intérêts des actionnaires</p>

#### Exceptions

- LBP AM/TFSA peut soutenir des opérations qui ne sont pas en ligne avec les principes cités ci-dessus, lorsque la société justifie de situations particulières et lorsque leur mise en œuvre future est précisée et raisonnable.
- Les augmentations de capital en période d'OPA peuvent dans certains cas être considérées comme un moyen de négocier une valorisation de l'offre, dans l'intérêt des actionnaires. LBP AM/TFSA peut approuver ce type d'opération seulement si les actionnaires ont connaissance des conditions de l'offre, et au regard des intentions de la société qui l'ont initiée.

### 3.3.2 Rachat de titres

Le rachat d'actions peut notamment permettre d'améliorer la liquidité sur le marché, ou de mettre en œuvre des plans d'intéressement sans diluer les actionnaires existants. LBP AM/TFSA souhaite que les rachats respectent certaines conditions :

- L'autorisation doit être plafonnée à 10% du capital, sauf exception motivée.
- L'auto-détention par la société de ses propres titres est limitée à 10% du capital.
- La durée de l'autorisation est limitée à 18 mois, sauf dans les pays où une durée plus longue est communément admise.
- Les programmes de rachat ne peuvent pas être utilisés comme un dispositif anti-OPA.

Par ailleurs, le rachat ne devrait pas avoir pour objectif d'annuler les actions si la situation financière de la société ne le permet pas (par exemple, trésorerie limitée, endettement significatif), ou si cette opération risque d'altérer sa capacité à créer de la valeur sur le long terme.

### 3.3.3 Fusions-acquisitions

LBP AM/TFSA votera au cas par cas sur les opérations de fusions et acquisitions, en fonction de leur intérêt stratégique et financier et des conséquences de l'opération sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Afin de renforcer les droits des actionnaires, LBP AM/TFSA souhaite que les acquisitions ou les cessions d'actifs ayant un caractère significatif et/ou stratégique, soient soumises préalablement au vote des actionnaires.

## 3.4 Elections au conseil d'administration ou de surveillance

L'équilibre des pouvoirs est un des principes fondamentaux d'une bonne gouvernance.

LBP AM/TFSA encourage les sociétés à mettre en place des contre-pouvoirs compétents et indépendants, afin d'assurer un contrôle efficace de la gestion et de créer les conditions d'une performance dans la durée.

---

### 3.4.1 Séparation des pouvoirs

Il existe principalement deux modèles de gouvernance : une structure duale (avec conseil de surveillance et directoire) où les fonctions de direction et de supervision sont nécessairement distinctes, et une structure moniste (avec conseil d'administration) où les fonctions de président du conseil et de directeur général peuvent être séparées ou non.

LBP AM/TFSA ne favorise pas un modèle de gouvernance par rapport à l'autre mais veille à l'équilibre des pouvoirs. Dans le cas où les fonctions de direction et de supervision sont regroupées, LBP AM/TFSA est particulièrement vigilante aux garanties apportées aux actionnaires pour prévenir l'exercice solitaire du pouvoir et pour faire en sorte que le conseil soit un lieu de débat et de contrôle efficace : niveau d'indépendance aligné avec nos attentes (au moins 33% ou 50% selon les sociétés), comités en ligne avec nos attentes en termes d'indépendance (au moins 50% ou 66% selon les comités), nomination d'un administrateur référent ou d'un vice-président qui soit indépendant, organisation d' « executive sessions » (réunions hors présence des dirigeants), etc.

Dans le secteur bancaire, compte-tenu des particularités du secteur, LBP AM/TFSA vote systématiquement contre l'élection d'un PDG.

En cas de séparation des fonctions, il est recommandé que le président non-exécutif ne soit pas l'ancien dirigeant de la société, ou alors pendant une période de transition limitée à deux ans.

---

### 3.4.2 Les conseils d'administration et de surveillance

Responsable vis-à-vis des actionnaires, le conseil doit être un organe actif, indépendant et compétent.

#### Taille raisonnable du conseil

Afin d'assurer de bonnes conditions de débat, LBP AM/TFSA vote contre les résolutions proposant de réduire la taille du conseil à moins de 5 sièges ou d'augmenter au-dessus de 15 sièges. Lorsque le conseil a déjà une taille importante (au-dessus de 16 membres), LBP AM/TFSA est susceptible de voter contre les nouvelles nominations si un engagement de réduction de la taille n'a pas été pris.

#### Nomination des membres du conseil

- Qualité d'information

Il est important que les actionnaires disposent d'informations pour évaluer la candidature de chaque membre (expérience, activité principale, indépendance, motivations de sa candidature).

Les actionnaires doivent pouvoir s'exprimer sur les nominations et renouvellements de manière individuelle. Cependant, LBP AM/TFSA votera en faveur d'une demande collective lorsqu'elle considère que chaque candidat proposé répond aux critères fixés par ailleurs dans la politique.

- Durée des mandats

LBP AM/TFSA est favorable à des mandats d'une durée maximale de quatre ans, pour permettre aux actionnaires de se prononcer régulièrement sur la composition du conseil.

LBP AM/TFSA recommande les mêmes pratiques que pour les grandes capitalisations, mais ne votera contre les mandats dans les petites et moyennes entreprises que lorsqu'ils dépassent 5 ans.

- Disponibilité

LBP AM/TFSA souhaite s'assurer que les membres du conseil sont suffisamment disponibles pour préparer les travaux et participer aux réunions du conseil et de ses comités. Ainsi, LBP AM/TFSA n'est pas en faveur de la nomination de candidats ayant un nombre trop important d'autres mandats en cours dans des sociétés cotées de groupes différents. Les plafonds sont les suivants :

- 4 mandats pour des fonctions « ordinaires »
- 3 mandats lorsque le candidat préside un conseil ou un comité d'audit en raison de l'implication importante requise par ces fonctions
- 2 mandats lorsque le candidat a un rôle de direction en société cotée.

La limitation des mandats à un nombre raisonnable permet aussi l'ouverture des conseils à une plus grande diversité de profils et de personnes.

Par ailleurs, LBP AM/TFSA prend en compte l'assiduité des membres du conseil lors de leur réélection, et peut s'opposer si leur taux de participation aux réunions a été inférieur à 75% au cours du mandat écoulé.

LBP AM/TFSA encourage les conseils à inclure, dans leur évaluation de la disponibilité des candidats potentiels, les mandats de censeur et les mandats occupés dans les sociétés non cotées.

- Ethique

LBP AM/TFSA peut s'opposer à l'élection de candidats ayant fait preuve de manquements au regard des missions qui leur incombent dans le cadre de conseils ou de comités dont ils font partie.

En cas de rejet d'une résolution, ou de contestation importante, LBP AM/TFSA attend une réponse adaptée du conseil. Si l'avis des actionnaires semblait négligé, LBP AM/TFSA pourrait voter contre la réélection de certains membres du conseil

## **Indépendance des conseils d'administration et de surveillance**

LBP AM/TFSA favorise la nomination de membres indépendants.

- Critères d'indépendance

Pour être qualifié d'indépendant, un administrateur ou un membre du conseil de surveillance ne doit pas se trouver en situation de conflit d'intérêts potentiel. Ainsi, il ne doit pas :

- Être salarié, mandataire social dirigeant de la société ou d'une société de son groupe, ni l'avoir été dans les cinq dernières années ;
- Être salarié ou mandataire social dirigeant d'un actionnaire significatif de la société ou d'une société de son groupe ;
- Avoir un lien personnel (familial, relations d'affaires) avec l'un des dirigeants ou actionnaires significatifs de la société ;
- Être salarié ou mandataire social dirigeant d'un partenaire significatif et habituel, commercial, bancaire ou financier, de la société ou d'une société de son groupe (par exemple : client, fournisseur, banquier, créancier) ;
- Avoir été auditeur de l'entreprise au cours des cinq années précédentes ;
- Être membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance de l'entreprise depuis plus de douze ans ;
- Être désigné en tant que représentant de l'Etat ;
- Exercer ou avoir exercé une fonction politique au cours des cinq dernières années.

Un membre du conseil ne devrait pas toucher de rémunération pour des prestations de service, par l'entreprise ou par ses filiales, afin de ne pas se trouver en situation de conflits d'intérêts.

- Proportion de membres indépendants

LBP AM/TFSA souhaite qu'au moins 33% des membres du conseil soient jugés indépendants pour les sociétés contrôlées, et au moins 50% pour les sociétés non contrôlées. (Une société est considérée

comme étant contrôlée lorsqu'un actionnaire ou un groupe d'actionnaires possède au moins 50% du capital ou des droits de vote).

Le calcul du taux d'indépendance est effectué par rapport aux membres du conseil qui sont élus par les actionnaires, et sans tenir compte des représentants des salariés actionnaires.

Par exception, LBP AM/TFSA souhaite qu'au moins 33% des membres du conseil soient jugés indépendants dans le cas des petites et moyennes capitalisations.

- Particularité pour le système de vote par liste (cas spécifique à l'Italie)

Le système de « voto di lista » implique qu'au moins deux listes de candidats au conseil sont soumises au vote, l'une présentée par les actionnaires majoritaires et l'autre par les minoritaires. Afin de favoriser l'indépendance et dans la mesure où l'ensemble des candidats proposés remplit les critères fixés par ailleurs (éthique, disponibilité, etc.), LBP AM/TFSA vote en faveur de la liste des actionnaires minoritaires.

- Participations croisées

LBP AM/TFSA se positionne en faveur de l'absence de membres réciproques au conseil de deux sociétés (sauf exception stratégique justifiée), en raison du conflit d'intérêts évident.

### **Diversité au sein des conseils d'administration et de surveillance**

Pour enrichir la qualité des échanges et permettre l'expression d'opinions différentes, LBP AM/TFSA encourage la diversité dans la composition des conseils (expériences, nationalités, équilibre hommes-femmes, représentation des salariés et de la société civile, etc.). Ainsi, LBP AM/TFSA vote contre l'élection ou la réélection d'un candidat s'il s'agit d'un homme et que le taux de féminisation du conseil est inférieur à 40%, ou inversement.

Par ailleurs, LBP AM/TFSA s'oppose à l'élection ou la réélection d'un candidat âgé de 70 ans ou plus, si un tiers des membres du conseil ou plus a dépassé l'âge de 70 ans.

### **Membres représentant les salariés**

LBP AM/TFSA est favorable à la présence au conseil de représentants des salariés ou des salariés actionnaires. Si plusieurs candidats sont proposés pour un seul siège, LBP AM/TFSA privilégie la personne qui représente le mieux les salariés de l'entreprise, dans la mesure où des informations détaillées permettent de le savoir. Sinon, LBP AM/TFSA votera en faveur de l'ensemble des candidats.

### **Censeurs**

Les censeurs siègent au conseil au même titre que les membres ordinaires, mais sans pouvoir prendre part aux décisions. Pour LBP AM/TFSA, la nomination de censeurs risque de créer une confusion et de perturber le fonctionnement du conseil. Leur présence doit par conséquent rester exceptionnelle ou temporaire.

### **Prise en compte des spécificités**

LBP AM/TFSA tient compte des spécificités des sociétés (taille, composition de l'actionnariat, caractère familial ou non) pour appliquer les principes de vote sur les élections. Par exemple, la nomination d'un candidat pourra être soutenue si celui-ci dispose d'une légitimité particulière pour siéger au conseil (exemples : dirigeant, membre de la famille fondatrice, actionnaire de référence, etc.) dans les limites acceptables par rapport au besoin d'indépendance du conseil.

---

### **3.4.3 Les comités spécialisés**

---

LBP AM/TFSA recommande que les sociétés se dotent de comités d'audit, de rémunération, de nomination, dont les missions doivent être définies dans le règlement intérieur.

Ces comités doivent être présidés par un membre indépendant et être composés d'au moins 50% d'indépendants pour les comités de rémunération et de nomination, et 66% pour le comité d'audit. LBP AM/TFSA vote contre la nomination d'un candidat non-indépendant si ces niveaux d'indépendance ne sont pas atteints, et n'est pas favorable à la présence de dirigeants dans ces comités.

Par ailleurs, LBP AM/TFSA vote contre le président du comité des rémunérations si la politique de rémunération des dirigeants n'est pas conforme aux principes fixés par LBP AM/TFSA.

Les enjeux RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) devenant stratégiques, LBP AM/TFSA est favorable à ce qu'ils soient traités au plus haut niveau par les conseils via la présence d'expertises ad hoc, la tenue de séances spécifiques ou la mise en place d'un comité RSE dédié.

### 3.5 Rémunération des dirigeants et des administrateurs

**La politique de rémunération des dirigeants doit être transparente, équilibrée, liée à la création de valeur – financière et extra-financière – sur le long terme et respectueuse de la cohésion sociale.**

**LBP AM/TFSA examine au cas par cas les propositions faites par le conseil d'administration ou de surveillance portant sur l'approbation du rapport sur les rémunérations. De manière générale, LBP AM/TFSA vote contre si la rémunération s'écarte des principes définis ci-dessous.**

#### 3.5.1 Transparence

La politique de rémunération apporte la transparence ex ante sur la structure de la rémunération (fixe, variable court terme / long terme), les critères de performance choisis (qui doivent être opposables), leurs poids et barèmes respectifs et le groupe de pairs identifié. Le rapport sur les rémunérations permet d'obtenir une information ex post sur le lien entre les performances réalisées, la création de valeur pour l'ensemble des parties prenantes et les rémunérations perçues.

Le cas échéant, les éléments de rémunération exceptionnelle doivent faire l'objet d'explications détaillées.

Les petites et moyennes capitalisations n'ont pas nécessairement les mêmes moyens que les grandes capitalisations pour formaliser leur politique de rémunération. Pour ces sociétés, LBP AM/TFSA considère qu'il est néanmoins indispensable de connaître :

- Ex ante, le plafond pour le bonus annuel ainsi que les critères de rémunération variable, à court et à long terme,
- Ex post, les éléments chiffrés sur les différentes composantes de la rémunération.

#### 3.5.2 Equilibre

LBP AM/TFSA recommande que la structure de rémunération soit équilibrée entre la partie fixe et la partie variable, et entre le court terme et le long terme (au moins 3 ans).

LBP AM/TFSA recommande la mise en place d'une part fixe en ligne avec les pratiques du pays et du secteur de la société. Les décisions d'augmenter la part fixe doivent être motivées et prendre en compte les répercussions mécaniques à la hausse sur les autres éléments de rémunération.

La part variable ne devrait pas représenter un pourcentage trop important de la rémunération totale, compte-tenu de la complexité à mesurer la performance au sens large (choix des métriques, fixation des cibles, rigueur de la mesure, etc.).



Le bonus court terme ne devrait pas pouvoir représenter une opportunité de rémunération supérieure à celle liée aux éléments de variable long terme.

---

### 3.5.3 Cohésion sociale

La structure de rémunération doit permettre d'attirer des dirigeants compétents, mais aussi être respectueuse de la cohésion sociale. A cette fin, LBP AM/TFSA encourage notamment les sociétés à publier un ratio d'équité (ou « pay ratio »), qui compare l'évolution de la rémunération du dirigeant par rapport à celle des salariés.

LBP AM/TFSA accorde une attention particulière au montant total de rémunération. LBP AM/TFSA peut s'opposer lorsque ce montant dépasse :

- Pour les grandes capitalisations, 240 fois le salaire médian du pays où est domiciliée la société (ce plafond a pour objectif d'éviter qu'un dirigeant ne puisse gagner en un jour ce qu'un salarié gagne en un an, sachant qu'il y a environ 240 jours ouvrés par an)
- Pour les petites et moyennes capitalisations, 50 fois le salaire médian du pays où est domiciliée la société (ce plafond a pour objectif d'éviter qu'un dirigeant ne puisse gagner en une semaine ce qu'un salarié gagne en un an).

---

### 3.5.4 Lien avec la création de valeur – financière et extra-financière – sur le long terme

Les critères de performance doivent être en lien avec la stratégie long terme de l'entreprise, et les objectifs doivent refléter une réelle progression par rapport à la situation de l'entreprise et à ses pairs. Les barèmes doivent être suffisamment exigeants pour éviter toute possibilité d'une rémunération en cas de sous-performance.

LBP AM/TFSA encourage les entreprises à adopter des critères variés : financiers, opérationnels et extra-financiers.

LBP AM/TFSA recommande en effet l'utilisation de critères extra-financiers pour évaluer la performance des dirigeants et déterminer leur rémunération variable, à court terme et à long terme. Ces critères peuvent être propres à chaque société, en fonction de ses spécificités et de son secteur d'activité. Par exemple, la présence d'indicateurs liés à la transition énergétique est nécessaire dans les secteurs fortement intensifs en émissions de gaz à effet de serre. LBP AM/TFSA souhaite que les critères extra-financiers retenus soient transparents et pertinents au regard des enjeux ESG des entreprises.

LBP AM/TFSA refuse une augmentation significative de la rémunération des dirigeants en cas de restructuration importante en cours ou réalisée pendant l'année écoulée. Les efforts doivent être partagés par l'ensemble des parties prenantes, et le conseil doit éviter d'envoyer des messages contradictoires qui pourraient nuire au climat social et à la motivation des salariés.

---

### 3.5.5 Autres engagements pris par les entreprises vis-à-vis des dirigeants

#### Indemnités de départ

Le départ d'un mandataire social dirigeant sur sa seule initiative ne peut pas entraîner de versement.

LBP AM/TFSA souhaite que le montant des indemnités de départ tienne compte notamment de la durée de présence des dirigeants et de la contribution apportée à la société durant leur mandat.

Aucune indemnité ne devrait être prévue si la rémunération du dirigeant pendant son mandat excède le plafond socialement acceptable fixé par LBP AM/TFSA (240 ou 50 fois le salaire médian national). Dans ce cas, on peut en effet considérer que la rémunération intègre déjà le risque d'interruption du mandat à tout moment.

#### Indemnités de non-concurrence

LBP AM/TFSA souhaite que la clause de non-concurrence soit précise (durée d'application, fonctions et entités concernées, etc.). La société doit expliquer l'intérêt que présente cette clause pour son activité.

Le montant de l'indemnité potentielle devrait être cohérent avec sa durée d'application.

Le versement d'une indemnité de non-concurrence est exclu dès lors que le dirigeant fait valoir ses droits à la retraite ou a plus de 65 ans.

### **Règles communes aux indemnités de départ et de non-concurrence**

Dans tous les cas, les indemnités ne doivent pas excéder deux fois la rémunération annuelle (fixe et variable).

### **Retraite sur-complémentaire**

La mise en place d'une retraite sur-complémentaire semble compréhensible afin d'attirer et de retenir les dirigeants, lorsqu'elle correspond à une pratique courante dans un secteur d'activité et à condition d'être strictement encadrée.

LBP AM/TFSA étudie ce type de conventions notamment d'après les critères suivants : ancienneté du dirigeant, présence dans l'entreprise au moment du départ en retraite, progression raisonnable des droits potentiels, plafonnement de la rente versée aux bénéficiaires, nécessité qu'en soient bénéficiaires potentiels un groupe sensiblement plus large que les seuls dirigeants, fixation d'une période de référence pluriannuelle représentative de la rémunération moyenne perçue par les bénéficiaires sur l'ensemble de leur mandat.

LBP AM/TFSA évalue la pertinence de la rente annuelle estimée en la comparant avec la rémunération moyenne (fixe et variable) des trois dernières années. LBP AM/TFSA n'a pas défini de limite stricte, mais se réfère pour discussion interne aux recommandations de Proxinvest (ou démarche équivalente pour les pays non-européens).

---

#### **3.5.6 Rémunération des membres non-exécutifs**

La rémunération de l'activité des membres du conseil doit être cohérente avec les pratiques en cours dans le pays et dans le secteur d'activité. Elle doit prendre en compte les missions exercées par chaque membre, ainsi que leur assiduité aux réunions. Les évolutions importantes doivent être expliquées.

LBP AM/TFSA souhaite que le taux de présence aux réunions du conseil soit indiqué de manière individuelle dans le rapport annuel.

LBP AM/TFSA considère que la rémunération des membres non-exécutifs ne doit pas dépendre de la performance des sociétés, parce que cela pourrait affecter l'indépendance de jugement qui est attendue de leur part.

### **3.6 Plans de rémunération à long terme (actions gratuites, stock-options)**

Les sociétés soumettent des résolutions distinctes des augmentations classiques de capital lorsqu'il s'agit de plans à destination des salariés et/ou des mandataires sociaux. LBP AM/TFSA analyse ce type de résolutions au regard des principes indiqués ci-dessous.

---

#### **3.6.1 Dispositions communes**

L'ensemble des plans en cours ne doit pas dépasser le plafond de 10% du capital.

LBP AM/TFSA souhaite que la résolution indique clairement qui seront les bénéficiaires des plans soumis au vote, ainsi que la part maximale de l'enveloppe qui peut être attribuée aux mandataires sociaux dirigeants. Dans l'idéal, LBP AM/TFSA est favorable à la séparation des résolutions concernant les mandataires sociaux, de celles concernant les salariés.

LBP AM/TFSA recommande aux sociétés d'indiquer le nombre potentiel de bénéficiaires du plan. Le degré d'attention de LBP AM/TFSA sur la qualité du plan est renforcé lorsque son éligibilité est restreinte ; autrement dit, lorsque le plan ne concerne qu'un faible pourcentage des effectifs, LBP AM/TFSA attend des sociétés qu'elles respectent les meilleures pratiques en termes de transparence et de conditions de performance.

LBP AM/TFSA souhaite qu'indépendamment du respect des conditions de performance, les attributions puissent être annulées en cas de manquements graves à l'éthique ou d'atteintes à la réputation de la société.

---

### **3.6.2 Attribution d'actions gratuites, d'options de souscription ou d'achat d'actions**

LBP AM/TFSA vote favorablement à l'attribution d'actions ou de stock-options aux salariés et dirigeants si :

- Ces attributions dépendent de critères de performances objectifs, exigeants et pertinents évalués sur au moins 3 ans ;
- Les conditions initiales ne peuvent pas être modifiées a posteriori, sauf explication détaillée ;
- L'attribution n'est pas concentrée de manière excessive pour certains bénéficiaires ;
- Les attributions n'ayant pas été définitivement acquises sont annulées en cas de départ de l'entreprise, sauf si le départ est contraint et sous réserve du respect des conditions de performance (dans cette situation, une réduction prorata temporis du nombre d'instruments est nécessaire) ;
- La décote est nulle dans le cas des options.

Afin d'encourager une meilleure prise en compte des enjeux de long terme, LBP AM/TFSA accueille favorablement les plans destinés aux dirigeants qui sont conçus sur au moins 5 ans, incluant à la fois la période d'évaluation des conditions de performance et la période d'indisponibilité.

Les critères ci-dessus ne sont pas appliqués dans le cas des attributions qui bénéficient à l'ensemble des salariés.

---

### **3.6.3 Plan d'actionnariat salarié**

LBP AM/TFSA soutient le développement de l'actionnariat salarié.

LBP AM/TFSA recommande aux sociétés de ne pas intervenir dans la gouvernance des FCPE (Fonds Commun de Placement d'Entreprise). Les représentants des salariés actionnaires au conseil de surveillance des FCPE doivent pouvoir décider en toute autonomie de leurs décisions de vote pour l'AG.

## **3.7 Modification des statuts**

LBP AM/TFSA est favorable à l'actionnariat de long terme, source de stabilité et facteur de développement pour les entreprises. LBP AM/TFSA soutient ainsi la création de droits supplémentaires pour les actionnaires de longue durée, à travers le versement d'un dividende majoré ou de droits de vote double. Un traitement identique des actionnaires, au porteur et au nominatif, devrait pouvoir être assuré.

LBP AM/TFSA s'oppose au durcissement des conditions de prise de décision par l'assemblée générale (ex. passage à une majorité qualifiée pour modifier les statuts, approuver une fusion ou encore démettre un administrateur de ses fonctions, etc.).

LBP AM/TFSA peut s'opposer à la diminution des seuils de détention du capital à partir desquels les actionnaires doivent informer l'entreprise, si celle-ci n'offre pas de transparence sur ces franchissements.

LBP AM/TFSA s'oppose au déplacement du siège social d'une société vers un Etat où les exigences en matière de gouvernance et de fiscalité sont moins strictes, sans que la société n'ait fourni de justification valable.

LBP AM/TFSA s'oppose à la modification des limites d'âge pour faire partie du conseil, lorsque cette modification est visiblement faite sur-mesure pour une personne, soulevant ainsi des interrogations sur le fonctionnement du conseil (gestion de la succession, pérennité des principes statutaires, etc.).

### 3.8 Conventions dites réglementées

**Une convention réglementée lie la société avec une partie prenante ayant une influence importante (dirigeant, membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, actionnaire significatif). En raison du conflit d'intérêts qui existe par nature, les conventions réglementées font l'objet d'un contrôle renforcé, notamment à travers la présentation au vote des actionnaires.**

LBP AM/TFSA vote au cas par cas, au regard des personnes concernées, du contenu et du motif des transactions, ainsi que des éléments apportés par le conseil pour expliquer l'intérêt de la convention.

LBP AM/TFSA vote contre toute résolution lorsque l'information fournie sur les conventions visées est insuffisante.

LBP AM/TFSA vote également contre toute résolution lorsque l'une des conventions visées va à l'encontre de principes de vote définis par ailleurs (par exemple, sur les indemnités de départ des dirigeants).

LBP AM/TFSA souhaite que les conventions aient une durée limitée, et soient revues périodiquement par le conseil et par les actionnaires. LBP AM/TFSA recommande que les conventions les plus importantes fassent l'objet de résolutions séparées, pour permettre aux actionnaires de se prononcer au cas par cas.

LBP AM/TFSA se prononce uniquement sur les conventions nouvelles ou renouvelées. Les anciennes conventions déjà approuvées par le passé devraient être resoumises au vote lorsqu'elles ont eu un impact sur l'année visée par l'AG. LBP AM/TFSA ne se prononce pas sur les conventions déjà approuvées par les actionnaires, lorsqu'elles n'ont pas eu d'impact, mais elle peut faire part de ses réserves aux sociétés dans le cadre du dialogue préalable à l'AG.

### 3.9 Commissaires aux comptes

**Les commissaires aux comptes ont pour mission de vérifier la régularité et la sincérité des comptes annuels, dans l'intérêt des actionnaires.**

**LBP AM/TFSA encourage les sociétés à prévenir tout conflit d'intérêts dans la sélection des commissaires aux comptes, en organisant une rotation régulière et en s'interdisant de leur attribuer des missions non liées à l'audit.**

Les résolutions dans ce domaine sont généralement acceptées, sauf exception motivée.

LBP AM/TFSA vote contre si les contrôleurs légaux des comptes ont aussi effectué des prestations autres que l'audit pour la société en question, et si les honoraires qu'ils ont reçus pour ces prestations dépassent 25% des honoraires reçus au titre de chacun des deux derniers exercices. Le cas échéant, il est souhaitable que la société fournisse des informations détaillées sur la nature des prestations.

LBP AM/TFSA est favorable à une rotation régulière des contrôleurs. LBP AM/TFSA s'oppose à leur élection si le même cabinet certifie les comptes depuis plus de dix-huit ans (correspondant à trois mandats de six ans pour les sociétés françaises).

LBP AM/TFSA vote contre la nomination ou le renouvellement de commissaires aux comptes suppléants lorsqu'ils sont associés aux CAC titulaires.

### 3.10 Résolutions climat

**De plus en plus d'entreprises définissent des stratégies de transition énergétique et écologique avec des objectifs associés. Ces plans peuvent être soumis au vote consultatif des actionnaires via des résolutions nommées « say-on-climate ».**

LBP AM/TFSA est favorable à l'introduction d'un vote régulier sur la stratégie environnementale des sociétés et les objectifs associés, ainsi que sur un rapport détaillant la mise en œuvre de cette stratégie. LBP AM/TFSA encourage particulièrement les sociétés cotées ayant une activité fortement émettrice de gaz à effet de serre à soumettre au vote des actionnaires ces résolutions.

LBP AM/TFSA analyse au cas par cas les résolutions « say-on-climate ». Cette analyse prend en compte les caractéristiques du plan soumis au vote, le niveau d'ambition du plan et de la transparence de ce dernier, notamment au regard des meilleures pratiques sectorielles ou de sociétés à enjeux assimilables.

LBP AM/TFSA encourage les entreprises à élaborer et soumettre au vote une stratégie détaillée, précise, et fondée autant que possible sur des référentiels de place (scénarios climatiques ou sectoriels, méthodologie tierces d'évaluation des stratégies), pour contribuer à l'objectif mondial de neutralité carbone en 2050. LBP AM/TFSA attend de cette stratégie qu'elle soit assortie d'objectifs à court, moyen & long terme de réduction des émissions de gaz à effet de serre sur les scopes 1, 2 et les catégories les plus significatives du scope 3. LBP AM/TFSA encourage les sociétés à adopter des trajectoires compatibles avec le scénario 1.5° des accords de Paris, sur un périmètre significatif de leurs activités. Cette stratégie devra appliquer la séquence Eviter- Réduire- Compenser et s'inscrire de manière articulée et cohérente avec la stratégie globale du Groupe. LBP AM/TFSA recommande l'inclusion d'objectifs liés à la stratégie climat de l'entreprise dans la rémunération des dirigeants.

LBP AM/TFSA se réserve la possibilité de voter contre les résolutions n'apportant pas ces éléments.

### 3.11 Résolutions liées aux enjeux environnementaux et sociaux

Concernant les propositions d'actionnaires à caractère social ou environnemental, LBP AM/TFSA vote au cas par cas, en s'appuyant sur la « Philosophie ISR » et en prenant en compte :

- l'importance et la pertinence des enjeux soulevés par rapport au secteur d'activité dans lequel opère la société ;
- l'impact de la proposition sur la situation financière de la société et sa capacité à créer de la valeur sur le long terme ;
- des mesures déjà mises en place par la société pour répondre à la problématique soulevée.

Concernant les résolutions portant en particulier sur le climat, LBP AM/TFSA applique les principes exposés en I. et se réserve la possibilité de participer elle-même au dépôt de résolution.

### 3.12 Donations

LBP AM/TFSA vote en faveur des donations à caractère caritatif (associations ou fondations). Afin d'éviter les risques de conflits d'intérêt, LBP AM/TFSA s'oppose aux autorisations d'effectuer des donations à caractère politique, religieux ou idéologique.



## 4 Coopération avec les autres investisseurs

En tant que Société de Gestion désireuse de promouvoir l'ISR, LBP AM/TFSA s'engage depuis plus de 20 ans avec la communauté financière sur l'ISR et la Transition Énergétique. Nous souhaitons être acteur de l'avancée de la recherche académique, de l'amélioration sociale et du climat.

Engagements	Nature de l'engagement	Objectif	Date adhésion LBP AM/TFSA
Carbon Disclosure Project ( <b>CDP</b> )	Soutien à une initiative collective	Le CDP encourage une divulgation accrue de l'impact sur l'environnement des investisseurs, des entreprises et du gouvernement.  Récompense Climetrics de trois fonds Actions LBP AM/TFSA en 2019, 2020, 2021 et 2022.	<b>2003</b>
Participation à la création et au financement de la <b>Chaire FDIR</b>	Soutien à la recherche académique	La Chaire FDIR a pour objectif de favoriser la collaboration entre professionnels de la gestion d'actifs et chercheurs dont les travaux contribuent au rayonnement international de la Place de Paris sur ce thème essentiel.  Depuis 2016, LBP AM/TFSA assure la Présidence de la Chaire.	<b>2008</b>
Principles for Responsible Investment ( <b>PRI</b> )	Adhésion à une organisation de place	Les PRI ont été lancés par les Nations Unies en 2006. Il s'agit d'un engagement volontaire qui s'adresse au secteur financier et incite les investisseurs à intégrer les problématiques ESG dans la gestion de leurs portefeuilles, au sens large.  René Kassis (directeur Actifs réels à LBP AM/TFSA) est membre de l'Infrastructure Advisory Committee des PRI créé en 2017 qui vise à soutenir et à conseiller les investisseurs en infrastructure dans la mise en œuvre de stratégies d'investissement responsables rigoureuses.	<b>2009</b>
Forum de l'investissement responsable ( <b>FIR</b> )	Adhésion à une organisation de place	Le FIR a été créé en 2001 afin de promouvoir l'ISR et de faire en sorte que davantage d'investissements intègrent les problématiques de cohésion sociale, de développement durable. LBP AM/TFSA a rejoint le FIR en 2014.  Helena Charrier (directrice Solutions ISR à LBP AM/TFSA) et Nicholas Vantreesse (responsable RSE à La Banque Postale) ont été élus au conseil d'administration du Forum pour l'Investissement Responsable en juin 2019, dont Helena est l'une des vice-présidente.  Des membres de LBP AM/TFSA participent aux groupes de travail du FIR.	<b>2014</b>
PRI Montreal Carbon Pledge	Soutien à une initiative collective	Les investisseurs et sociétés de gestion, dont LBP AM/TFSA, s'engagent à mesurer et rendre public chaque année l'empreinte carbone de leurs portefeuilles, notamment dans le Rapport LTE.	<b>2015</b>

Institutional Investors Group on Climate Change ( <b>IIGCC</b> )	Adhésion à une organisation de place	IIGCC est un réseau d'investisseurs sur le changement climatique, collaborant à l'élaboration de guides de place et actions d'engagement. Des membres de LBP AM/TFSA participent aux consultations et aux groupes de travail.	<b>2015</b>
University of Cambridge Institute for Sustainability Leadership ( <b>CISL</b> )	Soutien à la recherche académique	Groupe d'investisseurs dédié à faire avancer les pratiques et de favoriser les investissements dans le domaine de l'investissement responsable.  Il s'agit d'une initiative volontaire, animée par ses membres, coordonnées par les équipes de l'Investor Leaders Group et avec l'appui des chercheurs de l'Université de Cambridge.	<b>2018</b>
Tobacco-Free Finance Pledge	Soutien à une initiative collective	Initiative lancée en 2018, il s'agit du premier traité international visant à réduire l'impact du tabac sur l'économie mondiale, en réduisant les liens entre le secteur financier et le secteur du tabac. Les signataires de cette initiative s'engagent à une politique d'exclusion du tabac très stricte dans leurs investissements.	<b>2018</b>
Investor Statement de la <b>TCFD</b> (Taskforce on Climate-related Financial Disclosure)	Soutien à une initiative collective	La TCFD formule des recommandations sur les informations relatives au climat que les entreprises devraient partager pour aider les investisseurs à prendre les bonnes décisions financières. LBP AM/TFSA s'engage à communiquer et à rendre compte des risques climatiques en lien avec les standards de la TCFD d'ici à un horizon 2020.	<b>2018</b>
Finance for Tomorrow	Adhésion à une organisation de place	Finance for Tomorrow est une initiative de Paris Europlace pour promouvoir en France et à l'international, la finance durable. L'objectif est de réorienter les flux financiers vers une économie bas carbone et inclusive, en cohérence avec l'Accord de Paris et les Objectifs du Développement Durable.  LBP AM/TFSA est membre de la Commission Policy et des groupes de travail Impact, Transition Juste et Biodiversité.  René Kassis (directeur Actifs réels à LBP AM/TFSA) a été élu en 2020 pour siéger au nouveau bureau de Finance for Tomorrow pour le mandat 2020-2022.	<b>2018</b>
Farm Animal Investment Risk & Return ( <b>FAIRR</b> )	Soutien à une initiative collective	Le réseau international d'investisseurs FAIRR encourage les industriels de l'agroalimentaire à améliorer leurs pratiques en termes de bien-être animal et de nutrition. Le réseau mène plusieurs actions d'engagement ciblées, par exemple pour encourager la réduction des antibiotiques dans l'élevage ou lutter contre la déforestation provoquée par l'agriculture. Des membres de LBP AM/TFSA participent aux consultations et engagements de FAIRR.	<b>2018</b>



Access-to-Medicine Foundation	Soutien à une initiative collective	Créée en 2004 et basée aux Pays-Bas, la Fondation Access-to-Medicine est un réseau international d'investisseurs dont l'objectif d'inciter l'industrie pharmaceutique à développer l'accès aux médicaments pour les populations de pays à faibles revenus. Elle publie tous les deux ans un classement des vingt plus grands laboratoires sur le sujet.	<b>2018</b>
The Green Bond Principles ( <b>GBP</b> )	Soutien à une initiative collective	L'objectif du marché des obligations vertes est de renforcer le rôle essentiel des marchés obligataires dans le financement de projets contribuant au développement durable. En fixant des lignes directrices qui préconisent la transparence, la publication d'information et la reddition de comptes (reporting), les GBP contribuent à l'intégrité du marché des obligations vertes. LBP AM/TFSA participe aux consultations du GBP sur l'évolution des standards du marché.	<b>2019</b>
The Social Bond Principles ( <b>SBP</b> )	Soutien à une initiative collective	L'objectif du marché des obligations sociales est de renforcer le rôle essentiel des marchés obligataires dans le financement de projets répondant à des défis sociaux globaux. Les SBP contribuent à l'intégrité du marché des obligations sociales en présentant des lignes directrices qui préconisent la transparence, la publication d'informations et la reddition de comptes (reporting).	<b>2019</b>
2-infra challenge	Participation à un groupe de travail	Carbone 4 est le premier cabinet de conseil indépendant spécialisé dans la stratégie bas carbone et l'adaptation au changement climatique. Carbone 4 a lancé en 2018 « 2-infra challenge », une nouvelle méthode de place qui permettra de mesurer l'alignement des infrastructures avec une trajectoire deux degrés et les risques climatiques associés. LBP AM/TFSA est sponsor de cette réflexion.	<b>2019</b>
Association Française de Gestion ( <b>AFG</b> )	Adhésion à une organisation de place	Emmanuelle Mourey (présidente du Directoire de LBP AM/TFSA) est membre du Comité Stratégique depuis décembre 2019.  LBP AM/TFSA est membre des comités Investissement Responsable (IR) et Gouvernement d'entreprise. D'autres collaborateurs de LBP AM/TFSA participent également à d'autres Commissions de l'AFG.	<b>2019</b>
Eco-Label - Label européen	Participation à un groupe de travail	LBP AM/TFSA est membre du groupe des parties prenantes de l'Eco-label.  Créé en 1992, l'Ecolabel Européen est le seul label écologique officiel européen utilisable dans tous les pays membres de l'Union Européenne. En France, le Ministère de l'environnement a confié l'accompagnement de la politique française en matière de déploiement de l'Ecolabel Européen à l'ADEME et sa délivrance à AFNOR Certification.	<b>2019</b>
Climate Action 100 +	Soutien à une initiative collective	Lancée en décembre 2017 au cours du One Planet Summit, l'initiative Climate Action 100+ se donne pour mission, à échéance quinquennale, d'inciter et de peser sur les grands émetteurs de gaz à effet de serre de l'économie mondiale. En signant cette charte, LBP AM/TFSA s'engage à oeuvrer pour encourager la transition énergétique à travers les investissements de ses fonds.	<b>2020</b>

Initiative PRI-CERES en faveur des forêts durables	Soutien à une initiative collective	Coordonnée en partenariat par les PRI et par l'organisation américaine Ceres depuis 2018, cette initiative rassemble des investisseurs internationaux qui souhaitent contribuer à la lutte contre la déforestation, principalement liée à l'élevage et à la culture du soja en Amazonie.	<b>2020</b>
Club30 France	Soutien à une initiative collective	Les membres du Club des 30 % français a été créé en novembre 2020 afin de promouvoir la diversité des genres au sein des instances dirigeantes du SBF 120. L'objectif est d'atteindre au moins 30% de femme dans les équipes dirigeantes d'ici 2025.	<b>2020</b>

## 5 Communication avec les parties prenantes pertinentes

La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise – RSE, est au coeur de l'identité de LBP AM/TFSA. Notre appartenance au groupe La Banque Postale fait de nous une entreprise responsable, attentive à une saine gouvernance, soucieuse de ses collaborateurs, impliquée dans nos territoires.

Pour en savoir plus, nous vous invitons à vous reporter à la partie « **3.4. Engagement interne : notre politique RSE** » du rapport en application de la loi Transition énergétique, publié par LBP AM sur son [site Internet et TFSA sur son site internet](#).

## 6 Prévention et gestion des conflits d'intérêts réels ou potentiels par rapport à leur engagement

LBP AM met à disposition sur son site Internet un document appelé « [Politique de gestion des conflits d'intérêts](#) », qui décrit le dispositif mis en place afin d'identifier, de prévenir, et de gérer les conflits d'intérêts qui se posent entre, d'une part, LBP AM/TFSA, les personnes placées sous son autorité ou agissant pour son compte ou toute autre personne directement ou indirectement liée par une relation de contrôle et, d'autre part, ses clients, ou bien entre deux clients, lors de la fourniture de tout service d'investissement ou de tout service connexe ou d'une combinaison de ces services.

Plus de précisions sont données ci-dessous, en relation avec l'activité de vote aux assemblées générales.

### Gestion des conflits d'intérêts dans le cadre de l'exercice des droits de vote

Le conflit d'intérêts potentiel découlant de l'exercice des droits de vote provient des pressions que pourrait subir LBP AM/TFSA afin de ne pas voter dans le sens de l'intérêt des porteurs, tel que défini dans la politique de vote.

LBP AM/TFSA a ainsi identifié deux situations potentielles pouvant générer des pressions éventuelles :

- Les sociétés avec lesquelles LBP AM/TFSA, ses actionnaires ou ses salariés entretiennent des liens particuliers tels des liens commerciaux ou d'influence (sociétés dites "sensibles")
- Les sociétés pour lesquelles LBP AM/TFSA vote (qu'elles aient ou non des liens sensibles avec LBP AM/TFSA) et demandant nos intentions de vote avant la tenue des assemblées générales.

Afin de prévenir la survenance de ces situations potentielles de conflits d'intérêts, LBP AM/TFSA a mis en place le dispositif suivant s'inscrivant dans le cadre plus général de la politique de gestion des conflits d'intérêts de LBP AM/TFSA :

- Le respect des orientations et principes définis dans la présente politique lors de l'exercice des votes est le garant de l'autonomie des prises de décision de LBP AM/TFSA : au cas où LBP AM/TFSA déciderait de ne pas voter conformément à sa politique, la DCCI est systématiquement tenue informée des dérogations. Elle formule un avis à l'attention du Directoire, qui tranchera.
- Les intentions de vote ne sont pas communiquées aux entreprises ou à leurs mandataires tant qu'elles n'ont pas été tracées et ainsi cristallisées dans un outil informatique. Aucune intention de vote n'est communiquée à une personne autre que l'entreprise ou son mandataire.

Compte-tenu des relations entretenues avec les entités AEGON, CAISSE DES DEPOTS, CNP ASSURANCES, MALAKOFF-HUMANIS et OSTRUM ASSET MANAGEMENT, LBP AM/TFSA a décidé de s'abstenir :

- de toute participation aux assemblées générales d'AEGON et de CNP ASSURANCES,
- de vote sur les résolutions portant sur l'acceptation de nominations de mandataires sociaux d'AEGON, de la CAISSE DES DEPOTS, de CNP ASSURANCES, de MALAKOFF-HUMANIS et d'OSTRUM ASSET MANAGEMENT et au sein d'instances dirigeantes d'autres sociétés qu'AEGON, la CAISSE DES DEPOTS, CNP ASSURANCES, MALAKOFF-HUMANIS et OSTRUM.

LBP AM/TFSA s'abstient également de voter pour les élections de mandataires sociaux de LA POSTE, de LA BANQUE POSTALE et de LBP AM/TFSA au sein d'instances dirigeantes de sociétés cotées.

Afin de détecter la survenance de situations potentielles de conflits d'intérêts, l'équipe en charge des votes doit remonter à la Direction de la Conformité et du Contrôle Interne les cas problématiques rencontrés et toutes les dérogations à la politique de vote.

Dès lors qu'une situation de conflit d'intérêts fait l'objet d'une remontée auprès de la Direction de la Conformité et du Contrôle Interne, cette dernière en reporte au Directoire : ensemble, ils établissent les mesures adéquates pour gérer et cantonner le risque de conflit d'intérêts au stade de potentiel.

## 7 Lignes directrices de l'engagement de LBPAM en matière de mixité diversité et d'égalité professionnelle

La Banque Postale Asset Management affirme son engagement en faveur de la mixité et de l'égalité Homme / Femme à travers sa politique de promotion de l'égalité professionnelle.

La Direction des Ressources Humaines pilote des indicateurs clés H/F (écarts de salaire, promotion, augmentation, représentation dans les organes de gouvernance, postes clés, ...) pour s'assurer qu'ils s'inscrivent dans une trajectoire concourant à la bonne représentation des femmes dans l'équilibre des effectifs et des postes clés.

Parmi les engagements mis en œuvre pour l'égalité professionnelle, l'entreprise s'attache ainsi à :

- ne jamais discriminer à l'embauche,
- à poursuivre ses efforts pour réduire l'écart salarial H/F,
- à reconnaître, promouvoir et à former de manière équitable, quel que soit le niveau et la fonction dans l'organisation.
- à accompagner le développement du leadership de jeunes managers femmes, via du coaching ou du mentorat.

En 2022, le résultat de l'index égalité professionnelle est de 88 points sur 100, ce qui le place au-dessus de la moyenne nationale (dans un secteur fortement représenté par des hommes).

Quelle que soit la forme de discrimination, âge, origine ethnique, croyance, genre, ..., La Banque Postale Asset Management est vigilante quant à assurer la cohérence de ses pratiques ISR en matière sociale et de son ambition de diversité interne.

\* \* \* \*

*Ce document n'est ni reproductible, ni transmissible, en totalité ou en partie, sans l'autorisation préalable écrite de LA BANQUE POSTALE ASSET MANAGEMENT / TOCQUEVILLE FINANCE SA, laquelle ne saurait être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite du document par un tiers. Il ne peut pas être utilisé dans un autre but que celui pour lequel il a été conçu »*

