

POLITIQUE DE VOTE

Depuis 2003, l'engagement de Phitrust auprès des sociétés émettrices, en tant qu'actionnaire, se base sur la prise en compte des enjeux environnementaux, sociaux et de droits humains. Cela se formalise dans les principes de gouvernance sur lesquels repose la politique de vote de Phitrust.

La politique de vote couvre six domaines d'intervention des Assemblées générales d'actionnaires selon les principes suivants :

- *Transparence et intégrité de l'information*
- *Vision à long-terme pour la pérennité de l'entreprise*
- *Respect du principe d'égalité des actionnaires*
- *Equilibre dans le partage de la valeur*
- *Prise en compte de la transition environnementale et de ses implications sociales*

POLITIQUE DE VOTE

Table des matières

I.	Les droits des actionnaires	3
A.	Forme de l'Assemblée Générale	3
B.	Principe « une action, une voix »	3
C.	Seuils statutaires de déclaration	3
D.	Droit à l'information	3
II.	L'approbation des comptes et de la gestion	4
A.	Approbation des comptes	4
B.	Quitus aux administrateurs	4
C.	Conventions règlementées	4
D.	Commissaires aux comptes et auditeurs durabilité	4
III.	Le Conseil d'Administration ou de Surveillance	4
A.	Séparation des pouvoirs	5
B.	Administrateur référent	5
C.	Composition et équilibre du Conseil	5
D.	Comités spécialisés du Conseil	6
E.	Rémunération du Conseil	6
IV.	L'affectation du résultat, l'utilisation des fonds propres et du capital	7
A.	Politique de dividendes	7
B.	Gestion des fonds propres	7
C.	Dispositifs de protection du capital	8
V.	Les rémunérations, et l'association des dirigeants et salariés au capital	9
A.	Politique de rémunération des mandataires sociaux	9
B.	Actionnariat salarié	10
VI.	Les résolutions environnementales	11
VII.	Le cas de la société à mission	11

POLITIQUE DE VOTE

I. Les droits des actionnaires

Les sociétés de droit étranger entrant dans la composition d'un indice représentatif de la place de Paris (CAC40, SBF250) doivent conférer à leurs actionnaires des droits équivalents à ceux des sociétés de droit français.

a. Forme de l'Assemblée Générale

Quelle que soit la forme prise par l'Assemblée Générale (distancielle ou présentielle), les entreprises doivent prendre toutes les mesures nécessaires afin que l'ensemble des actionnaires puissent exercer leurs droits de manière égale.

Le fonctionnement de l'Assemblée Générale devrait respecter les règles suivantes :

- L'ensemble du Conseil et de la direction doivent être présents ;
- Le président de l'Assemblée Générale doit veiller au respect de l'équité dans l'attribution du temps de parole et la durée des interventions ;
- Les résultats des votes des résolutions doivent être communiqués en Assemblée, et être mis à disposition sur internet dans un délai de 3 jours ;
- L'intégrité des procédures de convocation et de tenue de l'Assemblée Générale sera confortée soit par un mandat donné au Secrétaire Général de la société quant à la responsabilité de vérification de ces procédures, soit par la signature d'un tiers indépendant d'une attestation portant sur la vérification de ces procédures.

Il serait souhaitable que les sociétés de droit étranger entrant dans la composition d'un indice représentatif de la place de Paris confèrent à leurs actionnaires des droits équivalents à ceux des sociétés de droit français :

- Le droit d'initiative en Assemblée doit être autorisé dans des conditions similaires à celles exigées par le droit français ;
- Le seuil de détention exigé pour proposer une résolution sera équivalent au seuil exigé par le droit français ;
- Le vote par correspondance aux Assemblées doit être possible.

b. Principe « une action, une voix »

Le principe de proportionnalité des droits de vote est indissociable du principe d'égalité des actionnaires. Nous rejetons ainsi toute disposition de droit de vote multiple, toute limitation du droit de vote par seuil ou par action spécifique (« golden share »), l'utilisation de véhicules de type « stichting néerlandais » ainsi que l'émission de tout titre sans droit de vote.

c. Seuils statutaires de déclaration

Les obligations de déclaration de franchissement des seuils statutaires de détention du capital ou de droits de votes sont souhaitables, mais elles ne peuvent pas être plus contraignantes que celles définies par le législateur français (cf. Art L233-7 et L233-14 du Code de Commerce, article 223-14 RGAMF)

L'assemblée générale devraient être informée de dépassements de seuils qui modifieraient l'actionnariat et de toute décision de privation de droits de vote par le conseil pour ladite assemblée générale.

d. Droit à l'information

La participation des actionnaires à l'Assemblée générale doit être garantie par une bonne information préalable, l'envoi des convocations devant être suivi de la mise à disposition du dossier complet d'informations financières et extra-financières - environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) dans les délais légaux (au moins 21 jours avant l'assemblée générale).

Il convient que les actionnaires disposent aussi d'informations détaillées quant à la composition de l'actionnariat.

POLITIQUE DE VOTE

II. L'approbation des comptes et de la gestion

a. Approbation des comptes

L'approbation des comptes consolidés doit être appréciée en fonction des perspectives présentées par la société, des performances du secteur et des mesures prises pour répondre aux enjeux de la transition environnementale et de ses implications sociales.

Les informations doivent être accessibles, sincères, cohérentes et stables. Ainsi, l'utilisation de divers référentiels dans la présentation des comptes impose la publication d'explication des écarts éventuels. La présentation des risques, des engagements hors bilan et des litiges en cours doit être exhaustive.

Les comptes sur lesquels une réserve significative est formulée ou qui ne seraient pas certifiés par les commissaires aux comptes seront rejetés.

b. Quitus aux administrateurs

Le vote de tout quitus sera rejeté. Si aucune décision de l'Assemblée générale ne peut avoir pour effet d'éteindre une action en responsabilité contre les administrateurs pour faute commise, le quitus freinerait inévitablement l'engagement d'actions en responsabilité des mandataires sociaux et ne saurait être conforme à la protection des intérêts des investisseurs.

c. Conventions règlementées

Les conventions règlementées doivent être signées dans l'intérêt de tous les actionnaires et stratégiquement justifiées ; leurs conditions doivent être équitables. Toute convention règlementée mal expliquée, peu justifiée stratégiquement ou inéquitable donnera lieu à un vote négatif de l'approbation du rapport spécial.

d. Commissaires aux comptes et auditeurs durabilité

La durée totale du mandat des commissaires aux comptes titulaires ou suppléants doit être limitée à 12 ans.

Leur rémunération doit être proportionnelle au volume des actifs et des affaires du groupe, et les honoraires de conseil ne doivent jamais excéder les honoraires d'audit.

Les commissaires aux comptes titulaires ne doivent pas assurer la certification de sociétés affiliées cotées, de même que les commissaires aux comptes suppléants ne doivent pas appartenir au même cabinet que le commissaire titulaire.

La transposition de la directive européenne CSRD en droit français a donné lieu à l'obligation de nommer par l'assemblée générale un expert chargé de l'audit et de la certification des informations de durabilité : l'auditeur durabilité. Celui-ci peut être un commissaire aux comptes ou un « organisme tiers indépendant » (OTI).

Phitrust appliquera la même politique pour les auditeurs durabilité que pour les commissaires aux comptes.

III. Le Conseil d'Administration ou de Surveillance

La stratégie et l'action du Conseil doivent s'inscrire dans le cadre du développement durable de l'entreprise. Il devra veiller que la société inscrive son action en respectant les législations locales et les accords internationaux en matière environnementale (Accord de Paris de 2015) et de droits humains.

En outre, le Conseil devra superviser la mise en place et la révision régulière d'une politique d'intégration des critères ESG dans la stratégie globale de l'entreprise et de gestion des risques associés dans ces domaines.

POLITIQUE DE VOTE

Souhaitant aller plus loin que la loi Pacte sur ce point, Phitrust favorise l'inscription dans les statuts de la responsabilité environnementale et sociale du des administrateurs.

L'établissement d'un règlement intérieur du Conseil est aussi recommandé : il précisera notamment les règles de déontologie que les administrateurs s'engagent à respecter et les moyens mis à leur disposition.

a. Séparation des pouvoirs

La séparation des pouvoirs de direction et de contrôle sous forme d'une dissociation des fonctions de Président du Conseil et de Directeur Général ou d'une structure à Conseil de Surveillance et Directoire est souhaitable.

Cette séparation paraît indispensable dans les sociétés de taille importante car :

- Elle dissocie les fonctions de contrôle des fonctions opérationnelles ;
- Elle permet un choix qui assurera plus d'indépendance aux administrateurs, notamment à l'égard du Directeur Général;
- Elle ne met pas en risque l'organisation en cas de décès ou d'empêchement du Président ou du Directeur Général.

Les fonctions dévolues respectivement au Président du Conseil et au Directeur Général devraient être rappelées dans les documents relatifs aux assemblées générales, et notamment à l'occasion du renouvellement de leur mandat d'administrateur.

b. Administrateur référent

Les sociétés qui n'auraient pas opté pour une séparation des pouvoirs devraient fournir à leurs actionnaires une information sur les raisons de cette non-dissociation des fonctions. Dans ces sociétés, il est demandé qu'un administrateur référent libre d'intérêts soit désigné. Le rôle de l'administrateur référent devra être formalisé dans les statuts ou dans le règlement intérieur du Conseil.

c. Composition et équilibre du Conseil

Afin d'assurer son bon fonctionnement et son efficacité, il est souhaitable que le Conseil, hors censeurs, comprenne au minimum 7 membres et pas plus de 16 (représentants des salariés inclus).

Il doit être composé au minimum :

- de la moitié de membres libres de conflits d'intérêts, ou indépendants, dans les sociétés non contrôlées
- d'un tiers de membres libres de conflits d'intérêts dans les sociétés contrôlées.

Un administrateur est considéré indépendant lorsqu'il n'entretient aucune relation de quelque nature que ce soit avec la société, son groupe ou sa direction, qui puisse compromettre l'exercice de sa liberté de jugement. Cette définition exclut notamment :

- Les dirigeants et anciens dirigeants
- Les salariés et anciens salariés
- Les parents et apparentés des dirigeants
- Les actionnaires détenant une part supérieure ou égale à 3% des droits de vote et leurs représentants
- Les clients, fournisseurs et prestataires de la société
- Les représentants des grandes institutions financières de la place et de l'Etat
- Les dirigeants de banques et anciens dirigeants de banques (depuis moins de 3 ans ou qui disposeraient encore d'avantages accordés par la banque dont ils étaient dirigeants)
- Les membres du conseil cumulant plus de cinq mandats dans des groupes ou organisations différentes, ou plus de deux mandats s'ils sont dirigeants exécutifs d'une société cotée
- Les administrateurs ou membres du Conseil de Surveillance exerçant un mandat depuis plus de 12 ans

POLITIQUE DE VOTE

Toute candidature de membre non indépendant qui porterait le taux d'indépendance du Conseil en dessous de la moitié ou du tiers¹ de ses membres se trouvera rejetée à l'exception de la candidature du principal dirigeant siégeant au Conseil.

Lors du renouvellement d'un mandat d'administrateur, il sera porté une attention particulière au taux de présence dudit administrateur aux réunions du Conseil et de ses comités spécialisés.

Le Conseil doit par ailleurs accepter que de nouveaux administrateurs soient présentés par des actionnaires minoritaires aux suffrages de l'Assemblée Générale.

Un bon équilibre dans la composition du Conseil (compétences, nationalités, parité hommes-femmes...) doit être recherché afin d'en assurer le bon fonctionnement et l'efficacité d'expertises variées et complémentaires, en particulier dans le domaine de la transition environnementale et de ses implications sociales.

La durée du mandat d'un administrateur ne doit pas excéder 4 ans.

d. Comités spécialisés du Conseil

L'existence de comités spécialisés indépendants permet une préparation plus approfondie des décisions.

Un minimum de quatre comités distincts (Audit, Rémunérations, Nominations, et Responsabilité Sociale de l'Entreprise - RSE) excluant la présence de dirigeants et composés majoritairement de personnes libres d'intérêts est souhaitable.

Le comité des Nominations est chargé de sélectionner les nouveaux administrateurs et d'établir le plan de succession des mandataires sociaux.

Le comité des Rémunérations est chargé de déterminer l'ensemble des rémunérations et avantages des dirigeants mandataires sociaux. Il est souhaitable que ce comité prenne en compte l'évolution du ratio d'équité pour déterminer les conditions de rémunération de l'ensemble des dirigeants du groupe.

Le comité s'attachera à ce que la politique de rémunération intègre des critères de performance environnementale et sociale jugés cohérents avec la stratégie d'alignement climatiques et l'alignement des intérêts.

e. Rémunération du Conseil

Le montant annuel de la rémunération des membres du Conseil pour être justifié nécessite que soit satisfaite leur indépendance.

La rémunération des membres du Conseil ne doit pas prendre de forme optionnelle (options, BSA...) et doit être entièrement indexée sur la présence effective aux conseils.

Les membres du Conseil devraient également détenir un certain nombre d'actions de la société, au minimum à hauteur d'un an de rémunération, sauf interdiction légale pour les sociétés de droit non français.

¹ En fonction du contrôle ou non du capital. Phitrust considère qu'une société est contrôlée si un actionnaire (seul ou agissant de concert), représente un nombre supérieur à 25% des droits de vote.

POLITIQUE DE VOTE

IV. L'affectation du résultat, l'utilisation des fonds propres et du capital

Gestion raisonnée des fonds propres et politique de redistribution ne peuvent se concevoir qu'à partir d'un résultat tenant compte d'une répartition équitable de la valeur ajoutée et des dépenses nécessaires à la transition environnementale.

a. Politique de dividendes

La distribution de dividendes sera appréciée en fonction du secteur d'activité et de la situation financière de chaque société.

La distribution de dividendes sera rejetée si :

- La société distribue un dividende au titre d'un exercice déficitaire en comptes consolidés ;
- La distribution n'est pas couverte par les flux de trésorerie net (Free Cash-Flow) ;
- Le *gearing* (ratio dette nette sur fonds propres) est supérieur à 1,5 et la dette nette est supérieure à quatre années de flux de trésorerie opérationnels ;
- La distribution excède 80% du résultat net consolidé ou 10% des fonds propres ou représente plus de 150% du taux de distribution sectoriel ;
- L'évolution de la distribution s'écarte de plus de 30% de l'évolution de celle des résultats sur les trois derniers exercices sauf évènements exogènes exceptionnels.
- La distribution est jugée incohérente avec la stratégie d'investissement nécessaire en faveur de la transition écologique et sociale (voire de l'alignement climatique ou Net zéro)

b. Gestion des fonds propres

Chaque **opération sur le capital** (fusions, apports, scissions...) doit être appréciée en fonction de sa conformité à l'intérêt à long terme de l'entreprise, de ses actionnaires et de l'ensemble de ses parties prenantes. Les conditions financières de l'opération ne doivent mettre en cause ni la liquidité, ni la valorisation du titre, ni le principe « Une action une voix ». L'opération sur le capital ne doit pas être autorisée si elle permet d'être mise en œuvre en période d'offre publique sur le capital de la société.

- **Evolution du capital** : Le respect du droit préférentiel de souscription des actionnaires est fondamental lors des opérations **d'augmentation de capital**. Hors opération exceptionnelle justifiée soumise à l'approbation spéciale des actionnaires, les enveloppes d'autorisations d'augmentation du capital sans DPS ne devraient donc jamais excéder le niveau de 5% du capital et laisser une possibilité de souscription sous forme de délai de priorité.

Les augmentations de capital réalisées sans Droits Préférentiels de Souscriptions (DPS) devront appliquer comme règle de fixation du prix d'émission, un prix au moins égal à la moyenne pondérée des cours des trois dernières séances de bourse précédant sa fixation, éventuellement diminuée d'une décote maximale de 5%.

Nous rejetons toute décision qui aurait pour effet de transférer le siège social dans un pays où le droit des actionnaires est amoindri par rapport aux droits des actionnaires en France.

- Rachat d'action :

Les politiques de rachats d'actions sont appréciées dans le cadre d'une stratégie lisible et d'une logique d'alignement des intérêts. L'utilisation des liquidités pour les rachats d'action ne doit pas se faire au détriment des investissements nécessaires à la mise en œuvre des plans de transition de l'entreprise.

Le rachat d'action sera rejeté si :

- Il porte sur plus de 5% du capital ;
- Le *gearing* est supérieur à 1,5 et la dette nette est supérieure à quatre années de flux de trésorerie opérationnels ;

POLITIQUE DE VOTE

- Il favorise la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux ;
- Il intervient en période d'offre publique sauf dans certains cas (opération sur titres annoncée avant lancement de l'OPA) ;
- Il a pour but l'annulation des actions pouvant bénéficier à un actionnaire en particulier ;
- Il est jugé incohérent vis-à-vis du potentiel de croissance stratégique, interne et externe, de la société.
- Il a pour but l'annulation des actions et est jugé incohérent avec la stratégie d'investissement nécessaire en faveur de la transition écologique et sociale (voire de l'alignement climatique ou Net zero)

c. Dispositifs de protection du capital

- Les **actions de préférence** sont acceptables si le mécanisme est prévu statutairement et qu'elles ont les caractéristiques suivantes :

- Un caractère réversible (perpétuité à proscrire) ;
- Respect du principe de proportionnalité entre investissement en capital et contrôle des droits de vote (principe « une action, une voix ») ;
- Une limitation à 20% du capital des actions de préférence ;
- Un maintien systématique du droit de vote.

- Tout **autre dispositif de protection du capital** sera rejeté, notamment :

- Les offres conjointes obligatoires sur le capital de filiales cotées ;
- Les pactes d'actionnaires pénalisant la société en cas de changement de contrôle ;
- Le maintien des autorisations d'augmentation de capital en période d'offre publique ;
- L'augmentation de capital par l'intermédiaire de filiales ou en rémunération d'offres publiques non associée à un projet spécifique.

POLITIQUE DE VOTE

V. Les rémunérations, et l'association des dirigeants et salariés au capital

a. Politique de rémunération des mandataires sociaux

Les rémunérations des mandataires sociaux exécutifs doivent être en cohérence avec les rémunérations des dirigeants et la politique de rémunération de l'ensemble des collaborateurs du groupe.

Les rémunérations des mandataires sociaux exécutifs doivent donner lieu à une communication claire, détaillée, individualisée et reprendre tous les éléments fixes, variables, conditionnels, remis en espèces et en nature, en France et à l'étranger. Celles-ci doivent être soumises à l'approbation de l'Assemblée Générale.

La part variable de la rémunération doit être majoritairement liée aux objectifs de long-terme, afin d'aligner les intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires.

En ce qui concerne la rémunération du premier dirigeant exécutif chargé de mettre en place la stratégie de l'entreprise à moyen et long-terme, la part variable annuelle (bonus) **ne doit pas** être supérieure à 100% de la rémunération fixe.

La **part variable bonus** de la rémunération des mandataires sociaux exécutifs devrait a minima être soumise à :

- La performance financière de l'entreprise ;
- Des critères de performance environnementale et sociale quantifiables, vérifiables et exigeants, jugés cohérents avec la stratégie d'alignement climatique et des intérêts de toutes les parties

La **part variable long terme** de la rémunération des mandataires sociaux exécutifs, qu'elle soit sous la forme d'options ou d'actions gratuites, est souhaitable aux conditions suivantes :

- S'il s'agit d'**attribution d'options** :
 - o Une durée supérieure à 5 ans et inférieure à 12 ans ;
 - o Une période d'indisponibilité d'au moins quatre ans ;
 - o N'excède pas 2% du capital, eu égard à leur potentiel dilutif, sans qu'en outre, de façon cumulée, les plans d'options et les plans d'actions gratuites ne puissent porter sur plus de 10% du capital ;
 - o Bénéficie au plus grand nombre de collaborateurs (au moins 5% des salariés), l'équipe dirigeante ne devant pas s'attribuer plus de 20% des options ;
 - o Est soumise à des critères de performance environnementale et sociale quantifiables, vérifiables et exigeants, jugés cohérents avec la stratégie d'alignement climatique et des intérêts de toutes les parties.
- S'il s'agit d'**attribution d'actions gratuites** :
 - o N'excède pas 0,5% du capital, eu égard à leur potentiel dilutif, sans qu'en outre, de façon cumulée, les plans d'options et les plans d'actions gratuites ne puissent porter sur plus de 10% du capital ;
 - o Offre aux équipes dirigeantes une part réservée n'excédant pas 20% du plan ;
 - o Limite à 1% du plan la part réservée au premier dirigeant bénéficiaire ;
 - Est soumise à des critères de performance environnementale et sociale quantifiables, vérifiables et exigeants, jugés cohérents avec la stratégie d'alignement climatique et des intérêts de toutes les parties.

Un plan d'attribution d'actions gratuites très long terme (au moins égal à dix ans) est souhaitable mais devrait être conditionné à des critères de performance environnementale et sociale quantifiables, vérifiables et exigeants, jugés cohérents avec la stratégie d'alignement climatique et des intérêts de toutes les parties.

L'information communiquée en matière de plans d'options de souscription d'actions et de plans d'attribution d'actions gratuites exige de la transparence, ce qui implique notamment une analyse des conséquences de ces plans en termes de coût et de dilution, et la mention du nombre de bénéficiaires des plans.

La rémunération des principaux dirigeants se doit d'être exemplaire afin d'assurer une bonne cohésion sociale au sein du groupe. Il est donc recommandé que l'ensemble des actionnaires soit averti avant l'Assemblée Générale qui vote les

POLITIQUE DE VOTE

résolutions afférentes aux rémunérations des mandataires sociaux, du « ratio d'équité » propre à la société et de son évolution, si possible à périmètre identique, sur une période au moins égale aux cinq derniers exercices.

Les dirigeants ne devraient pas bénéficier de « retraites-chapeau ».

Tout contrat de rémunération variable, tout plan d'actions ou d'options, doit contenir une clause appelée « clawback », pour faire face à l'hypothèse d'un évènement exceptionnel imprévu qui remettrait en cause le versement ou l'attribution d'actions réalisés.

Les indemnités de départ des mandataires sociaux ne doivent pas excéder une année de pleine rémunération calculée sur la moyenne des deux dernières années en sus des indemnités conventionnelles d'ancienneté.

b. Actionnariat salarié

L'association des salariés au capital (accord de participation ou détention directe) doit être favorisée systématiquement et faire partie intégrante de la politique de rémunération de l'entreprise. Cependant, les procédés de garanties et d'effet de levier, désormais très souvent associés aux plans d'actionnariat salariés ne sont pas souhaitables si la structure adoptée ne garantit pas l'intégrité d'exercice du droit de vote.

Il est important que les salariés actionnaires disposent des mêmes droits que les autres actionnaires.

Une décote de 5% est acceptable lorsque l'actionnariat salarié est situé entre 2% et 3% du capital. Une décote de 10% est acceptable lorsque l'actionnariat salarié, est situé entre 1% et 2% du capital. Une décote de 20% est acceptable lorsque l'actionnariat salarié est inférieur à 1% du capital. Au-delà de 3% du capital, l'ouverture du capital réservée aux salariés ne devrait donner lieu à aucune décote.

POLITIQUE DE VOTE

VI. Les résolutions environnementales

Il est souhaitable que la société présente au vote de ses actionnaires tous les 3 ans une résolution environnementale (« Say on Climate »). Par ailleurs à chaque assemblée générale, compte tenu de l'importance des enjeux climatiques, la société doit présenter aux actionnaires l'état d'avancement de son scénario de réduction des émissions.

Dans cet ordre d'idées, un certain nombre d'informations seraient utiles, notamment :

- L'ensemble de ses émissions de GES selon le protocole GHG (scope 1, 2 et 3) ;
- Des objectifs de réduction d'émissions de GES court, moyen et long terme quantifiés et validés par les Science Based Targets (SBT) ;
- Une ambition de suivre une trajectoire de réchauffement 1,5°C ou au moins en ligne avec l'Accord de Paris, hors compensation ;
- Une ambition contribuant à l'objectif mondial de neutralité carbone en 2050 ;
- Les moyens identifiés afin d'atteindre les objectifs climatiques (dépenses et investissements) ;
- Les avancées et les mesures prises pour réduire son impact.

VII. Le cas de la société à mission

Les résolutions portant sur les modifications statutaires permettant l'adoption du statut de Société à mission sont souhaitables. Dans ce cas, la raison d'être de la société devra être formulée de façon claire et compréhensible permettant aux actionnaires de valider la bonne réalisation de la mission.