



ASSET
MANAGEMENT

Politique d'engagement

Mai 2021

Sommaire

« Citoyenne et engagée »	4
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	5
2 Dialogue avec les sociétés détenues	6
2.1 Gouvernance responsable	9
2.2 Gestion durable des Ressources	10
2.3 Transition Energétique et économique	11
2.4 Développement des Territoires	14
3 Exercice des droits de vote et des autres droits attachés aux actions	15
3.1 Principes généraux	15
3.2 Approbation des comptes et affectation du résultat	15
3.2.1 Approbation des comptes et de la distribution du dividende.....	16
3.2.2 Décharge de responsabilité (ou quitus).....	16
3.3 Opérations sur le capital	16
3.3.1 Augmentation de capital	16
3.3.2 Rachat de titres	17
3.3.3 Fusions-acquisitions	17
3.4 Elections au conseil d'administration ou de surveillance	18
3.4.1 Séparation des pouvoirs.....	18
3.4.2 Les conseils d'administration et de surveillance	18
3.4.3 Les comités spécialisés.....	21
3.5 Rémunération des dirigeants et des administrateurs	21
3.5.1 Transparence.....	21
3.5.2 Equilibre.....	21
3.5.3 Cohésion sociale	22
3.5.4 Lien avec la création de valeur – financière et extra-financière – sur le long terme	22
3.5.5 Autres engagements pris par les entreprises vis-à-vis des dirigeants	22
3.5.6 Rémunération des membres non-exécutifs.....	23
3.6 Plans de rémunération à long terme (actions gratuites, stock-options)	24
3.6.1 Dispositions communes.....	24
3.6.2 Attribution d'actions gratuites, d'options de souscription ou d'achat d'actions	24

3.6.3	Plan d'actionnariat salarié	24
3.7	Modification des statuts	25
3.8	Conventions dites réglementées	25
3.9	Commissaires aux comptes	25
3.10	Divers	26
3.10.1	Donations.....	26
3.10.2	Résolutions liées aux enjeux environnementaux et sociaux.....	26
4	Coopération avec les autres investisseurs	27
5	Communication avec les parties prenantes pertinentes.....	31
6	Prévention et gestion des conflits d'intérêts réels ou potentiels par rapport à leur engagement	32

« Citoyenne et engagée »

A La Banque Postale Asset Management (LBPAM), 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, intrinsèque à tous nos investissements.

Cette politique a pour but de présenter notre activité d'engagement, d'expliquer pourquoi et comment LBPAM dialogue 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 de rendre l'analyse plus pertinente et 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

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 LBPAM, nous associons l'analyse fondamentale financière et extra-financière pour construire des portefeuilles responsables. La Direction de la Recherche de LBPAM 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 LBPAM sur son [site Internet](#).

Avec 235 milliards d'euros sous gestion au 31 décembre 2019, LBPAM est un investisseur significatif sur les marchés financiers. LBPAM 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 LBPAM 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.

Les principes du dialogue

Le principal objectif recherché par LBPAM lors de ce dialogue est de **mieux comprendre la stratégie des entreprises** et de **renforcer les analyses financières et extra-financières menées par les équipes de LBPAM**.

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 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.

La démarche d'engagement de LBPAM s'inscrit dans la durée. LBPAM 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 LBPAM.

LBPAM 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.

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

- Dégradation de la note ISR,
- Envoi de courriers, le format écrit ayant souvent plus d'impact qu'un échange oral,
- 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.

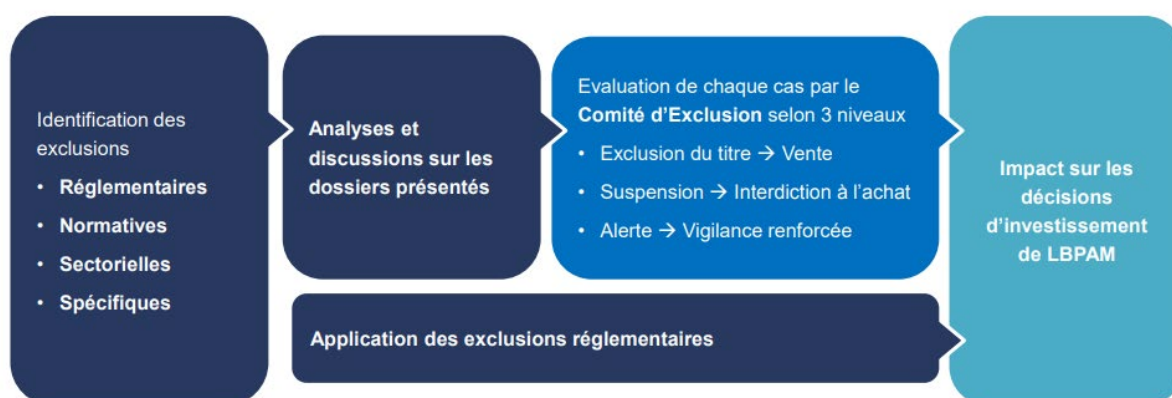
La démarche d'exclusion

Le Comité d'Exclusion de LBPAM est chargé de gérer le risque réputationnel de l'ensemble des portefeuilles de LBPAM. Cette instance est un lieu de débat auquel participent notamment des

membres de la gestion, de la recherche et de la direction des risques, élabore les politiques d'exclusions de LBPAM. Le comité d'exclusion définit la liste des valeurs et valide leur exclusion au sein des portefeuilles. Les exclusions sont proposées au cas par cas selon 4 catégories :

- Exclusions réglementaires : Exclusion des entreprises impliquées dans la production et/ou la commercialisation des armes controversées, selon la politique définie par LBPAM : mines anti-personnel, bombes à sous-munitions, armes biologiques, chimiques, nucléaires, à uranium appauvri, aveuglantes et incendiaires
- Exclusions sectorielles : Charbon, tabac, jeux d'argent
- Exclusions normatives : Exclusion des entreprises qui violent de manière sévère, répétée et sans mesures correctives les Principes du Pacte Mondial, selon l'analyse de LBPAM
- Exclusions spécifiques : Identification de sérieux manquements sur l'un des 4 piliers de la philosophie GREaT, selon l'analyse de LBPAM

Processus de décision du comité d'exclusion



Politique innovante d'exclusion du charbon

Les investissements de LBPAM 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. Notre politique charbon innove dans le sens où elle tient compte de la pertinence de la stratégie des entreprises, au regard notamment des enjeux d'une « transition juste », telle que la prise en compte des impacts sociaux ou encore les conséquences à l'échelle de la planète. Déjà reconnue par l'ONG Banktrack en 2019, cette année, c'est l'organisation Les Amis de la Terre ainsi que l'ONG Reclaim Finance qui ont salué la politique charbon de LBPAM comme étant une bonne pratique de place.

Elles estiment que « seuls cinq établissements ont adopté une politique pour sortir du charbon qui soit valable », dont LBPAM.

Politique de lutte contre la déforestation

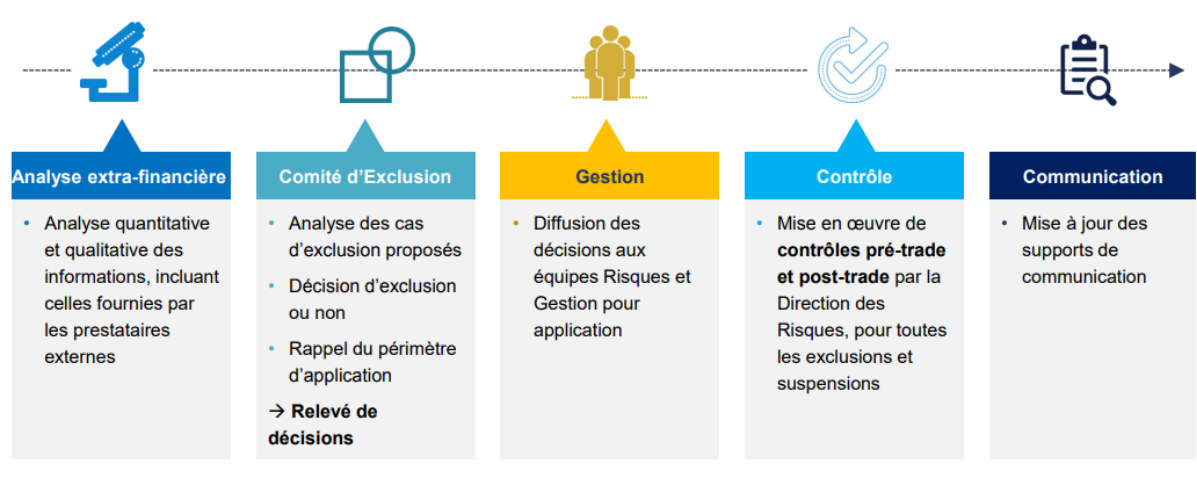
La protection de la biodiversité est un thème totalement intégré dans la démarche d'investisseur GREaT et d'entreprise responsable de LBPAM. Pour aller plus loin, nous avons décidé de mettre en œuvre une politique d'engagement et d'exclusion sur le thème de la déforestation. L'objectif est d'identifier les entreprises, exploitantes et/ou négociantes, qui sont directement impliquées dans la déforestation, et qui n'ont pas mis en place une politique solide de prévention des risques. Ces risques sont de nature environnementale mais aussi sociale. L'agro-alimentaire, les exploitations forestières et les industries extractives /pétrolières sont les principaux secteurs qui ont une responsabilité directe dans la réduction des surfaces. Nous mettons également en place des démarches d'engagement auprès des industriels et transformateurs. Cette politique répond à la demande d'un nombre croissant d'investisseurs.

Mise en œuvre des décisions du comité d'exclusion

Chaque gérant est ensuite en charge du suivi de ces engagements dans le cadre de la politique de gestion de son fonds, grâce à des outils de suivi développés en interne (indicateurs climats présents dans les outils de gestion). La Direction des risques a mis en place, dans les outils de gestion, des contrôles de premier niveau à l'aide de règles de blocage « pre-trade » sur les titres exclus par notre politique climat.

La Direction des Risques est en charge du contrôle de niveau 1 bis de ces engagements à travers d'une part le suivi quotidien des contraintes « post-trade » paramétrés dans ses outils mais aussi via sa participation aux comités d'exclusion.

La Direction Conformité & Contrôle Interne réalise un contrôle du suivi des engagements climatiques dans le cadre de sa fonction de contrôle permanent de deuxième niveau.



Lorsqu'une entreprise fait l'objet d'une exclusion ou suspension normative actée par le Comité d'Exclusion, une lettre est envoyée à l'entreprise concernée dans les 30 jours pour lui signaler la décision prise par LBPAM. La lettre précise notamment les mesures correctives attendues. La réponse, ou l'absence de réponse, de l'entreprise est étudiée et appréciée en Comité pour décider de sa réintégration dans l'univers éligible ou de son maintien en exclusion/suspension.

L'exclusion d'une entreprise n'empêche pas de dialoguer avec elle, mais elle prive les investisseurs de certains leviers d'engagement, tels que le droit de vote aux assemblées générales.

Les actions d'engagement de LBPAM se structurent autour des quatre piliers de notre méthodologie GREaT.

2.1 Gouvernance responsable

L'objectif est d'améliorer les pratiques des entreprises en matière de gouvernance. Deux principaux leviers sont utilisés par LBPAM dans cet objectif.

- **L'exercice des droits de vote et le dialogue autour des assemblées générales**
 - Participation à la vie des entreprises en tant qu'actionnaire en exerçant activement les droits de vote aux assemblées générales et dialogue avec le management autour des enjeux de gouvernance.

L'exercice des droits de vote est l'occasion pour LBPAM d'engager un dialogue avec les entreprises autour des enjeux 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 LBPAM qui a identifié des questions particulières sur les résolutions. LBPAM dialogue ainsi chaque année avec 25 à 40 entreprises dans ce cadre.

Les objectifs recherchés lors de ce dialogue sont d'une part d'améliorer notre analyse des résolutions, en permettant aux sociétés d'apporter des informations complémentaires, et d'autre part d'encourager les entreprises à s'aligner sur les meilleures pratiques de gouvernance, en expliquant les motivations de nos oppositions.

Ce sont les principes de vote de LBPAM qui guident les discussions (cf. partie 3 ci-dessous). Celles-ci sont ainsi principalement centrées sur les sujets suivants :

- Organisation du conseil d'administration ou de surveillance : nous nous intéressons à la diversité des profils présents au conseil, à la complémentarité de leurs expertises, à l'équilibre des pouvoirs mis en place ;
- Rémunération des dirigeants : nous encourageons leur alignement avec la performance de l'entreprise, leur modération, l'orientation vers le long terme, la prise en compte de critères extra-financiers à court et à long terme.
- Dividendes : nous souhaitons nous assurer que les montants proposés sont cohérents avec la structure financière des entreprises, leurs besoins d'investissement et la rémunération des autres parties prenantes (salariés, fournisseurs, Etats).

- **L'engagement auprès du secteur financier, via nos intermédiaires et contreparties**
 - Dialogue avec les acteurs financiers pour poursuivre l'amélioration des pratiques de notre secteur d'activité.

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**
 - LBPAM travaille avec l'ONG, experte en matière de droits humains, pour engager un dialogue avec les entreprises confrontées à des controverses sur le sujet.

Le partenariat noué depuis 2001 avec la FIDH est également un levier d'engagement pour LBPAM. La méthodologie utilisée dans le cadre du fonds LBPAM SRI Human Rights (anciennement nommé Libertés & Solidarité) a été remaniée en 2019. Cela a conduit à la révision de l'analyse pour tous les secteurs d'activités représentés dans l'univers d'investissement du fonds, à son élargissement et à une analyse plus granulaire des entreprises.

La FIDH agit en faveur du respect des droits humains par les Etats et par les entreprises. 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. Plusieurs controverses ont été recensées en 2019, celles-ci concernant, entre autres, des violations des libertés syndicales, des situations de discrimination ou d'accaparement des territoires des populations indigènes. LBPAM s'est engagé à relayer les actions de la FIDH directement auprès des entreprises, afin d'avoir un impact plus important.

Par ailleurs, la FIDH a obtenu en 2020 un financement dans le cadre du projet « Moving the market », qui lui permettra de développer une méthodologie analysant les risques de travail forcé dans les entreprises de plusieurs secteurs. Cette analyse renforcée concernera dans un premier temps les entreprises de l'univers d'investissement de LBPAM SRI Human Rights, puis d'autres entreprises sélectionnées parmi les fonds de LBPAM, ce qui conduira très certainement à une nouvelle vague d'engagements.

2.3 Transition Energétique et économique

Notre démarche d'engagement pour le pilier Transition Energétique et économique a pour but d'inciter les entreprises à aligner leur stratégie et leurs activités sur la trajectoire de décarbonation de l'économie. Les principaux leviers utilisés à cette fin relèvent de trois ordres :

- un dialogue avec les entreprises extractrices ou exploitantes de charbon,
- des rencontres avec les émetteurs de « green bonds »,
- des visites de sites pour identifier les entreprises répondant aux thématiques durables.

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

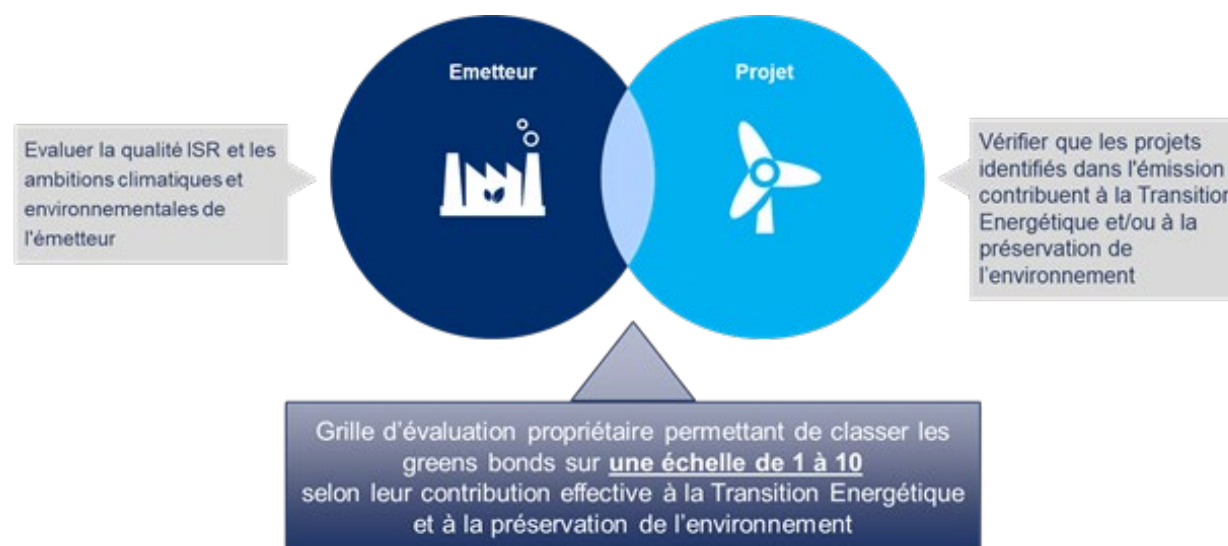
LBPAM a publié sa politique d'exclusion du charbon thermique en juin 2019. Cette politique se veut innovante dans la mesure où les entreprises sont discriminées en fonction de leur engagement à éliminer le charbon thermique de leurs activités en accord avec les recommandations scientifiques, plutôt qu'en fonction de la part de revenus générés à partir de cette ressource. 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.

- **Rencontres avec les émetteurs de green bonds**

LBPAM contribue activement aux marchés des obligations vertes au travers de ses investissements. A fin 2019, nous avons près de EUR 4,5 milliards d'actifs sous gestion investis en obligations vertes au travers de nos mandats et de nos fonds ouverts. Afin de sélectionner les instruments qui ont le plus d'impact sur la transition énergétique et écologique, nous avons développé notre propre méthodologie d'évaluation de ces instruments. Cette méthodologie d'analyse porte à la fois sur la stratégie climat/environnementale globale de l'émetteur ainsi que sur la structuration de l'instrument, en termes notamment de clarté de l'utilisation des fonds (processus de sélection des projets « green » et transparence de l'allocation), de matérialité des projets financés ainsi qu'en termes de reporting et de qualité des méthodologies de mesure d'impact.



Cette méthodologie nous sert de base d'engagement auprès des émetteurs afin de promouvoir les meilleures pratiques de marché. En 2019, nous avons ainsi rencontré 70 émetteurs dans le cadre de nos décisions d'investissement dans des obligations vertes. Lorsque nous estimons que certaines pratiques ne sont pas assez bonnes, nous le signalons à l'émetteur. A titre d'exemple, nous avons demandé à des émetteurs de revoir la définition de certaines « catégories de projets éligibles » que nous n'estimions pas assez strictes. Nous avons également approché des investisseurs pour leur demander plus de transparence dans leur reporting en termes d'allocation des fonds et d'impact. Plus globalement, ces rencontres sont pour nous l'occasion de « challenger » les émetteurs sur leurs ambitions en termes de transition énergétique et écologique, dans un souci de cohérence avec la décision d'émettre un green bond.

- **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, et avoir un dialogue plus pertinent avec elles. Les visites sont en priorité effectuées auprès d'entreprises qui apportent des solutions aux enjeux de transition énergétique et économique, selon notre analyse.

Au cours de l'année 2019, nous avons visité différents sites en présence de dirigeants (équipe des relations investisseurs, direction générale, direction financière) mais surtout des responsables et opérateurs des sites visités. Ces rencontres permettent de mieux appréhender la stratégie et les enjeux opérationnels, économiques et extra-financiers des entreprises et des secteurs concernés.

Par exemple, sur le thème de l'économie circulaire, nous avons visité une déchetterie exploitée par Veolia Environnement à Saint-Ouen l'Aumône, spécialisée dans le tri, le recyclage et la valorisation de différents types de déchets. Nous avons également visité un site exploité par Veolia Environnement à Méry-sur-Oise, dédié au traitement et à la distribution d'eau potable en Ile de France.

Sur le thème des transports durables, nous avons visité l'usine PSA de Poissy et sa nouvelle ligne d'assemblage qui permettra de produire à la fois des véhicules thermiques et électriques, dont la nouvelle DS3 Crossback E-tense, 100% électrique. Le management de PSA en a profité pour nous présenter leur ambition sur les véhicules à faible émission et leur vue sur les évolutions du secteur, de la réglementation ou de l'offre et la demande de véhicules électriques ou hybrides. Nous avons également visité un site de Faurecia avec un zoom sur Symbio, leur co-entreprise créée avec Michelin dans l'hydrogène. Cette co-entreprise est chargée de développer, produire et commercialiser des systèmes de piles à hydrogène pour les véhicules légers, utilitaires et les poids lourds ainsi que pour d'autres domaines d'électromobilité.

Dans le domaine des Energies renouvelables, nous avons visité une raffinerie de biocarburants détenue par Neste Oyj à Rotterdam. Cette visite était l'occasion d'aborder in situ les enjeux autour des ressources renouvelables (déchets et huiles résiduelles) dans la production, ceux de fiabilisation ou de la maîtrise de la chaîne d'approvisionnement ou les autres enjeux environnementaux ou de santé sécurité.

Enfin, nous avons visité l'usine Soitec, à Bernin située près de Grenoble. Soitec conçoit et produit des matériaux semi-conducteurs sur lesquels sont gravés puis découpés les circuits de composants électroniques avec un positionnement clair sur l'efficacité énergétique.

2.4 Développement des Territoires

Notre démarche sur ce pilier vise à favoriser un développement plus homogène des territoires. Pour cela, LBPAM 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 aux soins est un élément déterminant du désenclavement territorial. LBPAM a rejoint des initiatives externes pour mutualiser les efforts avec d'autres investisseurs et avec des réseaux d'experts.

- **Access-to-Medicine**

Depuis 2008, la fondation Access-to-Medicine 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. Pour réaliser ce classement, la fondation demande des informations précises aux entreprises pour compléter les données publiques.

- La démarche menée par Access-to-Medicine 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.
- La fondation a publié le classement à l'automne 2018. Ce classement est pris en compte dans la méthodologie de notation GREaT, et influence donc la note ISR des laboratoires pharmaceutiques.
- LBPAM va utiliser les conclusions de l'étude dans les échanges qu'elle aura avec les entreprises, telles que Sanofi.

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. LBPAM considère que l'exercice de ces droits de vote est un acte essentiel de gestion. LBPAM 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 LBPAM et pour sa filiale Tocqueville Finance. Elle est mise en œuvre par LBPAM, 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

LBPAM considère qu'une communication transparente aux actionnaires est le fondement d'un bon gouvernement d'entreprise. Aussi, pour encourager cette pratique, LBPAM 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.

LBPAM 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, LBPAM était favorable à l'ensemble des questions posées, alors le vote final est favorable.

LBPAM a défini des principes de vote applicables à l'ensemble des sociétés pour lesquelles elle exerce ses droits de vote. Cependant, LBPAM 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, LBPAM 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 LBPAM investit pour le compte des OPC gérés, sans néanmoins exercer une influence notable sur la gestion de ces entreprises. C'est ainsi que LBPAM 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.

LBPAM 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

LBPAM 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.

LBPAM 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)

LBPAM approuve en principe les demandes de décharge de responsabilité pour les membres du conseil et les mandataires sociaux dirigeants.

LBPAM 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. LBPAM 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

LBPAM 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

- LBPAM 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. LBPAM 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. LBPAM 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

LBPAM 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, LBPAM 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.

LBPAM 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.

LBPAM 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, LBPAM 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, LBPAM 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, LBPAM 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), LBPAM 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, LBPAM 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

LBPAM 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.

LBPAM 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

LBPAM 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, LBPAM 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, LBPAM 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.

LBPAM 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

LBPAM 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, LBPAM attend une réponse adaptée du conseil. Si l'avis des actionnaires semblait négligé, LBPAM pourrait voter contre la réélection de certains membres du conseil

Indépendance des conseils d'administration et de surveillance

LBPAM 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 :

- Etre salarié, mandataire social dirigeant de la société ou d'une société de son groupe, ni l'avoir été dans les cinq dernières années ;
- Etre 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 ;
- Etre 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 ;
- Etre 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

LBPAM 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, LBPAM 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.), LBPAM vote en faveur de la liste des actionnaires minoritaires.

- Participations croisées

LBPAM 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, LBPAM encourage la diversité dans la composition des conseils (expériences, nationalités, équilibre hommes-femmes, représentation des salariés et de la société civile, etc.). Ainsi, LBPAM 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, LBPAM 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

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

LBPAM 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

LBPAM 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. LBPAM 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, LBPAM vote contre le président du comité des rémunérations si la politique de rémunération des dirigeants n'est pas conforme aux principes fixés par LBPAM.

Les enjeux RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) devenant stratégiques, LBPAM 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.

LBPAM 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, LBPAM 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, LBPAM 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

LBPAM 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).

LBPAM 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, LBPAM 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.

LBPAM accorde une attention particulière au montant total de rémunération. LBPAM 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.

LBPAM encourage les entreprises à adopter des critères variés : financiers, opérationnels et extra-financiers.

LBPAM 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. LBPAM souhaite que les critères extra-financiers retenus soient transparents et pertinents au regard des enjeux ESG des entreprises.

LBPAM 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.

LBPAM 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 LBPAM (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

LBPAM 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.

LBPAM 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.

LBPAM évalue la pertinence de la rente annuelle estimée en la comparant avec la rémunération moyenne (fixe et variable) des trois dernières années. LBPAM 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.

LBPAM souhaite que le taux de présence aux réunions du conseil soit indiqué de manière individuelle dans le rapport annuel.

LBPAM 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. LBPAM 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.

LBPAM 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, LBPAM est favorable à la séparation des résolutions concernant les mandataires sociaux, de celles concernant les salariés.

LBPAM recommande aux sociétés d'indiquer le nombre potentiel de bénéficiaires du plan. Le degré d'attention de LBPAM 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, LBPAM attend des sociétés qu'elles respectent les meilleures pratiques en termes de transparence et de conditions de performance.

LBPAM 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

LBPAM 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, LBPAM 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

LBPAM soutient le développement de l'actionnariat salarié.

LBPAM 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

LBPAM est favorable à l'actionnariat de long terme, source de stabilité et facteur de développement pour les entreprises. LBPAM 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.

LBPAM 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.).

LBPAM 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.

LBPAM 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.

LBPAM 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.

LBPAM 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.

LBPAM vote contre toute résolution lorsque l'information fournie sur les conventions visées est insuffisante.

LBPAM 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).

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

LBPAM 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. LBPAM 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.

LBPAM 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.

LBPAM 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.

LBPAM est favorable à une rotation régulière des contrôleurs. LBPAM 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).

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

3.10 Divers

3.10.1 Donations

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

3.10.2 Résolutions liées aux enjeux environnementaux et sociaux

Concernant les propositions d'actionnaires à caractère social ou environnemental, LBPAM 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.

4 Coopération avec les autres investisseurs

En tant que Société de Gestion désireuse de promouvoir l'ISR auprès des investisseurs, LBPAM s'engage depuis plus de 20 ans avec l'ensemble de la communauté financière sur l'ISR et la Transition Energétique. 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 LBPAM
Carbon Disclosure Project (CDP)	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 LBPAM en 2019/2020	2003
Participation à la création et au financement de la Chaire FDIR	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, LBPAM assure la Présidence de la Chaire.	2008
Principles for Responsible Investment (PRI)	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 LBPAM) 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.	2009
Forum de l'investissement responsable (FIR)	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. LBPAM a rejoint le FIR en 2014. En juin 2019, Luisa Florez (directrice Thématiques durables à LBPAM) et Nicholas Vantreesee (responsable RSE à La Banque Postale) ont été élus au conseil d'administration du Forum pour l'Investissement Responsable. Des membres de LBPAM participent aux groupes de travail du FIR (Impact, Pauvreté et Engagement)	2014 +2019

PRI Montreal Carbon Pledge	Soutien à une initiative collective	Les investisseurs et sociétés de gestion, dont LBPAM, s'engagent à mesurer et rendre public chaque année l'empreinte carbone de leurs portefeuilles, notamment dans le Rapport LTE.	2015
Institutional Investors Group on Climate Change (IIGCC)	Adhésion à une organisation de place	IIGCC est un réseau d'investisseurs sur le changement climatique; le groupe fonctionne avec les entreprises et les décideurs, ainsi que les investisseurs pour aider à mobiliser des capitaux pour la transition vers une économie plus durable. Des membres de LBPAM participent aux consultations et aux groupes de travail.	2015
University of Cambridge Institute for Sustainability Leadership (CISL)	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.	2018
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.	2018
Investor Statement de la TCFD (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. LBPAM 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.	2018
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. LBPAM a notamment rejoint le Groupe de travail « Risque Climat » afin d'avancer en collaboration avec les acteurs de place. LBPAM est membre de la Commission Policy. René Kassis (directeur Actifs réels à LBPAM) a été élu en 2020 pour siéger au nouveau bureau de Finance for Tomorrow pour le mandat 2020-2022.	2018

Farm Animal Investment Risk & Return (FAIRR)	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 LBPAM participent aux consultations et engagements de FAIRR.	2018
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.	2018
The Green Bond Principles (GBP)	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. LBPAM participe aux consultations du GBP sur l'évolution des standards du marché.	2019
The Social Bond Principles (SBP)	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).	2019
Carbone 4	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. LBPAM est sponsor de cette réflexion.	2019
Association Française de Gestion (AFG)	Adhésion à une organisation de place	Emmanuelle Mourey (présidente du Directoire de LBPAM) est membre du Comité Stratégique depuis décembre 2019. LBPAM est membre des comités Investissement Responsable (IR) et Gouvernement d'entreprise. D'autres collaborateurs de LBPAM participent également à d'autres Commissions de l'AFG. Adrienne Horel-Pagès (directrice des projets stratégiques à LBPAM) a été nommée en 2020 à la vice-présidence du comité Investissement Responsable.	2019
Eco-Label - Label européen	Participation à un groupe de travail	LBPAM 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.	2019

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, LBPAM s'engage à oeuvrer pour encourager la transition énergétique à travers les investissements de ses fonds.	2020
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.	2020

5 Communication avec les parties prenantes pertinentes

La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise – RSE, est au cœur de l'identité de LBPAM. 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 LBPAM sur son [site Internet](#).

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

LBPAM 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, LBPAM, 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 LBPAM afin de ne pas voter dans le sens de l'intérêt des porteurs, tel que défini dans la politique de vote.

LBPAM a ainsi identifié deux situations potentielles pouvant générer des pressions éventuelles :

- Les sociétés avec lesquelles LBPAM, ses actionnaires ou ses salariés entretiennent des liens particuliers tels des liens commerciaux ou d'influence (sociétés dites "sensibles")
- Les sociétés pour lesquelles LBPAM vote (qu'elles aient ou non des liens sensibles avec LBPAM) 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, LBPAM a mis en place le dispositif suivant s'inscrivant dans le cadre plus général de la politique de gestion des conflits d'intérêts de LBPAM :

- 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 LBPAM : au cas où LBPAM 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 [1], CAISSE DES DEPOTS, CNP ASSURANCES [1], MALAKOFF-HUMANIS et OSTRUM ASSET MANAGEMENT, LBPAM 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.

LBPAM s'abstient également de voter pour les élections de mandataires sociaux de LA POSTE, de LA BANQUE POSTALE et de LBPAM 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.

« Ce document a été réalisé dans un but d'information uniquement et ne constitue ni une offre ou une sollicitation, ni une recommandation personnalisée au sens de l'article D321-1 du Code Monétaire et Financier ni une fourniture de recherche, au sens de l'article 314-21 du Règlement Général de l'AMF, ni une analyse financière, au sens de l'article 3, 1°, 35) du règlement UE n°596/2014 du 16 avril 2014 sur les abus de marché (MAR), en vue de la souscription des OPC de LBPAM. Ce document ne constitue pas non plus un conseil ou avis juridique ou fiscal.

Ce document a été réalisé sur des informations et opinions que LA BANQUE POSTALE ASSET MANAGEMENT considère comme fiables. Les éléments d'information, opinions et données qui y figurent sont considérés par LA BANQUE POSTALE ASSET MANAGEMENT comme fondés ou justifiés au jour de leur établissement en fonction du contexte économique, financier, boursier et réglementaire du moment et reflètent l'analyse, au jour de la publication du présent document, de LA BANQUE POSTALE ASSET MANAGEMENT sur les marchés concernés et leur possible évolution.

Ce document n'est ni reproductible, ni transmissible, en totalité ou en partie, sans l'autorisation préalable écrite de LA BANQUE POSTALE ASSET MANAGEMENT, 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 ».

La Banque Postale Asset Management
Société anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 5 924 098,60 euros
Siège social : 34, rue de la Fédération – 75015 PARIS - Tél : 01 57 24 21 00
879 553 857 RCS PARIS – Code APE 6630Z – N° TVA Intracommunautaire : FR 71 879 553 857

www.labanquepostale-am.fr/