

# POLITIQUE DE VOTE DU GROUPE LBP AM

POLITIQUE

2026

## CHAPITRE I

|                                                                                                                                         |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE DE VOTE</b>                                                                                             | <b>03</b> |
| 1. Préambule                                                                                                                            | 04        |
| 2. Comité Gouvernance                                                                                                                   | 04        |
| 3. Prise en compte des impacts négatifs des décisions d'investissement sur les facteurs de durabilité via l'exercice des droits de vote | 05        |

## CHAPITRE II

|                                                                                             |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>PRINCIPES DE LA POLITIQUE DE VOTE</b>                                                    | <b>07</b> |
| 1. Principes de vote généraux                                                               | 08        |
| 2. Approbation des comptes et de la gestion, affectation du résultat                        | 08        |
| 3. Opérations sur le capital                                                                | 09        |
| 4. Elections des membres du conseil d'administration ou de surveillance                     | 10        |
| 5. Rémunération des dirigeants et des administrateurs non exécutifs                         | 16        |
| 6. Plans de rémunération à long terme (actions gratuites, stock-options, épargne salariale) | 19        |
| 7. Modifications des statuts                                                                | 20        |
| 8. Conventions réglementées                                                                 | 21        |
| 9. Commissaires aux comptes et auditeurs de durabilité                                      | 22        |
| 10. Résolutions environnementales                                                           | 22        |
| 11. Résolutions actionnariales à caractère environnementale, sociale et de gouvernance      | 24        |
| 12. Autres                                                                                  | 25        |

## CHAPITRE III

|                                                            |           |
|------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>ORGANISATION DE L'EXERCICE DES DROITS DE VOTE</b>       | <b>27</b> |
| 1. Équipe en charge de l'exercice des droits de vote       | 28        |
| 2. Modalités opérationnelles d'exercice des droits de vote | 28        |
| 3. Périmètre d'exercice des droits de vote                 | 29        |

## CHAPITRE IV

|                                               |           |
|-----------------------------------------------|-----------|
| <b>POLITIQUE EN MATIÈRE DE PRÊT DE TITRES</b> | <b>30</b> |
|-----------------------------------------------|-----------|

## CHAPITRE V

|                                        |           |
|----------------------------------------|-----------|
| <b>GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS</b> | <b>32</b> |
|----------------------------------------|-----------|

## CHAPITRE VI

|                                                       |           |
|-------------------------------------------------------|-----------|
| <b>TRANSPARENCE SUR L'EXERCICE DES DROITS DE VOTE</b> | <b>35</b> |
|-------------------------------------------------------|-----------|

# ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE DE VOTE

## 1. Préambule

---

La détention d'actions donne le droit de participer aux assemblées générales (AG) organisées par les sociétés émettrices d'actions. **Le Groupe LBP AM [ie. LBP AM et sa filiale La Financière de l'Echiquier (LFDE)] considère que le vote aux assemblées générales fait pleinement partie du processus de gestion, et exercent leurs droits de vote selon les principes fixés dans la présente politique de vote.**

La présente politique de vote est appliquée pour LBP AM et sa filiale LFDE. L'exercice des droits de vote du Groupe LBP AM est centralisé chez LBP AM qui agit pour le compte de sa filiale LFDE. La présente politique est appliquée de manière identique à l'ensemble des OPC de LBP AM et LFDE. Les déclarations de franchissement de seuil faites par LBP AM auprès de l'AMF consolident les positions de LBP AM, et LFDE.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires du Livre V du Code Monétaire et Financier, **le Groupe LBP AM a formalisé, depuis 2008, une politique de vote** qui expose le périmètre et la procédure de vote aux assemblées générales d'actionnaires ainsi que les critères selon lesquels sont approuvées ou rejetées les résolutions soumises au vote des actionnaires.

Le Groupe LBP AM a défini des principes de vote applicables à l'ensemble des sociétés pour lesquelles elle exerce ses droits de vote. Cependant, **le Groupe LBP AM prend en considération les caractéristiques de chaque société avant de voter** : certains critères de vote ont ainsi été adaptés aux entreprises de petites et moyennes capitalisations ou aux pratiques de marché locales.

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

L'exercice des droits de vote s'inscrit pleinement dans le cadre de **la politique d'engagement du Groupe LBP AM** et peut constituer un levier de formalisation de l'expression de ses attentes actionnariales. L'exercice des droits de vote permet d'engager un dialogue avec les entreprises dans lesquelles le Groupe LBP AM investit pour le compte des OPC gérés, sans néanmoins exercer une influence notable sur la gestion de ces entreprises. Considérant que l'exercice des droits de vote est un levier essentiel de sa stratégie d'engagement actionnarial, le Groupe LBP AM a fait le choix d'exercer, à partir de 2025, ses droits de vote sur l'intégralité des assemblées générales des entreprises investies. Le détail du périmètre de vote est précisé au point III.c. de la présente politique.

## 2. Comité Gouvernance

---

La politique de vote est mise à jour a minima annuellement et validée par le Comité Gouvernance.

**Le Comité Gouvernance est composé d'analystes ISR de LBP AM et LFDE, de représentants des équipes de Gestion Actions de LBP AM et LFDE de représentants de la direction de la Recherche de LBP AM, de la Direction des Risques et de la Direction de la Conformité.**

Après validation par le comité Gouvernance, la politique de vote est présentée pour information au Comité Finance Durable du Groupe LBP AM, ainsi qu'au Conseil de Surveillance de LBP AM et de LFDE.

### 3. Prise en compte des impacts négatifs des décisions d'investissement sur les facteurs de durabilité via l'exercice des droits de vote

---

En sa qualité d'investisseur responsable, **le Groupe LBP AM porte une attention particulière à l'identification et à la maîtrise des principaux impacts négatifs de ses investissements sur les facteurs de durabilité.** La politique de vote du Groupe LBP AM ambitionne ainsi de limiter les impacts négatifs des entreprises investies, en cohérence avec les objectifs de durabilité des fonds.

La présente politique de vote s'appuie sur la philosophie ISR du Groupe LBP AM, dite « philosophie GREaT » qui est basée sur les 4 axes d'analyse suivants :

- ▶ **La gouvernance responsable** : encourager la diffusion des meilleures pratiques en termes de gouvernance d'entreprise et d'éthique des affaires ;
- ▶ **La gestion durable des ressources humaines et naturelles** : respect des droits de l'Homme, développement du droit du travail, protection de l'environnement ;
- ▶ **La transition énergétique** : contribuer à la transition énergétique pour de nouveaux modes de consommation et de production plus durables, et accompagner le passage d'un modèle économique fortement consommateur d'énergies fossiles vers un modèle plus sobre et plus durable, voire décarboné ;
- ▶ **Le développement des territoires** : gérer durablement les relations avec les parties prenantes extérieures à l'entreprise (communautés, clients, fournisseurs, etc.).

Dans ce cadre, la politique de vote du Groupe LBP AM 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.

**L'exercice des droits de vote s'inscrit pleinement dans le cadre de la stratégie d'engagement et d'escalade du Groupe LBP AM** et peut constituer un levier de formalisation de l'expression de ses attentes actionnariales.

**Ainsi, le Groupe LBP AM peut soutenir des résolutions non agréées par le conseil** dont elle estime que la mise en œuvre est susceptible de contribuer à une amélioration des pratiques ESG (Environnementales, Sociales ou de Gouvernance) au sein de l'entreprise, y compris en participant à leurs dépôts à l'ordre du jour. Le Groupe LBP AM peut également soumettre des questions écrites ou orales lors de l'assemblée générale ainsi qu'inscrire des points à l'ordre du jour des AG.

Le tableau suivant résume les différents éléments de la politique de vote du Groupe LBP AM au regard des principes portés par la philosophie GREaT. Les éléments mentionnés font l'objet de précisions dans la suite du document.

## POLITIQUE DE VOTE

PRINCIPES PORTÉS  
PAR LA PHILOSOPHIE  
GREaTDÉCLINAISON  
DANS LA POLITIQUE DE VOTE

- **Principes de vote sur les résolutions environnementales**, dites « say-on-climate » / « say-on-nature », encourageant les entreprises à soumettre au vote des actionnaires leur stratégie environnementale
- **Principe de responsabilité environnementale et sociale** des membres du conseil
- **Soutien aux résolutions d'actionnaires** ayant une incidence environnementale ou sociale positive
- **Opposition à certaines résolutions** soumises au vote des actionnaires en cas de controverses importantes en matière environnementale et/ou sociale
- **Co-dépôt de résolutions d'actionnaires** à caractère



environnemental, social ou de gouvernance



- **Principe de vote en faveur de la diversité** dans la composition des conseils d'administration (expériences, nationalités, parité hommes-femmes, représentation des salariés et de la société civile, ethnique etc.) et des instances dirigeantes
- **Opposition aux élections de candidats masculins** lorsque les femmes représentent moins de 40 % du conseil d'administration



- **Attention portée aux choix d'allocation de la trésorerie**, notamment à travers les montants consacrés aux dividendes et aux rachats d'actions
- **Opposition à la rémunération des actionnaires par dividende** lorsqu'il y a des interrogations sur la capacité de l'entreprise



à investir et à se développer dans la durée

# PRINCIPES DE LA POLITIQUE DE VOTE

## 1. Principes de vote généraux

---

**Le Groupe LBP AM considère qu'une communication transparente aux actionnaires est le fondement d'un bon gouvernement d'entreprise.** Aussi, pour encourager cette pratique, le Groupe LBP AM 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.

Le Groupe LBP AM 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, le Groupe LBP AM était favorable à l'ensemble des questions posées, alors le vote final serait favorable.

## 2. Approbation des comptes et de la gestion, affectation du résultat

---

### 2.1. Approbation des comptes financiers

Les comptes annuels permettent aux parties prenantes de suivre l'évolution des états financiers et de connaître les orientations stratégiques des sociétés. Le Groupe LBP AM encourage les sociétés à fournir une information de qualité, exhaustive et transparente pour obtenir la confiance des investisseurs.

**Le Groupe LBP AM 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.
- ▶ **Les auditeurs de durabilité** font une remarque jugée significative sur le rapport de certification des informations en matière de durabilité.

### 2.2. Décharge de responsabilité (ou quitus)

Tout mandataire social responsable et diligent assume ses responsabilités et ne devrait pas avoir besoin du quitus de sa gestion.

Ainsi, le Groupe LBP AM n'est pas favorable à la pratique du quitus dans les pays où son approbation n'est pas légalement obligatoire.

### 2.3. Affectation du résultat et distribution du dividende

**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.

Le Groupe 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. Le Groupe LBPAM est favorable à la fidélisation des actionnaires de long terme par le versement d'un dividende majoré.

## 3. Opérations sur le capital

### 3.1. Augmentations de 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). Des précautions sont nécessaires dans la mesure où les actionnaires sont contraints de subir une dilution de leur participation.

**Le Groupe 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 d'achat (OPA) ;
- ▶ Elles respectent les plafonds indiqués ci-après :
  - Avec **maintien** du droit préférentiel de souscription (DPS) :  
POUR une augmentation jusqu'à **50%** du capital existant.
  - Avec **suppression** du DPS :  
POUR une augmentation jusqu'à **10%** du capital.  
POUR une augmentation jusqu'à **50% du capital lorsque l'intérêt des actionnaires existants est préservé** grâce au respect d'un délai de priorité.  
**CONTRE les placements privés**, une modalité d'augmentation du capital qui paraît particulièrement défavorable aux intérêts des actionnaires.  
**CONTRE** si une décote de plus de **10%** est autorisée.

**Exceptions :**

- Le Groupe 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 plafonds mentionnés ci-dessus peuvent être relevé dans les pays appliquant des standards de place différents ou pour les petites et moyennes capitalisations.
- 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. Le Groupe 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.

### 3.2. Rachat d'actions

**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. Le Groupe 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. Fusions-acquisitions

**Le Groupe 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, le Groupe LBPAM souhaite que les acquisitions ou les cessions d'actifs ayant un caractère significatif et/ou stratégique, soient soumises préalablement au vote des actionnaires.

## 4. Elections des membres du conseil d'administration ou de surveillance

### 4.1. Fonctionnement du conseil d'administration ou de surveillance

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

**Le Groupe 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.

#### Séparation des pouvoirs

**Le Groupe LBPAM est favorable à la séparation des fonctions d'exécution et de contrôle.**

Cette séparation peut être obtenue par :

- ▶ **Une structure duale**, structure de société anonyme à directoire et conseil de surveillance ;

- **Une structure moniste avec séparation des fonctions de direction générale et de la présidence du conseil d'administration.** Toutefois, dans le cas où les fonctions de direction et de supervision sont regroupées, le Groupe LBPAM est particulièrement vigilant 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, le Groupe LBPAM vote systématiquement contre l'élection d'un PDG.**

Lorsque l'entreprise opère une séparation des fonctions de président et directeur général pour la première fois, 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.

### Taille raisonnable du conseil

Afin d'assurer de bonnes conditions de débat, le Groupe 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), le Groupe LBPAM est susceptible de voter contre les nouvelles nominations si un engagement de réduction de la taille n'a pas été pris.

### Ethique

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

### Responsabilité environnementale et sociale des membres du conseil

**Le Groupe LBPAM a pris l'engagement, d'ici 2030, d'aligner son allocation d'actifs sur une trajectoire permettant d'atteindre l'objectif Net Zéro d'ici 2050.** Le Groupe LBPAM a également pris des engagements sur la préservation de la biodiversité. En ligne avec ces engagements, le Groupe LBPAM se réserve la possibilité de voter contre un administrateur si les ambitions environnementales de la société ne sont pas jugées suffisamment alignées avec les objectifs des politiques climat et biodiversité du groupe LBPAM.

Le Groupe LBPAM se donne également la possibilité de rejeter la nomination d'un ou de plusieurs membres du conseil si leur responsabilité dans les controverses ESG est identifiée. Dans ces cas de figure, le motif d'opposition est précisé aux sociétés.

## 4.2. Composition des conseils d'administration ou de surveillance

### Qualité d'information à disposition des actionnaires

**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, le Groupe 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 des administrateurs

**Le Groupe LBPAM juge préférable de pouvoir voter annuellement sur une proportion significative d'administrateurs.** Le Groupe LBPAM souhaite que la **durée maximale des mandats soit de 4 ans**, pour permettre aux actionnaires de se prononcer régulièrement sur la composition du conseil.

Le Groupe 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 des administrateurs

**Le Groupe 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, le Groupe 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, le Groupe 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. **Si le conseil s'est réuni 4 fois ou moins, une assiduité de 100% est attendue.**

Le Groupe 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.

## PRINCIPES DE LA POLITIQUE DE VOTE

**Indépendance**

**Responsable vis-à-vis des actionnaires, le conseil doit être un organe actif, indépendant et compétent. Le Groupe LBP AM favorise ainsi la nomination de membres indépendants.**

**PROPORTION DE MEMBRES INDÉPENDANTS AU SEIN DES CONSEILS**

**Le Groupe LBP AM 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, le Groupe LBP AM souhaite qu'au moins 33% des membres du conseil** soient jugés indépendants dans le cas des petites et moyennes capitalisations.

**CRITÈRES D'INDÉPENDANCE DES ADMINISTRATEURS**

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

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

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.

**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 actionnaires 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.), le Groupe LBP AM vote en faveur de la liste des actionnaires minoritaires.

### Compétences des administrateurs

Le Conseil d'administration est capable de servir au mieux les intérêts des actionnaires lorsqu'il comprend des administrateurs présentant des compétences, des connaissances et des expériences variées, adaptées aux besoins des activités. Ses membres doivent avoir à la fois des compétences analytiques et stratégiques ainsi que comprendre l'environnement opérationnel et les marchés dans lesquels la société opère.

- ▶ **Le Groupe LBP AM encourage les sociétés à publier une présentation individualisée des compétences des administrateurs.**
- ▶ **Le Groupe LBP AM recommande la mise en place de formations dédiées régulières** sur des sujets pertinents pour la société et faire état du contenu des formations.
- ▶ **Le Groupe LBP AM encourage les entreprises à publier les exigences attendues au sein des comités du conseil** et être transparentes sur le processus de sélection des futurs administrateurs à cet égard.
- ▶ **Dans le cadre de sociétés ayant de forts risques de durabilité et/ou exerçant de fortes pressions sur l'environnement**, le Groupe LBP AM estime qu'il est fondamental que le conseil soit doté des compétences adéquates pour comprendre et piloter ces risques. Ainsi, le Groupe LBP AM encourage les entreprises à publier les compétences de leurs administrateurs en la matière et encouragent les formations sur ces questions jugées essentielles.

### Diversité au sein du conseil d'administration et des instances dirigeantes

**La complémentarité des administrateurs est essentielle** du point de vue de leurs compétences de leurs connaissances des secteurs et des marchés. Pour enrichir la qualité des échanges et permettre l'expression d'opinions différentes, le Groupe LBP AM encourage plus largement la diversité dans la composition des conseils (expériences, nationalités, équilibre hommes-femmes, ethnique, représentation des salariés et de la société civile, etc.).

- ▶ **Le Groupe LBP AM soutient la féminisation des organes de gouvernance** et encourage la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et des instances dirigeantes. Le Groupe LBP AM 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 d'administration est inférieur à 40%, ou inversement.**
- ▶ **Par ailleurs, le Groupe LBP AM 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.
- ▶ **Le Groupe LBP AM encourage également la diversité d'origines et d'appartenances ethniques.** Dans les marchés qui le permettent, le Groupe LBP AM peut envisager de voter contre une proposition d'administrateur pour le cas où la représentation ethnique qui en découlerait est jugée insuffisante au sein de ce marché.



### Membres représentant les salariés

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

## 4.3. Comités spécialisés

Le Groupe LBP AM 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.** Le Groupe LBP AM 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, le Groupe LBP AM vote contre le président du comité des rémunérations** si la politique de rémunération des dirigeants n'est pas conforme aux principes fixés par le Groupe LBP AM. Aussi, le Groupe LBP AM recommande la nomination d'un administrateur représentant des salariés au sein du comité de rémunération.

**Les enjeux de RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) devenant stratégiques,** le Groupe LBP AM 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. A défaut de la mise en place d'un tel comité, la désignation parmi les administrateurs d'un référent spécialisé en RSE est recommandée.

**Le Groupe LBP AM recommande aux entreprises de publier des informations** permettant de comprendre le rôle du comité d'audit dans l'élaboration de l'information extra-financière.

**Le Groupe LBP AM recommande que les comités soient composés d'au moins 3 membres** afin d'assurer un minimum de débat.

**Le Groupe LBP AM recommande que le comité des nominations (ou un comité ad hoc du conseil)** soit responsable d'établir un plan de succession des dirigeants.

## 4.4. Prise en compte des spécificités

Le Groupe LBP AM 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.

## 5. Rémunération des dirigeants et des administrateurs non exécutifs

### 5.1. Rémunération des dirigeants exécutifs

**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.**

Le Groupe LBPAM examine au cas par cas les propositions faites par le conseil d'administration ou de surveillance portant sur l'approbation des rapports et des politiques sur les rémunérations. De manière générale, le Groupe LBPAM vote contre si la rémunération s'écarte des principes définis ci-dessous.

#### 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 niveau d'atteinte des critères qualitatifs adossés à la rémunération variable doit être suffisamment transparents pour permettre de former un jugement sur la pertinence du critère et de l'attribution.

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, le Groupe 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.

#### Equilibre

**Le Groupe LBPAM recommande que la structure de rémunération soit justement calibrée entre la partie fixe et la partie variable, et entre le court terme et le long terme.** Ainsi, le Groupe LBPAM recommande que :

- ▶ **La part fixe** soit 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 rémunération long terme** soit basée sur une **performance d'au moins 3 ans**.

## PRINCIPES DE LA POLITIQUE DE VOTE

- ▶ **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.

### 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.

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

**Le Groupe 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 émetteurs de gaz à effet de serre. Le Groupe LBPAM souhaite que les critères extra-financiers retenus soient transparents et pertinents au regard des enjeux ESG des émetteurs.

**Le Groupe LBPAM n'est pas favorable aux augmentations significatives 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.

### Cohésion sociale

**La structure de rémunération doit permettre d'attirer des dirigeants compétents**, mais aussi être respectueuse de la cohésion sociale. A cette fin, le Groupe LBPAM encourage notamment les sociétés à publier un ratio d'équité (ou « pay ratio »), qui compare l'évolution de la rémunération des dirigeants par rapport à celle des salariés. Dans les pays où ce ratio est obligatoire, le Groupe LBPAM attend qu'il soit calculé sur un périmètre pertinent, reflétant les effectifs de la société.

**Le Groupe LBPAM accorde une attention particulière au montant total de rémunération.** Le Groupe 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, 120 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 six mois.

## 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 d'indemnités de départ.**

Le Groupe 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 le Groupe 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.

**Le Groupe LBPAM souhaite que 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)

### INDEMNITÉS DE NON-CONCURRENCE

**Le Groupe 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 de non-concurrence 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.

**Le Groupe 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.

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

## 5.2. 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 du conseil. Les évolutions importantes doivent être expliquées.

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

**Le Groupe 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.

## 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. **Le Groupe LBPAM analyse ce type de résolutions au regard des principes indiqués ci-dessous.**

### 6.1. Dispositions communes

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

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

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

Le Groupe 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.

## 6.2. Attribution d'actions gratuites, d'options de souscription ou d'achat d'actions

**Le Groupe LBP AM 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 ;**
- ▶ **La décote est nulle dans le cas des options.**

**Afin d'encourager une meilleure prise en compte des enjeux de long terme,** le Groupe LBP AM 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.

## 6.3. Plan d'actionnariat salarié

**Le Groupe LBP AM soutient le développement de l'actionnariat salarié.**

Le Groupe LBP AM 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.

# 7. Modifications des statuts

**Le Groupe LBP AM s'attend à ce qu'une voix soit accordée par action détenue,** afin que les droits de vote des actionnaires soient directement proportionnels à leur participation financière. Un traitement identique des actionnaires, au porteur et au nominatif, devrait pouvoir être assuré.

**Le Groupe LBP AM 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.).

**Le Groupe LBP AM 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.

**Le Groupe LBP AM 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.

**Le Groupe LBP AM 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.).

**Le Groupe LBP AM n'est pas favorable à la tenue d'assemblée générale uniquement sous forme virtuelle.** Nous encourageons la tenue d'AG « hybrides » (en présentiel et en virtuel) qui préservent les droits des actionnaires en direct de l'AG (poser des questions en AG, etc).

## 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.**

- ▶ **Le Groupe LBP AM 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.
- ▶ **Le Groupe LBP AM vote contre toute résolution** lorsque l'information fournie sur les conventions visées est insuffisante.
- ▶ **Le Groupe LBP AM 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).
- ▶ **Le Groupe LBP AM souhaite que les conventions aient une durée limitée**, et soient revues périodiquement par le conseil et par les actionnaires. Le Groupe LBP AM recommande que les conventions les plus importantes fassent l'objet de résolutions séparées, pour permettre aux actionnaires de se prononcer au cas par cas.
- ▶ **Le Groupe LBP AM 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.
- ▶ **Le Groupe LBP AM 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.

## 9. Commissaires aux comptes et auditeurs de durabilité

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

Le Groupe LBP AM encourage les sociétés à prévenir tout conflit d'intérêts dans la sélection des commissaires aux comptes et des auditeurs de durabilité, 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 :

- ▶ **Le Groupe LBP AM est favorable à une rotation régulière des contrôleurs.** Le Groupe LBP AM 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).
- ▶ **Le Groupe LBP AM 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 ou plus de 50 % sur le dernier exercice.** Le cas échéant, il est souhaitable que la société fournisse des informations détaillées sur la nature des prestations.
- ▶ **Pour les entreprises exposées de manière significative aux risques climatiques** (cf. entreprises identifiées par le Climate Action 100+), **le Groupe LBP AM se réserve la possibilité de voter contre** le renouvellement du mandat de l'auditeur si la manière dont les risques climatiques et la trajectoire de décarbonation de l'entreprise dans un scénario 1,5°C dans son évaluation des états financiers n'est pas jugée suffisamment détaillée.

## 10. Résolutions environnementales

Un nombre croissant d'entreprises définissent des **stratégies de transition énergétique et écologique** avec des objectifs de réduction de leurs impacts sur le climat et la biodiversité. Ces plans peuvent être soumis au vote consultatif des actionnaires via des résolutions nommées «say-on-climate» / «say-on-nature».

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

**Ces résolutions sont analysées au cas par cas par le Groupe LBP AM.** Cette analyse prend en compte les caractéristiques du plan soumis au vote, le niveau d'ambition du plan et de la transparence de ce dernier, notamment au regard des meilleures pratiques sectorielles ou de sociétés à enjeux assimilables.

**Le Groupe LBPAM encourage les entreprises à élaborer et soumettre au vote une stratégie détaillée, précise et fondée** autant que possible sur des référentiels de place (scénarios climatiques ou sectoriels, méthodologie tierces d'évaluation des stratégies). Cette stratégie devra appliquer la séquence « Éviter, Réduire et Compenser » et s'inscrire de manière articulée et cohérente avec la stratégie globale du Groupe, notamment dans la politique d'investissement de ce dernier. Le Groupe LBPAM recommande l'inclusion d'objectifs liés à la stratégie environnementale de l'entreprise dans la rémunération des dirigeants.

### Sur le volet climatique

Le Groupe LBPAM attend de cette stratégie qu'elle soit assortie d'**objectifs à court, moyen & long terme** de réduction en absolu des émissions de gaz à effet de serre sur les scopes 1, 2 et les catégories les plus significatives du scope 3. Afin de contribuer à l'objectif mondial de **neutralité carbone en 2050** conformément aux objectifs de l'Accord de Paris, le Groupe LBPAM encourage les sociétés à adopter des trajectoires compatibles avec le **scénario 1,5° de l'accord de Paris**, sur un périmètre significatif de leurs activités, jusqu'à viser la neutralité carbone d'ici 2050.

Le Groupe LBPAM encourage les entreprises à :

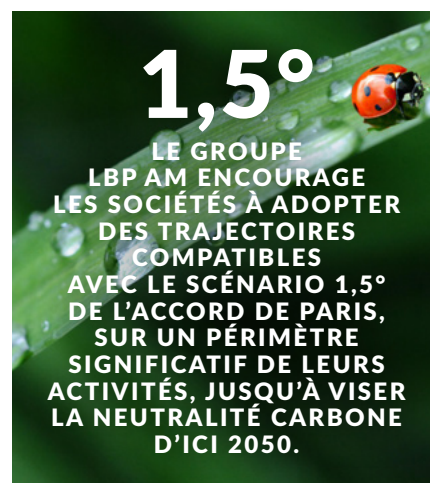
- ▶ **Baser leur stratégie sur des scénarios climatiques ou sectoriels,**
- ▶ **Faire valider leurs objectifs de réduction par des méthodologies tierces d'évaluation** telles la Science Based Target Initiative.

### Sur le volet biodiversité

Le Groupe LBPAM encourage les entreprises à :

- ▶ **Identifier les risques et dépendances liés à la biodiversité** et aux services écosystémiques ;
- ▶ **Mettre en place d'une politique efficace de gestion des risques** ainsi de d'établir des ambitions de protection-restauration-limitation de l'impact de leurs activités sur la nature ;
- ▶ **Suivre la démarche des Science Based Targets for Nature** afin de contribuer à l'atteinte des objectifs de la Convention pour la Diversité Biologique ;
- ▶ Lorsque pertinent au regard de leur activité, **mettre en place des plans de circularité et de réduction du plastique à usage unique.**

**Le Groupe LBPAM se réserve la possibilité de voter contre les résolutions environnementales** n'apportant pas ces éléments et de soutenir les résolutions actionnariales qui suivent les principes précédemment évoqués.



## 11. Résolutions d'actionnaire à caractère environnemental, social ou de gouvernance

---

**Concernant les propositions d'actionnaires à caractère ESG**, le Groupe LBPAM vote au cas par cas, en s'appuyant sur sa « Philosophie GREaT » 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.

De manière générale, le Groupe LBPAM est favorable aux résolutions déposées par les actionnaires lorsque ces dernières vont en faveur davantage de transparence sur des sujets ESG.

**Le Groupe LBPAM se réserve la possibilité de participer au dépôt de résolution sur les thématiques ESG.** Le Groupe LBPAM considère que le refus du conseil d'administration de porter à l'ordre du jour des résolutions ESG déposées par les actionnaires remplissant les conditions réglementaires locales de détention et de calendrier constituent un frein à l'exercice de la démocratie actionnariale. Au regard de son appréciation au cas par cas de la teneur de la résolution, le Groupe LBPAM se réserve la possibilité de ne pas voter en faveur du renouvellement d'un administrateur faisant partie d'un conseil ayant ainsi refusé l'inscription d'une résolution dont le Groupe LBPAM estime qu'elle aurait contribué au déploiement de sa politique de vote.

### 11.1. Environnement

Concernant les résolutions portant en particulier sur le climat et la biodiversité, **le Groupe LBPAM applique les principes exposés au point 10.**

### 11.2. Droits Humains

**Le Groupe LBPAM est favorable aux résolutions procurant plus de transparence** sur la rémunération et le traitement des salariés ainsi que des sous-traitants ou fournisseurs :

- ▶ **Publication de rapports sur les écarts de rémunération** (diversité de genre ou ethnique),
- ▶ **Publication des politiques de gestion du harcèlement** sur le lieu de travail.

Le Groupe LBPAM est favorable aux résolutions amenant plus de transparence sur la gestion des impacts négatifs des activités sur les communautés locales :

- ▶ **Publication de rapports sur les risques de violations des droits civils et humains** dans toute la chaîne de valeur de l'entreprise,
- ▶ **Publications de rapports sur les risques environnementaux et sur la santé des communautés locales** dans toute la chaîne de valeur de l'entreprise.

### 11.3. Gouvernance

Le Groupe LBP AM est favorable aux résolutions dont l'approbation lui permet d'obtenir **une transparence accrue** sur (i) les politiques et pratiques de plaidoyer, sur (ii) les pratiques fiscales des entreprises, ou la gouvernance de l'intelligence artificielle.

▶ **Les politiques et pratiques de plaidoyer**

Si le lobbying peut être une force positive de la démocratie, il peut également être utilisé afin d'influencer les lois et réglementations au détriment de l'intérêt public.

**Nous attendons des entreprises qu'elles s'engagent, par le biais de la publication d'une politique relative aux actions de plaidoyer et d'un reporting idoine, à :**

- **Développer une action de plaidoyer qui s'inscrive en pleine cohérence** avec les objectifs environnementaux, sociaux, et les intérêts de la société,
- **Ne pas conduire d'actions de plaidoyer**, que ce soit directement ou indirectement — par exemple par le biais d'associations industrielles — **contre des législations** qui promeuvent la transparence ou l'encadrement de leur pratiques et produits en matière environnementale ou sociale.

▶ **Les pratiques fiscales des entreprises**

Une stratégie fiscale responsable ne se limite pas à respecter les lois et proscrire les pratiques d'évasion fiscale. La responsabilité fiscale reflète l'engagement de l'entreprise à s'acquitter des impôts dans les juridictions où celle-ci produit effectivement de la valeur économique. **Le Groupe LBP AM est favorable à la publication de rapport relatifs à la responsabilité fiscale.**

▶ **La gouvernance de l'intelligence artificielle**

L'IA constitue un enjeu stratégique et de compétitivité pour les conseils d'administration. Il est essentiel que le conseil puisse s'assurer que son déploiement crée de la valeur durable, que les impacts soient clairement identifiés et que les risques soient maîtrisés. Le Groupe LBP AM soutient la publication d'informations permettant de démontrer la solidité et la clarté des dispositifs de gouvernance de l'IA.

## 12. Autres

---

### 12.1. Donations

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

### 12.2. Changement de structure juridique

La structure juridique d'une société peut exercer une influence considérable sur les droits des actionnaires minoritaires. En l'occurrence, **le Groupe LBP AM s'oppose par principe au passage à une structure de Société en Commandite par Actions (SCA) dans laquelle l'actionnaire minoritaire délègue presque tous ses pouvoirs à un associé commandité.**

### 12.3. Raison d'être

**Le Groupe LBP AM accueille favorablement et analyse en détail les résolutions portant sur définition d'une raison d'être, d'une mission d'entreprise ou encore en lien avec la certification B-Corp.**

# ORGANISATION DE L'EXERCICE DES DROITS DE VOTE

## 1. Équipe en charge de l'exercice des droits de vote

La présente politique est appliquée pour LBP AM et pour sa filiale La Financière de l'Echiquier (LFDE). Elle est mise en œuvre par LBP AM. **La coordination des votes est assurée par l'équipe « Solutions ISR » de LBP AM**, rattachée à la Direction de la Gestion de LBP AM.

Solutions ISR s'appuie sur **les équipes de Gestion et ISR LFDE et de LBP AM** ainsi que de **l'équipe Analyse Fondamentale et Durable de LBP AM** pour l'analyse de certaines typologies de résolutions ESG, ainsi que pour les AG de sociétés considérées comme prioritaires et sous surveillance. Ces listes sont constituées d'entreprises à forts enjeux pour LBP AM. Les critères (non exhaustifs) pris en comptes pour déterminer ces listes sont notamment le pourcentage de détention au capital et le montant absolu investi. Elles sont revues à minima annuellement.

En cas de besoin, l'équipe Solutions ISR de LBP AM peut solliciter les avis de **la Direction de la Conformité et du Contrôle Interne (DCCI)** et de **la Direction juridique de LBP AM**.

Solution ISR dispose des analyses des agences de conseil en vote **Institutional Shareholder Services (ISS)** et **Proxinvest** afin d'identifier les résolutions à enjeux. ISS fournit également des recommandations de vote personnalisées basées sur la politique de vote du Groupe LBP AM. Le Groupe LBP AM conserve une autonomie par rapport aux recommandations de vote des agences de conseil. Pour les sociétés françaises, LBP AM consulte également les recommandations de **l'Association Française de la Gestion financière (AFG)** avant de procéder au vote.

## 2. Modalités opérationnelles d'exercice des droits de vote

Le Groupe LBPAM exerce ses droits de vote via différents canaux :

- ▶ **Par l'intermédiaire de la plateforme de vote ProxyExchange de ISS**, qui assure la transmission des votes à l'assemblée générale via les dépositaires et les sous-dépositaires locaux pour les sociétés étrangères ;
- ▶ **Par correspondance auprès des dépositaires ;**
- ▶ **En participant directement à l'assemblée générale**, dans la mesure où le Groupe LBPAM estime que cela est préférable.

L'exercice effectif des droits de vote dépend en grande partie de l'efficacité de la chaîne d'intermédiaires par lesquels ils transitent, en particulier dans un contexte transfrontalier. Dû à la complexité de la chaîne d'intermédiaire, les informations ne sont pas toujours transmises de la société à ses actionnaires et les votes des actionnaires ne sont pas toujours correctement transmis à la société. Il peut donc arriver dans de rares cas que des instructions de vote ne soient pas pris en compte pour des raisons techniques indépendantes du Groupe LBPAM. Les droits de vote

sont exercés sur une approche de meilleur effort. Le Groupe LBP AM décline toute responsabilité lorsque les instructions de vote sont rejetées pour de telles raisons.

C'est d'ailleurs dans ce contexte que la directive Droit des actionnaires II de 2017 a cherché à améliorer la transmission de l'information tout au long de la chaîne d'intermédiaires afin de faciliter l'exercice des droits des actionnaires. Le Groupe LBP AM soutient toute démarche qui permettrait d'améliorer davantage l'efficacité et la transparence du processus de vote.

### 3. Périmètre d'exercice des droits de vote

#### 3.1. Portefeuilles concernés par l'exercice des droits de vote

##### OPC

- ▶ **Le Groupe LBP AM exerce les droits de vote dans les OPC gérés par LBP AM et LFDE** pour lesquels un intérêt à la mise en œuvre de la présente politique a été identifié.
- ▶ **Par exception, dans le cas de délégation de gestion financière**, le Groupe LBP AM peut déléguer l'exercice des droits de vote à son délégataire. C'est ainsi le cas de d'Aegon AM et Ostrum qui mettent en œuvre leurs propres principes de vote.

##### Mandats et fonds dédiés

- ▶ **LBP AM peut être amenée à exercer les droits de vote pour le compte de mandats ou de fonds dédiés.** Les principes de vote du Groupe LBP AM sont alors appliqués, sauf clause contractuelle contraire. Lorsque la politique de vote du Groupe LBP AM est appliquée sur les fonds dédiés et mandats, LBP AM peut déroger à l'application de sa politique afin de suivre les instructions du porteur, du représentant du groupe de porteurs ou du mandant, s'il en fait la demande. LBP AM exerce ainsi ses droits de vote dans l'intérêt du porteur de part, du groupe de porteurs de parts ou du mandant.

#### 3.2. Sociétés investies pour lesquelles le Groupe LBP AM exerce ses droits de vote

**Conformément aux articles L533-22 et R. 533-16 du Code Monétaire et Financier**, le Groupe LBP AM exerce les droits de vote dans l'intérêt exclusif des porteurs/actionnaires des OPC.

Considérant que l'exercice des droits de vote est un levier essentiel de sa stratégie d'engagement actionnarial, **le Groupe LBP AM a fait le choix d'exercer pleinement ses droits de vote à partir de 2025**. Toutefois, le Groupe LBP AM se réserve la possibilité de ne pas exercer parti ou intégralité des droits de vote pour :

- ▶ **les AG nécessitant de bloquer les titres concernés** pendant la période séparant l'enregistrement des titres et le vote ;
- ▶ les AG pour lesquelles la mise en œuvre de l'exercice des droits de vote engendrerait un coût financier important.

# POLITIQUE EN MATIERE DE PRET DE TITRES

## POLITIQUE EN MATIERE DE PRET DE TITRES

Afin de garantir le respect de ses pratiques d'investissement responsable, LBP AM a mis en place un **dispositif spécifique pour limiter les opérations de prêt de titres en période d'AG.**

Des opérations de cession temporaire de titres peuvent être réalisées pour certains OPC. Ces opérations ont vocation notamment à assurer l'objectif de gestion ainsi qu'à optimiser la gestion de la trésorerie.

Le droit de vote étant transféré à l'emprunteur des titres, ces opérations de prêt-emprunt peuvent entrer en contradiction avec l'activité de vote.

Afin d'éviter d'être en situation de devoir rapatrier les titres prêtés, LBP AM a mis en place un dispositif spécifique pour limiter les opérations de prêt en période d'AG.

**Au cas où des titres auraient néanmoins fait l'objet d'une cession temporaire avant une AG, LBP AM rapatrie systématiquement les titres.**

Un contrôle sur l'activité de rapatriement est effectué annuellement et présenté au Comité Gouvernance.

# GESTION DES CONFLITS D'INTERETS

En ligne avec le règlement général de l'AMF (RGAMF), le Groupe LBP AM a mis en place **une politique de gestion des conflits d'intérêt permettant d'assurer l'exercice indépendant des droits de vote**.

Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle le Groupe LBP AM risque de porter atteinte aux intérêts d'un ou plusieurs de ses clients dans l'exercice de ses activités afin de privilégier les intérêts **1) d'un de ses collaborateurs** ou **2) d'un de ses dirigeants**, ou **3) d'une société** à laquelle elle est (in)directement liée par une relation de contrôle, ou **4) d'un autre client**.

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

**Le Groupe LBP AM a ainsi identifié deux situations potentielles pouvant générer des pressions éventuelles :**

- **Les sociétés avec lesquelles le Groupe LBP AM, ses actionnaires ou ses salariés entretiennent des liens particuliers** tels des liens commerciaux, capitalistique, d'influence,
- **Les sociétés pour lesquelles le Groupe LBP AM vote** (qu'elles aient ou non des liens sensibles avec le Groupe LBP AM) et demandant nos intentions de vote avant la tenue des assemblées générales, notamment dans le cadre des dialogues avec les émetteurs.

**Afin de prévenir la survenance de ces situations potentielles de conflits d'intérêts, le Groupe LBP AM a mis en place le dispositif suivant :**

- **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 du Groupe LBP AM. Au cas où le Groupe LBP AM déciderait de ne pas voter conformément à sa politique, les directions de la Conformité et du Contrôle Interne de LBP AM et de LFDE sont systématiquement tenues informées des dérogations. L'équipe Solutions ISR archive les justifications de la dérogation.
- **Les intentions de vote ne sont pas communiquées aux émetteurs ou à leurs mandataires** tant qu'elles n'ont pas été tracées et ainsi cristallisées dans un outil informatique. En fonction du contenu des échanges avec les sociétés, l'orientation initiale du vote pourra être éventuellement modifiée. Ces modifications, ainsi que leurs motivations, sont répertoriées dans un document interne. Aucune intention de vote n'est communiquée à une personne autre que l'émetteur ou son mandataire.
- **La fonction de conformité s'assure de la mise en œuvre d'un contrôle permanent** de deuxième niveau réalisé a posteriori, selon une fréquence bisannuelle. Les contrôles de deuxième niveau portant sur le dispositif d'engagement actionnarial (incluant le processus opérationnel de vote) sont réalisés selon le principe d'approche par les risques. Les points de contrôle sélectionnés sur la base de ce principe sont répertoriés dans la cartographie des risques de non-conformité élaborée par la fonction de conformité. La méthodologie relative à l'élaboration de la cartographie des risques de non-conformité et au déploiement du plan de contrôle associé a été formalisée via deux

notes méthodologiques établies par la fonction de conformité. Par ailleurs, la fonction de contrôle périodique, externalisée auprès de La Banque Postale, intègre dans ses programmes d'audit une revue du processus de gestion ISR qui comprend, selon une approche par les risques, un contrôle du dispositif d'engagement actionnarial (incluant le processus opérationnel de vote).

**Ce dispositif de gestion des conflits d'intérêts dans le cadre de l'exercice des droits** de vote s'inscrit dans le cadre plus général des politiques de gestion des conflits d'intérêts de LBP AM et de LA FINANCIERE DE L'ECHIQUIER. Les politiques de gestion des conflits d'intérêt sont disponibles ci-après :

**Politique de gestion des conflits d'intérêts LBP AM :** [https://www.lbpam.com/publication/ComplianceDoc/LBPAM\\_Politique\\_gestion\\_conflits\\_interets.pdf](https://www.lbpam.com/publication/ComplianceDoc/LBPAM_Politique_gestion_conflits_interets.pdf)

**Politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts LFDE :**  
<https://cdn.lfde.com/upload/partner/politique-gestion-conflits-interets.pdf>

**Compte-tenu des relations capitalistiques** entretenues avec les entités AEGON, LA BANQUE POSTALE, LA POSTE, CAISSE DES DEPOTS, CNP ASSURANCES et LA FINANCIERE DE L'ECHIQUIER, le Groupe LBP AM a décidé de s'abstenir :

- ▶ **de toute participation aux assemblées générales d'AEGON,**
- ▶ **de voter sur les résolutions** portant sur l'acceptation de nominations de mandataires sociaux siégeant au sein des conseils d'administration/de surveillance ou à la direction générale d'AEGON, de la CAISSE DES DEPOTS, de CNP ASSURANCES, de LA POSTE, de LA BANQUE POSTALE, LA FINANCIERE DE L'ECHIQUIER et de LBP AM.

**La liste des sociétés avec lesquelles le Groupe LBP AM entretient des liens capitalistiques** ainsi que les mandataires sociaux qui y sont affiliés est mise à jour et validée annuellement par le Comité Gouvernance.

# TRANSPARENCE SUR L'EXERCICE DES DROITS DE VOTE

## TRANSPARENCE SUR LES DROITS DE VOTE EXERCES

Dans un objectif de transparence vis-à-vis de l'ensemble de nos parties prenantes, **le détail des votes instruits pour chaque fonds ouvert pour lesquels le Groupe LBPAM vote est mis à disposition en ligne 7 jours après chaque Assemblée générale** au lien suivant :

<https://vds.issgovernance.com/vds/#/NDY5MA==>

Le Groupe LBPAM se réserve la possibilité de pré-déclarer certains de ses votes, après analyse au cas par cas de l'opportunité de cette décision dans la conduite d'un engagement. Le Groupe LBPAM publie annuellement un **rapport d'engagement actionnarial** rendant compte de l'application de la présente politique de vote. Ce dernier est disponible sur les sites internet de :

- ▶ **LBPAM** dans la catégorie « Actualités » – « Publications & Rapports » ;
- ▶ **LFDE** dans la catégorie « Investissement Responsable » – « Pour aller plus loin » – « Vote et Engagement ».

**Par ailleurs, le détail des votes est mis à disposition des clients** du Groupe LBPAM sur simple demande, dans la mesure où le client justifie de la détention de parts dans un OPC du Groupe LBPAM qui entre dans le champ d'exercice des droits de vote. Seuls les votes aux résolutions relatives à cet OPC lui seront communiqués.

**La demande peut se faire par simple courrier/courriel** à l'adresse suivante :

- ▶ **LBPAM, 36 Quai Henri IV, 75004 PARIS**
- ▶ [solutionsisr@labanquepostale-am.fr](mailto:solutionsisr@labanquepostale-am.fr)
- ▶ **Sur le site Internet de LBPAM**, via le formulaire disponible à la rubrique « Nous contacter »



<https://www.lbpam.com>

**LBPAM**

Société Anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 12 138 931,20 euros

Siège social : 36, quai Henri IV 75004 Paris

Immatriculée sous le n° 879 553 857 RCS Paris

Agréée en tant que société de gestion de portefeuille par l'AMF sous le n° GP-20000031  
code APE 6630Z

N° TVA Intracommunautaire : FR 71 879 553 857