

## RAPPORT SUR L'EXERCICE DES DROITS DE VOTE 2022

Date de publication : Janvier 2023

En 2022, Ginjer AM a exercé ses droits de vote à **96%** des assemblées générales des sociétés émettrices dans lesquelles une participation était détenue à la date où le droit de vote était exerçable.

Ce rapport porte sur l'exercice des droits de vote détenus par GINJER AM au moment des assemblées générales ordinaires et extraordinaires organisées sur la période du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022. Il est établi conformément aux dispositions de l'article 319-22 du règlement général de l'Autorité des marchés financiers.

### Périmètre et organisation

Ginjer AM exerce ses droits de vote pour la totalité des positions actions détenues, sans exclusion géographique, dans la mesure où les éléments et moyens permettant ce vote sont disponibles en temps voulu.

Ginjer AM effectue une revue annuelle de la politique de vote en présence des équipes de Gestion et validée par la direction Générale.

Ensuite, selon le calendrier des Assemblée Générales, et en association avec notre conseil Proxinvest, un comité de votes réunissant les gérants, analyse les résolutions et décide de l'orientation du vote.

Ginjer AM exerce ses droits de vote par correspondance / procuration ; les instructions étant enregistrées sur la plateforme du prestataire qui se charge de la transmission à la banque.

### Bilan des votes 2022

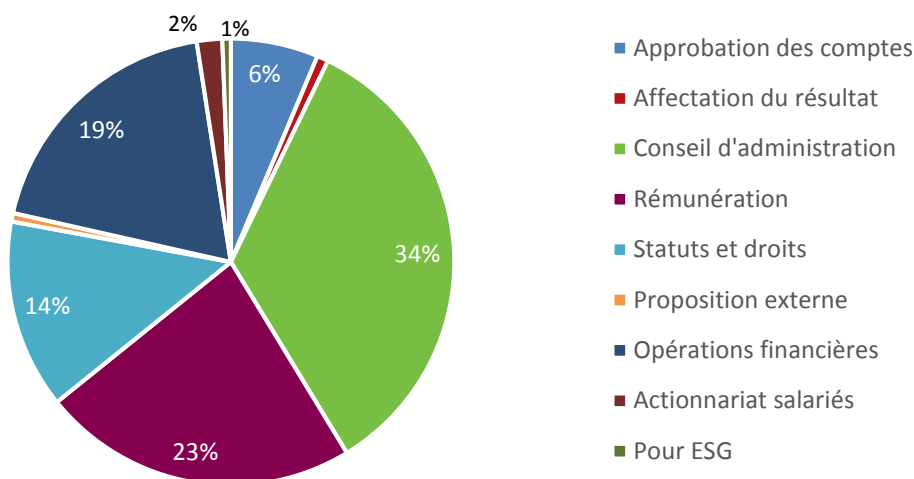
En 2022, Ginjer AM a voté à 27 assemblées générales pour un total de 489 résolutions.

Le taux de participation aux assemblées est de 96% au total et de 100% pour les assemblées des sociétés françaises.

La société n'a pas pu exercer ces droits de votes pour une assemblée générale hors France à cause d'un problème de validation de la documentation exigée par le pays en question.

	2022
<b>Nombre d'assemblées générales votées</b>	<b>27</b>
dont France	11
dont Europe hors France	16
<b>Nombre de résolutions votées</b>	<b>489</b>
dont votes "contre"	18%

## Répartition des votes par types de résolution



Source : Ginjer AM

Pour 25 des 27 assemblées générales, Ginjer AM a voté « contre » à au moins une résolution.

Les 18% de votes « contre » sont principalement des résolutions sur les thématiques :

- Rémunération (48% des votes « contre »)
- Nomination des membres du Conseil d'administration (28% des votes « contre »)
- Dispositifs concernant des opérations financières, fusion, ... (15% des votes « contre »)

## Situations de conflits d'intérêts

Au cours de l'année 2022, GINJER AM n'a pas connu de situation de conflits d'intérêts lors de l'exercice des droits de vote attachés aux titres détenus par l'OPC géré.

## ENGAGEMENT 2022

### Objectifs d'engagement actionnarial

En tant qu'investisseur responsable, après réflexion avec son prestataire de service en engagement actionnarial, la société Proxinvest, Ginjer AM a décidé de mener une campagne d'engagement actionnarial thématique ESG dont l'objectif est d'encourager les entreprises du portefeuille à définir des critères de performance extra-financière dans la rémunération variable des dirigeants, en particulier ceux liés à la lutte contre le réchauffement climatique.

Cette question de l'intégration des objectifs et stratégies climatiques s'invite désormais au cœur des rémunérations variables des dirigeants des entreprises. L'objectif de cette campagne de dialogue actionnarial est donc de s'assurer que ces questions sont bien intégrées dans les politiques de rémunérations des dirigeants des sociétés du portefeuille de l'investisseur.

Lorsqu'elles ne le sont pas, l'objectif est d'engager avec des sociétés concernées afin qu'elles mettent en place un critère de performance extra-financière répondant à au moins l'un des Objectifs de Développement Durable des Nations Unis :



## Cadre législatif

Au-delà de l'impact positif sur les valeurs de son portefeuille, cette action d'engagement participe aux obligations de développement de politique d'engagement actionnarial tel que requis pour les sociétés de gestion de portefeuille de droit français par le cadre législatif français :

- Article 29 de la Loi Energie Climat
  - o Article D. 533-16-1 du code monétaire et financier : « *Informations sur la stratégie d'engagement auprès des émetteurs ou vis-à-vis des sociétés de gestion ainsi que sur sa mise en œuvre* »
  - o *a) Périmètre des entreprises concernées par la stratégie d'engagement [...]*
  - o *c) Bilan de la stratégie d'engagement mise en œuvre, qui peut notamment inclure la part des entreprises avec laquelle l'entité a initié un dialogue, les thématiques couvertes et les actions de suivi de cette stratégie »*
- Directive Droits des Actionnaires 2 / Article 198 de la Loi Pacte
- Art. R. 533-16. - I. du Code monétaire et financier – « *La politique d'engagement actionnarial mentionnée au I de l'article L. 533-22 décrit la manière dont sont notamment assurés les éléments suivants :*
  - o *1° Le suivi (...) de l'impact social et environnemental et du gouvernement d'entreprise*
  - o *2° Le dialogue avec les sociétés détenues.[...]* »

## Liste des sociétés en portefeuille pour lesquelles un engagement pouvait être envisagé

Les émetteurs sélectionnés pour faire l'objet d'une analyse préalable à un dialogue d'engagement actionnarial sur le thème des critères de performance sur le CO2 dans les rémunérations variables des dirigeants appartiennent au portefeuille suivant :

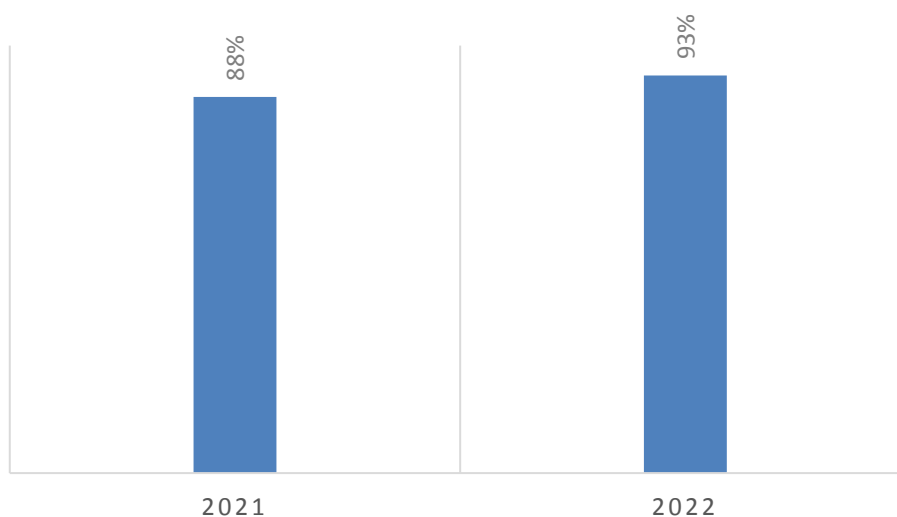
Société	Pays
Société A	Pays-Bas
Société B	Allemagne
Société C	Royaume-Uni
Société D	Luxembourg
Société E	Allemagne
Société F	Espagne
Société G	France
Société H	France
Société I	Allemagne
Société J	Allemagne
Société K	France
Société L	Allemagne
Société M	Allemagne
Société N	Italie
Société O	France
Société P	Allemagne
Société Q	Pays-Bas
Société R	Italie
Société S	France
Société T	France
Société U	France
Société V	Espagne
Société W	Suède
Société X	France
Société Y	France
Société Z	France
Société AA	France
Société AB	France
Société AC	Royaume-Uni
Société AD	Pays-Bas

## Analyse quantitative et qualitative des pratiques dans les sociétés du portefeuille

Afin de sélectionner les émetteurs qui feront l'objet d'un dialogue engagement actionnarial sur le thème des critères de performance sur le CO2 dans les rémunérations variables des dirigeants, une analyse quantitative et qualitative des pratiques dans les sociétés du portefeuille a été faite. Les détails de cette analyse figurent en Annexe. En voici les principales conclusions.

### a) Présence de critères ESG dans les rémunérations variables des dirigeants

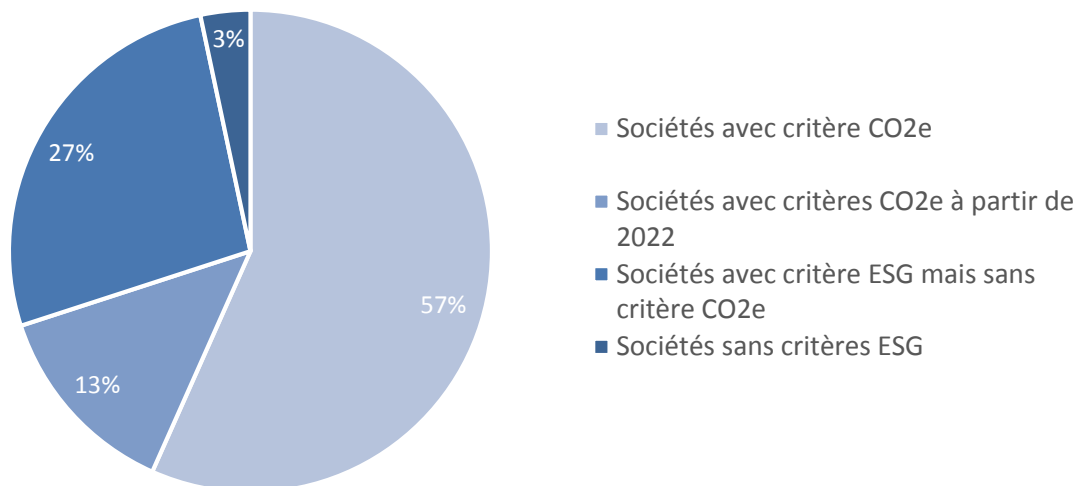
#### PRÉSENCE DE CRITÈRES ESG DANS LES RÉMUNÉRATIONS VARIABLES DES DIRIGEANTS AU SEIN DU PORTEFEUILLE GINJER



Au regard au haut niveau de satisfaction du sujet de l'intégration de critères ESG dans la rémunération variable des CEO, l'engagement portera désormais plus spécifiquement sur la mise en place de critères de rémunération liés à l'enjeu de la lutte contre le réchauffement climatique (réduction des émissions de carbone).

## b) Présence de critères CO2 dans les rémunérations variables des dirigeants

Avant même d'analyser les pratiques des sociétés, il est nécessaire de faire un état des lieux et d'identifier quelles sont les sociétés qui prévoient ce type de critère dans les politiques des rémunérations de leurs dirigeants et quelles sont celles qui ne le prévoient pas.



70% des sociétés du portefeuille intègrent désormais un critère lié à la réduction des émissions de CO2e dans la politique de rémunération variable des dirigeants.

**Pratiques les moins avancées** : 30% des sociétés du portefeuille ne présentent aucun critère de performance lié au carbone au sein des rémunérations variables de leurs dirigeants ou ne se sont pas engagés dans ce sens dans leur politique de rémunération au titre de 2022 :

- Société F,
- Société J,
- Société K,
- Société M,
- Société O,
- Société R,
- Société U,
- Société W.

Certaines sociétés sont nouvellement créées/indépendantes, ce qui pourrait en partie expliquer l'absence de critère CO2 : Société J, Société O.

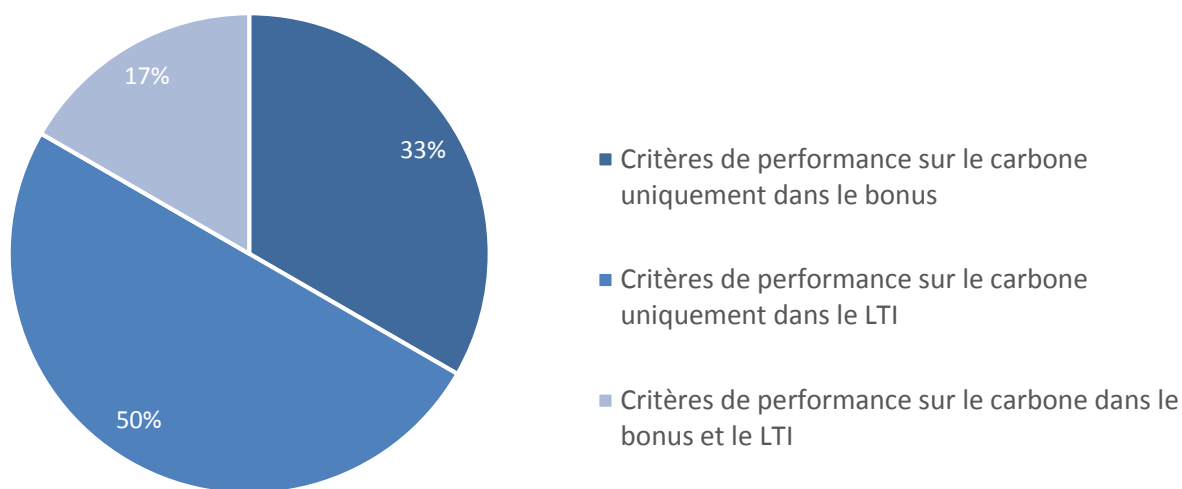
Certaines sociétés se sont déjà récemment engagées à inclure un tel critère dans leur politique de rémunération 2022 : Société X, Société Q, Société L et Société AD.

A noter que deux sociétés du portefeuille ont proposé un say on climate en AG (Société V, Société C) où elles prennent des engagements en matière d'émission de CO2, qui sont ensuite souvent retranscrits dans les politiques de rémunération.

c) Type de rémunération variable comprenant un ou des critères de performance CO2

Si les investisseurs poussent les sociétés à mettre en place des critères de performance sur le CO2 dans les rémunérations variables des dirigeants, il semblerait toutefois que ces premiers n’expriment pas particulièrement de préférence quant au type de rémunération variable (rémunération annuelle –« bonus »- ou rémunération de long-terme –« LTI »).

Parts des sociétés présentant un ou des critères de performance sur le carbone uniquement dans le bonus ou uniquement dans le LTI ou dans les deux types de rémunération variable



**Bonnes pratiques** : Parmi les 18 sociétés présentant des critères de performance sur le CO2 dans les rémunérations variables de leurs dirigeants, 3 (soit 10% de l’échantillon) ont mis en place des critères de performance ESG à la fois dans le bonus et dans le LTI. Ces 3 sociétés sont :

- Société B,
- Société V,
- Société N.

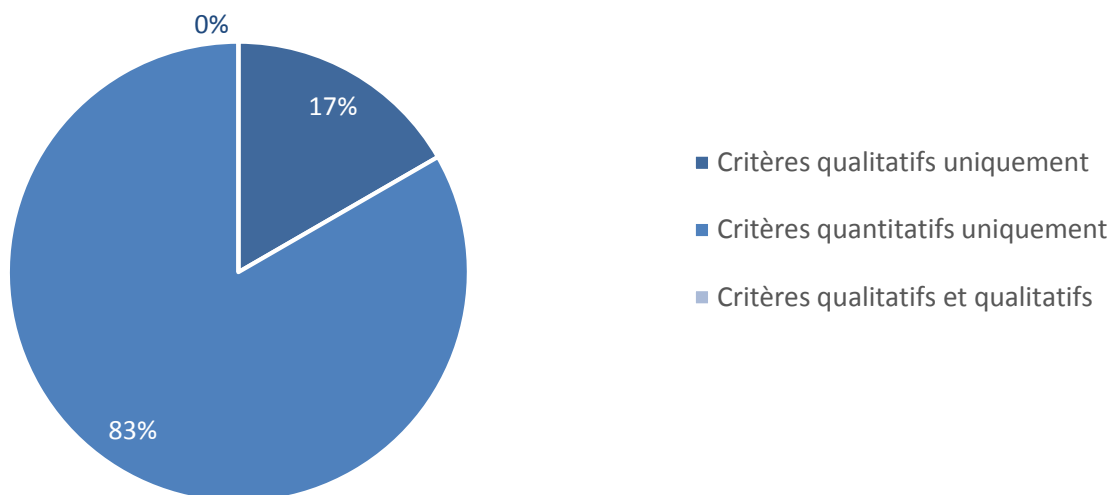
On notera la présence de deux sociétés du secteur de l’énergie, sans doute sous la pression d’investisseurs toujours plus engagés.



#### d) Type de critères de performance CO2 (qualitatif ou quantitatif)

Les investisseurs semblent préférer la mise en place de critères quantitatifs sur le CO2 par rapport à des conditions de performance plus qualitatives.

Part des critères sur le carbone qualitatifs et/ou quantitatifs (selon les sociétés) dans les rémunérations variables des dirigeants des sociétés en portefeuille



**Bonnes pratiques** : Parmi les 18 sociétés de l'échantillon, 15 (83%) proposent uniquement des critères de performance CO2 quantitatifs. Ces sociétés sont :

- Société B
- Société A,
- Société D ,
- Société E,
- Société N,
- Société P,
- Société I,
- Société AB.
- Société S,
- Société T,
- Société V,
- Société H,
- Société Y
- Société Z,
- Société AA et

On ne dénombre aucune société présentant à la fois des critères quantitatifs et qualitatifs.

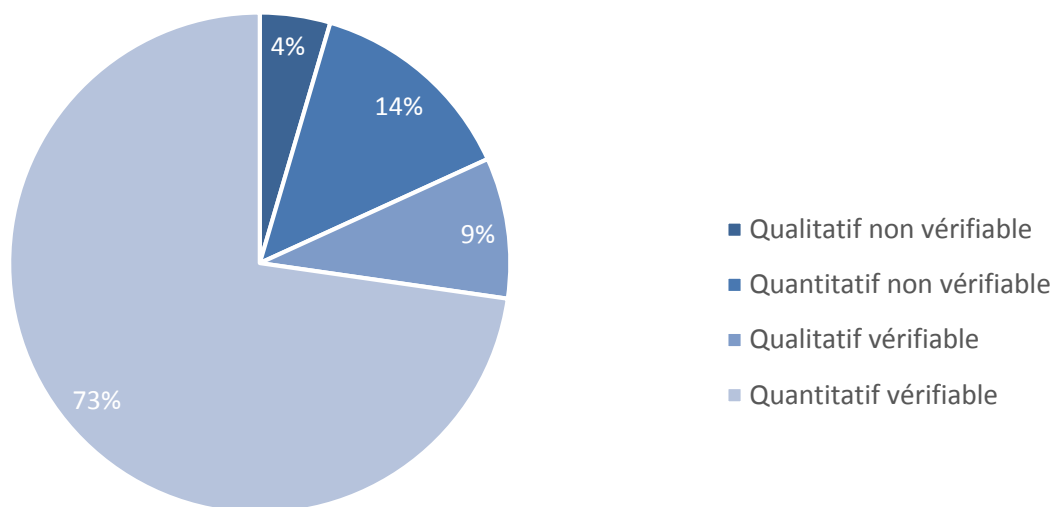
**Pratiques à améliorer** : On dénombre trois sociétés qui n'ont défini que des critères qualitatifs ou dont le critère ESG n'est pas dédié à l'enjeu des émissions de carbone. Ces sociétés sont :

- Société C,
- Société G et
- Société AC.

### e) Vérifiabilité des critères CO2 par l'actionnaire

Toutefois, notons qu'un critère qualifié de « qualitatif » n'est pas nécessairement un critère dont l'actionnaire ne pourrait pas vérifier l'évolution ou les performances. Et, à l'inverse, un critère qualifié de « quantitatif » par l'émetteur n'est pas forcément vérifiable par l'actionnaire.

Part des critères sur le carbone vérifiables a posteriori par l'actionnaire



**Bonnes pratiques** : Ainsi, on observe que 82% des critères utilisés par les sociétés de l'échantillon sont des critères dont l'actionnaire peut vérifier l'évolution ou les performances.

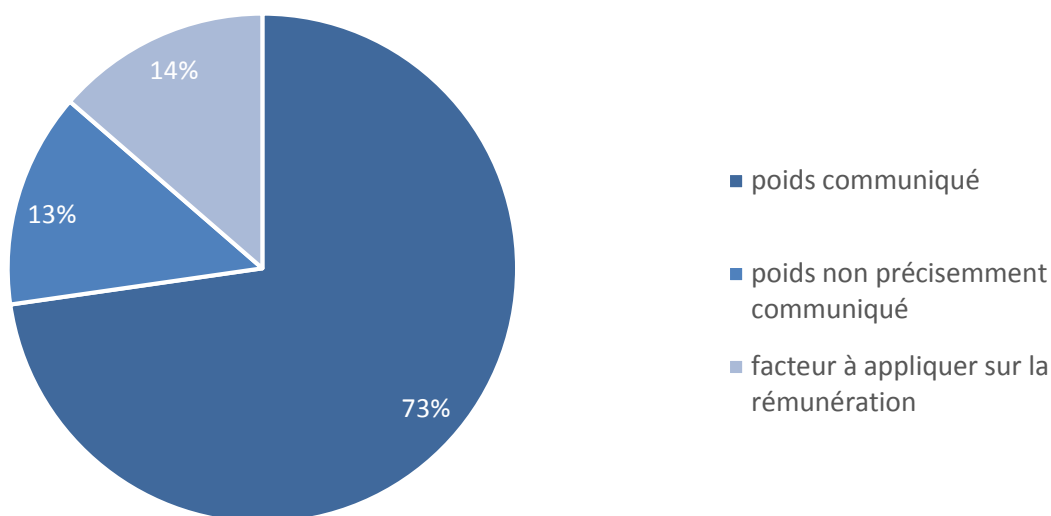
**Pratiques à améliorer** : Réciproquement, on observe que 18% des critères utilisés par les sociétés de l'échantillon sont des critères dont l'actionnaire ne peut pas vérifier l'évolution ou les performances. On retrouve ces critères « non vérifiables » chez :

- Société G,
- Société D,
- Société Y,
- Société Z.

#### f) Communication des sociétés quant au poids des critères de performance CO2

Si de plus en plus de politiques de rémunération comprennent des critères de performance CO2s, ceux-ci sont parfois intégrés dans des catégories plus globales (« critère ESG » « critère climat »...) et leur poids exact dans la rémunération variable n'est pas communiqué.

Part des sociétés ne communiquant pas le poids du critère carbone dans les rémunérations variables



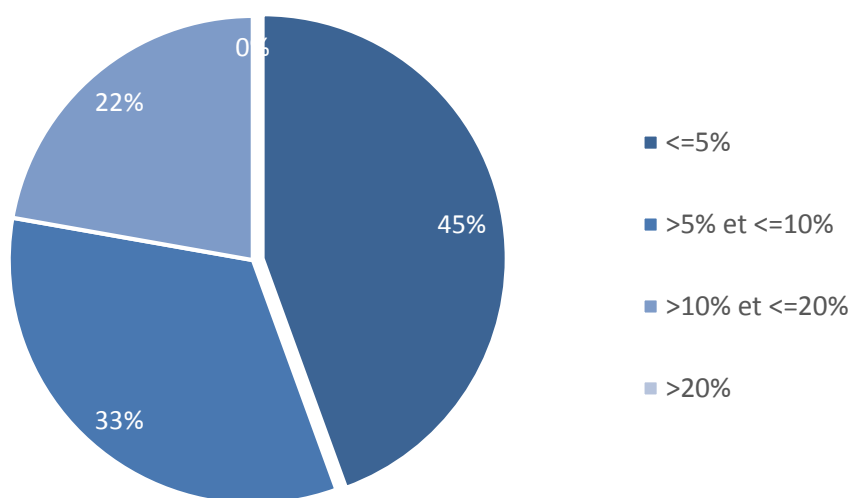
**Bonnes pratiques** : Dans 73% des cas, la société communique clairement le poids du critère de performance CO2 mis en place. Notons que certaines sociétés ont mis en place des critères CO2 dont le rôle est plutôt celui d'un coefficient multiplicateur qui viendrait pondérer la rémunération variable (Ex : Société B et Société I).

**Pratiques à améliorer** : A l'inverse, on observe que 13% des sociétés ne communique pas clairement le poids des critères CO2 dans les rémunérations variables des dirigeants.

### g) Poids des critères de performance CO2

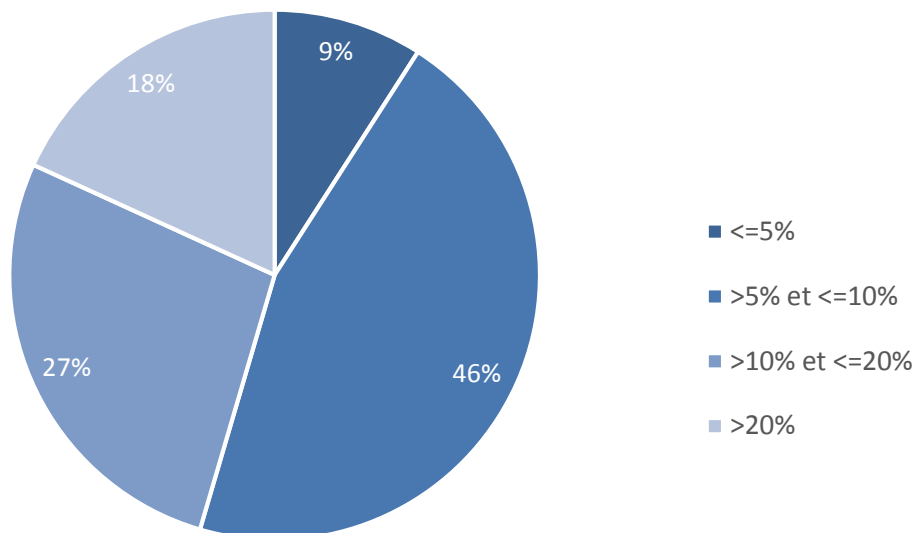
Les critères financiers sont prépondérants dans les critères de performance déterminant les montants des rémunérations variables. Les critères CO2, s'ils commencent à faire partie intégrante des politiques de rémunération, ont pour le moment une place plutôt limitée. On observe toutefois de grandes disparités dans leur répartition.

Poids des critères carbone dans les bonus annuels



Ainsi, dans 78% des cas, le critère CO2 pèse pour 10% au maximum du bonus annuel. Aucune société n'a prévu un critère pesant plus de 20% de la rémunération variable de court terme.

Poids des critères carbone dans les LTI



Aucune société n'a prévu un critère pesant plus de 20% de la rémunération variable de court terme. Dans 45% des cas, le critère CO2 pèse pour plus de 10% du LTI. Chez Société N et Société E, la part de ce critère s'élève par exemple à respectivement 27,5% et 33%.

Le poids est généralement beaucoup plus important dans le LTI que dans le bonus: la réduction des émissions de CO2 est partie intégrante de la stratégie de LT des sociétés.

## Actions d'engagement et résultats

Au regard de l'analyse menée figurant ci-avant, il semble que la première étape d'engagement à mener soit d'inciter toutes les sociétés du portefeuille à mettre en place des critères de performance liés à l'évolution des émissions de carbone dans les politiques de rémunération de leurs dirigeants.

Il a ainsi été décidé d'engager sur ce sujet en privilégiant les sociétés suivantes :

- Société M
- Société J
- Société W
- Société K
- Société U
- Société F
- Société R

Les cinq premières sociétés ont reçu une lettre de Proxinvest en décembre 2022 expliquant la démarche et les attentes de Ginjer en la matière, comparativement aux bonnes pratiques des autres sociétés du portefeuille et en prenant en considération les pratiques actuelles de l'entreprise et ses éventuelles objectifs publics de réduction des émissions de gaz à effet de serre. Les deux banques ont reçu une lettre fin janvier 2023.

La première société à avoir répondu est la société Société M qui indique que désormais une part de la rémunération variable de long terme reposera sur l'atteinte des critères sous-jacents au Société M Sustainability Index. 25% du plan de rémunération variable de long terme reposera donc sur un objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2025.

La réponse du Président du conseil de surveillance de Société U témoigne également de progrès à venir sur ce sujet puisqu'elle indique que le groupe travaille à la définition de nouveaux objectifs climat et leur intégration dans le plan de rémunération à long terme (LTIP). Elle rappelle également que la rémunération variable incorpore déjà un critère lié au basculement à 100% vers des sources d'énergie renouvelable d'ici 2030, objectif qui participe à l'atteinte des objectifs de réduction des gaz à effet de serre du groupe.

## Annexe : Critères de performance CO2 mis en place dans les politiques de rémunération des sociétés du portefeuille

Société	Type de variable	Qualification par la société	Nature du critère (tel que communiqué par la société)
Société A	Bonus	Réduction des émissions de CO2	Quantitatif
Société B	Bonus	Réduction des émissions de CO2	Quantitatif
Société B	LTI	climate targets (greenhouse gas reduction)	Quantitatif
Société C	LTI	develop 2030 carbon neutrality execution roadmap and commence feasibility studies on the priority initiatives	Qualitatif
Société D	Bonus	Decarbonization	Quantitatif
Société E	LTI	Grow CO2-neutrally until 2030	Quantitatif
Société F	NA	NA	NA
Société G	Bonus	engagements de la Banque pour atteindre une économie neutre en CO2 en 2050	Quantitatif
Société J	NA	NA	NA (Référence toutefois au nombre de eTrucks et eBuses vendus et la mise en œuvre de la stratégie ESG respectivement pour 15% du bonus annuel)
Société K	NA	NA	NA (Référence toutefois à la notation du Carbon Disclosure Project – CDP)
Société L	NA	NA	NA
Société M	NA	NA	NA
Société N	Bonus	Scope 1 and Scope 2 GHG emissions	Quantitatif
Société N	LTI	Scope 1 and Scope 2 CO2 Emission Intensity upstream (15%), targeted at tCO2eq/kboe 17.8 + Scope 1 and Scope 2 GHG emissions	Quantitatif
Société O	NA	NA	NA
Société P	LTI	achieve 50 percent carbon neutrality in the 2024 fiscal year	Quantitatif
Société Q	NA	NA	NA
Société R	NA	NA	NA
Société I	Bonus	reduction of total CO2 emissions in scope 1 and 2	Quantitatif
Société S	Bonus	Emission de CO2 scope 1 et 2 et activités de transport amont/aval du scope 3	Quantitatif

Société T	LTI	Diminution des émissions des CO2	Quantitatif
Société U	NA	NA	NA
Société V	Bonus	Low carbon generation	Quantitatif
Société V	LTI	Development of low carbon business + Reduction in emissions	Quantitatif
Société W	NA	NA	NA
Société X	NA	NA	NA
Société Y	Bonus	Société Y Sustainability Impact (SSI): accompagner ses clients afin qu'ils économisent ou évitent 800 mégatonnes d'émissions de CO	Quantitatif
Société Z	LTI	respect des engagements du Groupe en matière de financement de la transition énergétique	Quantitatif
Société H	LTI	taux de réduction des émissions de CO2	Quantitatif
Société AD	NA	NA	NA
Société AA	LTI	critère environnemental relatif au montant d'émission de CO2	Quantitatif
Société AB	Bonus	Taux d'émission de CO2 / chiffres d'affaires du groupe	Quantitatif
Société AC	LTI	Greenhouse Gas Emission	Quantitatif