

## POLITIQUE DE VOTE DE GINJER AM

### INTRODUCTION

La politique de vote de Ginjer AM vise à défendre les intérêts exclusifs des porteurs de parts. L'exercice du droit de vote doit donc être exercé dans le meilleur intérêt de ses clients.

Dans ce cadre, la politique de vote de Ginjer AM vise à promouvoir la valorisation à long terme de ses investissements. Elle constitue un outil de contrôle du risque inhérent aux investissements en actions en promouvant notamment une meilleure prise en compte des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) par les entreprises, les plus à même de permettre un développement pérenne et durable de celles-ci.

---

*La politique de vote de Ginjer AM constitue un outil de contrôle du risque ESG*

*inhérent aux investissements en actions.*

---

Dans une perspective de long-terme, il est tout particulièrement pris en compte le respect des intérêts de l'ensemble des actionnaires et l'amélioration des pratiques des entreprises.

---

*Les entreprises doivent s'inscrire dans une démarche de progression et l'amélioration de leurs pratiques sont*

*particulièrement prises en compte.*

---

La politique de vote de Ginjer AM est fondée sur les principes suivants en considérant les types de résolution proposés aux actionnaires :

Approbation des comptes et de la gestion :

**Intégrité de la gestion, de la gouvernance et de l'information financière et extra-financière**

Affectation du résultat, gestion des fonds propres et opérations en capital :

**Distribution responsable et investissement de long-terme**

Conseil d'administration ou de surveillance :

**Compétence et indépendance du conseil, diversité et séparation des pouvoirs**

Rémunération des dirigeants et association des salariés :

**Transparence, cohérence, et équité des rémunérations assurant la cohésion sociale et association des salariés**

Modifications statutaires et droits des actionnaires :

**Egalité de traitement des actionnaires**

Résolutions externes :

**Prise en compte des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance**

Ginjer AM se réserve le droit d'interpréter la politique de vote selon les circonstances propres à chaque entreprise et notamment à sa structure capitalistique, son environnement, son histoire, son secteur et son pays d'implantation. Par ailleurs, les situations et résolutions qui ne seraient pas décrites dans le présent document seront traitées conformément à l'esprit des principes définis ci-dessus par Ginjer AM.

Ginjer AM met à jour sa politique de vote chaque année afin de tenir compte des derniers développements réglementaires et législatifs ainsi que de l'évolution des pratiques en matière de gouvernance en France et à l'étranger tant des émetteurs que des investisseurs.

Cf Annexe 1 : Mise en œuvre de la politique de vote.

## 1. Approbation des comptes et de la gestion

### INTEGRITE DE LA GESTION, DE LA GOUVERNANCE ET DE L'INFORMATION FINANCIERE ET EXTRA-FINANCIERE

#### 1.1. Approbation des comptes

Les comptes sociaux et consolidés ainsi que les rapports des commissaires aux comptes doivent être disponibles dans les délais légaux. Les comptes sociaux et consolidés doivent être certifiés sans réserve par les commissaires aux comptes.

Les sociétés doivent mettre à la disposition des actionnaires un rapport extra-financier avec des informations suffisamment détaillées sur les émissions de carbone.

#### 1.2. Quitus

Dans les pays où il n'est pas obligatoire, le quitus n'est pas soutenu car il pourrait limiter la légitimité d'une action en responsabilité envers les tiers à qui il a été accordé. Dans les pays où il est obligatoire, une opposition au quitus peut permettre de sanctionner des faits, une pratique ou un manque de contrôle estimés préjudiciables.

#### 1.3. Conventions réglementées

L'ensemble des caractéristiques des conventions réglementées doit être communiqué aux actionnaires.

Les conventions réglementées doivent être stratégiquement justifiées et leurs conditions économiques équitables. Elles doivent être signées dans l'intérêt de tous les actionnaires.

Les missions de consulting délivrées par un administrateur doivent rester exceptionnelles et ne seront soutenues que si elles revêtent un caractère temporaire.

#### 1.4. Commissaires aux comptes

Il est recommandé d'encourager l'indépendance du processus d'audit en veillant à une rotation régulière des cabinets de commissariat aux comptes et en limitant les conflits d'intérêts potentiels. Dans ce cadre, deux critères sont suivis :

- un cabinet de commissariat aux comptes ne doit pas être en fonction au sein d'une même société pendant une durée excédant dix-huit ans.
- les honoraires hors ceux perçus au titre des missions légales de certification des comptes ne doivent pas représenter plus de 100% des honoraires de certification lors du dernier exercice ou plus de 50% en moyenne sur les trois derniers exercices.

Une vigilance accrue sera exercée dans les cas de remplacement d'un commissaire aux comptes qui aurait été amené à devoir émettre des réserves ou des observations sur les comptes.

## 2. Affectation du résultat, gestion des fonds propres et opérations en capital

### DISTRIBUTION RESPONSABLE ET INVESTISSEMENT DE LONG-TERME

#### 2.1. Distribution responsable

La politique de distribution proposée aux actionnaires doit être en ligne avec la stratégie et les perspectives de l'entreprise de long-terme. Elle ne doit pas être privilégiée au détriment d'investissements dans des projets d'avenir et remettre en cause la pérennité d'une société.

Il est donc vérifié que le montant du dividende proposé n'est pas excessif et qu'il est cohérent avec les résultats, la génération de trésorerie et le niveau d'endettement de la société.

Les autorisations de paiement de dividendes en actions, de rachat d'actions et de réduction de capital participent à la gestion de l'entreprise et sont généralement soutenues.

#### 2.2. Fidélisation des actionnaires

Récompensant la fidélité des actionnaires de long-terme, le dividende majoré est positivement accueilli.

#### 2.3. Défense du droit préférentiel de souscription des actionnaires

Le respect du droit préférentiel de souscription des actionnaires est fondamental lors des augmentations de capital puisqu'il permet d'offrir aux actionnaires existants une priorité dans tout nouveau projet de financement par capital et permet le cas échéant d'indemniser par la vente de ce droit tout actionnaire n'ayant pas la possibilité ou la volonté de participer à l'opération.

Par conséquent, Ginjer AM soutient les délégations de compétence au conseil d'administration ou au Directoire pour augmenter le capital avec droit préférentiel de souscription. La tenue d'une assemblée générale spéciale sera toutefois requise pour tout projet supérieur à 50% du capital afin d'assurer une bonne information des actionnaires. En effet, au-delà de ce plafond, un droit de regard des actionnaires est légitime pour valider une opération susceptible de modifier profondément la société.

En cas d'absence du droit préférentiel de souscription, une autorisation d'un maximum de 10% du capital est malgré tout acceptée afin d'offrir une flexibilité aux entreprises, pourcentage pouvant atteindre un tiers du capital si un délai de priorité est accordé aux actionnaires. Les émissions avec suppression du droit préférentiel de souscription devront se faire à un prix d'émission proche du cours de bourse afin d'éviter un transfert de valeur excessif au détriment des actionnaires existants.

#### 2.4. Analyse approfondie des opérations stratégiques majeures

Les autorisations d'augmentation de capital portant sur des opérations communiquées sont analysées au cas par cas au regard de leur intérêt stratégique à long-terme, des conditions financières et de leur impact ESG. Il en est de même pour les opérations stratégiques d'apport, de fusion et de scission.

## **2.5. Libre jeu du marché et dispositifs anti-OPA**

Les mesures anti-OPA, et notamment le maintien des autorisations d'augmentations de capital et de rachats d'actions en période d'offre publique ou l'émission de bons dits « bons Breton », ne sont pas acceptées puisqu'ils peuvent rompre le fonctionnement normal des règles du marché et permettre aux dirigeants de rester en place malgré une gestion inefficace. Cependant, en période d'offre publique, dans les situations où les projets sont communiqués, une analyse est effectuée au cas par cas en prenant en compte l'intérêt stratégique à long-terme de la société, les conditions financières et les conséquences en matière ESG.

## **3. Conseil d'administration ou de surveillance**

### **COMPETENCE ET INDEPENDANCE DU CONSEIL, DIVERSITE ET SEPARATION DES POUVOIRS**

#### **3.1. Des conseils compétents et diversifiés**

La composition et les compétences représentées au sein d'un conseil sont essentielles pour assurer des prises de décision assurant le développement et la pérennité d'une entreprise dans le respect de l'ensemble des actionnaires.

Ginjer AM attend que le conseil bénéficie de la richesse de profils différents qui contribue à la qualité des échanges. Cette diversité doit se retrouver notamment par une représentation équilibrée de personnes des deux sexes, Ginjer AM étant attentive aux efforts fournis par les sociétés pour atteindre un pourcentage minimum de 30% de chaque sexe.

#### **3.2. Indépendance et limitation des conflits d'intérêts**

Afin d'assurer la représentation au conseil de l'ensemble des actionnaires et d'y favoriser les contre-pouvoirs, il est recommandé que le conseil soit composé d'une majorité de membres libres de conflits d'intérêts dans les sociétés dont le capital n'est pas contrôlé et d'au moins un tiers dans les sociétés dont le capital est contrôlé. Cette règle pourra être nuancée pour les pays où la législation impose des pratiques strictes de représentation, notamment des salariés.

Le croisement de mandats n'est pas souhaitable. Il est également recommandé de ne pas encourager de surreprésentation d'un actionnaire par rapport à son poids au capital.

#### **3.3. Disponibilité et assiduité**

Les membres du conseil doivent disposer du temps nécessaire afin de remplir leur rôle avec toute la diligence nécessaire. Par conséquent, le nombre de mandats détenus par chaque membre du conseil ne doit pas excéder cinq pour les mandats non exécutifs détenus dans des sociétés cotées ou de taille importante et un hors de son groupe pour un dirigeant.

Les membres du conseil doivent être présents aux réunions. Ainsi, un renouvellement ne peut être approuvé si le taux d'assiduité passé est inférieur ou égal à 75%, sauf justification circonstanciée.

## 4. Rémunération des dirigeants et association des salaires

### TRANSPARENCE, COHERENCE ET EQUITE DES REMUNERATIONS ASSURANT LA COHESION SOCIALE ET ASSOCIATION DES SALARIES

#### 4.1. La rémunération des dirigeants

La rémunération des dirigeants constitue un enjeu important du vote des actionnaires lors des assemblées générales. En effet, les législations de nombreux pays ont évolué afin de donner un droit de regard aux actionnaires sur une question essentielle pour assurer la cohésion sociale au sein des entreprises et également au sein de la société dans son ensemble. Les entreprises doivent donc présenter au vote des politiques de rémunération en amélioration et à l'écoute des attentes de leurs actionnaires.

Afin de considérer une rémunération juste et équitable en faveur d'un dirigeant, l'actionnaire doit prendre en compte la performance de l'entreprise et effectuer une analyse au cas par cas à partir des éléments suivants : la transparence, la structure et l'alignement avec la performance à long terme.

#### **Transparence**

La politique de rémunération doit être transparente afin que les actionnaires puissent comprendre la façon dont elle a été établie et les montants en jeu. Les différentes composantes de la rémunération directe et indirecte doivent être communiquées ainsi que les modalités ayant conduit à établir les montants retenus. Pour cela, il est recommandé de publier les pondérations de chaque critère de performance.

#### **Structure**

La structure de la rémunération d'un dirigeant devrait de préférence encourager à la performance de l'entreprise par la présence d'une rémunération variable importante.

La partie discrétionnaire de la rémunération variable annuelle qui ne reposerait pas sur des critères financiers ou extra-financiers vérifiables par les actionnaires pourra être acceptée afin d'offrir une certaine flexibilité au conseil d'administration mais ne devra pas dépasser 20% de l'ensemble des critères utilisés.

### **Alignement avec la performance financière et extra-financière**

Les conditions de performance de la rémunération variable annuelle et de long-terme retenues par l'entreprise doivent être exigeantes.

Les critères de la rémunération variable doivent être assez flexibles pour accompagner la transformation de l'entreprise en période de crise.

L'utilisation de critères ESG est positive dans une démarche dynamique.

Une période de mesure de la performance sur cinq ans est recommandée pour les plans d'options ou d'actions pour pouvoir être considérés comme un réel outil de rémunération de long-terme. Une durée minimale de mesure de la performance sur trois ans sera dans tous les cas exigée pour ce type d'instruments de rémunération.

### **Cohésion sociale : le ratio d'équité**

L'évolution de l'écart de rémunération entre dirigeants et salariés doit demeurer raisonnable pour garantir exemplarité, équité et cohésion sociale.

#### **4.2. Avantages postérieurs à l'emploi**

Les indemnités de départ ne sont légitimes que si elles rémunèrent un départ contraint et correspondent à des montants raisonnables.

Les régimes de retraite « sur-complémentaires » doivent bénéficier à un groupe élargi et non aux seuls mandataires sociaux dirigeants. Leur coût doit rester modéré au regard du package de rémunération total du dirigeant.

#### **4.3. La rémunération des membres non exécutifs**

La rémunération des membres non exécutifs du conseil doit être en ligne avec les pratiques observées dans les sociétés de taille comparable du pays concerné. Elle ne doit pas être variable. La rémunération doit être liée à l'assiduité aux réunions du conseil.

De la même façon, la rémunération du Président du conseil ne doit pas s'écarter de celle de ses pairs et ne pas être variable.

#### **4.4. Plans d'options ou d'actions gratuites**

Les plans d'options ou d'actions gratuites sont un instrument efficace d'association des salariés ou cadres à la création de valeur de l'entreprise. Le risque de dilution de l'actionnaire sera contrôlé en définissant des plafonds en pourcentage du capital.

Dès lors que les principaux dirigeants en sont bénéficiaires, il convient que ces plans soient assujettis à des conditions de performance mesurées sur le moyen-long terme et que le volume d'attribution soit prévisible pour l'actionnaire.

#### **4.5. L'association des salariés au capital**

Ginjer AM soutient l'association des salariés au capital des entreprises qui constitue un outil de cohésion sociale.

### **5. Modifications statutaires et droits des actionnaires**

#### **EGALITE DE TRAITEMENT DES ACTIONNAIRES**

L'appel public à l'épargne effectué par les sociétés cotées implique le respect de l'ensemble des droits des actionnaires. L'assemblée générale des actionnaires doit être souveraine : ses décisions doivent s'appliquer.

Ginjer AM est particulièrement attentive aux résolutions modifiant les statuts des sociétés qui sont examinées au cas par cas en prenant en considération le respect des droits de l'ensemble des actionnaires dans une vision de long-terme.

Les droits de vote des actionnaires doivent être proportionnels à l'investissement au capital (principe « une action = une voix »).

D'une manière générale, les différents mécanismes pouvant accorder certains droits en faveur d'une catégorie d'actionnaires ne semblent pas être légitimes car ils rompent le principe d'égalité des actionnaires. Ils contribuent également à une mauvaise lisibilité du capital. Il en est ainsi des actions de préférence qui peuvent se distinguer des actions ordinaires par des droits de vote double ou multiple, des dividendes majorés ou d'autres avantages ainsi que des limitations de droits au bénéfice de certains actionnaires.

Pour des raisons analogues, les dispositifs statutaires pouvant protéger certains actionnaires au détriment des autres sont prohibés : utilisation de véhicules de type « stichting » néerlandais, transformation de la société anonyme en société en commandite par actions, autocontrôles plus ou moins occultes, clauses statutaires ou émissions financières pénalisant la société en cas d'offre publique ou en cas de changement de contrôle, droits spéciaux de nomination du conseil, « pilules empoisonnées ».

Les clauses statutaires permettant d'identifier les actionnaires sont acceptables si elles ne font pas peser des contraintes trop importantes pour ces derniers, notamment en termes de délai de déclaration. L'information ne devrait pas être conservée par la société mais communiquée à l'ensemble des actionnaires.

### **6. Résolutions externes**

#### **PRISE EN COMPTE DES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX, SOCIAUX ET DE GOUVERNANCE**

Ginjer AM analyse les résolutions externes au cas par cas dans le respect des principes définis ci-dessus. Il est en particulier pris en compte le respect des intérêts de l'ensemble des actionnaires et l'amélioration des pratiques ESG des entreprises.





## ANNEXE MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE VOTE DE GINJER AM

### 1. Centralisation

Ginjer AM centralise l'exercice des droits de vote afin de coordonner les tâches liées aux votes :

- Suivre les assemblées générales du périmètre de vote
- Gérer les relations avec les dépositaires et les sociétés de « proxy voting »
- Analyser les résolutions proposées par les émetteurs
- Diffuser l'information et recueillir l'avis des gérants
- Convoquer et animer les comités de vote

Cette centralisation permet de s'assurer de l'application de la politique de vote de Ginjer AM.

### 2. Organisation

Chaque année, le responsable des opérations s'assure de la mise à jour des éléments et des relations contractuelles nécessaire au bon fonctionnement de ses actions :

- Analyse des informations fournies par les prestataires extérieurs.
- Relations avec les dépositaires et les prestataires impliqués dans le circuit de votes.
- Mise en place des documents règlementaires nécessaires au vote dans certains pays (procuration, ...).

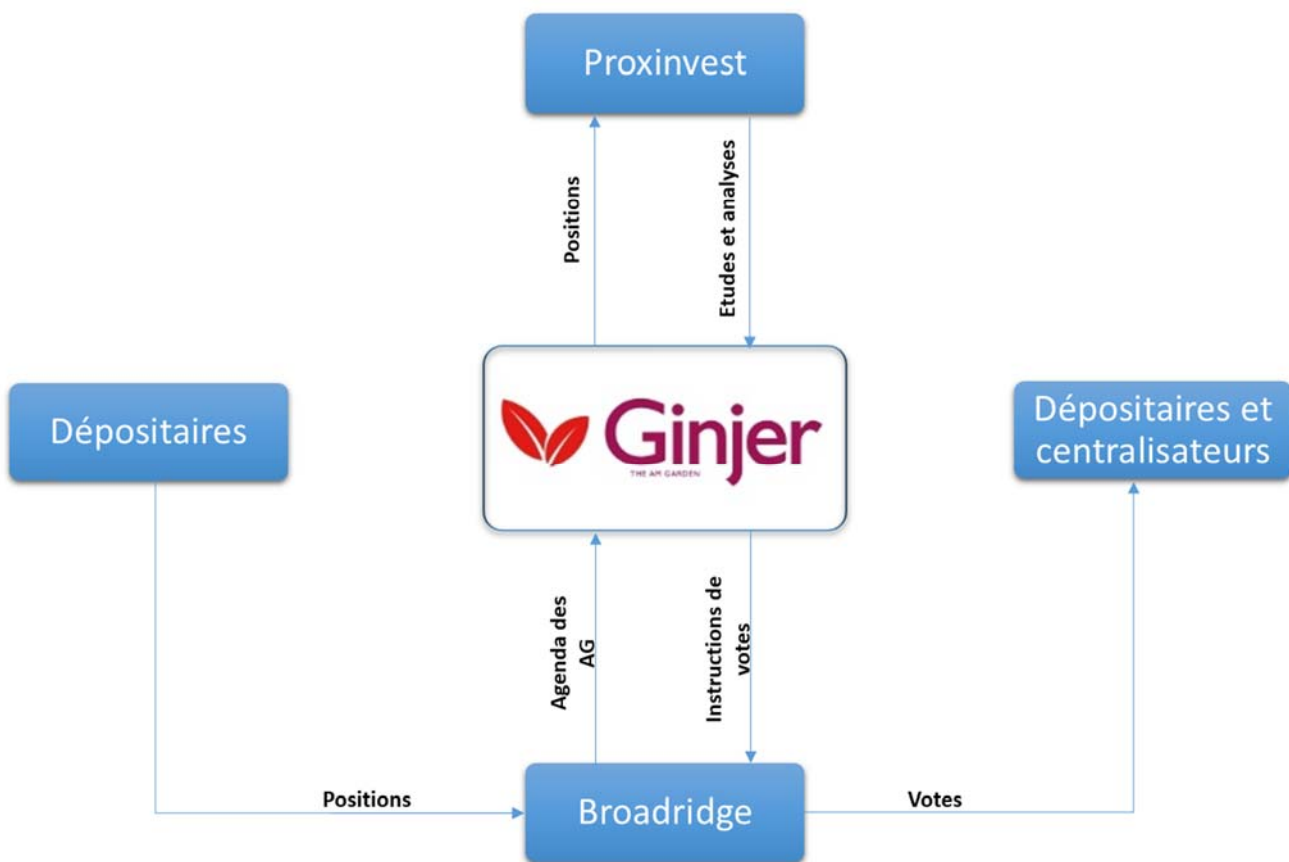
Egalement, en association avec notre conseil Proxinvest, Ginjer AM effectue une revue annuelle de la **politique de vote** en présence des équipes de Gestion et validée par la direction Générale.

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

### 3. Exécution du vote

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

Schéma simplifié du circuit de vote :



### 4. Périmètre de vote

Ginjer AM exerce ses droits de vote pour la totalité des positions actions détenues, sans exclusion géographique, dans la mesure où la documentation relative à ce vote ait été reçue en temps voulu.

## 5. Situations de conflits d'intérêts

Dans le cadre de l'exercice des droits de vote, Ginjer AM peut être confrontée à des situations de conflits d'intérêts.

Afin de parer à cette éventualité, Ginjer AM dispose d'une Politique de gestion des conflits d'intérêts.

## **REGLES OPERATIONNELLES DE VOTE DE GINJER AM**

## 1. Approbation des comptes et de la gestion

### 1.1. Approbation des comptes sociaux et consolidés

**Pour la proposition sauf :**

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) Les comptes sociaux et consolidés et les rapports des commissaires aux comptes ne sont pas disponibles sur le site Internet dans les délais légaux.
- b) Remarque des commissaires aux comptes sur les comptes sociaux et/ou consolidés, le rapport de gestion ou le rapport sur le contrôle interne et la gouvernance jugée significative.
- c) La société ne publie pas de rapport extra-financier ou n'intègre pas de données extra-financières dans son rapport annuel.

### 1.2. Quitus

**Pour la proposition sauf :**

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) Le quitus n'est pas requis par la législation, les statuts ou le code de gouvernance.
- b) Des faits, une pratique ou un manque de contrôle par les instances de gouvernance sont estimés préjudiciables.

### 1.3. Conventions réglementées

**Pour la proposition sauf :**

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) Rapport spécial des commissaires aux comptes incomplet ou information manquante sur une convention particulière.
- b) Une convention ne semble pas en ligne avec l'intérêt de tous les actionnaires. Cet intérêt sera apprécié en fonction de la justification stratégique de la convention et de ses conditions financières.
- c) Convention de prestations rémunérées réalisées par un membre du conseil qui ne revêtent pas un caractère temporaire.
- d) Avantage postérieur à l'emploi ne respectant pas la politique de vote.

## **1.4. Election des commissaires aux comptes**

### **1.4.1. Nomination d'un commissaire aux comptes titulaire**

**Pour la proposition sauf :**

CONTRE si :

- a) Le commissaire aux comptes est proposé en remplacement d'un cabinet démissionnaire qui n'a pas précédemment certifié les comptes ou qui a émis des réserves et la société ne justifie pas le remplacement proposé.

### **1.4.2. Renouvellement d'un commissaire aux comptes titulaire**

**Pour la proposition sauf :**

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) Le cabinet ou un représentant de son réseau certifie les comptes de la société depuis 18 ans ou plus.
- b) Les honoraires des commissaires aux comptes ne sont pas communiqués.
- c) Les honoraires de missions accessoires d'audit et de conseil (due diligence,...) s'élèvent, sauf justification particulière, à plus de 100% des honoraires perçus au titre des missions de certification des comptes lors du dernier exercice ou plus de 50% en moyenne sur les trois derniers exercices.

## 2. Affectation du résultat, gestion des fonds propres et opérations en capital

### 2.1. Affectation du résultat

#### 2.1.3. Dividende

**Pour la proposition sauf :**

CONTRE si l'analyse au cas par cas révèle un risque de dividende excessif au regard des résultats, du Free Cash Flow ou de l'endettement du groupe.

#### 2.1.4. Dividende en nature

Cas par cas

#### 2.1.5. Option pour le paiement du dividende en actions

Pour la proposition

### 2.2. Opérations de rachats de ses propres titres

**Pour la proposition sauf :**

CONTRE si la résolution prévoit le maintien possible de l'autorisation en période d'offre publique.

### 2.3. Réduction de capital

Pour la proposition

### 2.4. Autorisations d'augmentation de capital

#### 2.4.1. Autorisations d'augmentation de capital avec maintien du droit préférentiel de souscription

**Pour la proposition sauf :**

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) La demande, y compris les autorisations subsistantes, excède 50% du capital.
- b) La société n'a pas porté dans ses statuts le principe de neutralité en période d'offre publique ou n'a pas inscrit dans la résolution la suspension de l'autorisation d'augmentation de capital en période d'offre publique.

*Exception :*

*Sauf cas où un projet spécifique est communiqué et où une analyse sera alors effectuée au cas par cas.*



#### **2.4.2. Autorisations d'augmentation de capital avec suppression du droit préférentiel de souscription**

**Pour la proposition sauf :**

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) La demande, y compris les autorisations subsistantes, excède 10% du capital et ne comprend pas de délai de priorité garanti.
- b) La demande, y compris les autorisations subsistantes, excède un tiers du capital et comprend un délai de priorité garanti.
- c) La société n'a pas porté dans ses statuts le principe de neutralité des organes de direction en période d'offre publique ou n'a pas inscrit dans la résolution la suspension de l'autorisation d'augmentation de capital en période d'offre publique.
- d) L'émission pourrait se faire avec une décote élevée<sup>1</sup> au profit des nouveaux entrants au capital

*Exception :*

*Sauf cas où un projet spécifique est communiqué et où une analyse sera alors effectuée au cas par cas.*

#### **2.4.3. Autorisations d'émissions de Bons breton ou autres dispositifs anti-OPA**

**Contre la proposition**

*Exception :*

*En période d'offre publique hostile, une analyse à chaud au cas par cas de l'offre et du mécanisme anti-OPA proposé sera réalisée.*

#### **2.5. Opérations stratégiques spécifiques (émission réservée, apports, fusions, offres, scissions, assemblée générale spéciale convoquée en période d'offre publique)**

**Pour la proposition sauf :**

CONTRE si la conclusion de l'analyse suivante est négative :

- a) Intérêt stratégique à long terme de l'opération.
- b) Conditions financières (valeur retenue des actifs et des passifs créés ou transférés au regard des conditions de marché).
- c) Impact sur la gouvernance et les enjeux environnementaux et sociaux.

---

<sup>1</sup> Pour le marché français une décote supérieure à 5% de la référence de marché sera considérée comme excessive.

### 3. Conseil d'administration ou de surveillance

#### 3.1. Election d'un membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance (critères généraux)

**Pour la proposition sauf :**

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) La résolution concerne plusieurs candidats (élection en bloc)<sup>2</sup>.
- b) La présentation du candidat par la société est insuffisante (biographie, âge, fonctions et mandats externes, nombre d'actions détenues, évaluation de son indépendance par le conseil).
- c) Le candidat cumule un nombre excessif de mandats dans des sociétés cotées ou importantes. Ce critère ne s'applique pour les Présidents de conseil et les dirigeants que sur les seuls mandats externes du groupe présidé et/ou dirigé :
  - Le nombre de mandats dans des sociétés cotées ou grandes organisations en France et à l'étranger ne devra pas excéder cinq.
  - Si le candidat est dirigeant d'une société cotée ou grande organisation, le nombre de mandats devra se limiter à deux (soit un mandat maximum hors de son groupe).
- d) Le candidat a été absent sans justification satisfaisante à 25% ou plus des réunions du conseil.
- e) Le candidat est en situation directement ou indirectement de croisement de mandats.
- f) Le candidat représente un actionnaire et son élection conduirait à une surreprésentation de ce dernier au conseil.

---

<sup>2</sup> Sauf pour les pays où a été mis en place un système d'élections par listes.

### **3.2. Election ou réélection d'un membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance (cas particuliers)**

#### **3.2.1. Election ou réélection d'un membre du conseil non-exécutif non libre de conflits d'intérêt**

**Pour la proposition sauf :**

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée:

- a) Le candidat est sujet à un conflit d'intérêt potentiel (« candidat non libre d'intérêt »<sup>3</sup>) alors que le conseil ne comprendra pas au moins la moitié de membres libres d'intérêt et que la société n'est pas contrôlée.

*Exception :*

*En raison de la présence obligatoire d'un nombre élevé de représentants des salariés au niveau du conseil, le taux d'indépendance minimum requis sera de 33% en Allemagne, Autriche, Norvège, Danemark et Suède.*

- b) Le candidat est sujet à un conflit d'intérêt potentiel (« candidat non libre d'intérêt »<sup>3</sup>) alors que le conseil ne comprendra pas au moins un tiers de membres libres d'intérêt alors que la société est contrôlée.

#### **3.2.2. Réélection d'un Président du comité des nominations**

**Pour la proposition sauf :**

CONTRE si :

Le taux de féminisation du conseil est inférieur à 30% et n'a pas progressé depuis qu'il préside le comité des nominations.

#### **3.2.3. Election ou réélection d'un censeur**

**Pour la proposition**

---

3 Cf. définition du membre du conseil non libre d'intérêt en Annexe de ce document.

## 4. Rémunération des dirigeants et association des salaires

### 4.1. Rémunération des dirigeants

#### 4.1.1. Vote sur la rémunération d'un dirigeant

Ginjer AM est susceptible de ne pas soutenir la rémunération d'un dirigeant si son analyse multi-critères est négative. Cette analyse repose sur la transparence de la rémunération, sa structure et l'alignement avec la performance. Une recommandation négative pourra être émise à partir des critères listés ci-dessous<sup>4</sup> :

Transparence :

- a) Les montants des différents éléments de la rémunération ne sont pas communiqués.
- b) La nature et la pondération des critères de performance ne sont pas communiqués.

Structure :

- a) La rémunération variable totale cible ex-ante est inférieure à la rémunération fixe.
- b) Manque de composante de long terme dans la structure cible de rémunération.
- c) La part qualitative des critères utilisés pour déterminer le bonus annuel excède 20% sans que ces critères ne soient suffisamment précis pour les mesurer et les contrôler.

Alignement avec la performance

- a) Le montant de certaines rémunérations variables ou le taux d'atteinte de certains critères de performance ne semblent pas cohérents avec la performance ou les perspectives annoncées au marché.
- b) Les critères de performance du bonus annuel et de la rémunération actionnariale ne sont pas suffisamment exigeants.
- c) Les critères de performance de la rémunération actionnariale sont mesurés sur une période inférieure à trois années<sup>5</sup>

Equité et cohésion sociale

- a) L'écart de rémunération entre dirigeants et salariés, de préférence calculée sur la base des comptes consolidés est supérieur à 100 et a tendance à s'agrandir sur les dernières années.

S'ajoutent les critères définis ci-dessous sur les attributions d'options et d'actions gratuites ainsi que sur les avantages postérieurs à l'emploi.

---

<sup>4</sup> L'utilisation de critères de performance ESG sera un élément d'appréciation positif incorporé dans l'analyse.

<sup>5</sup> Une mesure de la performance sur une période supérieure ou égale à cinq années sera considérée positivement.

#### 4.1.2. Vote ex ante sur la politique de rémunération d'un dirigeant

**POUR** si la politique de rémunération proposée est globalement préférable à la précédente politique de rémunération.

**CONTRE** si la politique de rémunération proposée présente des dégradations par rapport à la précédente politique de rémunération.

Si la politique de rémunération proposée ne présente aucun changement significatif par rapport à la précédente :

**POUR** si la politique de rémunération satisfait globalement aux attentes de Ginjer AM.

**CONTRE** si la politique de rémunération ne satisfait globalement pas aux attentes de Ginjer AM.

#### 4.1.3. Attribution d'options et d'actions gratuites

**Pour la proposition sauf :**

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) Le montant cumulé des différents plans d'actions et d'options en circulation excède 10% du capital.
- b) La résolution ou le rapport du conseil à l'assemblée générale ne garantit pas que l'émission sera assujettie à des conditions de performance obligatoires pour les mandataires sociaux dirigeants.
- c) Les critères de performance ne sont pas factuels, vérifiables, quantifiables ou ne sont pas jugés adéquats (lien avec la performance, possibilité d'une attribution partielle en cas sous-performance relative ou de non atteinte des objectifs de performance).
- e) Les critères de performance pratiqués par la société encouragent au court-termisme par une durée de mesure inférieure à trois années.
- f) Le pourcentage maximal qui peut être attribué au mandataire social dirigeant n'est pas communiqué.

#### 4.1.4. Avantages postérieurs à l'emploi

##### 4.1.4.1. Indemnités de départ et clause de non-concurrence

**Pour la proposition sauf :**

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) L'indemnité serait versée lors d'un départ non contraint.
- b) L'indemnité excéderait une année de rémunération (fixe + variable annuel) et n'est pas basée sur des critères de performance quantifiables et vérifiables.
- c) L'indemnité excéderait deux années de rémunération (fixe + variable annuel).

#### **4.1.4.2. Régimes de retraite sur-complémentaire à prestations définies**

**Pour la proposition sauf :**

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) Le régime ne bénéficie pas à un groupe élargi au-delà des seuls mandataires sociaux dirigeants.
- b) Le régime de retraite représente une part disproportionnée du package de rémunération.

### **4.2. Rémunération des membres du conseil d'administration ou de surveillance**

#### **4.2.1. Enveloppe de la rémunération**

**Pour la proposition sauf :**

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) La rémunération n'est pas au moins partiellement indexée sur la présence.
- b) La rémunération moyenne individuelle proposée ou le coût global de la supervision par le conseil excède de manière significative (plus de 50%) le montant observé dans les sociétés comparables.
- c) La résolution propose une rémunération aux membres du conseil non exécutifs sous forme de variable liée aux résultats.

#### **4.2.2. Rémunération d'un Président non-exécutif**

**Pour la proposition sauf :**

CONTRE si les conditions suivantes sont vérifiées :

- a) La rémunération excède de manière significative (plus de 50%) le montant observé dans les sociétés comparables.
- b) La rémunération inclut une composante variable basée sur la performance financière qui ne semble pas justifiée après une analyse au cas par cas.

### **4.3. Association des salariés au capital**

#### **4.3.1. Augmentations de capital réservées aux salariés**

**Pour la proposition**

## 5. Modifications statutaires et droits des actionnaires

De façon générale, les modifications statutaires sont analysées au regard des principes définis dans la politique de vote de Ginjer AM en prenant en compte tout particulièrement le respect des droits des actionnaires dans une perspective de long-terme. Il s'agit donc d'une analyse au cas par cas dans la plupart des situations :

### 5.1. Introduction d'un droit de vote multiple

Contre la proposition

### 5.2. Introduction d'une limitation de droits de vote

Analyse au cas par cas

### 5.3. Passage à la structure de société en commandite par action

Contre la proposition

### 5.4. Création d'actions de préférence (modification des statuts ou émission)

Analyse au cas par cas

### 5.5. Minimum statutaire d'actions à détenir par administrateur

Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) Suppression de l'obligation de détention d'actions par les administrateurs.
- b) Réduction du nombre d'actions à détenir à l'équivalent de moins d'un an de jetons de présence.

### 5.6. Modification statutaire : transfert du siège social ou transfert sur un autre marché de cotation

Analyse au cas par cas

### 5.7. Modification statutaire : insertion du principe de neutralité des organes de direction en période d'offre publique

Pour la proposition

### 5.8. Modification statutaire : abandon du principe de neutralité des organes de direction en période d'offre publique

Contre la proposition

### **5.9. Obligations de déclaration de franchissement de seuil statutaire**

**Pour la proposition sauf :**

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) La résolution ne prévoit pas la publication immédiate des passages de seuil sur le site de la société.
- b) Le délai de déclaration des seuils statutaires imposé aux actionnaires est inférieur à 15 jours.
- c) Le seuil proposé est inférieur à 1% du capital ou des droits de vote.

### **5.10. Minimum statutaire d'actions à détenir par administrateur**

**Pour la proposition sauf :**

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) Suppression de l'obligation de détention d'actions par les administrateurs.
- b) Réduction du nombre d'actions à détenir à l'équivalent de moins d'un an de jetons de présence.



## 6. Résolutions externes

De façon générale, les résolutions externes sont analysées au regard des principes définis dans la politique de vote de Ginjer AM en prenant en compte tout particulièrement le respect des droits des actionnaires dans une perspective de long-terme. Il s'agit donc d'une analyse au cas par cas dans la plupart des situations :

### 6.1. Candidatures externes

**Pour la proposition sauf :**

CONTRE si les conditions suivantes sont vérifiées :

- a) L'initiateur n'a pas clairement formulé et dûment motivé sa résolution (projet stratégique convaincant en cas de candidature hostile).
- b) L'impact de la résolution sur la gouvernance de l'entreprise est négatif ou contraire aux principes définis par le présent document.
- d) Le candidat externe a manifestement manqué à ses devoirs vis à vis des actionnaires ou de la société.

### 6.2. Résolution améliorant les droits des actionnaires, la gouvernance, la responsabilité sociale, sociétale ou environnementale du groupe

**Pour la proposition**

### 6.3. Résolutions relatives au changement climatique ou à la transition énergétique et environnementale TEE)

**Analyse au cas par cas**

## 7. Annexe : Définition du membre du conseil libre d'intérêt

La **qualification d'administrateur non libre d'intérêts de Ginjer AM** repose essentiellement sur la notion de risque de conflits d'intérêts potentiels.

Elle s'applique notamment :

- a) aux dirigeants et anciens dirigeants (y compris les dirigeants des entités acquises ou des filiales) ;
- b) salariés
- c) anciens salariés depuis moins de 5 ans ;
- d) aux actionnaires détenant une part minimum de 3% du capital ou des droits de vote et à leurs représentants<sup>6</sup> (ceci inclut toute personne ayant un lien avec cet actionnaire ou toute personne missionnée par cet actionnaire) ;
- e) aux parents et apparentés des dirigeants ou principaux actionnaires ;
- f) aux représentants ou anciens représentants depuis moins de 3 ans des clients, concurrents, fournisseurs, prestataires (avocats, consultants,...), créanciers, partenaires, ou tout autre contractant du groupe ;
- g) aux administrateurs ou anciens administrateurs depuis moins de 3 ans de la société ou des filiales percevant une rémunération au titre de services fournis aux sociétés du groupe, son actionnaire de contrôle ou ses dirigeants ;
- h) aux personnes appartenant à un groupe administré par l'un des dirigeants de la société (croisement de mandats direct ou indirect) ;
- i) aux personnes ayant été actionnaire significatif ou impliquées depuis moins de 3 ans dans une transaction stratégique majeure (apport d'actifs, fusion) ;
- j) aux banquiers (banquiers d'affaires, dirigeants de grandes institutions financières et anciens dirigeants de banques depuis moins de 3 ans ou disposant encore d'avantages accordés par l'établissement dont ils étaient dirigeants)<sup>7</sup> ;
- k) aux personnes disposant d'un mandat politique (conflit d'intérêt entre l'intérêt général et les intérêts privés)<sup>8</sup> ;
- l) aux administrateurs dont le mandat ou la présence au sein de la société ou du groupe atteint 12 ans ou plus<sup>9</sup> ;
- m) aux administrateurs nommés autrement qu'à l'issue d'une élection formelle de l'assemblée générale (postes statutaires ou légaux).

<sup>6</sup> Afin de tenir compte des spécificités des valeurs petites et moyennes, de reconnaître leur apport positif en matière de contre-pouvoirs et diversité du conseil, les investisseurs détenant moins de 10% du capital et des droits de vote seront considérés comme libres d'intérêts si le capital de la société est déjà contrôlé.

<sup>7</sup> Sauf si la société précise qu'il n'y a eu aucune relation d'affaires entre la société et la banque au cours des trois dernières années ou si les prestations (nature, montant) ne sont pas jugées significatives par Ginjer AM.

<sup>8</sup> Dans les sociétés ayant un lien capitalistique avec l'Etat, toute personne ayant un lien direct avec l'Etat ou une fonction du service public (par exemple fonctionnaire, dirigeant d'un établissement ou d'une entreprise publique) sera qualifiée comme membre non libre d'intérêt.

<sup>9</sup> Précision : soit une ancienneté qui excède 11 ans.