

RAPPORT SUR L'EXERCICE DES DROITS DE VOTE 2021

Date de publication : Février 2022

En 2021, 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^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021. 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 2021

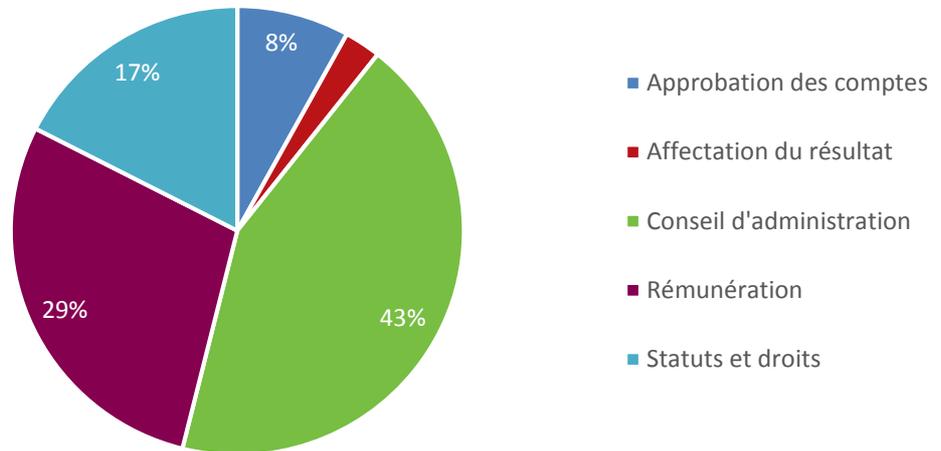
En 2021, Ginjer AM a voté à 26 assemblées générales pour un total de 557 résolutions.

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 mise en place de la documentation exigée par le pays en question.

	2021
Nombre d'assemblées générales votées	26
dont France	12
dont Europe hors France	14
Nombre de résolutions votées	557
dont votes "contre"	15%

Répartition des votes par types de résolution



Source : Ginjer AM

Pour 24 des 26 assemblées générales, Ginjer AM a voté « contre » à au moins une résolution.

Les 15% de votes « contre » sont principalement des résolutions sur les thématiques :

- Nomination des membres du Conseil (43% des votes « contre »)
- Rémunération des dirigeants (29% des votes « contre »)
- Dispositifs concernant des opérations financières, fusion, ... (17% des votes « contre »)

Situations de conflits d'intérêts

Au cours de l'année 2021, 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 2021

Objectifs d'engagement actionnarial

En tant qu'investisseur responsable, après réflexion avec son prestataire de service en engagement actionnarial, la société Proinvest, 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.

Cette question de la performance extra-financière s'invite désormais au cœur des rémunérations des dirigeants des entreprises. L'objectif de la campagne d'engagement 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 la société concernée afin qu'elle mette en place un critère de performance extra-financière répondant à au moins l'un des Objectifs de Développement Durable des Nations Unis :

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Méthodologie : Analyse des pratiques des sociétés du portefeuille

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

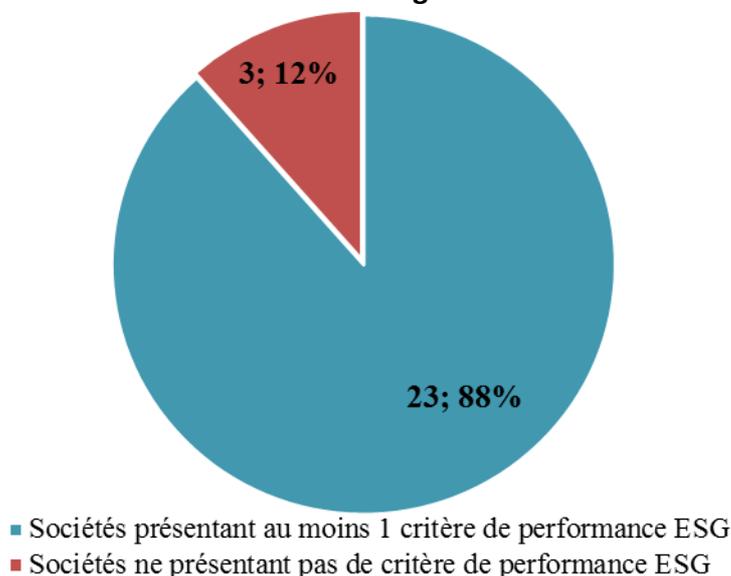
Au 15 mars 2021, 26 émetteurs ont été sélectionnés par Ginjer pour faire l'objet d'une analyse sur le thème de l'intégration des critères de performance ESG dans les rémunérations variables des dirigeants (cf. annexe 1), représentant la quasi intégralité de la composante actions du portefeuille de Ginjer AM.

II. Analyse quantitative et qualitative des pratiques dans les sociétés du portefeuille

Afin de sélectionner les émetteurs à cibler pour un dialogue/engagement actionnarial sur le thème des critères de performance ESG 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 2. En voici les principales conclusions.

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

Parts des sociétés du portefeuille présentant ou pas des critères de performance ESG dans les rémunérations variables de leurs dirigeants



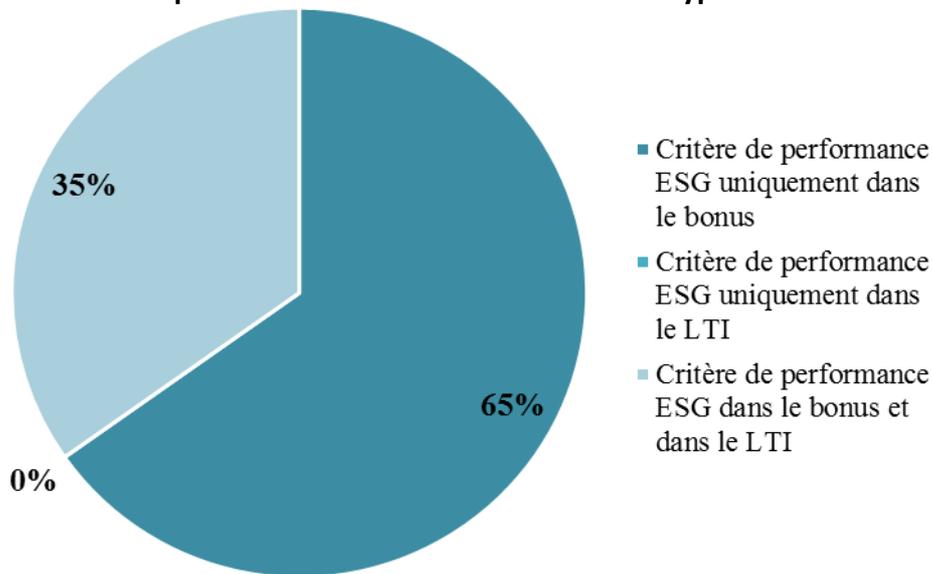
Mauvaises pratiques : On dénombre 3 sociétés (12% du portefeuille) ne présentant aucun critère de performance ESG au sein des rémunérations variables de leurs dirigeants sont :

- Société A,
- Société B,
- Société C.

Toutes les autres sociétés du portefeuille avaient prévu expressément dans les politiques de rémunération des dirigeants votées en 2020 la présence de critères de performance ESG, ou les avaient déjà inclus dans le calcul des rémunérations variables attribuées au titre de 2019.

b) Type de rémunération variable comprenant un ou des critères de performance ESG

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

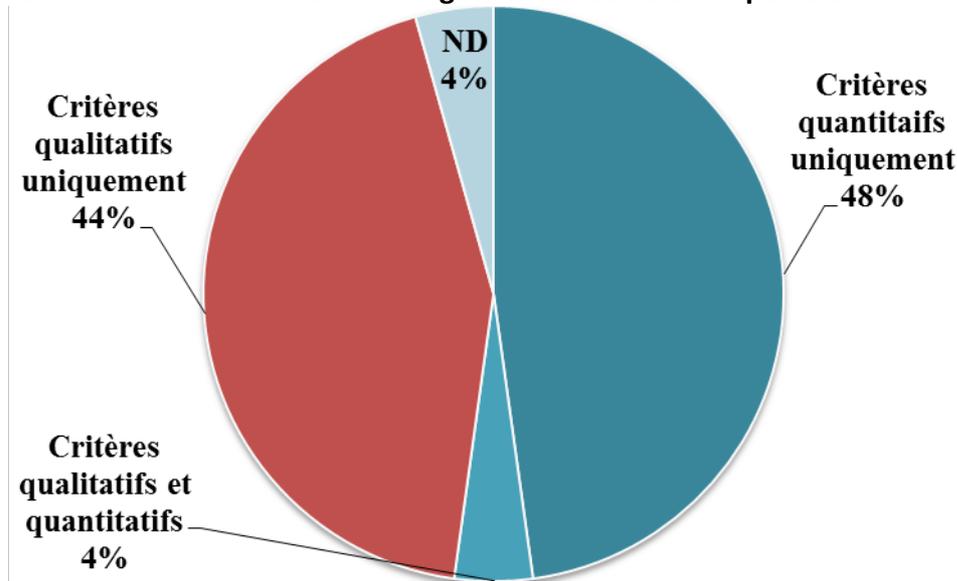


Bonnes pratiques : Parmi les 23 sociétés présentant des critères de performance ESG dans les rémunérations variables de leurs dirigeants, 8 (soit 35% de l'échantillon) ont mis en place des critères de performance ESG à la fois dans le bonus et dans la rémunération de long-terme « LTI ». Ces 8 sociétés sont :

- Société K,
- Société M,
- Société P,
- Société T,
- Société U,
- Société V,
- Société W,
- Société X.

c) Type de critères de performance ESG (qualitatif ou quantitatif)

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



Bonnes pratiques : Parmi les 23 sociétés de l'échantillon, 11 (48%) proposent uniquement des critères de performance ESG quantitatifs, facilement mesurables et contrôlables par leurs actionnaires. Ces sociétés sont :

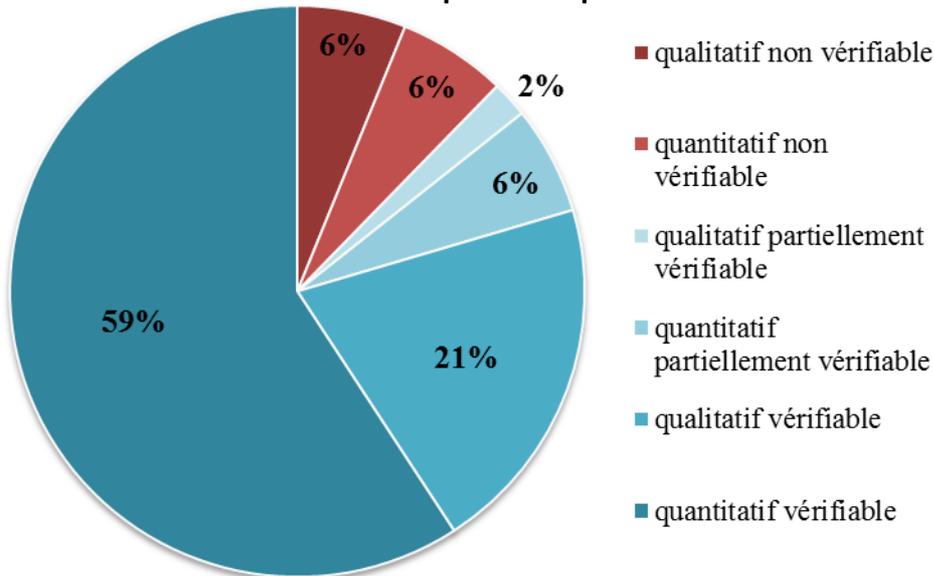
- Société L,
- Société M,
- Société N,
- Société O,
- Société E,
- Société F,
- Société P,
- Société G,
- Société I,
- Société J,
- Société Q.

On dénombre 10 sociétés qui n'ont défini que des critères qui semblent qualitatifs. Il convient alors de s'interroger sur la capacité de vérification et de contrôle par leurs actionnaires.

d) Vérifiabilité des critères ESG par l'actionnaire

Un critère ESG qualifié de « qualitatif » n'est pas nécessairement un critère dont l'actionnaire ne pourrait pas vérifier l'évolution ou les performances. A l'inverse, un critère ESG qualifié de « quantitatif » par l'émetteur peut dans les faits sembler peu vérifiable par l'actionnaire.

Part des critères ESG vérifiables a posteriori par l'actionnaire



**Pour les besoins de ce graphique, 3 sociétés (Sté R, Sté S et Sté T) ont été exclues car elles ont mis en place pour la première fois en 2020 des critères de performance ESG et leur « vérifiabilité » ne pouvait pas être établie à la date de réalisation de l'analyse en mars 2021.*

Bonnes pratiques : Ainsi, on observe que 80% des critères utilisés par les sociétés de l'échantillon sont des critères dont l'actionnaire peut vérifier l'évolution ou les performances.

Par exemple, chez Société L, la politique de rémunération prévoit qu'une partie du bonus annuel repose sur des critères liés à la Santé, la Sécurité et l'Environnement (« Safety, Health and Environment – SHE ») et la société communique clairement a posteriori que pour le bonus 2019, les critères et leurs performances étaient :

- Le taux de fréquence des incidents (« Total recordable case frequency rate (TRCFR) ») : le groupe a réduit de 20% ce taux d'incidents pour un objectif de réduction de -15%
- Les incidents environnementaux graves (de niveau 4 ou 5) : en 2019, Société L n'a relevé aucun incident de niveau 4 ou 5 (donc à impact grave) sur l'environnement qui trouverait leur origine dans ses activités
- Management du VIH : le groupe a atteint son double objectif : 90% de ses salariés ont connaissance de leur séropositivité ou séronégativité et 90% des salariés séropositifs reçoivent un traitement
- Management des risques mortels : Le Groupe a mis en place des contrôles drastiques pour les risques mortels courants.

Par ailleurs, la politique de rémunération prévoit également que le bonus des dirigeants soit impacté par les décès ayant eu lieu pendant l'exercice.

Pratiques à améliorer : Réciproquement, on observe que 12% 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 :

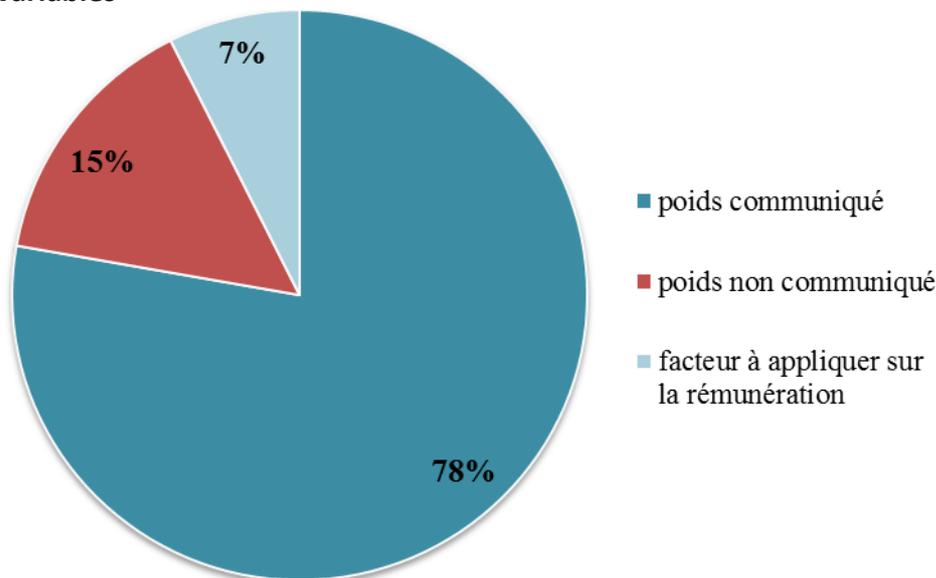
- Société U (1 critère qualitatif non vérifiable),
- Société V (1 critère qualitatif non vérifiable),
- Société N (2 critères quantitatifs non vérifiables),
- Société W (1 critère qualitatif non vérifiable),
- Société G (1 critère quantitatif non vérifiable).

Dans la plupart des cas recensés ci-dessus, ces critères ne sont pas vérifiables par l'actionnaire car ils sont trop vagues. Par exemple, Société V se contente d'indiquer qu'un des critères du bonus de son premier dirigeant est un critère relatif à la Santé et Sécurité, mais la société n'indique pas quels indicateurs seront pris en compte, ce qui ne permet pas à l'actionnaire de pouvoir vérifier l'évolution ou les performances desdits indicateurs.

e) Communication des sociétés quant au poids des critères de performance ESG

Si de plus en plus de politiques de rémunération comprennent des critères de performance ESG, ceux-ci sont parfois intégrés dans des catégories plus globales (« part qualitative du bonus », « indicateurs non-financiers » etc...) et leur poids exact dans la rémunération variable n'est pas communiqué.

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



Bonnes pratiques : Dans 78% des cas, la société communique clairement le poids du critère de performance ESG mis en place. Notons que certaines sociétés ont mis en place des critères ESG dont le rôle est plutôt celui d'un facteur qui viendrait pondérer la rémunération variable. C'est le cas chez :

- Société L,
- Société U,
- Société M.

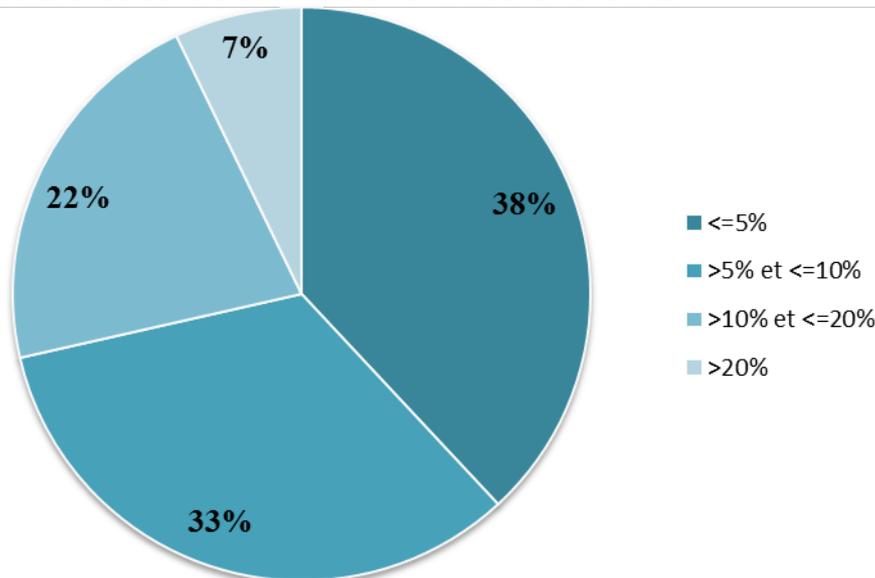
Ce type de critère (facteur pondérant le montant à attribuer) se retrouve dans 7% des cas.

Pratiques à améliorer : A l'inverse, on observe que 15% des sociétés ne communiquaient pas clairement le poids des critères ESG dans les rémunérations variables des dirigeants.

f) Poids des critères de performance ESG

Les critères financiers sont prépondérants dans les critères de performance déterminant les montants des rémunérations variables. Les critères ESG, s'ils commencent à faire partie intégrante des politiques de rémunération, ont pour le moment une place plutôt limitée. En moyenne, sur l'échantillon observé, les critères de performance ESG représentent 10,4% de la rémunération. On observe toutefois de grandes disparités dans leur répartition.

Poids des critères ESG dans les rémunérations variables



Ainsi, dans 71% des cas, le critère ESG pèse pour 10% au maximum de la rémunération variable. Dans 7% des cas seulement il pèse plus de 20% de la rémunération variable. Sur ce point, on notera que Société V se distingue quand, dans le cadre de la rémunération long-terme de son premier dirigeant, l'entreprise espagnole prévoit un critère de réduction de l'intensité énergétique pesant pour 40% du LTI (« Long-Term Incentive »).

Définition des cibles d'engagement

Au regard de l'analyse préalable menée ci-dessus, 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 ESG dans les politiques de rémunération de leurs dirigeants.

Les cibles prioritaires d'engagement pour lesquelles des progrès étaient attendus pour 2021 étaient donc les trois sociétés suivantes :

- Société B,
- Société C,
- Société A.

Actions et mesure des progrès des entreprises ciblées

I. Société B

Des progrès importants ont pu être observés chez Société B en 2021 avec la mise en place de critères ESG dans le plan de rémunération en actions de performance des membres du directoire.

Ces critères de performance ESG pèsent pour 20% du plan, les 80% restants reposant sur le Total Shareholder Return (TSR) relatif à un groupe de comparables.

Les critères ESG retenus sont les suivants :

- Réduction des émissions de carbone lors de l'exercice financier 2023/2024 comparativement à 2018/2019¹
- Augmentation du pourcentage de femmes au niveau hiérarchique 13+ entre 18% et 20% lors de l'exercice 2029/2030²

II. Société A

Le système de rémunération des membres du directoire de la société A avait été adopté avec un score de 91% en 2016. Consécutivement à la transposition de la Directive Européenne Droits des Actionnaires 2 (SRD2) en Allemagne, le conseil de surveillance proposa un nouveau système de rémunération lors de l'AG de mai 2021.

Celui-ci répond aux attentes de Ginjer de voir intégrer des critères de performance non-financiers dans les rémunérations variables des dirigeants.

Il introduit tout d'abord dans la rémunération variable annuelle un critère basé sur le « Net Promoter Score » (satisfaction des clients). Cet indicateur ne peut être strictement qualifié d'indicateur ESG mais est de facto un indicateur extra-financier visant à mesurer la satisfaction d'une partie-prenante, les clients, ceux-ci étant eux-mêmes assez sensibles au comportement responsable de l'entreprise.

¹ Pour mémoire Société B a annoncé en février 2020 vouloir atteindre la neutralité carbone d'ici 2030 au plus tard.

² Point de départ : 15,2% en septembre 2020

Il introduit ensuite dans le plan de rémunération de long-terme (actions de performance) à hauteur de 25% le « Société A Sustainability Index », indice interne qui contient les quatre aspects les plus importants de la Société A sur les questions environnementales, sociales ou de gouvernance (ESG). A ce jour elles correspondent aux actions climatiques, la diversité, la sécurité et santé des salariés et les notations ESG des agences ESG.

III. Société C

Alors que la société C opère dans un secteur plutôt sensible aux enjeux liés à la transition énergétique et environnementale ou à la sécurité des travailleurs, la politique de rémunération variable des dirigeants n'incorpore toujours pas de critères de performance ESG.

En conséquence, Ginjer AM aurait émis un vote négatif contre la résolution 15 approuvant le rapport rémunération lors de l'assemblée générale du 27 avril 2021 si elle n'avait pas rencontré des contraintes administratives liées à l'exercice du droit de vote sur cet émetteur.

De plus, au-delà de ce problème, un manque de lien avec la performance de long-terme est à regretter puisque l'unique critère de performance du plan d'actions de performance est mesuré sur un seul exercice financier (croissance du BPA).

Conclusions et perspectives pour l'année 2022

Les travaux menés par la société de conseil en engagement actionnarial Proxinvest ont permis de couvrir l'intégralité des portefeuilles pour cette première année de mise en œuvre d'une stratégie d'engagement actionnarial de Ginjer AM (au-delà de la politique de vote).

Parmi les trois sociétés identifiées comme retardataires en matière d'incorporation de critères ESG dans la rémunération des dirigeants, deux d'entre elles ont présenté d'importants progrès lors de leurs assemblées générales 2021.

Seule la Société C apparaît désormais comme n'ayant pas de critère ESG dans la rémunération variable de ses dirigeants. De plus les contraintes administratives (POA) limitent la capacité des actionnaires à exercer leurs droits de vote. En conséquence, Ginjer AM contactera la société en 2022 afin de lui faire part de ses attentes d'amélioration.

Pour 2022, il est envisagé les actions suivantes :

- Tendre vers l'objectif de 100% du portefeuille intégrant des critères extra-financiers dans la rémunération variable des dirigeants en envoyant une lettre à la présidence de la Société C en amont de l'assemblée générale afin d'expliquer le caractère singulier de cette absence d'intégration de critère ESG dans les rémunérations.
- Actualiser l'analyse du portefeuille afin de mesurer les progrès des entreprises, couvrir les nouvelles sociétés et s'engager pour que les critères ESG :
 - o deviennent de plus en plus mesurables et vérifiables par les actionnaires ;
 - o voient leur poids communiqué aux actionnaires ;
 - o intègrent l'enjeu de la réduction des émissions de carbone.

Annexe 1 : Liste des sociétés étudiées

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

Annexe 2 : Critères de performance ESG 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)
Sté D	Bonus	quantitatif	R&S (Health & Safety, climate and/or people)
Sté D	Bonus	qualitatif	Ethics, R&S and quality issues
Sté E	Bonus	qualitatif	Trust (e.g. corporate social responsibility, integrity, diversity as well as sustainability as measured by the reduction of the carbon footprint, the greenhouse gas reduction as well as a step by step plan to achieve net-zero compliant asset allocation until 2050 at the latest)
Sté E	Bonus	qualitatif	Customer satisfaction (NPS), employee engagement (e.g. Sté E Engagement Survey) and leadership quality
Sté F	Bonus	quantitatif	Safety, health and environment (SHE) measures
Sté F	Bonus	quantitatif	Safety
Sté G	Bonus	qualitatif	Health & safety
Sté H	Bonus	quantitatif	sustainability and BASF corporate values
Sté I	bonus	qualitatif	Mobilisation of sustainable financing
Sté J	Bonus	quantitatif	évaluation par le Conseil d'administration des faits marquants de l'année principalement au regard des enjeux climatiques et sociaux : Mesure annuelle par le Conseil d'administration des réalisations et faits marquants autour d'une ligne de force axée sur les enjeux climatiques et sociaux
Sté J	Bonus	quantitatif	alignement avec les objectifs retenus en matière de RSE dans la rémunération due au titre du plan de fidélisation attribué à des collaborateurs clés du Groupe : Atteinte des objectifs RSE tri-annuel fixés aux collaborateurs clés du Groupe dans le plan de fidélisation arrivé à échéance durant l'année (panier de 9 indicateurs)
Sté J	Bonus	quantitatif	publications d'agences de notation extra-financière mesurant la qualité du positionnement de Sté J par rapport à ses pairs en matière de RSE : Positionnement de Sté J dans le premier quartile du secteur Banques dans les classements de performance extra-financière des agences FTSE, Robeco SAM et Vigeo Eiris
Sté K	Bonus	qualitatif	politique de responsabilité sociale d'entreprise
Sté K	LTI	qualitatif	responsabilité social d'entreprise
Sté L	Bonus	quantitatif	employee targets
Sté L	Bonus	quantitatif	customer targets
Sté L	Bonus	quantitatif	diversity targets
Sté L	Bonus	quantitatif	integrity targets
Sté M	Bonus	quantitatif	critère de nature Sociale, sociétale et/ou environnementale

Sté M	LTI	quantitatif	Niveaux et notes attribués à Sté M par CDP au titre de son programme Climate Change tenant compte de la performance environnementale de Danone au titre des exercices 2020, 2021 et 2022
Sté N	bonus	NA	NA
Sté A	bonus	qualitatif	"The Supervisory Board may also factor in, for example, quantitative and qualitative customer targets as well as performance indicators for the Company's core businesses or matters such as health, safety, and environment and personnel management."
Sté O	bonus	qualitatif	"35% sur des critères qualitatifs dont au moins un critère reflétant les objectifs RSE du Groupe."
Sté P	bonus	quantitatif	GHG emissions intensity
Sté P	bonus	quantitatif	Severity Incident Rate
Sté P	LTI	quantitatif	Decarbonisation objective (absolute): CO2 Emission Intensity (absolute)
Sté P	LTI	quantitatif	Energy Transition objective: development of electricity generation from renewables (absolute)
Sté P	LTI	quantitatif	Circular Economy objective: Important projects in bio-fuels (absolute)
Sté B	NA	NA	NA
Sté Q	Bonus	quantitatif	People – Organisational Health Index: driving initiatives to continue to be a healthy organization and great place to work
Sté Q	Bonus	quantitatif	Sustainability – Terra: increasing Sté Q's social and environmental impact through our sustainability activities
Sté R	Bonus	qualitatif	Diversity & Inclusion: - Presence and position in international indexes of specialized and leading firms in Diversity & Inclusion ; - Position in the audit survey conducted by an Italian consulting company specialized in Diversity & Inclusion management audits ; - Spreading and promoting smart working initiatives
Sté R	Bonus	qualitatif	Impact & ESG : - Impact finance to promote inclusion (year-on-year growth in loans to students, working mothers and people over 50 with difficulties to access pensions) ; - Support to the green economy and the circular economy (year-on-year growth in loans) ; - Youth and Work Program ("Programma Giovani e Lavoro" - Number of companies involved; Number of young people recruited; Number of young people trained; % of young people trained and hired) ; - Enhancement of art and culture (evaluation based on quantity and quality of initiatives, number of visitors, value of "return" initiatives) ; - Benchmarking on ESG issues (presence in the sustainability indexes of at least 3 specialized companies)
Sté T	LTI	quantitatif	le taux d'électricité renouvelable
Sté T	Bonus	quantitatif	Expérience client B2C
Sté T	Bonus	quantitatif	Expérience client B2B
Sté T	Bonus	quantitatif	Performance Sociale : Baromètre Salarié

Sté T	Bonus	quantitatif	Performance Sociale : Indicateurs RH
Sté T	LTI	quantitatif	l'évolution du taux de CO2 par usage client
Sté U	Bonus	qualitatif	40% de femmes dans les Comités Exécutifs les plus significatifs du Groupe
Sté U	Bonus	qualitatif	Augmentation de 6 % de la consommation en énergie renouvelable du Groupe au détriment des énergies fossiles (par rapport à 2019 - taux fixé à 37,1 %)
Sté U	LTI	qualitatif	40% de femmes dans les Comités Exécutifs les plus significatifs du Groupe
Sté V	Bonus	quantitatif	Gas & Power Business Performance: Clients
Sté V	Bonus	quantitatif	Generation capacity
Sté V	Bonus	quantitatif	Reduction of carbon intensity
Sté V	Bonus	quantitatif	Total Recordable Incident Rate and 0 fatalities
Sté V	LTI	quantitatif	Decarbonisation and Sustainability, with a and objectives and indicators related to the reduction in energy intensity.
Sté C	NA	NA	NA
Sté W	Bonus	quantitatif	Sté W Sustainability Impact
Sté W	LTI	quantitatif	Sustainability External and Relative Index ou SSERI (indices DJSI, Vigeo, FTSE4GOOD et CDP Climate Change)
Sté X	Bonus	qualitatif	"objectifs en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE)
Sté X	LTI	qualitatif	respect des engagements du Groupe en matière de financement de la transition énergétique (un objectif sera défini par le Conseil d'administration dans le courant de l'année 2020 en lien avec la politique et les engagements du Groupe en matière de RSE)
Sté X	LTI	qualitatif	positionnement du Groupe au sein de principales notations extra-financières (Robecosam, Sustainalytics et MSCI)
Sté Y	Bonus	qualitatif	<p>Responsabilité sociale de l'entreprise</p> <p>Évaluation d'ensemble de la performance sécurité, notamment au travers des indicateurs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - nombre d'accidents ayant entraîné un arrêt de travail ; - réduction du nombre d'accidents de catégories 1 (décès, amputation, traumatisme important, invalidité/incapacité) et 2 (dommage matériel important et accident majeur). <p>Progrès réalisé par la Sté Y en matière de gestion de compétences et de diversité : présentation d'un plan de féminisation des comités de direction à horizon 2024 et 2030 (objectifs quantitatifs et mesures d'accompagnement).</p> <p>Construire et présenter en 2020 une vision de la neutralité carbone pour Sté Y, incluant des objectifs à 5 ans</p>
Sté Z	Bonus	quantitatif	Environnement (5 %) : réduire l'empreinte carbone de Sté Z, sur la base d'indicateurs liés à la consommation d'électricité standard et aux émissions de CO2 par rapport au chiffre d'affaires du groupe

Sté Z	Bonus	quantitatif	<p>Social (4 %) : promouvoir les talents et la diversité, sur la base d'indicateurs liés :</p> <ul style="list-style-type: none"> – à la part des revenus générés par des contenus locaux chez Sté Z, à la part des financements de programmes locaux chez Groupe XXX et à la part de postes créatifs occupés par des femmes chez YYY, – au renforcement de la mixité au sein des instances dirigeantes et des postes à plus forte responsabilité au sein du groupe ;
Sté Z	Bonus	quantitatif	<p>Gouvernance (3 %) : déployer le programme de conformité, sur la base d'indicateurs liés à la formation des collaborateurs en matière de prévention de la corruption, aux mesures de protection des données personnelles et au déploiement des cartographies des risques dans le cadre de la loi Sapin 2.</p>