



Politique de vote

MARS 2025

SOMMAIRE

1.	INTRODUCTION	3
2.	PERIMETRE ET REPORTING	3
3.	PRINCIPES DE LA POLITIQUE DE VOTE	4
3.1	APPROBATION DES COMPTES ET DE LA GESTION.....	4
3.2	CONSEIL D'ADMINISTRATION OU DE SURVEILLANCE.....	4
3.3	AFFECTATION DU RESULTAT, GESTION DES FONDS PROPRES ET OPERATIONS EN CAPITAL.....	5
3.4	ASSOCIATION DES DIRIGEANTS ET SALARIES AU CAPITAL.....	6
3.5	REMUNERATION DES DIRIGEANTS EXECUTIFS.....	6
3.6	VOTE CONSULTATIF SECTEUR BANCAIRE.....	7
3.7	DROITS DES ACTIONNAIRES ET MODIFICATIONS STATUAIRES	7
3.8	SAY ON CLIMATE.....	7
3.9	RESOLUTIONS EXTERNES.....	8
4.	RÈGLES OPÉRATIONNELLES	8
4.1	APPROBATION DES COMPTES ET DE LA GESTION.....	8
4.2	CONSEIL D'ADMINISTRATION OU DE SURVEILLANCE.....	9
4.3	AFFECTATION DU RESULTAT, GESTION DES FONDS PROPRES ET OPERATIONS EN CAPITAL.....	11
4.4	ASSOCIATION DES DIRIGEANTS ET SALARIES AU CAPITAL.....	12
4.5	REMUNERATION DES DIRIGEANTS EXECUTIFS.....	13
4.6	VOTE CONSULTATIF SECTEUR BANCAIRE.....	14
4.7	DROITS DES ACTIONNAIRES ET MODIFICATIONS STATUAIRES	14
4.8	SAY ON CLIMATE.....	14
4.9	RESOLUTIONS EXTERNES.....	15

1. / INTRODUCTION

En accord avec les valeurs du groupe : Partage, Engagement et Excellence, les orientations de la politique de vote d'APICIL défendront un juste partage des richesses de l'entreprise entre salariés, mandataires sociaux et actionnaires, ainsi que le respect par les entreprises de leur environnement et de la cohésion sociale.

Ce document présente les principes qu'APICIL appliquera dans l'exercice de ses droits de vote attachés aux actions cotées détenues dans ses portefeuilles de placements, soit :

- Transparence et sincérité de l'information financière et extra-financière.
- Séparation des pouvoirs, indépendance, diversité et compétence du conseil.
- Gestion raisonnée des fonds propres sur le long terme, distribution responsable et respect du droit des actionnaires.
- Association salariale, cohésion sociale, cohérence et équité des rémunérations.
- Lutte contre le réchauffement climatique.

Les règles opérationnelles de vote viennent préciser ces principes. Des dispositions spécifiques pourront être applicables dans certains pays, celles-ci seront définies dans les règles opérationnelles le cas échéant.

2. / PERIMETRE ET REPORTING

La présente politique de vote sera appliquée par toutes les entités du groupe APICIL pour l'exercice du droit de vote attaché aux titres détenus en direct ou détenus indirectement via des Organismes de Placement Collectifs dont APICIL est souscripteur unique (OPC dédiés). Elle sera mise en œuvre par APICIL Asset Management (AM), la société de gestion filiale à laquelle a été confié le mandat de gestion des portefeuilles du groupe. Chaque année, un rapport sur les résultats de la campagne de vote est produit.



© JEAN-MARIE LIOT / GROUPE APICIL

3. PRINCIPES DE LA POLITIQUE DE VOTE

3.1 APPROBATION DES COMPTES ET DE LA GESTION

3.1.1 Principes généraux

L'information financière et extra-financière fournie par l'entreprise doit être accessible, sincère et cohérente, en phase avec une stratégie lisible, stable et durable.

Sous réserve de ses dispositions et d'avis contraire des commissaires aux comptes, il n'existe pas de raison d'être en opposition avec le directoire ou le conseil d'administration sur les résolutions d'approbation des comptes et de la gestion.

3.1.2 Conventions réglementées

APICIL se prononcera sur les conventions réglementées soumises au vote des actionnaires d'après une analyse effectuée au cas par cas.

Les conventions réglementées, qu'elles soient nouvelles ou déjà approuvées, doivent être signées dans l'intérêt de tous les actionnaires, stratégiquement justifiées et établies dans des conditions équitables.

APICIL recommande que chaque nouvelle convention fasse l'objet d'une résolution séparée, et dans le cas de résolutions liées, APICIL s'opposera à l'ensemble de la résolution si une seule des conventions n'est pas favorable aux actionnaires.

3.1.3 Commissaires aux comptes et auditeurs durabilité

Les commissaires aux comptes doivent pouvoir exercer leur mission en toute indépendance et être soumis à des règles de rotation strictes. Il s'agira de veiller à ce qu'un cabinet ayant formulé des réserves soit dûment renouvelé, si ce cabinet le souhaite, dans le respect des règles opérationnelles dictées.

Pour les commissaires aux comptes suppléants, ceux-ci ne peuvent pas appartenir au même cabinet que le titulaire afin d'assurer une bonne protection des actionnaires et de la société contre l'hypothèse d'une vacance brusque d'un commissaire titulaire. En outre, conformément à la loi Sapin 2 (loi 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique), il n'y a pas d'obligation de nommer un commissaire aux comptes suppléant, sauf dans des cas spécifiques.

Enfin, afin d'éviter une trop grande dépendance vis-à-vis d'un client, la rémunération des commissaires aux comptes doit être proportionnelle au volume d'actifs du groupe et les honoraires doivent être limités.

Auditeurs durabilité

Dans les pays où la transposition de la directive européenne CSRD donne lieu à l'obligation de nommer par l'assemblée générale un auditeur durabilité, APICIL recommande que le cabinet choisi soit différent des CAC certifiant les comptes de la société, sans que cela ne soit impératif. Il est également recommandé que ces sociétés fassent preuve de transparence sur les honoraires spécifiquement liés à l'audit durabilité.

3.1.4 Quitus

Le quitus correspond à un abandon individuel sans contrepartie de droits de recours qui n'est pas de l'intérêt de l'actionnaire. Dans cet esprit, il sera refusé dans le cas où il est demandé dans le cadre d'une résolution séparée, à l'exception des pays pour lesquels son vote est obligatoire.

Il sera dans tous les cas refusé en cas de réserves lourdes émises par les commissaires aux comptes, ou de manquements graves aux standards de gouvernance.

3.1.5 Autres

Toute résolution visant à faire approuver des dépenses somptuaires, non quantifiées ou mal justifiées sera refusée.

3.2 CONSEIL D'ADMINISTRATION OU DE SURVEILLANCE

3.2.1 Séparation des pouvoirs

APICIL est favorable à une séparation des pouvoirs de direction et de contrôle, et préconise en conséquent l'adoption de la structure de société anonyme à directoire et à conseil de surveillance.

Dans les cas de sociétés à conseil d'administration, APICIL défendra une séparation des fonctions de direction générale et de présidence du conseil.

3.2.2 Critères d'élection ou de réélection

La composition du conseil doit être équilibrée en termes de compétences, d'expériences, de diversité et d'indépendance au service de l'intérêt de l'entreprise et de ses actionnaires. Les performances financières et extra-financières seront prises en compte lors d'un renouvellement.

Afin que les actionnaires puissent se prononcer régulièrement sur la composition du conseil, il est notamment recommandé de pouvoir voter annuellement sur une proportion significative des membres des conseils dans les pays où cela correspond à une bonne pratique.

APICIL recommande également que les sociétés mettent en place des comités spécialisés, notamment un comité d'audit, un comité des nominations, un comité des rémunérations, ainsi qu'un comité RSE permettant aux enjeux de durabilité d'être traités au plus haut niveau des processus décisionnels.

Dans le cadre de ces comités spécialisés, des règles de sanctions pourront être appliquées dans certains cas détaillés dans les règles opérationnelles.

APICIL n'est pas favorable à la présence des membres exécutifs au sein de ces comités spécialisés.

3.2.3 Indépendance du conseil

Afin de respecter l'intérêt de tous les actionnaires, le conseil doit être composé d'au moins 50% de membres indépendants, c'est-à-dire libres de tout risque de conflit d'intérêt potentiel. Dans le cas des sociétés contrôlées, ainsi que celles sur les marchés émergents et les pays asiatiques développés, au moins un tiers des administrateurs doivent être indépendants, sauf si les réglementations locales sont plus strictes.

Certains comités spécialisés devront toujours respecter un taux de membres indépendants minimum.

3.2.4 Taille du conseil

Afin de faciliter de bonnes conditions concernant le processus de décision et disposer de compétences complémentaires, de diversité, d'indépendance et d'expériences nécessaires, APICIL recommande que la taille du conseil soit raisonnablement proportionnée.

3.2.5 Diversité

APICIL encourage les sociétés à mettre en œuvre une politique de non-discrimination et de diversité sous toutes ses formes, notamment en matière de représentation équilibrée des genres au sein des instances dirigeantes.

3.2.6 Limitation du cumul des mandats

APICIL prône une disponibilité des membres du conseil et préconise un nombre maximum de mandats cumulés.

3.2.7 Rémunération des membres du conseil

APICIL conditionnera son approbation de la rémunération des membres du conseil au respect de l'indépendance globale de celui-ci.

Individuellement, la rémunération des mandataires sociaux non dirigeants (précédemment dénommée « jetons de présence ») devrait être en fonction de leur mobilisation et par conséquent du nombre de conseils tenus par an.

Afin de tenir compte de l'éventuelle difficulté à attirer des membres indépendants qualifiés et motivés pour les sociétés de petite et moyenne taille, il leur sera autorisé de verser une rémunération par membre libre de conflit d'intérêt.

APICIL s'opposera dans tous les cas à ce que la rémunération du président non exécutif ou de la présidente non exécutive soit variable.

3.3 AFFECTATION DU RESULTAT, GESTION DES FONDS PROPRES ET OPERATIONS EN CAPITAL

3.3.1 Affectation du résultat

Les propositions de distribution seront évaluées au cas par cas.

Dans une logique de développement d'un actionariat de long terme, le versement d'un dividende en actions est considéré par les entreprises comme un outil de fidélisation. Elle doit cependant être une option pour l'actionnaire.

Le vote d'APICIL se fera en fonction d'une analyse multi critères :

- Le dividende proposé aux actionnaires doit être justifié, couvert par les flux de trésorerie disponibles après investissements, en ligne avec la stratégie et les perspectives de l'entreprise et en phase avec la distribution propre au secteur d'activité.
- Des critères d'excès, d'insuffisance et d'incohérence de la distribution sont précisés dans les règles opérationnelles.
- Le niveau d'endettement créé ne doit pas présenter de risque sur la viabilité de l'entreprise sur le long terme.

Il est enfin recommandé que les plus grands émetteurs de gaz à effet de serre s'engagent en faveur d'un « Zéro émission nette » tel que défini par les Nations unies (2050 au plus tard) avant de

définir leur politique de distribution, ceci afin de s'assurer d'avoir la capacité d'investissement nécessaire dans la transition énergétique et écologique.

L'absence de distribution lors d'exercices déficitaires est acceptée, et les distributions non couvertes par les bénéfices de l'exercice ne sont pas soutenues, sauf justification argumentée du conseil.

3.3.2 Rachat d'actions et réduction de capital

Un programme de rachat d'actions ne sera pas systématiquement refusé mais une vigilance particulière sera apportée lorsqu'un programme de rachat d'actions vise à l'annulation des actions rachetées.

Les sociétés doivent s'interdire d'intervenir sur le capital par rachat en période d'offre publique car ceci peut constituer une manœuvre destinée à décourager le lancement d'offres publiques ou à fausser le résultat d'une telle offre.

3.3.3 Augmentations de capital

Le respect du droit préférentiel de souscription (DPS) des actionnaires est fondamental lors d'une demande d'autorisation d'augmentation de capital. Il permet en effet d'indemniser éventuellement tout actionnaire ne pouvant y souscrire. Par conséquent, APICIL autorisera les émissions d'actions avec ou sans DPS selon des seuils prédéfinis dans les règles opérationnelles. APICIL votera néanmoins contre les options de sur-allocation (« green-shoe ») dans le cas où l'émission est sans DPS et sans délai de priorité garanti.

APICIL est défavorable à l'existence de dispositifs permettant à une société de se protéger d'une offre publique hostile.

L'émission d'actions de préférence sera quant à elle examinée au cas par cas, sachant qu'APICIL y est a priori défavorable en raison des conséquences potentiellement néfastes au regard du respect de l'égalité entre les actionnaires.

3.3.4 Opérations stratégiques

Chaque opération en capital proposée aux actionnaires (apport, fusion, émission réservée) sera étudiée au cas par cas mais se doit d'être stratégiquement justifiée et financièrement équilibrée. L'analyse de l'opération prendra en compte son impact sur la gouvernance et les enjeux environnementaux et sociaux.

3.4 ASSOCIATION DES DIRIGEANTS ET SALARIES AU CAPITAL

3.4.1 Actionnariat salarié

APICIL encourage l'actionnariat salarié et est favorable à une répartition équilibrée, entre le directoire et les salariés, des autorisations permettant de les associer au capital.

3.4.2 Attribution d'options et d'actions gratuites

L'approbation d'une attribution d'options ou d'actions gratuites est conditionnée au respect d'une répartition équilibrée entre salariés et mandataires sociaux dirigeants. Il convient ainsi de veiller à ce que les plans d'options et d'actions gratuites ne soient pas concentrés sur un nombre trop restreint de bénéficiaires.

Le nombre total d'options et droits à actions en circulation ne devrait pas excéder une certaine part du capital.

3.4.4 Bons de souscription remboursables (BSAR) attribués aux managers

APICIL souhaite que la résolution précise au mieux les conditions générales des futurs bons afin que les actionnaires puissent en contrôler leur valeur.

À défaut, la demande d'autorisation sera analysée comme toute demande d'émission d'options au profit des managers.

3.5 REMUNERATION DES DIRIGEANTS EXECUTIFS

Le vote d'APICIL sur la rémunération des dirigeants tiendra compte des éléments suivants : transparence de l'information, structure de la rémunération, alignement avec la performance de l'entreprise, évolution de la politique de rémunération, et création de valeur financière et extra-financière sur le long terme.

Sa structure peut comprendre : une part fixe, une part variable court-terme (bonus), des plans de rémunération variable à long-terme, des clauses de remboursement (« claw-back »), des Bons de Souscriptions d'Actions, des dispositions relatives aux pensions, des indemnités de départ et primes de bienvenues, ou encore des clauses de non-concurrence.

Le rémunération des dirigeants se doit d'être exemplaire afin d'assurer une forte cohésion sociale au sein de son groupe :

- La rémunération doit être en ligne avec les pratiques du pays et du secteur de la société.
- Un dirigeant ne peut pas gagner en une journée plus que ce qu'un de ses salariés gagne en une année, soit 250 jours ouvrés par an.
- Une augmentation du dirigeant sera analysée au cas par cas en fonction de l'évolution de la rémunération moyenne des salariés de son groupe (« ratio d'équité »).
- Les critères de performance pour la rémunération variable doivent être quantifiables, mesurables, basés sur des objectifs clairs et prédéfinis, et comprendre au minimum un critère de performance ESG (environnement, social, gouvernance).

Régimes de retraite sur-complémentaire

Les compléments divers de rémunération comme les avantages en nature ou les régimes de retraite « sur-complémentaires » doivent être ajoutés pour évaluer le coût complet du dirigeant pour l'entreprise. Les sociétés devront clairement communiquer le coût annuel individuel de l'avantage des retraites.

3.6 VOTE CONSULTATIF SECTEUR BANCAIRE

APICIL prendra part au vote consultatif sur la rémunération des « preneurs de risque » (traders) dans les banques. La résolution sera rejetée en cas d'insuffisance d'informations ou de disproportion au regard des pratiques du secteur ou d'évolution non alignée de la rémunération proposée et des résultats.

3.7 DROITS DES ACTIONNAIRES ET MODIFICATIONS STATUAIRES

APICIL recommande que chaque modification statutaire fasse l'objet d'une résolution séparée, et dans le cas de résolutions liées, APICIL s'opposera à l'ensemble de la résolution si une seule des modifications n'est pas favorable aux actionnaires.

Les modifications de statut et autres résolutions relatives au droit des actionnaires seront analysées au cas par cas en veillant à protéger au mieux l'intérêt des actionnaires de long terme, et à respecter les principes de vote d'APICIL.

Les droits fondamentaux des actionnaires doivent être protégés, y compris pour les actionnaires minoritaires. Ces droits fondamentaux comprennent notamment :

- Echanger des actions.

- Participer et voter aux assemblées générales.
- Partager de manière équitable les bénéfices distribuables de la société.
- Elire les membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance.
- Elire les commissaires aux comptes.

Les actionnaires ont également le droit de s'exprimer sur les changements fondamentaux de l'entreprise tels que :

- Les modifications des statuts, en particulier les augmentations de capital ou autres modifications de la structure de l'actionariat de la société.
- Les opérations extraordinaires qui touchent significativement la mission ou la structure du capital de la société.

Les demandes de transferts du siège social ou du marché de cotation feront l'objet d'une analyse au cas par cas. Cependant, APICIL s'y opposera si le transfert a un impact négatif sur le droit des actionnaires, si les exigences réglementaires ou en matière de gouvernance sont moins strictes, et si la justification de la société n'est pas pertinente.

APICIL est favorable au principe « une action, une voix » et encouragera par conséquent toute modification statutaire respectant et/ou renforçant ce principe. De même, APICIL sera a priori opposé à l'introduction d'actions sans droit de vote ou à droit de vote multiple, et contre le passage à une structure de société en commandite par actions.

Suite à l'introduction des Actions de Préférence à droit de vote multiple au travers la loi Attractivité de juin 2024 en France, APICIL analysera les résolutions au cas par cas en considérant la durée et le quantum des Actions de Préférence à droit de vote multiple.

De manière générale APICIL approuvera les insertions d'une obligation de déclaration de franchissement de seuil statutaire, sauf dans certains cas spécifiés dans les règles opérationnelles. Il convient que l'information sur les franchissements de seuils statutaires ne soit pas gardée au bénéfice exclusif de la direction de la société mais diffusée publiquement sans retard sur le site de la société.

3.8 SAY ON CLIMATE

APICIL est favorable à l'introduction d'un vote régulier, tous les trois à cinq ans, permettant de recueillir régulièrement l'avis des actionnaires de type « Say on Climate » sur les ambitions

climatiques ou la stratégie climat, ainsi que sur le reporting climat associé.

Un vote favorable sera exprimé si la résolution présente de manière transparente la gestion de leurs enjeux climatiques, et comporte un engagement sincère et cohérent en faveur du « Zéro émission nette » avec des objectifs moyen et long terme de réduction des émissions de carbone.

APICIL votera également en faveur de la proposition dans le cas où l'entreprise présente des progrès significatifs, une avance sur les pratiques sectorielles ou s'engage sur un vote régulier sur sa stratégie climat.

APICIL étant signataire supporter de l'initiative Climate Action 100+, le groupe sera particulièrement vigilant à ce que les entreprises visées par cette initiative proposent des votes « Say on Climate » réguliers et conformes à la présente politique.

3.9 RESOLUTIONS EXTERNES

Les résolutions externes seront analysées au cas par cas au regard des principes définis dans la politique de vote d'APICIL. Il est attendu des propositions qu'elles soient clairement formulées, dûment motivées et dont l'impact sur la gouvernance de l'entreprise sera positif.

Concernant les résolutions relatives au changement climatique ou l'érosion de la biodiversité, APICIL sera en faveur de :

- La définition d'objectifs quantitatifs de réduction des émissions des gaz à effet de serre pour l'activité de la société ou pour ses produits.
- La demande d'information ou la définition d'objectifs concernant la préservation et restauration des écosystèmes terrestres et leur exploitation durable, la gestion durable des forêts, la lutte contre la désertification, l'inversion du processus de dégradation des sols ou la fin à l'appauvrissement de la biodiversité.
- L'information sur les risques liés au changement climatique et à la biodiversité (risques réglementaires, financiers ou physiques), leur identification et leur atténuation ou stratégie d'adaptation.

4. RÈGLES OPÉRATIONNELLES

4.1 APPROBATION DES COMPTES ET DE LA GESTION

4.1.1 Principes généraux

Justifiera un vote contre :

- L'absence de la communication dans les délais réglementaires des documents nécessaires à l'analyse des résolutions concernées et en particulier des rapports des commissaires aux comptes.
- Quand règlementairement demandé, l'absence de publication d'un rapport extra-financier avec des informations suffisamment détaillées sur les émissions de carbone sur les périmètres 1 et 2. Analyse au cas par cas pour le périmètre 3.
- Une réserve des commissaires aux comptes sur les comptes sociaux et/ou consolidés, le rapport de gestion ou la déclaration de performance extra-financière.

4.1.2 Conventions règlementées

Justifiera un vote contre :

- Toute convention réglementée non chiffrée, mal ou peu justifiée d'un point de vue stratégique ou imposant des conditions manifestement inéquitable.
- Une résolution liée si une seule des conventions n'est pas favorable aux actionnaires.

4.1.3 Commissaires aux comptes et auditeurs durabilité

Justifiera un vote contre :

- La durée cumulée des mandats consécutifs attribués au même cabinet de commissariat aux comptes dépasse 18 ans.
- La rémunération des commissaires aux comptes n'est pas proportionnelle au volume d'actifs du groupe ou les honoraires, autres que ceux perçus au titre des missions légales de certification des comptes, sont supérieurs à 50 % du total des honoraires perçus lors du dernier exercice ou en moyenne sur 3 ans.
- Les commissaires aux comptes suppléants proposés appartiennent au même cabinet que le titulaire.

APICIL votera en faveur d'une élection d'un cabinet d'auditeurs durabilité.

4.1.4 Quitus

Pourra justifier un vote contre :

- Quitus demandé dans le cadre d'une résolution séparée.
- Réserves lourdes émises par les commissaires aux comptes.
- Manquements graves aux standards de gouvernance d'entreprise.

Dans les pays où la résolution de décharge est obligatoire, le vote sera favorable sauf si des réserves sont prononcées contre la gouvernance ou les décisions de certains mandataires sociaux (Allemagne, Belgique, Pays-Bas, Espagne...).

4.1.5 Autres

Toute résolution visant à faire approuver des dépenses somptuaires, non quantifiées ou mal justifiées sera refusée.

4.2 CONSEIL D'ADMINISTRATION OU DE SURVEILLANCE

4.2.1 Séparation des pouvoirs

Les modifications statutaires relatives au mode d'administration de la société (conseil d'administration, directoire/conseil de surveillance) seront analysées au cas par cas.

Néanmoins, APICIL sera contre le passage d'une structure duale à conseil de surveillance et directoire vers une structure à conseil d'administration.

Dans les cas de sociétés à conseil d'administration, APICIL défendra une séparation des fonctions de direction générale et de présidence du conseil dans le respect des critères d'élection et de réélection ci-dessous.

4.2.2 Critères d'élection ou de réélection

APICIL sera en faveur des résolutions.

Cependant les cas suivants pourront chacun justifier un refus :

- Élection en bloc (sauf Italie et marchés nordiques, où le système d'élection est par liste et où APICIL soutiendra la liste répondant le mieux à la politique de vote et aux intérêts des actionnaires).
- Durée du mandat excédant 4 ans (mais pouvant être renouvelé).
- Présentation de la personne candidate insuffisante (biographie, fonctions et mandats externes, nombre d'actions détenues,

évaluation de son indépendance par le conseil).

- Comportement notoirement préjudiciable de la personne candidate aux intérêts des actionnaires ou sur le plan extra-financier.
- La personne candidate cumule un nombre excessif de mandats (cf. 4.2.6)
- La personne candidate a été absente sans justification satisfaisante à 25 % ou plus des réunions du conseil.

Élection ou réélection à la présidence du conseil

Pourra justifier un vote contre :

- La personne candidate cumule une fonction de directeur ou de directrice générale. Exception en cas de mise en place des contre-pouvoirs suivants :
 - Conseil d'administration composé d'une majorité de membres libres d'intérêts.
 - Existence d'une Vice-Présidence référente indépendante possédant le pouvoir statutaire de convoquer une réunion du conseil d'administration sur un ordre du jour déterminé et chargée d'une mission spéciale permanente de communication avec les actionnaires.
 - Mise en place de réunions de type « *executive sessions* », séances durant lesquelles les administrateurs se réunissent sans la présence des administrateurs dirigeants, présidées par l'administrateur référent indépendant, avant ou après chaque réunion du conseil d'administration.
 - Existence d'un Directeur Général Délégué ou d'une Directrice Générale Déléguée.
- Le comité exécutif ne comprend pas au moins une femme.
- Un manquement sérieux et non ponctuel est relevé dans la composition de plusieurs comités spécialisés.

Pour les sociétés européennes, l'analyse sera positivement ou négativement impactée par le niveau de création de valeur actionnariale absolue ou relative au secteur et par la réduction de l'intensité carbone mesurée en tonnes équivalent CO₂ / M€ de chiffre d'affaires (scope 1 et 2, et effort sur scope 3) depuis l'arrivée de la personne à la présidence.

Pour les entreprises visées par l'initiative Climate Action 100+, l'absence d'un vote « Say on Climate » et/ou d'une stratégie climatique justifiera un vote contre une réélection.

Election ou réélection des comités spécialisés

APICIL prendra en compte dans l'analyse le taux d'indépendance du comité spécialisé (4.2.3). Il s'opposera dans le cas où la personne candidate :

- Pour un poste d'administrateur dirigeant : est membre d'un comité spécialisé.
- Pour un poste à la présidence du comité d'audit : est sujet à un conflit d'intérêt potentiel.
- Pour un renouvellement à la présidence du comité des rémunérations : absence de réaction à la contestation de résolutions sur les exercices antérieurs portant sur la rémunération par plus de 20 % des voix.
- Pour un renouvellement à la présidence du comité des nominations : seuil défini concernant la diversité non respecté.
- Pour un renouvellement à la présidence du comité RSE :
 - D'une société visée par l'initiative Climate Action 100 + : absence de vote « Say on Climate » et/ou d'une stratégie climatique.
 - D'une société européenne : l'analyse sera impactée par la qualité de la stratégie climatique, l'alignement avec les objectifs de l'accord de Paris, la réduction mesurables des émissions de gaz à effet de serre (scope 1,2 et 3) et l'intégration des critères ESG dans les décisions stratégiques.
- Pour tout renouvellement à la présidence d'un comité spécialisé : constat d'un manquement sérieux et non ponctuel concernant plusieurs membres relevés dans la composition du comité en question.

4.2.3 Indépendance du conseil

Le conseil doit être composé d'au moins 50% de membres indépendants, c'est-à-dire libres de tout risque de conflit d'intérêt potentiel. Dans le cas des sociétés contrôlées, ainsi que celles sur les marchés émergents et les pays asiatiques développés, au moins un tiers des administrateurs doivent être indépendants, sauf si les réglementations locales sont plus strictes.

Pour les entreprises allemandes et autrichiennes, une proportion de 33 % d'indépendants est également acceptable en raison de l'importance des représentants salariés au sein du conseil.

Concernant les comités spécialisés, les comités de rémunération et des nominations doivent être composés d'au moins 50 % de membres

indépendants. Le comité d'audit doit être composé d'au moins 66 % de membres indépendants.

Sont considérés comme non libre d'intérêt :

- Les dirigeants, salariés et anciens dirigeants ou salariés depuis moins de 5 ans, les parents et apparentés des dirigeants.
- Les clients ou les fournisseurs dont le volume d'affaire traités avec l'entreprise représente plus de 5 % de leur chiffre d'affaires ; les prestataires (avocats, consultants, ...) percevant une rémunération annuelle de 100 000 € ou plus.
- Les administrateurs des filiales du groupe touchant une rémunération spécifique à ce titre, ou les administrateurs touchant une rémunération supplémentaire de la société, autre que celle prévue dans le cadre de son mandat.
- Les personnes appartenant à un groupe administré par l'un des dirigeants de la société (mandats croisés d'administrateur ou de membre du conseil de surveillance).
- Les personnes disposant d'un mandat politique.
- Les personnes ayant été impliquées dans une transaction stratégique majeure (apport d'actifs, fusion).
- Les 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.
- Les administrateurs dont le mandat ou la présence au sein de la société ou du groupe excède 12 ans.

De même, les actionnaires détenant une part minimum de 5% des droits de vote et leurs représentants, ce qui inclut les mandataires sociaux des holdings de détention, seront considérés comme non libres d'intérêt à l'exception des membres du conseil représentant l'actionnariat familial.

Par ailleurs, un actionnaire ne doit pas être surreprésenté par rapport à sa détention en capital. En revanche, les actionnaires minoritaires et leurs représentants seront acceptés dans les sociétés contrôlées car ils peuvent jouer un rôle de contre-pouvoir.

Représentation des salariés

APICIL sera systématiquement favorable à la présence de représentants des salariés au conseil.

Si plusieurs candidats sont proposés pour un même siège et que les informations ne permettent pas de choisir, APICIL votera pour l'ensemble des candidats.

Censeurs

APICIL votera contre la proposition de censeurs sauf si :

- L'entreprise justifie cette situation exceptionnelle et s'engage à ce qu'elle soit temporaire.
- Ils peuvent être récusés par un seul administrateur.

Dans tous les cas, il est impératif que les statuts ou le règlement intérieur de l'émetteur prévoient expressément que les censeurs sont soumis aux mêmes obligations déontologiques (confidentialité, ...) que les autres membres du conseil.

4.2.4 Taille du conseil

APICIL recommande que le conseil d'administration soit constitué de 5 membres au minimum et d'un maximum de 16 membres. L'analyse se fera au cas par cas.

4.2.5 Diversité

Un retard dans la représentation équilibrée des femmes et des hommes au conseil justifiera un vote contre :

- Pour les sociétés européennes et américaines : seuil de 33% du genre sous-représenté, sauf en cas de réglementations locales imposant des exigences plus strictes (Pour la France, le seuil est ainsi de 40%).
- Pour les marchés asiatiques et émergents : seuil de 2 membres du genre sous-représenté.

Si ces seuils ne sont pas respectés, APICIL votera contre le renouvellement de la présidence du comité des nominations.

4.2.6 Limitation du cumul des mandats

Justifiera un vote contre :

- Le nombre de mandats dans des sociétés cotées ou grandes organisations en France et à l'étranger ne devra pas excéder quatre (soit trois mandats maximum hors de son groupe).
- Si la personne candidate est présidente exécutif, présidente d'un conseil ou présidente du comité d'audit, le nombre de mandats devra se limiter à deux (soit un mandat maximum hors de son groupe).

4.2.7 Rémunération des membres du conseil

APICIL recommande un minimum de cinq réunions du conseil par an, sans qu'il s'agisse d'une obligation systématique.

Justifiera un vote contre :

- La rémunération sous forme de jetons de présence n'est pas au moins partiellement indexée sur la présence.
- Plus d'un tiers des membres du conseil n'est pas indépendant.
- Une rémunération inférieure à 50 % ou supérieure à 125 % de la médiane de la rémunération observée pour des sociétés de capitalisation comparable du pays considéré.
- La rémunération des membres non exécutifs, y compris celle de la présidence du conseil, est variable, et doit dépendre de la performance de la société.

En ce qui concerne les sociétés de petite et moyenne taille, et afin de tenir compte de leur éventuelle difficulté à attirer des membres indépendants qualifiés et motivés, il leur sera autorisé de verser un maximum de 20 000 € de rémunération par membre libre de conflit d'intérêt. Cette disposition particulière permet en effet de soutenir leur recherche d'ouverture du conseil aux personnalités extérieures et libres.

4.3 AFFECTATION DU RESULTAT, GESTION DES FONDS PROPRES ET OPERATIONS EN CAPITAL

4.3.1 Affectation du résultat

Les propositions de distribution seront analysées au cas par cas et prendront systématiquement en compte le contexte social de l'entreprise.

Pourra justifier un vote contre :

- Le dividende proposé aux actionnaires n'est pas justifié, non couvert par les flux de trésorerie disponibles après investissements, n'est pas en ligne avec la stratégie et les perspectives de l'entreprise ou en phase avec la distribution propre au secteur d'activité.
- Les distributions sont non couvertes par les bénéfices de l'exercice, sauf justification argumentée du conseil.
- La distribution excède 80 % du résultat courant ou 25 % des fonds propres distribuables ou représentant 150 % du taux de distribution sectoriel (critère d'excès).

- La distribution est inférieure à 10 % du résultat courant ou à 2 % des fonds propres distribuables ou à 50 % du taux de distribution sectoriel (critère d'insuffisance).
- L'évolution de la distribution s'écarte de plus de 30 % de l'évolution de celle des résultats et de plus de 50 % de l'évolution de la valeur sur deux ans (critère d'incohérence).
- Le paiement en dividende ce fait en action, sans que cela soit une option.

Enfin, une évaluation au cas par cas sera faite sur le niveau d'endettement créé qui ne doit pas présenter un risque sur la viabilité de l'entreprise sur le long terme.

4.3.2 Rachat d'actions et réduction de capital

Opposition si la société a procédé à des sorties de trésorerie significatives afin de racheter ses propres actions lors des exercices précédents à des fins d'annulation des actions tout en réduisant la masse salariale, les dépenses d'investissement ou en maintenant un niveau d'endettement relativement élevé.

APICIL s'opposera à une opération de rachat en période d'offre publique si 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 de rachat d'actions en période d'offre.

Un vote contre une réduction de capital sera également justifié dans le cas où :

- La société présente un risque de liquidité.
- Elle n'est pas compatible avec les intérêts à long terme des actionnaires.
- La mise en œuvre de l'autorisation pourrait faciliter une prise de contrôle effective.

L'analyse se fera au cas par cas pour les entreprises familiales.

4.3.3 Augmentations de capital

Pourra justifier un vote contre :

- Les autorisations d'émission d'actions avec DPS excèdent 50 % du capital.
- Les autorisations d'émission sans DPS excèdent 10 % du capital avec la possibilité de monter à un tiers du capital si la société s'engage à mettre en place un délai de priorité.
- Dispositifs en place permettant à une société de se protéger d'une offre publique hostile.

L'émission d'actions de préférence sera examinée au cas par cas, sachant qu'APICIL y est a priori défavorable en raison des conséquences potentiellement néfastes au regard du respect de l'égalité entre les actionnaires.

Concernant les option de sur-allocation (« Greenshoe »). APICIL pourra voter contre si :

- L'émission est sans DPS et sans délai de priorité garanti.
- 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.

4.3.4 Opérations stratégiques

L'analyse des opérations stratégiques se fera au cas par cas.

Pourra justifier un vote contre :

- L'opération proposée n'est pas stratégiquement justifiée ou financièrement équilibrée.
- L'opération proposée impacte négativement la qualité de la gouvernance, la démocratie actionnariale, les droits des actionnaires, ou aura un impact environnemental ou social néfaste.

4.4 ASSOCIATION DES DIRIGEANTS ET SALAIRES AU CAPITAL

4.4.1 Actionnariat salarié

APICIL est favorable aux autorisations d'augmentation de capital réservée aux salariés, dans la limite de 5 % du capital.

4.4.2 Attribution d'options et d'actions gratuites

APICIL veillera à ce que les plans d'options et d'actions gratuites ne soient pas concentrés sur un nombre trop restreint de bénéficiaires, et encourage l'attribution d'actions gratuite en faveur de tous les salariés.

Options

Pourra justifier un vote contre :

- La durée de validité des options n'est pas comprise entre 5 et 12 ans.

- L'autorisation excède 2 % sur un exercice et 10 % du capital à tout moment (options et actions gratuites en circulation comprises).
- Les autorisations d'émissions d'options au profit des mandataires sociaux dirigeants n'incluent pas de conditions de performance financière et extra-financière factuelles, vérifiables et quantifiables, cela sur une période supérieure à trois ans.
- La résolution prévoit une décote par rapport au cours du marché alors que des dirigeants peuvent en être bénéficiaires.

Des exceptions peuvent avoir lieu :

- Si des conditions de performance ont été fixées et sont particulièrement exigeantes.

À noter que l'analyse portera sur les conditions de performance futures annoncées pour les grandes valeurs européennes et, à défaut, sur le dernier plan d'option pour les valeurs françaises de taille petite ou moyenne.

Actions gratuites

Les autorisations ne pourront pas excéder 0,50 % du capital (1% pour les sociétés de petites et moyennes capitalisations), et de façon cumulée le total des plans d'options et des plans d'actions gratuites en cours ne portera pas sur plus de 10 % du capital.

Des exceptions peuvent avoir lieu :

- Si la société communique le nombre futur de bénéficiaires attendus et que le plan d'actions gratuites est à éligibilité large (plus de 50% des salariés en seront bénéficiaires), l'autorisation sera acceptée jusqu'à 1% du capital.
- Si des conditions de performance ont été fixées et sont particulièrement exigeantes.

Il s'agira enfin de veiller à ne pas permettre une attribution de plus de 0,03 % du capital à tout mandataire social dirigeant ni une rémunération totale à 250 fois le salaire médian d'un employé de son groupe.

4.4.3 Bons de souscription remboursables (BSAR) attribués aux managers

Pourra justifier un vote contre :

- La résolution n'indique pas les caractéristiques essentielles du bon (prix d'acquisition par les bénéficiaires, prix d'exercice ou clause de forçage de l'exercice).

- Des doutes subsistent sur la juste valeur du prix d'acquisition des bons ou sur les pratiques passées de la société.
- Le pourcentage du capital proposé est supérieur à 5% ou pourrait conduire à une dilution excessive au profit de certains cadres dirigeants.

À défaut, la demande d'autorisation sera analysée comme toute demande d'émission d'options au profit des managers.

4.5 REMUNERATION DES DIRIGEANTS EXECUTIFS

Rémunération totale :

Pourra justifier un vote contre :

- Pour les sociétés européennes, les montants des différents éléments de la rémunération, dont le coût annuel de l'avantage de retraite, ne sont pas communiqués.
- La rémunération totale excède 150 % de la médiane de son secteur du pays de cotation.
- L'évolution de la rémunération totale n'est pas en ligne avec l'évolution de la rémunération salariale moyenne sur 3 ans.
- La rémunération augmente alors que la société a mis en place un plan de licenciement ou un plan de départs volontaires ou a bloqué la hausse des salaires.
- Dans les pays où le ratio d'équité est communiqué, la rémunération du dirigeant ne peut pas augmenter alors que l'écart entre sa rémunération totale et la rémunération médiane des salariés du groupe au niveau mondial excède 250, le périmètre de calcul du ratio d'équité utilisé devant être représentatif.

Salaire de base

Pourra justifier un vote contre :

- Le salaire de base n'est pas en ligne avec les pratiques du pays et du secteur de la société.
- L'augmentation proposée est non justifiée.

Une augmentation du dirigeant sera analysée au cas par cas en fonction de l'évolution de la rémunération moyenne des salariés de son groupe (« ratio d'équité »), si ce dernier est communiqué.

Rémunération variable :

Pourra justifier un vote contre :

- La rémunération variable totale est inférieure à la rémunération fixe ou excède 300% du fixe.
- La rémunération variable annuelle ne dépend pas de critères de performance ESG pertinents.
- Le montant du bonus annuel ou de la rémunération actionnariale ne sont pas en ligne avec la performance et la situation financière ou générale de la société.
- Pour la rémunération long terme, les performances doivent être évaluées sur une période d'au moins 3 ans.

Pour les plans de rémunération combinés, qui sont fréquents sur les marchés américains ou britanniques, où une partie est payée à court terme (souvent après un an) et une autre partie est différée sous réserve de critères supplémentaires, une période d'acquisition des droits d'au moins trois ans est recommandée.

Aussi comme indiqué plus haut, des conditions particulières s'appliquent aux dirigeants pour les options de souscription et les attributions d'actions gratuites.

Autres dispositions

APICIL s'opposera aux résolutions concernant les rémunérations si la société ne communique pas les compléments divers de rémunération (régimes de retraite et régimes de retraite surcomplémentaires) alors que c'est la pratique dans le pays concerné.

En outre, un vote négatif systématique sanctionnera les résolutions demandant l'approbation des indemnités de départ.

4.6 VOTE CONSULTATIF SECTEUR BANCAIRE

APICIL prendra part au vote consultatif sur la rémunération des « preneurs de risque » (traders) dans les banques.

Justifiera un vote contre :

- Insuffisance d'informations.
- Disproportion au regard des pratiques du secteur.
- Évolution non alignée de la rémunération proposée et des résultats.

¹ Selon définition des Nations unies

4.7 DROITS DES ACTIONNAIRES ET MODIFICATIONS STATUAIRES

APICIL s'opposera à l'ensemble de la résolution si une seule des modifications n'est pas favorable aux actionnaires.

Justifiera un vote contre :

- Introduction d'actions sans droit de vote ou à droit de vote multiple.
- Passage à une structure de société en commandite par actions.
- Les déclarations obligatoires de franchissement de seuils si :
 - Le délai de déclaration des seuils statutaires imposé aux actionnaires est inférieur à 15 jours.
 - Le seuil proposé est inférieur à 1% du capital ou des droits de vote.

Chaque résolution sera toutefois analysée au cas par cas, en veillant à protéger au mieux l'intérêt des actionnaires de long terme.

La modification de statuts visant la création d'actions de préférence sera analysée selon les conditions particulières attachées à ces nouvelles actions.

4.8 SAY ON CLIMATE

APICIL est susceptible de soutenir les résolutions de type Say on Climate si son analyse issue des critères ci-dessous est positive :

- L'entreprise communique les données chiffrées relatives à ses émissions de gaz à effet de serre. En l'absence de communication de ces informations, une recommandation négative systématique sera formulée.
- L'entreprise communique ses risques et opportunités liés au climat selon un standard reconnu par les investisseurs.
- L'entreprise communique de manière transparente, intelligible et chiffrée sur la gestion des enjeux climatiques dont : la présentation de la gouvernance associée, la stratégie climat globale et la politique d'allocation du capital permettant la mise en œuvre de la stratégie (investissements, R&D, fusions-acquisitions-cessions).
- L'entreprise annonce un objectif en faveur du « Zéro émission nette »¹ au niveau mondial d'ici 2050 au plus tard.
- L'entreprise a fixé des objectifs de réduction des émissions de CO₂ validés par la science et qui couvrent l'essentiel des émissions directes

et indirectes (scope 1, 2 et 3 lorsque celui-ci représente la majorité des émissions de l'entreprise) à court, moyen et long terme.

APICIL sera également favorable si l'entreprise présente des progrès significatifs, une avance sur les pratiques sectorielles et s'engage sur un vote régulier² sur sa stratégie climat.

APICIL étant signataire supporter de l'initiative Climate Action 100+, le groupe sera particulièrement vigilant à ce que les entreprises visées par cette initiative présentent des avancées significatives en faveur du climat. À ce titre et dans le cas où les entreprises visées ne propose pas régulièrement de vote « Say on Climate » conforme à la présente politique, des votes sanctions seront justifiés durant les réélections aux postes de présidence du conseil et du comité RSE.

4.9 RESOLUTIONS EXTERNES

Les résolutions externes seront analysées au cas par cas au regard des principes définis dans la politique d'APICIL.

APICIL sera en faveur de :

- La définition d'objectifs quantitatifs de réduction des émissions des gaz à effet de serre pour l'activité de la société ou pour ses produits.
- La demande d'information ou la définition d'objectifs concernant la préservation et restauration des écosystèmes terrestres et leur exploitation durable, la gestion durable des forêts, la lutte contre la désertification, l'inversion du processus de dégradation des sols ou la fin à l'appauvrissement de la biodiversité.
- L'information sur les risques liés au changement climatique et à la biodiversité (risques réglementaires, financiers ou physiques), leur identification et leur atténuation ou stratégie d'adaptation.

APICIL votera contre les propositions qui ne sont pas clairement formulées, dûment motivées ou qui risquent d'avoir un impact négatif sur la gouvernance de l'entreprise ou un impact environnemental ou social néfaste.

**Nous sommes là pour vous.
À chaque instant.
En toutes circonstances.
Pour tous, et pour chacun.**

Pour protéger la santé de Lucie,
cliente depuis 2010, tout au long de sa vie.
Dans les bons moments comme dans les moins bons.

Pour donner à Damien,
1er skipper handisport à avoir terminé le Vendée Globe,
les moyens d'accomplir ses rêves. Et de relever de nouveaux défis.

Pour accompagner les projets financiers de Mina,
une jeune entrepreneuse qui construit son avenir.

Pour préparer la retraite de Mehdi
et lui permettre de la vivre en toute sérénité.

« Par une relation proche et attentionnée, soutenir toutes les vies, toute la vie ». C'est notre raison d'être en tant qu'acteur de la protection sociale.

Notre modèle de gouvernance paritaire et mutualiste contribue à porter cette ambition, tout comme l'attention et la proximité dont Nicole, Christophe, Fati et nos 2 200 collaborateurs font preuve au quotidien auprès de nos 2,2 millions de clients. Fiers de leur engagement, nous soutenons leur montée en compétences et leurs initiatives professionnelles.

Ensemble, nous nous mobilisons pour une évolution positive de la société. Une transformation inclusive vers un monde qui ne laisse personne sur le bord du chemin. Un monde où tout le monde a sa place.

Et ce, quels que soient son identité, son parcours, ses aspirations.

Nous sommes tous différents, et nos différences nous réunissent. Mieux, elles nous réussissent.

Nous sommes tous uniques, ensemble.

Groupe APICIL
51 boulevard Marius Vivier Merle
69003 Lyon

www.groupe-apicil.com

APICIL Transverse
Association de moyens du
groupe APICIL régie par la loi du
1er juillet 1901, enregistrée sous
le n° SIREN 417 591 971, ayant
son siège social au 51 boulevard
Marius Vivier Merle 69003 Lyon

 **GRUPE
APICIL**
UNIQUES, ENSEMBLE