

---

La confiance  
ça se mérite

**Amundi**

ASSET MANAGEMENT



# Politique de vote 2019

---



---

---

# Amundi

## POLITIQUE DE VOTE

---

---

### 2019

La présente politique est appliquée par l'ensemble des sociétés du groupe Amundi (Société Générale Gestion, Étoile Gestion, CPR AM, BFT Investment Managers et Amundi Asset Management). Elle est mise en œuvre, pour compte commun, par Amundi AM qui exerce les votes pour toutes les entités.

Le terme "Amundi" dans le présent document fait référence à l'ensemble de ces sociétés.

#### **Vos correspondants**

**Stéphane Taillepiéd (responsable)** : [stephane.taillepied@amundi.com](mailto:stephane.taillepied@amundi.com)

**Dominick Barry** : [dominick.barry@amundi.com](mailto:dominick.barry@amundi.com)

**Frédérique Debril** : [frederique.debril@amundi.com](mailto:frederique.debril@amundi.com)

**Olivier Desnos** : [olivier.desnos@amundi.com](mailto:olivier.desnos@amundi.com)



# Table des matières

---

---

7	PRINCIPES GÉNÉRAUX
10	DROITS DES ACTIONNAIRES
12	CONSEILS, COMITÉS ET INSTANCES DIRIGEANTES
15	OPÉRATIONS FINANCIÈRES
16	POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

---

---



# PRINCIPES GÉNÉRAUX

La politique de vote d'Amundi s'inscrit dans sa vision d'Investisseur Responsable. Cette dimension de responsabilité a été instaurée, dès la création d'Amundi en 2010, comme un de ses quatre piliers fondateurs. Par ailleurs, celle-ci répond à la demande d'un nombre croissant de nos clients qui attendent à la fois que nous leur délivrions de la performance à long terme et que nous veillions à la qualité environnementale et sociale de leurs investissements.

## 1 Une approche intégrée de l'entreprise

Les questions de responsabilité sociale et de développement durable, comme celles de gouvernance, sont essentielles dans l'appréciation d'une entreprise. Seule une vision globale de l'entreprise, allant au-delà de l'aspect purement financier et intégrant l'ensemble des risques et opportunités, en particulier sur les critères ESG (Environnement, Social, Gouvernance), permet une évaluation de leur valeur intrinsèque et de leur performance économique à long terme.

Ces deux dimensions ne s'opposent pas mais se complètent. L'acceptation sociale des pratiques d'une entreprise concourt à son image, et donc indirectement à son développement et à la rentabilité pour ses actionnaires. Une étude quantitative publiée par Amundi en janvier 2019 démontre la corrélation positive entre intégration des enjeux ESG et valorisation boursière.

Notre politique de vote s'inscrit dans cette démarche et s'appuie donc directement sur notre analyse de l'entreprise dans l'ensemble de ces aspects.

## 2 Un dialogue régulier, dans une logique de progrès

La situation et les pratiques d'une entreprise doivent s'apprécier dans la durée. Amundi souhaite prendre en compte, dans son analyse, l'évolution de ces pratiques et les engagements pris par l'entreprise en vue de leur amélioration. Amundi fonde ses évaluations sur un échange régulier avec l'entreprise qui contribue à la bonne appréciation de cette dynamique.

Nous exerçons notre responsabilité d'investisseur selon les trois axes suivants :

- Un dialogue actionnarial avec les entreprises, permettant un échange permanent sur leurs principaux enjeux de performance financière et de responsabilité sociale ainsi que sur leurs plans d'actions associés,
- La prise en compte, dans les décisions d'investissement, de facteurs ESG, en s'appuyant notamment sur un système de notation propriétaire, calibré spécifiquement pour chaque secteur d'activité,
- La politique de vote permettant d'influer sur les orientations prises par les entreprises et visant à assurer la cohérence avec les axes de progrès retenus.

Nos choix en matière de vote s'inscrivent dans cette logique d'engagement et d'amélioration régulière.

### 3 Une démarche transparente

La démarche de dialogue et d'amélioration progressive que nous poursuivons suppose une relation de confiance avec les entreprises dans lesquelles nous investissons.

Cette confiance repose sur une double transparence : celle des entreprises à travers les informations, financières et extra-financières, qu'elles nous adressent et celle d'Amundi grâce à la visibilité sur les modalités de notre analyse et les conclusions que nous en tirons.

Amundi souhaite que les entreprises communiquent largement sur leur performance extra-financière et sur la prise en compte, dans leur stratégie et leurs pratiques, des paramètres ESG. L'implication du Conseil et des organes de gouvernance sur ces sujets nous paraît essentielle. Nous encourageons donc vivement la publication d'un "rapport intégré", ou à défaut d'un rapport social et environnemental permettant d'apprécier la prise en compte des enjeux sociétaux et les objectifs que l'entreprise se fixe dans ce domaine.

Réciproquement, Amundi s'engage dans une démarche de transparence à trois niveaux :

- Communication sur sa méthodologie "propriétaire" d'analyse et de notation ESG des entreprises,
- Communication aux émetteurs de leur note ESG, de toute évolution de leur note et échange avec ceux-ci, en particulier en cas de divergence, avant décision,
- Information préalable sur les intentions de vote, en particulier en cas de vote négatif envisagé.

Les positions que nous exprimons par nos votes ne doivent pas surprendre les entreprises. Elles résultent de notre analyse et de notre dialogue, dont les déterminants sont connus.

### 4 Une priorité à deux sujets sociétaux en 2019

Dans le cadre de notre analyse et de notre dialogue avec les entreprises, nous souhaitons accorder une importance particulière à deux thèmes en 2019 :

- Le climat, en particulier la trajectoire de "décarbonation" de nos économies,
- La maîtrise de l'équilibre salarial dans le cadre des politiques de rémunération.

Ces deux thèmes représentent des risques systémiques pour notre société. D'une part, l'élévation des températures menace de provoquer des réactions en chaîne destructrices et d'impacter fortement notre développement. D'autre part, les inégalités croissantes, entre autres en matière de rémunération, provoquent un sentiment d'injustice qui met en péril la stabilité économique et politique des démocraties. Les entreprises doivent prendre en compte ces risques afin d'être en phase avec les attentes de la société et garantir ainsi leur propre développement, donc leur performance.



En matière de climat, nous serons particulièrement attentifs aux données concernant les émissions de gaz à effet de serre, qui seront appréciées au regard des pratiques du secteur et des pays d'implantation. Nous souhaitons avoir connaissance des plans de réduction et de compensation de ces émissions et être en capacité de suivre leur mise en œuvre et leur dynamique.

En matière de politique de rémunération, nous souhaitons que les entreprises communiquent sur le "ratio d'équité" (rapport entre la rémunération du/des dirigeants et la moyenne des rémunérations) et sur l'évolution de celui-ci. Il sera apprécié en fonction des secteurs et de la localisation des activités de l'entreprise. D'autres aspects font également l'objet d'une analyse particulière, comme le maintien d'un "salaire vital" tout au long de la chaîne d'approvisionnement, l'équilibre de rémunération entre hommes et femmes à poste équivalent ou d'autres paramètres de partage de la valeur.

La nature des engagements pris par les entreprises sur ces deux sujets ainsi que l'existence d'une dynamique positive sur ces thèmes seront progressivement pris en compte dans nos décisions de vote. Nos positions pourront ainsi s'exprimer soit par notre vote sur des résolutions directement liées à ces thèmes prioritaires, comme la validation de la rémunération des dirigeants, soit par une action indirecte, comme le vote relatif à l'élection ou au renouvellement des mandataires en charge de ces questions.

## **5 Une approche pragmatique, tenant compte du contexte de l'entreprise**

L'environnement réglementaire, culturel ou économique dans lequel s'exercent les activités d'une entreprise peut être déterminant sur certains de ses choix, entre autres dans les domaines sociétaux.

Amundi a défini un socle commun universel à sa politique de vote et exerce cette responsabilité d'actionnaire sur les cinq continents.

La mise en œuvre de cette politique est toutefois adaptée à chacun de ces contextes locaux. Nos décisions sont toujours prises dans l'optique de la défense des intérêts de nos clients-actionnaires et avec la volonté d'avoir la plus grande efficacité possible auprès des émetteurs. L'acceptabilité par les sociétés où l'entreprise exerce son activité est un élément essentiel de cette efficacité.

# DROITS DES ACTIONNAIRES

**Un régime de gouvernement d'entreprise doit protéger les droits des actionnaires, faciliter leur exercice et assurer un traitement équitable de tous les actionnaires, y compris les actionnaires minoritaires et étrangers.**

## 1 Assemblée Générale

L'assemblée générale est le lieu d'exercice des droits de vote et donc un élément central du gouvernement d'entreprise. Nous sommes donc défavorables à tout ce qui pourrait limiter, entraver son fonctionnement ou réduire le périmètre de sa compétence. Les résolutions ne doivent pas mélanger sous forme de vote bloqué des points qui pourraient être présentés séparément.

L'accès à une information préalable, de qualité, est une composante essentielle d'un exercice réfléchi des droits de vote par les actionnaires.

Amundi estime nécessaire la publication d'un document explicatif sur les résolutions proposées. En effet, les résolutions ne sont que l'expression juridique des propositions de la direction aux actionnaires et ne permettent pas toujours d'appréhender le contexte stratégique de la demande, les conditions de sa mise en œuvre ou autres éléments nécessaires pour éclairer la décision de vote.

Ce document ne doit pas se limiter à être une simple paraphrase du texte des résolutions mais doit permettre d'appréhender au mieux la position stratégique de l'entreprise.

## 2 Droits de vote et fidélisation des actionnaires

Amundi est favorable à une expression équitable des actionnaires au travers de leurs droits de vote.

Néanmoins, conscients de l'importance pour les sociétés de fidéliser et stabiliser leur actionnariat dans une optique de développement de long terme, nous ne sommes pas opposés à l'attribution de votes doubles aux actionnaires de long terme dès lors qu'ils sont accessibles à tous et ne conduisent pas à un contrôle disproportionné au détriment des actionnaires minoritaires.

Toute modification de droits de vote doit faire l'objet d'une résolution soumise au vote de l'Assemblée Générale. Celle-ci doit être accompagnée d'une motivation détaillée établie par le Conseil.

Amundi détermine son vote en fonction de la structure de la base actionnariale, du niveau de contrôle ainsi généré pour les actionnaires de long terme et de la motivation exprimée par le Conseil.

Dans une logique du développement d'un actionnariat de long terme, nous sommes a priori favorables à la mise en place d'outils de fidélisation, comme le dividende majoré ou les *loyalty shares*, sous réserve qu'ils soient ouverts à tous les actionnaires et encadrés dans leur application.

## 3 Mesures anti-OPA

Toute offre publique doit être soumise au vote des actionnaires. Nous nous opposons a priori à toute mesure permanente ou préventive anti-OPA, que nous considérons souvent contraires à l'intérêt des actionnaires.

En cas de proposition de mesures particulières, nous analyserons les conditions spécifiques à la société et à ses parties prenantes. Seuls les mécanismes qui permettraient d'obtenir une meilleure valorisation de l'offre et/ou d'assurer l'égalité de traitement des actionnaires (notamment face à une prise de contrôle rampante) pourront être acceptés.

## **4** Intégrité de l'information financière

Une information financière sincère, complète et transparente est essentielle à l'exercice du droit des actionnaires. La présence d'un comité d'audit majoritairement indépendant est nécessaire.

La qualité de l'information financière sera prise en compte dans notre décision de vote sur les comptes. Une information insuffisante pourra entraîner une abstention, voire un vote négatif.

### **Versement d'un dividende**

La décision de vote sera fonction de la situation financière de l'entreprise dans la durée, notamment du pourcentage dévolu à la distribution et son impact sur la structure financière.

### **Quitus aux administrateurs**

Le refus est possible dans certains cas de manquements graves aux standards de gouvernance d'entreprise, de performance globale (économique, financière, sociale et environnementale) jugée défailante et affectant la valorisation de l'entreprise ou de réserves émises par les commissaires sur les comptes.

### **Choix et rémunération des commissaires aux comptes**

Afin d'éviter des situations de conflits d'intérêts et d'assurer la qualité et l'indépendance de la vérification des comptes, certaines situations peuvent induire un vote négatif ou d'abstention de la part d'Amundi : honoraires de conseil excessifs par rapport à ceux du contrôle des comptes, CAC/ auditeurs ayant exercé des fonctions dirigeantes dans la société...

### **Conventions règlementées**

Afin de s'assurer que la société est gérée en tenant dûment compte des intérêts de l'ensemble des actionnaires, l'entreprise doit publier les transactions effectuées avec des parties liées. Dans les pays où ces conventions sont soumises au vote des actionnaires, nous nous prononcerons en fonction de leur intérêt pour l'entreprise et du respect des droits des actionnaires minoritaires.

L'absence d'informations suffisantes pour déterminer l'intérêt de la convention pourra entraîner un vote négatif. Dans les cas où les conventions ne sont pas soumises au vote, et en cas de déficience grave, notre opposition pourra s'exprimer au travers des renouvellements des membres des comités d'audit et/ou des commissaires aux comptes. Ce dernier principe s'applique également dans le cas des conventions anciennes mais exécutées sur l'exercice et qui ne seraient pas resoumises au vote des actionnaires.

# CONSEILS, COMITÉS ET INSTANCES DIRIGEANTES

**Le Conseil est un organe stratégique, ses décisions engagent l'avenir de la société ainsi que la responsabilité de ses membres.**

**Le Conseil est certes responsable devant l'entreprise et ses actionnaires, mais doit également prendre dûment en considération les autres parties prenantes et respecter leurs intérêts, en particulier ceux des salariés, créanciers, clients et fournisseurs. Le respect des normes sociales et environnementales est aussi de son ressort.**

## 1 Qualité de l'information sur le gouvernement d'entreprise

La qualité de l'information sur la gouvernance de la société, ses évolutions, son positionnement par rapport aux bonnes pratiques de place ou encore ses rapports avec les parties prenantes sont des éléments essentiels pour les actionnaires. Ils sont donc pleinement intégrés dans les décisions de vote. Une qualité d'information insuffisante pourra entraîner une abstention, voire un vote négatif sur les résolutions relatives aux nominations.

### Qualité du *Comply or Explain* sur la gouvernance

Dans de nombreux pays, le principe "*comply or explain*"<sup>1</sup> est un élément essentiel de la régulation du gouvernement d'entreprise. Les entreprises qui se réfèrent à un code de gouvernance tout en s'écartant de certaines recommandations devront expliquer les raisons de ce choix.

En cas de non-application d'une ou plusieurs dispositions du code, les entreprises doivent publier explicitement toutes les recommandations non-suivies, expliquer de façon circonstanciée les raisons spécifiques à cet écart et justifier de façon détaillée la cohérence des solutions alternatives retenues. Celles-ci seront analysées par rapport au bon fonctionnement d'ensemble de la gouvernance et de l'intérêt des actionnaires, en particulier des actionnaires minoritaires.

## 2 Composition et équilibre du Conseil

Amundi considère que le Conseil doit être composé de façon à rassembler :

- des administrateurs aux compétences et à l'expérience nécessaires à l'élaboration de la stratégie de la société et à la surveillance de sa mise en œuvre,
- une part suffisante d'administrateurs indépendants, d'au moins 50 % pour les sociétés non contrôlées, et d'au moins un tiers dans le cas de sociétés contrôlées,

Amundi recommande que :

- les mandataires sociaux n'exercent pas plus de 2 autres mandats à l'extérieur de leur groupe,
- les personnes n'ayant pas de fonctions exécutives, incluant les Présidents de Conseil d'administration, exercent un maximum de quatre mandats.

---

1. Appliquer ou Expliquer

Nous serons vigilants sur la disponibilité nécessaire du président du Conseil, des présidents des différents comités et de l'administrateur référent en raison de l'importance grandissante de ces fonctions et de la charge de travail qu'elles supposent. Nous pouvons ainsi être amenés à recommander de réduire davantage le nombre de mandats acceptables pour un administrateur cumulant plusieurs de ces fonctions.

En ce qui concerne la durée des mandats, nous estimons préférable de pouvoir voter annuellement sur une proportion significative d'administrateurs et de limiter cette durée à quatre ans. Au-delà de douze ans<sup>2</sup> de mandats dans la même société, un administrateur ne pourra plus être considéré comme "indépendant" ou "libre d'intérêts".

En ce qui concerne le profil des administrateurs, nous estimons indispensable de disposer d'une information détaillée sur chaque administrateur candidat avant le vote en assemblée (curriculum vitae, compétences apportées au Conseil d'administration qui justifieraient le choix de cette candidature, mandats en cours).

Par ailleurs, il est important de pouvoir se prononcer individuellement sur chaque administrateur lors de l'élection du Conseil d'administration. Nous nous opposons à tout vote dit "bloqué" de plusieurs administrateurs.

Le Conseil doit mettre en place des comités spécialisés chargés de préparer ses travaux, notamment un comité d'audit, un comité des nominations et un comité des rémunérations. Ils doivent être composés en majorité d'administrateurs indépendants.

**Comité d'audit :** Ce comité a pour mission le suivi :

- du processus d'élaboration de l'information comptable et financière,
- de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques,
- de l'indépendance et de l'objectivité des commissaires aux comptes.

**Comité des nominations :** Le comité des nominations a pour principale responsabilité de rechercher et proposer des candidats compétents et disponibles pour le Conseil et la direction générale. Il doit assurer la planification de la succession des mandataires sociaux dans le cadre d'un fonctionnement normal ou dans le cas d'une crise ou incapacité soudaine. Le comité doit définir un "Conseil cible", sa taille optimale et les profils type d'administrateurs en adéquation avec la dimension de l'entreprise, la diversité des compétences requises en lien avec ses secteurs d'activité, ses géographies d'intervention et ses objectifs stratégiques. Le comité s'attachera à expliquer les critères qu'il a utilisés pour recommander cette structure "cible", et à mettre en évidence les talents manquants pour améliorer le fonctionnement du Conseil.

**Comité des rémunérations :** Le comité des rémunérations valide la politique de rémunération et cherche à aligner les rémunérations des principaux dirigeants et des administrateurs avec les intérêts à long terme de la société et de ses actionnaires.

---

2. Calculé avec la durée du mandat en renouvellement afin de favoriser les sociétés ayant mis en place des mandats courts

### **3 Une répartition claire des pouvoirs de nature à limiter les conflits d'intérêts**

Amundi préfère la séparation des fonctions de Président et de Directeur général. Dans les cas où cette séparation des pouvoirs n'existe pas, Amundi estime nécessaire d'avoir des explications sur les raisons justifiant cette double fonction pour un même mandataire. Dans ce cas, la création d'un poste d'administrateur référent indépendant, avec des fonctions précises et distinctes, est recommandée.

### **4 Fonctionnement du Conseil**

Nous estimons nécessaire d'avoir accès à une information complète sur le bon fonctionnement du Conseil : présence des administrateurs, rapport sur l'évaluation ainsi que sur le fonctionnement général du Conseil.

### **5 Jetons de présence/Rémunération des administrateurs non exécutifs**

Il nous semble nécessaire d'avoir une information précise sur les modalités et les critères de distribution de l'enveloppe des jetons de présence entre les administrateurs. De façon générale, nous sommes favorables à ce qu'une partie significative des jetons de présence soit proportionnelle à la présence effective de chaque administrateur.

Une explication en cas d'augmentation de cette enveloppe nous paraît indispensable.

Une attention particulière est également portée à la structure de la rémunération (notamment en cas de rémunération variable) du président non exécutif et à ses critères d'attribution afin d'éviter de possibles conflits d'intérêts vis-à-vis de la direction.

# OPÉRATIONS FINANCIÈRES

En matière de droit des actionnaires, **Amundi estime que, sauf projet argumenté, les augmentations de capital cumulées ne doivent pas représenter plus de 50 % du capital.**

## 1 Émissions d'actions sans DPS

Amundi considère que les autorisations d'augmentations de capital de routine sans droit préférentiel de souscription (DPS) ne doivent pas représenter plus de 10 % du capital, sauf situations particulières lorsque les pratiques locales préconisent un seuil supérieur. Si, à l'inverse, des meilleures pratiques locales préconisent un seuil inférieur à 10 %, nous nous alignerons sur cette limite. Les émissions d'obligations convertibles ou de tout instrument donnant accès au capital font l'objet d'un traitement identique.

## 2 Émissions d'actions avec DPS

Les autorisations d'augmentations de capital avec droit préférentiel de souscription ne doivent en principe pas représenter plus de 50 % de capital.

Au-delà de cette limite, Amundi décidera en fonction de son analyse du dossier, en particulier de l'incidence de l'augmentation de capital sur un changement de stratégie et/ou d'objet social de la société.

## 3 Fusions, acquisitions, scissions et autres projets de restructuration

Tout projet sera examiné au cas par cas, afin d'examiner la stratégie à moyen et long termes, la création de valeur potentielle pour les actionnaires ainsi que les impacts sociaux et environnementaux.

## 4 Rachat de ses propres actions

Amundi n'est en principe pas favorable au rachat d'actions mais les tolère quand ces derniers ne pénalisent pas les investissements de la société, dans la limite d'un plafond de 10 % du capital. Toutefois, lorsque la société précise son intention d'utiliser l'autorisation en période d'offre publique, nous estimons que le rachat d'actions devient une mesure anti-OPA et le vote sera négatif.

Amundi est également attentif à ce que le rachat d'actions ne pénalise pas les investissements de l'entreprise dans la durée.

## 5 Programme de distribution d'actions aux salariés

Amundi est favorable au développement de l'actionnariat salarié car il permet d'aligner les intérêts des actionnaires et des salariés dans le long terme. Les décotes proposées, le plus souvent encadrées par les législations nationales, doivent permettre le caractère incitatif des programmes et refléter la période de blocage de titres pour les bénéficiaires.

# POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

## 1 Principes généraux sur la rémunération des dirigeants

Amundi analyse la rémunération des dirigeants **dans sa globalité** et exprime son vote eu égard à deux critères principaux : la rémunération du dirigeant doit être **“raisonnable” et économiquement justifiée**.

Une rémunération “raisonnable” doit :

- être **attractive** et permettre à l'entreprise d'attirer les talents nécessaires à sa gestion et à son développement. Cette attractivité est analysée principalement par **comparaison avec les entreprises du même secteur et/ou dans le même environnement**.
- assurer **l'alignement des intérêts** des dirigeants avec ceux des actionnaires et ceux des autres parties prenantes de l'entreprise, dans le cadre de la responsabilité sociale et environnementale (entre autres les salariés). Ainsi, l'évolution de la rémunération dans le temps doit être cohérente avec les tendances enregistrées sur la performance financière et extra-financière de l'entreprise.
- être **“acceptable” d'un point de vue sociétal**. Son niveau et son évolution ne doivent pas pouvoir être le fondement de réactions d'opposition nuisibles à l'entreprise, à son image et donc à son développement. L'analyse du ratio d'équité contribue à l'évaluation de cette acceptabilité.

## 2 Équilibre des rémunérations et partage de la valeur

Amundi est attentif à ce que la Politique de Rémunérations, et de façon plus large, la politique de l'entreprise en matière de partage de la valeur, ne génère pas des situations d'inégalité sociale inacceptables.

Comme évoqué plus haut, la publication du “ratio d'équité” (Rapport entre le salaire du dirigeant, d'une part, et le salaire moyen des salariés, d'autre part) nous semble indispensable. Le niveau de ce ratio s'apprécie au regard du secteur d'activité et de la localisation des activités. Son évolution doit être en cohérence avec les performances de l'entreprise. Tout accroissement significatif de ce ratio doit être expliqué.

De même, Amundi est attentif à l'absence de discrimination dans la politique et les pratiques de rémunération, entre autres à l'absence d'écart injustifié entre hommes et femmes à fonction équivalente.

Amundi considère que les entreprises doivent veiller à ce que l'ensemble des salariés, employés de façon directe ou indirecte dans la chaîne d'approvisionnement, puissent disposer d'un “salaire vital” minimal, en lien avec les conditions de vie dans les régions où ils sont occupés.

De façon générale, Amundi est favorable aux dispositifs permettant d'associer un grand nombre de salariés aux fruits de la croissance de l'entreprise, par des accords d'intéressement ou des systèmes de primes indexées sur la performance.

L'ensemble de ces éléments sera pris en compte dans notre analyse de l'entreprise, à la fois dans leur situation présente et dans leur dynamique. Ils pourront, dans le cadre du dialogue instauré avec les entreprises, influencer sur nos décisions de vote, en particulier sur les résolutions relatives à la rémunération des dirigeants et aux mandats des mandataires en charge de ces questions.



### **3** **Transparence et Rapport de rémunération**

Amundi estime nécessaire une grande transparence sur les politiques de rémunération et leur mise en œuvre.

La philosophie et les principes de mise en œuvre de ces politiques doivent être explicites, entre autres, sur les liens existants entre rémunération, performance et objectifs de performance.

Amundi est favorable à l'existence d'une rémunération variable à risque, récompensant exclusivement le succès, incluant une hypothèse de versement nul en cas de sous-performance marquée. Ces mécanismes doivent comporter des bornes minimales et maximales de niveau de rémunération variable et être assis sur des critères de performance clairement explicités.

De même, Amundi est favorable à ce que, pour les dirigeants, une partie de la rémunération soit versée de façon différée. Le versement de cette partie différée devrait être conditionné au maintien d'un niveau minimal de performance de l'entreprise sur les années ultérieures, en conformité avec la priorité donnée à la performance à moyen-long terme.

Amundi est favorable à l'instauration de rapports de rémunération, comportant entre autres la description de ces éléments et soumis au vote des actionnaires. Dans les pays où ce vote n'est que facultatif, nous serons très vigilants au choix des entreprises de le soumettre au vote ou de ne pas le faire.

### **4** **Plans de stock-options et d'attribution d'actions de performance**

Amundi considère que les plans d'incitation à long terme sous la forme de stock-options ou d'actions de performance peuvent être un outil efficace pour aligner l'intérêt des dirigeants et des actionnaires.

Cependant ces plans doivent respecter certains principes pour atteindre cet objectif, en particulier dans les modalités d'attribution (pour les stock-options, le prix de souscription doit être en ligne avec les conditions de marché au moment de l'attribution) et dans les conditions d'acquisition définitive et/ou de durée de détention minimale.

Notre vote dépendra donc, en particulier des éléments suivants :

- Qualité de l'information sur le périmètre de distribution et la répartition entre groupes de bénéficiaires, avec distinction claire des mandataires sociaux.
- Prix de souscription et absence de décote pour les plans de stocks options et absence de mécanisme de repricing.
- Durée des plans, et caractère différé et conditionnel (conditions de performance) pour les bénéficiaires.
- Nature (objectifs quantifiables et cohérents avec les orientations de l'entreprise) et niveau d'exigence des critères de performance conditionnant l'attribution définitive.
- Valeur totale des plans attribués (celle-ci doit rester sous les 10 % du capital, sauf raisons exceptionnelles dûment justifiées).

## **5 Indemnités de départ**

Outre la soumission à des conditions de performance exigées par la loi, Amundi demande que le montant des éventuelles indemnités de départ de toute nature des mandataires sociaux dirigeants soit en lien avec leur durée de présence, leur rémunération, et l'évolution de la valorisation intrinsèque de la société durant leur mandat. Sauf exception, il ne devrait pas excéder deux années de rémunération totale.

De même que pour les salariés, il est souhaitable que le départ d'un mandataire social dirigeant sur sa seule initiative n'entraîne pas le versement d'indemnités.

## **6 Plans de retraites**

Amundi estime souhaitable que les plans de retraites supplémentaires, s'ils existent, soient considérés comme un élément de rémunération.

Amundi sera attentif aux modalités de ces plans et, en particulier, aux aspects suivants :

- Publication du périmètre des bénéficiaires,
- Critère de présence minimale dans l'entreprise (Recommandation : 5 ans minimum),
- Assiette de calcul des droits.





[amundi.com](https://www.amundi.com)