PORTZAMPARC PME ISR

COMPTE RENDU DE LA POLITIQUE DE VOTE

Année 2022

1 – Description générale de la manière dont les droits de vote ont été exercés

Rappel des principes adoptés par la société de gestion, en matière de vote :

La société de gestion a déterminé les cas dans lesquels, elle exercera les droits de vote :

Si l'assemblée générale d'une société X a lieu au moment où cette société fait partie des 5 premières lignes d'un des OPC de Portzamparc Gestion : la procédure de la politique de vote sera systématiquement enclenchée.

Pour les fonds gérés par Portzamparc Gestion, la société de gestion vise un taux de couverture de vote de minimum 70 %. Le taux de couverture doit s'entendre comme la somme des pondérations des sociétés pour lesquelles une AG a été votée (pondérations considérées à la date du vote).

Concernant les sociétés étrangères, PORTZAMPARC GESTION fera tout son possible pour exercer sa procédure de politique de vote mais en raison de processus de vote très souvent contraignants, aucune garantie de bonne fin ne peut être donnée à nos clients.

A noter que PORTZAMPARC GESTION ne pratique pas le prêt de titres et peut donc à tout moment voter pour l'intégralité des titres présents en portefeuille.

Dans le cadre de sa politique de vote, Portzamparc Gestion a recours aux conseils de BNP Paribas Asset Management.

La procédure opérationnelle de mise en œuvre de la politique de vote de Portzamparc gestion est disponible au siège de Portzamparc Gestion.

2 – Explication des choix effectués sur les votes les plus importants

PORTZAMPARC GESTION prend en compte des critères ESG pour définir la manière dont elle votera à certaines résolutions.

Thème	Pour	Abstention	Contre
Approbation des comptes et des rapports	• Les informations présentées par le conseil d'administration donnent une image objective et exhaustive de la situation financière de la société et de l'évolution des affaires, au moins 21 jours avant la date de l'assemblée générale. • Les comptes ont été examinés par un comité des comptes indépendant[8]. • La société met à disposition les informations appropriées sur son exposition aux principaux risques financiers et extra-financiers.	• Les comptes ne sont pas disponibles à la date limite du vote par correspondance. • La société ne fournit pas l'information adéquate sur les questions environnementales et sociales dans son rapport annuel ou ailleurs. • La société ne communique pas de manière suffisante à propos de ses émissions de CO2 (scope 1, 2 et 3, le cas échéant), ou ne communique ni ne souhaite dialoguer de manière constructive sur sa stratégie pour atténuer et s'adapter aux changements climatiques ou sur sa stratégie de lobbying climatique. • La société risque de violer un ou plusieurs principes du Pacte mondial des Nations Unies.[9]	• Les commissaires aux comptes ont émis des réserves sur les comptes ou refusent de les certifier après avoir découvert de graves irrégularités. • Le conseil d'administration ou de surveillance n'a pas mis en place de comité des comptes (à apprécier au cas par cas pour les petites capitalisations).[10]
Quitus des administrateurs et des mandataires sociaux	• Il n'y a pas de question litigieuse sur le conseil, les dirigeants ou la gestion de l'entreprise.	• Il y a de sérieuses questions sur les actions du conseil ou des dirigeants pour l'année en question. • Des actions judiciaires sont prises contre le conseil par d'autres actionnaires. • Les auditeurs ont fait de sérieuses réserves sur les comptes financiers ou refusent de certifier les comptes. • La société ne communique pas de manière suffisante à propos de ses émissions de CO2 (scope 1, 2 et 3, le cas échéant), ou ne communique ni ne souhaite dialoguer de manière constructive sur sa stratégie pour atténuer et s'adapter aux changements climatiques ou sur sa stratégie de lobbying climatique.	

Thème	Pour	Abstention	Contre
Dividende /Affectation durésultat	• Un dividende durable et responsable est un dividende couvert avec un taux de distribution (pay-out ratio) raisonnable qui ne porte pas atteinte à la capacité d'investissement future de l'entreprise, ni à la rémunération des autres parties prenantes. • La société a fourni suffisamment d'informations pour indiquer le niveau du dividende. • En cas de paiement des dividendes en actions, l'actionnaire conserve la faculté d'un paiement en espèces.	• Le taux de distribution est manifestement excessif par rapport à celui de l'année précédente et la société a omis de fournir une explication de cette augmentation (à apprécier au cas par cas, notamment pour les sociétés à forte croissance qui ont généralement besoin de conserver plus de liquidités que les entreprises matures). • La majoration du dividende préférentiel est supérieure à 10 % par rapport au dividende ordinaire. • La société n'a pas de dividende durable en place[11].	

Nomination et rémunération des commissaires aux comptes	• La recommandation sur le choix des commissaires aux comptes (ci-après CAC) émane d'un comité des comptes indépendant.[12]
	• Le comité des comptes fait état de sa politique en matière de missions de conseil confiées au réseau auquel appartiennent les CAC (p.ex. services exclus ou soumis à approbation préalable).
	• Il existe une communication complète et transparente sur les honoraires d'audit et de conseil.
	• Les CAC ne touchent pas de rémunération pour des prestations de conseil. À défaut, cette rémunération ne remet pas en cause leur indépendance.
	• Il existe une rotation obligatoire des commissaires aux comptes après plus de 15 ans, avec une période d'au moins 5 ans avant qu'ils puissent être renommés.
		• Les honoraires de conseil ou d'audit réglés ne sont pas révélés.
		• Les honoraires d'audit et autres prestations sont égaux aux honoraires liés aux prestations d'audit, ce qui entraîne un conflit d'intérêts potentiel.
			• Le conseil d'administration n'a pas mis en place de comité des comptes. Pour les sociétés plus petites, en l'absence d'un comité des comptes, si au moins un exécutif siège au conseil.
			• Il existe des interrogations quant à l'indépendance des CAC, comme :
			  • Les honoraires de conseil et autres prestations sont supérieurs aux honoraires liés aux prestations d'audit
			  • La durée de mandat est supérieure à 6 ans.
			• Etre auditeur de l'entreprise depuis une durée de 24 ans ou plus
			• Il existe des raisons de croire que l'auditeur indépendant a rendu un avis qui ne donne pas une image fidèle de la situation financière de l'entreprise.

Thème	Pour	Abstention	Contre
Autorisation d'augmentation du capital et d'émission de titres donnant accès au capital	• L'autorisation respecte le principe « une action – un vote - un dividende ». • L'autorisation est justifiée et limitée en volume et en durée (2 ans). • L'autorisation prévoit l'émission d'un droit préférentiel de souscription (ou à défaut d'un délai de priorité d'au moins 5 jours ouvrés) et ne crée pas de déséquilibres significatifs entre les différentes catégories d'actionnaires, et évite les risques de dilution pour les actionnaires existants.	• L'autorisation en elle-même respecte nos limites. Cependant, l'ensemble des autorisations cumulées excèdent 50 % du capital émis.[13]	• L'autorisation avec droit préférentiel de souscription excède 50 % du capital émis (à apprécier au cas par cas[14]). • L'autorisation sans droit préférentiel de souscription et avec délai de priorité ou un objet spécifique [14] excède 20 % du capital émis. • L'autorisation sans droit préférentiel de souscription ni délai de priorité excède 5 % du capital émis (à apprécier au cas par cas[14]). • L'autorisation pourrait vraisemblablement être utilisée comme une mesure anti-OPA.

Autorisation de rachat d'actions	• L'autorisation constitue une utilisation optimale des ressources de la société, elle est limitée en volume, la décote est limitée et la durée de l'autorisation est limitée à 18 mois.	• L'écart maximum à la hausse et la baisse dépasse 5 % du prix moyen du marché pendant une période représentative ou 10 % si la résolution se réfère à un prix sur un jour.	• Le programme de rachat d'actions comporte une des conditions suivantes :
			  • Pourrait vraisemblablement être utilisé comme une mesure anti-OPA.
			  • Le rachat d'actions excède 10 % du capital émis.[15]
			  • Il permet une réémission des actions rachetées et excède 5 % du capital émis.
			  • Il peut s'effectuer par le biais de produits dérivés.
			  • Il ne précise pas de limite sur la décote des actions concernées.

Augmentation du capital réservée aux salariés	• L'autorisation ne crée pas de déséquilibres significatifs entre les différentes catégories d'actionnaires.	Le volume cumulé excède 10 % du capital émis et la décote est supérieure à 10 % (à apprécier au cas par cas).	

Thème	Pour	Abstention	Contre
Restructuration de dette :	• Le niveau de dilution compte tenu de la conversion totale des valeurs mobilières n'est pas excessif.	• Les risques de dilution sont trop élevés par rapport au niveau de participation des actionnaires existants et de leurs gains futurs. • La proposition se traduirait par un changement de contrôle de la société. • Si la faillite ou la menace de faillite est le principal facteur de la restructuration.	
Fusions et acquisitions	• La fusion ou l'acquisition a un sens commercial et stratégique pour l'entreprise. • La proposition est bénéfique pour les actionnaires et l'impact sur les droits de vote n'est pas disproportionné. • La nouvelle société a une meilleure structure de gouvernance. • L'acquisition ou la fusion concerne une filiale et elle constitue une restructuration interne à la société.	Vu la nature complexe de la plupart des propositions de fusion-acquisition, ces questions seront examinées au cas par cas selon la transparence, la gouvernance d'entreprise et du point de vue financier. Les limites concernant les augmentations de capital[16] ne s'appliquent pas aux fusions-acquisitions. Les questions qui seront prises en compte s'il y a suffisamment d'informations disponibles sont notamment : • Les motifs de la transaction • L'impact de la fusion sur la valeur actionnariale • Le prix de l'offre, à savoir le coût par rapport à la prime • La viabilité financière des sociétés combinées en une seule entité et les risques d'intégration associés • Une analyse de la nature de la transaction, des conflits d'intérêts potentiels et une évaluation de la bonne foi de l'acquéreur • La présence ou l'absence d'une attestation d'équité • Les propositions de modifications de la gouvernance d'entreprise et l'impact sur les droits des actionnaires • L'impact sur les parties prenantes et les employés des deux entreprises	
Restructuration d'entreprise	• Pas de conflits d'intérêts entre les différentes parties. • Un vote des actionnaires sur une restructuration légitime. • La restructuration ne crée pas un déséquilibre significatif entre les catégories d'actionnaires. • La valeur actionnariale est préservée.	Les votes concernant la restructuration des entreprises sont considérés comme non ordinaires et sont évalués au cas par cas. Les questions qui seront prises en compte sont notamment : <u>Spin-offs</u> • Les incitations fiscales potentielles et les avantages réglementaires prévus • L'utilisation prévue des sommes recueillies • La concentration du marché et les motivations des dirigeants <u>Les ventes d'actifs</u> • Impact sur le bilan et le fonds de roulement • Valeur reçue pour l'actif et économies d'échelle <u>Liquidations</u> • Efforts effectués par le Management pour d'éventuelles alternatives • Évaluation des actifs • Les plans de rémunérations pour les mandataires réalisant la liquidation.	

Thème	Pour	Abstention	Contre
Nomination des administrateurs	• Le conseil d'administration (ou conseil de surveillance) est indépendant (à plus de 50 %) du management, représente les intérêts des actionnaires minoritaires et majoritaires, et est bien équilibré en termes de diversité • Les comités spécialisés sont composés d'une majorité de membres indépendants et d'un président indépendant (les comités des comptes et de rémunération ne comprenant pas d'administrateur exécutif). • Les administrateurs sont proposés par un comité de nomination indépendant. Nous sommes en faveur d'un vote annuel du conseil, avec un conseil de moins de 18 membres. • Le conseil (membres indépendants) et les investisseurs entretiennent un dialogue ouvert. • Les rôles de président et directeur général sont séparés et le président est indépendant. • L'administrateur non exécutif détient moins de cinq mandats d'administrateur dans des sociétés cotées, ou moins de trois mandats dans le cas des administrateurs exécutifs (y compris les DG extérieurs). • Il existe une information biographique suffisante pour éclairer le vote des actionnaires. Les actionnaires peuvent voter de manière individuelle la nomination des administrateurs.	• Le candidat n'est pas indépendant[17] et : - Le conseil comporte moins de 50 % de membres indépendants en excluant les représentants des salariés (sociétés non contrôlées) ; - Le conseil comporte moins de 33 % de membres indépendants en incluant les représentants des salariés (sociétés contrôlées ou dans les conseils avec une présence obligatoire d'au moins 50 % de représentants des salariés). • Le candidat est à la fois président et directeur général de l'entreprise[18]. • L'élection du mandat est proposée pour une durée supérieure à 4 ans. • Le candidat n'est pas une femme et : - Moins de 30% des administrateurs sont des femmes (pour l'Europe, l'Amérique du Nord, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et l'Afrique du Sud) ;[19] - Moins de 15% des administrateurs sont des femmes (autres marchés).[20] • Un pourcentage d'indépendance différent peut être appliqué selon les codes et pratiques locales (avec un minimum de 33 %).[21] • L'administrateur a un taux faible de participation aux réunions du conseil sans justification satisfaisante (en dessous de 75 %). • La société ne communique pas de manière suffisante à propos de ses émissions de CO2 (scope 1 et 2, et 3 au cas échéant), ou ne communique ni ne souhaite dialoguer de manière constructive sur sa stratégie pour atténuer et s'adapter aux changements climatiques ou sur sa stratégie de lobbying climatique. • L'administrateur n'a pas rempli sa responsabilité fiduciaire soulevant des doutes sur sa capacité d'agir dans le meilleur intérêt des parties prenantes[22] • L'élection au poste de censeur (sauf élection temporaire de moins d'un an)	

[17] Facteurs pouvant compromettre l'indépendance d'un administrateur : Représenter un actionnaire significatif de la société ou avoir un lien familial proche avec un mandataire social ; Être salarié ou mandataire de la société, salarié ou administrateur de sa société mère ou d'une filiale ou l'avoir été au cours des cinq années précédentes ; Être directeur général d'une autre société (B), si la société concernée (A) est directement ou indirectement contrôlée par la société B; un salarié ou dirigeant de la société A est un administrateur de la société B (au cours des cinq années précédentes); Être un client, fournisseur, banquier d'affaires ou banquier de financement significatif de la société ou de son groupe ou pour lequel la société ou son groupe représente une part significative de l'activité ou avoir été auditeur de l'entreprise au cours des cinq années précédentes; ou avoir été administrateur de l'entreprise depuis une durée de 12 ans ou plus (ou durée plus courte si le code local est plus strict).

[18] Nous soutiendrons généralement la combinaison des fonctions si elle est temporaire (2 ans maximum) ou si le PDG n'a pas de lien avec l'actionnaire majoritaire. Nous pourrions nous abstenir sur la résolution liée à la combinaison des fonctions si des contrepoids importants dans la gouvernance de l'entreprise sont en place: présence d'un administrateur référent indépendant et fort (avec la capacité de convoquer une réunion du conseil et d'ajouter des points à l'ordre du jour, qui participe aux engagements avec les actionnaires et/ou peut convoquer des réunions hors la présence des dirigeants), indépendance des fonctions clés, y compris le recrutement des membres du conseil d'administration, plan de succession, conformité réglementaire, lorsqu'il existe de solides performances financières ou en cas d'intention de séparer les fonctions pour le prochain Directeur Général.

[19] A partir de 2025, nous appliquerons un seuil de 40% de femmes siégeant au conseil.

[20] Si le pourcentage de femmes est inférieur au seuil (entre 20 et 30% pour l'Europe, l'Amérique du Nord, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et l'Afrique du Sud ou entre 10 et 15% pour les autres marchés), nous pourrions soutenir les administrateurs hommes si, par exemple, l'entreprise a effectué des efforts importants en terme de diversité, en cas de petit conseil (8 administrateurs maximum), s'il y a un engagement à atteindre notre seuil dans un court laps de temps, ou en cas de femme Directrice Générale ou Présidente.

[21] Par exemple, aux États-Unis, le seuil requis est de 66 % et les principaux comités sont composés intégralement d'administrateurs indépendants.

[22] Par exemple, l'entreprise n'a pas répondu à un vote des actionnaires à la majorité l'année dernière, l'administrateur n'a pas pu réunir le soutien de la majorité, les dispositions statutaires contiennent des restrictions défavorables sur les droits des actionnaires, les comptes financiers ont été remis en cause, ou il y a eu de graves controverses sur le plan ESG, des violations des normes internationales, des infractions pénales ou de fortes amendes réglementaires.

Thème	Pour	Abstention	Contre
Politique de rémunération	• La société présente de manière transparente et exhaustive ses pratiques de rémunération. • La société explicite la philosophie de sa politique de rémunération, y compris le lien avec la stratégie et la politique de ressources humaines. • La politique explique les montants, la répartition et les évolutions entre les différents composants de rémunération choisis. • Les systèmes de rémunération sont en lien avec la performance à long terme de l'entreprise (par exemple, le comité de rémunération a pris en compte l'impact des rachats d'actions effectués au cours de l'année précédente). • Le programme de rémunération est proposé par un comité de rémunération composé de plus de 50 % de membres indépendants et ne comprenant pas d'administrateur exécutif. • La société met en place une politique de rémunération sur le long terme, notamment en prenant en compte des éléments extra-financiers. • La politique de rémunération prévoit un seuil significatif de détention d'actions et une politique de clawback pour les dirigeants.	• La politique de rémunération n'est pas claire ou manque de transparence et ne permet pas aux actionnaires d'émettre une opinion. • La politique permet à la société de déroger à la politique de rémunération approuvée et de changer les poids, les critères ou les volumes de rémunération. • Le programme de rémunération est disproportionné par rapport à l'évolution de la rémunération médiane des salariés de l'entreprise, de top exécutif, ou par rapport à la pratique de place. • Le programme de rémunération n'est pas aligné avec les performances de la société (p. ex. sur la base du cours de l'action et/ou sa valeur intrinsèque). La politique de rémunération permet un paiement même en cas d'échec ou n'est pas orientée vers le long-terme. • Si un ou plusieurs éléments significatifs de la rémunération ne sont pas en ligne avec nos lignes directrices ci-dessous (à apprécier au cas par cas selon la politique de vote de la société et en lien avec la tendance de la société en matière de transparence et pratique).	

Thème		Pour	Abstention	Contre
Rémunération des administrateurs exécutifs et membres du comité exécutif	Rémunération à court terme (salaire fixe + bonus)	• La société publie les règles d'établissement du montant du salaire fixe et de ces évolutions. Elles doivent être justifiées et raisonnables. • Le bonus est soumis à des conditions de performance transparentes, pertinentes et exigeantes pour le secteur d'activité et la stratégie de l'entreprise. • La société publie les critères de performance requis, leurs pondérations ainsi que les objectifs de performance dans l'absolu. Le bonus est limité à un certain pourcentage du salaire fixe. La partie non quantifiable du bonus est absente ou limitée.	• La société a augmenté fortement la rémunération fixe ou le bonus maximum d'un dirigeant sans explication satisfaisante, ou sans justification par rapport aux performances de la société. • Le bonus n'est pas plafonné. • Le bonus n'est pas soumis à des conditions de performance transparentes, pertinentes ou exigeantes. • La nature et la pondération par critère de performance ne sont pas divulguées. • Le taux d'atteinte de chaque critère de performance n'est pas divulgué.	
	Rémunération à long terme (actions gratuites, stocks-options …)	• Le programme contient des conditions d'exercice claires, la nature des conditions de performance et les objectifs pour les futurs plans sont publiés, et la période de vesting et de performance est mesurée sur 5 ans minimum. • La société publie un plafond, les critères de performance requis, leurs pondérations ainsi que les objectifs de performance dans l'absolu. • Les autorisations destinées aux mandataires sociaux sont distinctes de celles destinées aux salariés. À défaut, la part d'options et d'actions gratuites destinée aux mandataires sociaux exécutifs est plafonnée explicitement. • Le volume de rémunération à long terme est raisonnable et en lien avec les pratiques de marché. • La société a la possibilité de récupérer tout ou partie d'un plan versé suite à des circonstances exceptionnelles comme une remise en cause de résultats passés (mécanisme dit de clawback)	Le programme rencontre au moins UNE des conditions suivantes :[23] • Le volume cumulé des programmes de stock-options existants et proposés et d'actions gratuites excède 10 % du capital émis, dont 3 % maximum pour les mandataires sociaux.[24] • Le volume en base annuelle des programmes de distribution de stock-options dépasse 2,5 % du capital[17]. • Le volume en base annuelle de la distribution d'actions gratuites dépasse 1 % du capital émis[17]. • Augmentation significative sans explication satisfaisante, ou sans justification par rapport aux performances de la société. • L'attribution de stock-options et/ou d'actions gratuites n'est pas assortie dans son intégralité à des conditions de performance transparentes, pertinentes ou exigeantes.[25] • Possibilité de modifier les conditions d'exercice. • Existence d'une décote sur le prix d'exercice des stock-options. • La durée minimale d'exercice des options et de détention des actions (vesting) ou la période de performance est inférieure à 3 ans (applicable pour les stock-options, actions gratuites…). • Le taux d'atteinte de chaque critère de performance n'est pas divulgué. NB. La résolution proposée est évaluée en fonction de l'existence et du degré d'indépendance du comité de rémunération.	

Thème		Pour	Abstention	Contre
Rémunération des administrateurs exécutifs et membres du comité exécutif	Rémunération exceptionnelle	• Les retraites complémentaires respectent les principes suivants : les bénéficiaires doivent satisfaire des conditions d'ancienneté dans l'entreprise, être dans la société lors de leur départ, les droits potentiels ne doivent représenter qu'un pourcentage limité raisonnable de la rémunération du bénéficiaire, la période de référence prise en compte pour le calcul des prestations doit être de plusieurs années, le groupe de bénéficiaires potentiels doit être sensiblement plus large que le seul administrateur/membre du comité exécutif. • Aucune indemnité de départ n'est distribuée ou à défaut, elle est d'un montant raisonnable, limitée, et elle ne sera accordée qu'en cas de départ contraint. • Aucune rémunération exceptionnelle. À défaut, les conditions et le niveau maximum d'attribution sont bien décrits et liés à des critères de performance.	Les indemnités de départ au profit d'un mandataire social dirigeant ou du président du conseil ne peuvent pas dépasser deux années de rémunération fixe et variable • (stock-options et autres rémunérations exclues).[26] • L'indemnité n'est pas liée à des critères d'ancienneté dans la fonction ou à des critères de performance réels et explicites. • Le cumul d'une indemnité de départ (ou clause de non-concurrence) et d'une retraite complémentaire. • La conservation/compensation du bénéfice des stock-options et actions gratuites qui n'ont pas été exercées en cas de départ de la société. • Les indemnités de départ peuvent être obtenues en cas de départ de sa propre initiative. • Une rémunération exceptionnelle est accordée sans explication convaincante ou sans condition de performance	
Rémunération des administrateurs non exécutifs		• La rémunération est liée à l'assiduité et à l'importance des missions effectuées par les administrateurs au conseil et dans les comités, et est conforme aux pratiques du marché (en fonction des pays). • La communication complète de tous les éléments de rémunération pour chaque administrateur. • Les différentes composantes qui constituent la rémunération doivent être identifiées et leurs politiques respectives expliquées. La rémunération doit être suffisamment transparente pour les actionnaires afin de leur permettre de distinguer la rémunération des dirigeants de celle des administrateurs non exécutifs.	• Non liée à l'assiduité. • Le montant individuel n'est pas communiqué (À apprécier au cas par cas selon les pratiques du pays et de la société[27]).	• Non liée à l'assiduité et excessive par rapport aux pratiques en place. • Le montant global et/ou individuel n'est pas communiqué (À apprécier au cas par cas selon les pratiques du pays et de la société[28]).
Rémunération des salariés		Concernant les autres bénéficiaires des plans (en dehors des top exécutifs), les principes sont à apprécier de manière plus souple, selon les conditions globales du plan, notamment concernant les conditions de performance.		

[26] À apprécier au cas par cas selon les pratiques du marché (Ex. : 1 an au Royaume-Uni et Pays-Bas).
[27] Nous nous abstiendrons si les pratiques du marché imposent de ne pas communiquer ces informations et nous nous opposerons si les pratiques du marché imposent de communiquer cette information.
[28] Nous nous abstiendrons si les pratiques du marché imposent de ne pas communiquer ces informations et nous nous opposerons si les pratiques du marché imposent de communiquer cette information.

Thème	Pour	Abstention	Contre
Modifications des statuts	• Les changements de statuts sont conformes au principe « une action – un vote – un dividende ».	• Résolutions qui comportent des impacts défavorables sur les droits des actionnaires (À considérer au cas par cas en fonction des informations fournies par la société). • Actions à droit de vote multiples ou sans droit de vote. • Plafond de détention du capital ou clause de limitation du droit de vote, actions de préférence, action spécifique (golden share) • Obligation de déclaration de franchissement de seuil en dessous de 5 % du capital émis. • Réduction du délai de déclaration de franchissement de seuil.	
Conventions réglementées et autres résolutions	• Les informations présentées sont complètes et présentées de manière objective et permettent d'évaluer la résolution en connaissance de cause.	• Les informations présentées sont incomplètes et ne permettent pas d'évaluer la résolution de manière satisfaisante. • Les conventions réglementées incluent des éléments contraires à notre politique de vote sur les rémunérations (Voir ci-dessus).	• Résolutions groupées incluant une proposition importante et inacceptable. • Résolutions « en blanc ». • Les conventions réglementées incluent des éléments contraires à notre politique de vote sur les rémunérations (Voir ci-dessus).

Thème	Pour	Abstention	Contre
Résolutions d'actionnaires[29]	• La proposition d'actionnaires est appropriée dans le cadre de l'assemblée générale et conforme à l'intérêt à long terme des actionnaires. • La proposition d'actionnaire est conforme à notre politique de vote et/ou à nos politiques sectorielles ou notre Global Sustainability Strategy. • Résolutions introduisant ou facilitant les procédures juridiques afin d'indemniser les actionnaires pour les dommages subis par la société. • Les résolutions qui contribuent à améliorer les performances sociales et environnementales tout en contribuant à la protection des intérêts à long terme des parties prenantes. • Résolution en ligne avec notre politique sur le changement du climat (Ex. : Transparence des émissions de CO_2, stratégie d'alignement à un monde à 1,5°C).	• La résolution est en ligne avec les intérêts à long terme des actionnaires, mais pas dans son application ou est déjà appliquée par la société.	• Dès que la résolution d'actionnaires contrevient à un point de notre politique de vote. • La résolution d'actionnaires est contraire à l'intérêt à long terme des parties prenantes. • La résolution ne relève pas de la compétence de l'assemblée générale.

3 – Information sur le recours éventuel à des services rendus par des conseillers en vote

Pour l'exercice des droits de vote 2022, Portzamparc Gestion a recours aux conseils de BNP Paribas Asset Management.

4 - Orientation des votes exprimés durant l'Assemblée Générale, cette information pouvant exclure les votes insignifiants en raison de leur objet ou de la taille de la participation de la société.

Statistiques de vote	
Année	**2022**
Assemblées votables	53
Assemblées votées	44
Taux d'assemblées votées	83%
Taux de couverture de vote (1)	104%
Assemblées votées avec au moins un vote d'opposition	36
Résolutions votées	529
Votes d'opposition aux résolutions	33%
Répartition thématique des votes d'opposition	
Approbation d'une convention réglementée	1%
Modification statutaire	1%
Nomination d'administrateurs ou de censeurs	14%
Nomination ou renouvellement d'auditeur	25%
Opération dilutive	14%
Pilule anti-OPA	0%
Programme de rachat d'actions	40%
Rémunération des dirigeants ou administrateurs	4%
Validation des comptes ou approbation du quitus	1%
Autres	0%

(1) Pour les fonds gérés par Portzamparc Gestion, la société de gestion vise un taux de couverture de vote de minimum 70 %. Le taux de couverture doit s'entendre comme la somme des pondérations des sociétés pour lesquelles une AG a été votée (pondérations considérées à la date du vote).

Références règlementaires :
Décret n° 2019-1235 du 27 novembre 2019 portant transposition de la directive (UE) 2017/828 du 17 mai 2017
Dispositions relatives à la politique d'engagement actionnarial (Articles 4 à 5)
Article L 533-22 CMF