



Politique de vote

dans le cadre de l'engagement actionnarial ISR

Édition avril 2024

SOMMAIRE

I. Cadre de l'engagement actionnarial	3	2. Rémunération des salaires, dirigeants et des mandataires sociaux	18
1. Inscription dans la démarche ISR de l'Ircantec	3	2.1 Association des salariés au capital	18
2. Objectifs de la Politique de vote	4	2.2 Rémunération des dirigeants et association au capital	18
3. Mise en œuvre de la Politique de vote	4	2.3 Rémunération des membres du conseil d'administration ou de surveillance	21
3.1 Politique de vote et Règles de vote opérationnelles	4	2.4 Rémunération des catégories régulées	21
3.2 Délégation aux sociétés de gestion	4	3. Droits des actionnaires et modifications statutaires	22
II. Principes de la Politique de vote	5	3.1 Exercice des droits de l'actionnaire en assemblée générale	22
1. Gouvernance des sociétés	5	3.2 Augmentation de capital	22
1.1 Dissociation des fonctions de contrôle et d'exécution	5	3.3 Mesures anti-OPA	23
1.2 Composition et organisation des organes de gouvernance	5	3.4 Modifications statutaires	23
2. Rémunération des dirigeants et des mandataires sociaux	6	4. Approbation des comptes et de la gestion	25
2.1 Association des salariés au capital	6	4.1 Approbation des comptes	25
2.2 Rémunération des dirigeants et association au capital	6	4.2 Conventions réglementées	26
2.3 Rémunération des membres du conseil d'administration ou de surveillance	9	4.3 Élection des commissaires aux comptes	26
3. Droits des actionnaires	9	5. Affectation du résultat et gestion des fonds propres	27
3.1 Exercice des droits de l'actionnaire en assemblée générale	9	5.1 Affectation du résultat	27
3.2 Augmentation de capital	10	5.2 Opérations de rachats de ses propres titres	27
3.3 Mesures anti-OPA	10	5.3 Réduction de capital	27
4. Approbation des comptes et de la gestion	10	5.4. Division du titre	28
4.1 Approbation des comptes	10	6. Stratégie climatique des entreprises	28
4.2 Approbation des conventions réglementées	11	6.1 Résolutions relatives à la stratégie climatique, aux ambitions climatiques ou à la transition énergétique et environnementale (TEE)	28
4.3 Commissaires aux comptes	11	6.2 Résolutions relatives à la mise en œuvre de la stratégie climat (vote ex-post)	28
5. Affectation du résultat et gestion des fonds propres	11	6.3 Instauration d'un vote régulier sur la mise en œuvre de la stratégie climatique	28
5.1 Affectation des résultats	11	6.4 Publication régulière de la part de l'entreprise d'une mise à jour de sa stratégie climat	28
5.2 Rachat d'actions et réduction de capital	12	7. Résolutions Externes	29
5.3 Division du titre	12	7.1 Candidatures externes	29
6. Stratégie climatique des entreprises	13	7.2 Résolution améliorant les droits des actionnaires, la gouvernance, la responsabilité sociale, sociétale ou environnementale du groupe	29
6.1 Résolutions relatives à la stratégie climatique, aux ambitions climatiques ou à la transition énergétique et environnementale (TEE)	13	7.3 Résolutions d'actionnaires relatives à la stratégie climatique de l'entreprise	29
6.2 Résolutions relatives à la mise en œuvre de la stratégie climat (vote ex-post)	13	Annexe A :	
7. Résolutions externes	14	Définition du membre du conseil libre d'intérêt	30
III. Annexe – Règles de vote campagne 2023	15	Annexe B :	
1. Gouvernance des sociétés	15	Appréciation de la transition énergétique	31
1.1 Élection ou réélection d'un membre du Conseil d'administration ou du Conseil de surveillance (critères généraux)	15		
1.2 Élection ou réélection d'un membre du Conseil d'administration ou du Conseil de surveillance (cas particuliers)	15		

I. Cadre de l'engagement actionnarial

1. Inscription dans la démarche ISR de l'Ircantec

En cohérence avec sa Charte ISR, dans laquelle l'Ircantec formule la volonté d'avoir une politique active de vote aux assemblées générales et d'exercer ses droits de vote afin de contribuer à l'amélioration de la gouvernance des entreprises dont elle est actionnaire, le présent document précise la Politique de vote de l'Institution.

Cette politique va dans le sens des PRI¹, fondamentaux de la démarche d'investisseur responsable du régime. Le principe n°2 des PRI indique ainsi : « Nous serons des investisseurs actifs et prendrons en compte les questions ESG dans nos politiques et pratiques d'actionnaires ».

L'engagement s'inscrit également dans la politique d'investissement générale du régime, dont les principaux objectifs sont d'agir au mieux des intérêts à long terme de ses bénéficiaires et de préserver le respect d'un certain nombre de valeurs. En effet, en exerçant ses droits de vote, l'Ircantec entend encourager les entreprises à une meilleure gouvernance, ce qui contribue possiblement à l'amélioration de leurs résultats financiers sur le long terme et à leur rapprochement avec les aspirations de la société.

L'engagement actionnarial de l'Ircantec revêtira plusieurs formes :

- L'exercice des droits de vote dans le cadre de la gestion déléguée des portefeuilles de l'Ircantec ;
- Le dialogue actionnarial ;
- La participation à des alliances d'investisseurs dans le cadre d'un engagement collaboratif sur des sujets en cohérence avec les principes de la Charte ISR et de la Politique de vote de l'Ircantec.

Dans sa Charte ISR, l'Ircantec indique la nécessité pour les entreprises dans lesquelles elle investit de se conformer aux normes fondamentales internationales, et particulièrement :

- La Déclaration universelle des droits de l'Homme ;
- Les Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT)² ;
- La Convention cadre des Nations Unies sur les changements climatiques et l'Accord de Paris ;
- La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement ;

- Les principales conventions en matière de préservation des ressources naturelles, de protection de la biodiversité et de gestion des déchets ;

- La Convention des Nations Unies contre la corruption.

Dans ce même document, le régime précise les thèmes qu'il juge prioritaires dans l'évaluation extra-financière des entreprises, et notamment :

- L'indépendance et la compétence des administrateurs ;
- La transparence des modes de rémunération des dirigeants ;
- La lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent ;
- La transparence sur l'activité ;

À cette liste s'ajoute la capacité des entreprises à définir et mettre en œuvre des orientations en matière de transition énergétique compatibles avec l'objectif de limitation du changement climatique à hauteur de 1,5°C.

En conformité avec sa valeur de solidarité intergénérationnelle, l'Ircantec a signé l'Appel de Paris, par lequel l'Institution confirme son soutien aux ambitions énoncées dans l'Accord de Paris pour le climat. À travers cet engagement et sa politique climatique, l'Ircantec affirme sa volonté de limiter la hausse des températures à 1,5°C permettant de ce fait de réduire les risques liés au changement climatique.

L'Ircantec entend traduire ces priorités dans sa Politique de vote.

¹ PRI : Principles for Responsible Investment.

² Et plus particulièrement la Convention 87 sur la liberté syndicale, la Convention 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, les Conventions 29 et 105 sur le travail forcé, la Convention 111 sur la discrimination dans l'emploi, la Convention 100 sur l'égalité de rémunération, les Conventions 138 et 182 sur le travail des enfants, la Convention 155 sur les conditions de travail décentes.

2. Objectifs de la Politique de vote

Les principes formulés dans la Politique de vote de l'Ircantec ont pour objectif de guider le vote relatif aux résolutions proposées aux actionnaires en assemblée générale, voire d'aider à définir des questions à poser ou des résolutions à soumettre.

En étant un actionnaire actif, l'Ircantec a la volonté d'orienter la stratégie et la gouvernance des entreprises dans lesquelles elle investit :

- Vers le long terme, la transparence et le respect de l'ensemble des parties prenantes ;
- Dans une perspective de développement durable.

En se dotant d'une Politique de vote, l'Ircantec souhaite ainsi :

- Aligner les principes définis dans sa Charte ISR avec sa position d'actionnaire ;
- Décliner les PRI ;
- Inciter les entreprises dans lesquelles elle investit à adopter des politiques et des règles de gestion plus avancées que le droit international et que les réglementations des pays dans lesquels s'exercent leurs activités ;

- Promouvoir le bon équilibre des instances de gouvernance, le droit des actionnaires et la transparence de l'information financière et extra-financière ;
- Soutenir des niveaux raisonnables de distribution des dividendes et de rémunération des dirigeants ;
- Favoriser le dialogue entre les entreprises et leurs parties prenantes ;
- Encourager les entreprises à appliquer les meilleurs standards en termes de transition énergétique et écologique.

La Politique de vote de l'Ircantec se veut représentative des valeurs du régime, stable dans le temps et applicable à toutes les zones géographiques. Elle s'inspire de lignes directrices existantes, françaises ou internationales. Elle prend en compte les codes d'organisations professionnelles. Elle sera réexaminée tous les ans par le Conseil d'Administration du régime.

3. Mise en œuvre de la Politique de vote

3.1 Politique de vote et Règles de vote opérationnelles

La Politique de vote de l'Ircantec formalise ses principes de vote. Pour être appliquée avec pragmatisme, elle est complétée de Règles de vote opérationnelles intégrant les évolutions réglementaires, des spécificités géographiques et sectorielles et le retour d'expériences des campagnes des assemblées générales précédentes (cf. Annexe). Ces Règles de vote sont révisées tous les ans. Les deux documents « Politique de vote » et « Règles de vote opérationnelles » servent de guide aux sociétés de gestion.

3.2 Délégation aux sociétés de gestion

Les investissements en actions de l'Ircantec sont réalisés par des FCP³ dont la gestion est déléguée à des sociétés de gestion. Cette organisation place l'exercice des droits de vote dans le cadre du code monétaire et financier⁴ :

la société de gestion a l'obligation d'exercer les droits de vote attachés aux titres détenus par le FCP qu'elle gère et doit rendre compte de ses pratiques en matière de droits de vote. L'Ircantec ne peut donc pas stricto sensu imposer juridiquement des principes de vote aux sociétés de gestion. Néanmoins, dans les mandats de gestion des FCP, il est précisé : « dès le début du mandat, les droits de vote attachés aux instruments financiers du FCP doivent être exercés dans les seuls intérêts de l'Ircantec ». Si un sujet faisant l'objet d'une résolution n'était pas couvert par la Politique de vote ou les Règles de vote opérationnelles, les sociétés de gestion sont invitées à se rapprocher de l'Ircantec.

³ Fonds Commun de Placement.

⁴ Article L.533-22.

II. Principes de la Politique de vote

1. Gouvernance des sociétés

En matière de gouvernance, le principe général est de favoriser la séparation des pouvoirs, la diversité du conseil d'administration, l'indépendance et la disponibilité des administrateurs.

1.1 Dissociation des fonctions de contrôle et d'exécution

Le droit français, tout comme celui de nombreux autres pays, n'est pas contraignant en termes d'organisation des pouvoirs de direction et de contrôle. En France, il est, par exemple, possible de trouver une organisation régie par un conseil d'administration, ou une organisation dans laquelle cohabitent un directoire et un conseil de surveillance. De plus, les sociétés pourvues d'un conseil d'administration ont le choix entre la dissociation des fonctions de président et de directeur général, ou l'unicité de ces fonctions. L'Ircantec est favorable à une dissociation des fonctions liées à la définition de la stratégie et celles liées à leur exécution. Elle prône donc d'éviter le cumul des fonctions de président du conseil d'administration et celle de directeur général.

Par ailleurs, la performance environnementale sera prise en compte dans la réélection d'un président du conseil et du directeur général. L'Ircantec exige que l'entreprise présente une stratégie de transition énergétique et écologique convaincante en regard des enjeux climatiques et environnementaux auxquels la société et son secteur font face. Ainsi, l'Institution recommande entre autres l'adoption d'une stratégie permettant de respecter le scénario de limitation climatique à 1,5°C avec validation par un organisme scientifique de type Science Based Targets (SBTi) ou de s'aligner avec une trajectoire de décarbonation annuelle des émissions de GES de 7% en moyenne. Il est également demandé une validation de leurs objectifs de réduction des émissions de carbone par une démarche scientifique et de publier année après année leur taux d'avancement par rapport à ces objectifs.

1.2 Composition et organisation des organes de gouvernance

Le conseil d'administration est un organe stratégique : ses décisions engagent l'avenir de la société ainsi que la responsabilité de ses membres. L'Ircantec sera donc très attentive à l'équilibre de sa composition, aux caractéristiques attendues de ses membres et à son fonctionnement. Ces recommandations s'appliquent de la même manière aux représentants permanents des personnes morales et aux personnes physiques.

■ Nombre de membres raisonnable

Un nombre d'administrateurs trop élevé risquerait de diluer leur responsabilité et l'engagement dans leur fonction. L'Ircantec souhaite donc que le nombre d'administrateurs soit limité.

■ Présence des administrateurs

L'Ircantec attend des administrateurs une présence assidue aux conseils d'administration et différents comités. La présence des administrateurs aux réunions du conseil d'administration et aux différents comités devra être prise en compte pour la distribution des jetons de présence et pour l'étude de leur éventuelle réélection.

■ Indépendance

La présence d'un nombre significatif d'administrateurs indépendants est de nature à améliorer l'objectivité des analyses et donc la pertinence des décisions. L'Ircantec souhaite donc une présence significative de membres indépendants.

L'Ircantec définit comme indépendante toute personne dont les relations passées ou présentes lui permettent de se prémunir contre toute situation de conflit d'intérêt potentiel.

■ Durée des mandats

Chaque membre du conseil d'administration étant responsable devant tous les actionnaires, il doit soumettre régulièrement son mandat au suffrage de l'assemblée générale.

Le conseil d'administration devra veiller à renouveler régulièrement ses membres pour être en mesure, d'une part, d'examiner la situation de l'entreprise avec objectivité et, d'autre part, de favoriser l'émergence de nouvelles idées. L'Ircantec considère qu'une implication dans la stratégie sur une période trop longue diminue l'objectivité et l'esprit critique. Aussi, pour la France, l'Ircantec préconise un mandat d'une durée maximale de 4 ans.

■ Cumul des mandats

Détenir un trop grand nombre de mandats⁵ pourrait conduire un candidat à manquer de disponibilité pour les réunions du conseil d'administration.

L'Ircantec pourrait donc s'opposer à la candidature d'un administrateur cumulant un nombre excessif de mandats. L'Ircantec est par ailleurs défavorable aux pratiques de croisement de mandat au sein des conseils d'administration, que ce soit directement ou indirectement⁶

⁵ Mandats dans des groupes cotés et des grandes organisations, ou mandat de dirigeant exécutif d'une société cotée avec en parallèle d'autres mandats d'administrateur non exécutif hors de son groupe principal.

⁶ Via des personnes bénéficiant de liens familiaux par exemple.

■ Féminisation des conseils d'administration

Dans sa politique ISR, l'Ircantec privilégie pour ses investissements les entreprises qui encouragent la parité entre les femmes et les hommes. L'Institution incite donc les entreprises à s'inscrire dans une dynamique qui leur permettra de disposer, à moyen terme, d'un conseil d'administration composé d'une proportion significative de femmes. Ainsi, le Régime souhaite que le seuil de 40% de femmes au sein du conseil d'administration soit atteint.

De plus, l'Ircantec s'opposera généralement à toute nomination faisant régresser le taux de féminisation du conseil.

■ Présence de comités spécialisés

L'Ircantec encourage la présence de comités spécialisés, notamment en complément du comité d'audit, d'un comité des rémunérations et d'un comité des nominations.

Ces comités ne devront pas comprendre d'administrateurs dirigeants de l'entreprise, considérés juges et parties. Ils devront être composés d'une majorité de membres indépendants, dont une minorité d'administrateurs dirigeants d'autres entreprises. Les comités ne pourraient être présidés par un administrateur dirigeant d'une autre entreprise.

■ Présence d'administrateurs représentant des salariés

Pour qu'un spectre plus large de parties prenantes légitimes de l'entreprise soit représenté au sein des conseils d'administration, l'Ircantec est favorable à la nomination d'administrateurs représentant les salariés.

2. Rémunération des dirigeants et des mandataires sociaux

2.1 Association des salariés au capital

L'Ircantec considère que l'actionnariat des salariés est souhaitable et que les sociétés doivent maximiser les possibilités d'abondement autorisées. Les salariés bénéficient d'un régime fiscal favorable et sont en parallèle soumis à une obligation de détention.

Concernant les autres formes d'association de certains salariés au capital (cas notamment des actions gratuites), la pratique des résolutions liées n'est pas recommandée. Ainsi, il est préférable de traiter les cas des salariés et des dirigeants dans des résolutions distinctes.

2.2 Rémunération des dirigeants et association au capital

2.2.1 Politique de rémunération des dirigeants

Le principe général est que la rémunération des dirigeants et des mandataires sociaux soit :

- Transparente ;
- Structurée pour inciter les dirigeants et les mandataires sociaux à poursuivre un objectif de performance financière et extra-financière sur le long terme.

L'Ircantec considère en effet que la performance d'une entreprise doit être appréciée au regard de la cohérence de son projet avec les objectifs d'un développement durable et responsable.

L'Ircantec entend donc promouvoir des systèmes de rémunération incitant les dirigeants à améliorer les pratiques de l'entreprise sur les domaines sociaux et environnementaux de son activité ainsi que dans le domaine de la transition énergétique.

2.2.1.1 Transparence sur les éléments de rémunération

La transparence de la politique de rémunération est une condition essentielle pour qu'une entreprise bénéficie de la confiance de ses actionnaires.

La politique de rémunération doit être décrite de manière exhaustive et compréhensible pour que les actionnaires appréhendent l'ensemble des rémunérations, évaluent l'équilibre entre ses différentes composantes, et apprécient la mesure entre l'intérêt général et la performance des dirigeants.

L'Ircantec encourage donc les entreprises à être transparentes sur leur politique de rémunération. En cohérence avec le « say on pay⁷ » mis en place dans différents pays et en France à partir des assemblées générales de 2014, l'Institution souhaite une information complète sur les modes de calcul et les montants des rémunérations des dirigeants et des mandataires sociaux.

De ce fait :

- La politique de rémunération, ses principes ainsi que les critères et objectifs quantitatifs et qualitatifs devront être explicités ;
- Les éléments de rémunération devront reposer sur des critères transparents, précis et vérifiables ; ils devront être cohérents avec les pratiques de place et du secteur ;

⁷ Politique de rémunération des dirigeants soumise au vote des actionnaires (vote contraignant ou consultatif).

- Le montant des rémunérations de chaque dirigeant et mandataire social devra donner lieu annuellement et préalablement à la tenue de l'assemblée générale à une communication détaillée et individualisée en reprenant tous les éléments fixes, variables, en espèce et en nature ainsi que tout élément actionnarial octroyé⁸. L'évolution de chaque composante de rémunération sera justifiée par le conseil d'administration. L'avantage postérieur à l'emploi que représentent les régimes additifs de retraite devra être indiqué sous la forme de sa valeur comptable pour l'exercice.

Pour inciter les dirigeants à prendre en compte la notion de développement durable dans la stratégie de l'entreprise, l'Ircantec encourage l'inclusion de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans les composantes de la rémunération variable annuelle.

2.2.1.2 Détermination de la rémunération

L'Ircantec souhaite contribuer à la définition de règles en matière de rémunération des dirigeants en cohérence avec ses objectifs et ses intérêts d'investisseur de long terme socialement responsable.

Ainsi, la rémunération des dirigeants et son évolution devront s'inscrire dans la stratégie et les performances financières et extra-financières de l'entreprise sur le long terme.

Pour assurer une forte cohésion sociale au sein de l'entreprise, l'Ircantec encourage les conseils d'administration à être exemplaires dans la définition du montant des rémunérations. Ainsi, lorsque les augmentations de salaire annuelles sont limitées pour les salariés, ou que l'entreprise met en œuvre un plan de licenciement d'ampleur significative, la rémunération des dirigeants et son évolution devront être en cohérence avec ces situations.

■ « Maximum socialement tolérable »

L'État français a décidé de plafonner les rémunérations des dirigeants d'entreprises publiques, attendant une sobriété en contrepartie d'un actionariat public stable. S'inspirant de cette position, l'Ircantec souhaite contribuer à ramener les rémunérations des dirigeants des grandes entreprises cotées à un niveau « maximum socialement tolérable ».

Ce niveau s'exprime sous la forme d'un écart entre le salaire minimum ou la rémunération médiane des salariés de l'entreprise (selon la réglementation mise en place dans le pays) et la rémunération globale annuelle du dirigeant.

L'Ircantec considère ainsi que, pour les entreprises dont le siège social est dans un pays disposant d'un salaire minimum, la rémunération globale annuelle du dirigeant ne doit pas excéder 50 fois le salaire minimum.

Pour les entreprises siégeant dans des pays où la loi ne définit pas de salaire minimum, il s'agit de définir

un écart « maximum socialement tolérable » entre la rémunération du premier dirigeant et la rémunération médiane du groupe. Ainsi, au sein d'une grande entreprise cotée, l'Ircantec considère comme excessif l'écart entre la rémunération médiane du groupe et la rémunération globale du plus haut dirigeant⁹ s'il dépasse un rapport de 1 à 25.

Au-delà de ces écarts qui constituent des niveaux « maximum socialement tolérable », l'Ircantec se prononcera défavorablement sur les politiques de rémunération proposées.

■ Rémunération fixe

Le salaire fixe se doit par définition de rester inchangé d'une année sur l'autre, sauf éventuelle réévaluation limitée à l'inflation. Celui-ci sert par ailleurs de base à la fixation des autres rémunérations (bonus cible annuel, bonus maximum annuel, valeur des plans de rémunération à long terme à la date d'attribution).

L'Ircantec considère que le salaire fixe d'un dirigeant ne doit a priori pas excéder la médiane de son groupe de comparaison.

Si le conseil d'administration décide de franchir ce seuil, il devra communiquer aux actionnaires une justification chiffrée précise des critères ayant conduit à recommander cette majoration. La publication des rémunérations peut en effet avoir comme conséquence un phénomène de surenchère dans les négociations salariales, en déconnexion avec la réalité de l'entreprise et les compétences du dirigeant. Il revient donc à l'actionnaire de s'assurer que le niveau de rémunération est bien justifié.

■ Rémunération variable

La rémunération variable inclut la rémunération variable annuelle, pluriannuelle ou toute forme de rémunération variable liée aux performances. Elle doit principalement être fonction de la performance à long terme.

Pour ne pas encourager une prise de risque ou des rémunérations excessives, l'Ircantec souhaite que l'ensemble des rémunérations variables attribuées au cours des exercices court et long termes n'excède pas trois fois la rémunération fixe. Concernant la part qualitative ou discrétionnaire, elle ne devrait pas représenter plus de 20% de la rémunération variable annuelle cible.

Globalement, la rémunération variable annuelle ne devrait excéder la rémunération fixe qu'en cas de performance exceptionnelle sur un exercice. Ainsi, le bonus annuel cible ne devrait pas excéder le salaire fixe et le bonus maximum ne devrait jamais excéder 150% du salaire fixe. Les modalités de calcul de la rémunération variable¹⁰ devront reposer sur des critères exigeants et vérifiables ; la transparence et la permanence des méthodes de calcul utilisées sont demandées.

⁸ Stock-options, actions gratuites, système de retraite, indemnités de départ, etc.

⁹ Toutes composantes confondues : salaires, avantages, options, actions gratuites, contribution de retraite chapeau.

¹⁰ Notamment les taux de réalisation de chaque critère.

L'Ircantec encourage, par ailleurs, les sociétés à recourir à des critères extra-financiers pour le calcul de la rémunération variable. Ainsi, leurs dirigeants seront incités à atteindre les objectifs stratégiques de la société en matière de développement durable. À noter que l'un des principaux risques identifiés est l'empreinte environnementale des sociétés qui opèrent dans les secteurs à fort impact¹¹. De ce fait, l'Ircantec recommande qu'elles intègrent un critère de performance basé sur l'empreinte carbone.

Par ailleurs, les indemnités de diverses natures (prime de départ, bonus variables, etc.) seront appréciées selon le contexte social de la société.

Enfin, l'Ircantec s'opposera lorsque les montants versés aux actionnaires excèdent significativement ceux alloués à la masse salariale et aux dépenses d'investissement, ou les conditions d'autorisation de rachats d'actions ne sont pas jugées satisfaisantes.

2.2.2 Avantages postérieurs à l'emploi

2.2.2.1 Observations

L'Ircantec recommande un recours limité aux avantages postérieurs à l'emploi pour les mandataires sociaux dirigeants, supposés révocables « ad nutum ». Ces avantages ne devraient pas être attribués à un président non-exécutif et ne semblent plus justifiés dès lors que le dirigeant bénéficie d'une rémunération totale excédant le « niveau maximum socialement tolérable ».

2.2.2.2 Indemnités de départ

Les dirigeants mandataires sociaux sont supposés révocables de manière immédiate. L'Ircantec n'est donc pas favorable aux indemnités de départ assimilables aux « parachutes dorés ».

L'Ircantec pourra toutefois soutenir une indemnité de départ si le départ est contraint (par exemple, dans le cadre d'une fusion menée à bien par le dirigeant) et si l'indemnité de départ¹² n'excède pas une année de rémunération¹³, sauf en cas d'ancienneté significative, et si le dirigeant ne bénéficie pas déjà d'une rémunération totale dépassant le « niveau maximum socialement tolérable ».

Enfin, l'Ircantec considère qu'il n'y a pas lieu de verser une indemnité de départ à un dirigeant qui ferait valoir ses droits à la retraite, celui-ci ne connaissant aucun préjudice.

2.2.2.3 Clauses de non-concurrence

L'Ircantec considère que les clauses de non-concurrence peuvent être protectrices des entreprises ; elles ne doivent néanmoins pas donner lieu à une indemnisation prohibitive. Il conviendra donc que les sommes totales à verser pour indemniser un départ¹⁴ n'excèdent pas l'équivalent d'une année de rémunération¹⁵, sauf en cas d'ancienneté significative. Par ailleurs, une opposition sera de mise lorsque le dirigeant bénéficiant d'une clause de non-concurrence fait valoir ses droits à la retraite.

2.2.2.4 Régime de retraite supplémentaire : généralités

Ces régimes doivent strictement respecter les principes et les règles fixés par les codes de place :

- Transparence (prise en compte dans les rémunérations) ;
- Équité (groupe de bénéficiaires élargi au-delà des seuls mandataires sociaux) ;
- Cohérence (ancienneté dans le poste, mode de calcul).

2.2.2.5 Régimes de retraite « sur-complémentaire » des dirigeants à prestations définies

L'Ircantec n'est pas favorable à ce type de régimes de retraite, dont le coût est supporté par l'entreprise et ses actionnaires. En raison du niveau de leur rémunération, les mandataires sociaux dirigeants peuvent épargner pour leur retraite par leurs propres moyens.

2.2.2.6 Régimes de retraite « sur-complémentaire » des dirigeants à cotisations définies

Les régimes à cotisations définies sont considérés acceptables si l'effort entre bénéficiaire et entreprise est réparti de manière équilibrée.

2.2.3 Rémunération actionnariale des dirigeants

La pratique des résolutions liées n'est pas recommandée ; il est préférable de traiter les cas des salariés et des dirigeants dans des résolutions d'autorisations distinctes.

2.2.3.1 Attribution d'options aux dirigeants (« stock-options »)

Pour les grandes sociétés cotées, l'Ircantec veillera à ce que l'attribution de « stock-options » ne soit plus autorisée. En effet, l'expérience montre que ce mécanisme ne favorise pas l'alignement souhaité entre les rémunérations des dirigeants et ses intérêts d'investisseur de long terme socialement responsable.

¹¹ Les secteurs à fort impact sur le climat sont définis au travers de la classification NACE qui est recommandée dans le cadre du PAB (Paris Aligned Benchmark). Ainsi, les secteurs suivants sont concernés : Agriculture, Sylviculture et Pêche/Industries extractives/Industrie manufacturière/Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné/Production et distribution d'eau, Assainissement, Gestion des déchets et dépollution/Construction/ Commerce, Réparation d'automobiles et de motocycles/Transports et entreposage/Activités immobilières.

¹² Incluant l'indemnité de non-concurrence.

¹³ Rémunération fixe et variable.

¹⁴ Indemnité et clause de non-concurrence.

¹⁵ Rémunération fixe et variable.

2.2.3.2 Attribution de BSA ou BSARS¹⁶ managers

Le mécanisme des bons de souscription est assimilable à celui des options et n'est pas recommandé par l'Ircantec, même si ces bons font l'objet d'une souscription.

2.2.3.3 Attribution d'actions gratuites ou de performance aux dirigeants

L'attribution d'actions gratuites ou de performance est un moyen adéquat d'associer les dirigeants à la performance à long terme.

Il conviendra toutefois de veiller au coût de ces attributions ; l'Ircantec souhaite donc que les sociétés autorisant l'attribution d'actions gratuites pour les mandataires sociaux dirigeants informent les actionnaires de la part maximale du plan d'actions gratuites pouvant être attribuées à chaque mandataire social dirigeant, ainsi que des conditions d'attribution. Ces conditions d'attribution doivent être transparentes et exigeantes ; elles doivent prendre en compte des critères mesurés sur une durée minimale de trois ans afin d'éviter les stratégies de court-terme.

Dans les grandes capitalisations mondiales, chaque dirigeant ne devrait potentiellement se voir attribuer annuellement qu'un pourcentage réduit du capital.

Pour favoriser la cohésion sociale de l'entreprise, l'Ircantec souhaite que la distribution d'actions gratuites soit étendue à l'ensemble des salariés. L'Ircantec recommande que les résolutions autorisant l'attribution d'actions gratuites ou de performance aux salariés soient distinctes des résolutions d'attribution au comité

exécutif afin de bien séparer la question de l'association d'un grand nombre de cadres ou salariés au capital et la question de la rémunération des dirigeants.

2.3 Rémunération des membres du conseil d'administration ou de surveillance

2.3.1 Jetons de présence

L'Ircantec est favorable à l'attribution de jetons de présence si les méthodes et les critères de distribution sont précis et conformes aux standards professionnels. Les jetons devront en particulier :

- Reposer en partie sur la présence aux réunions du conseil d'administration ;
- Avoir un montant ne s'éloignant pas des pratiques observées dans les sociétés de taille identique ;
- Ne pas atteindre un montant trop élevé pouvant créer pour l'administrateur un intérêt économique à vouloir conserver son mandat ;
- Ne pas présenter une hausse significative sans que celle-ci soit justifiée.

2.3.2 Rémunération d'un président de conseil d'administration non-exécutif

La rémunération du président du conseil d'administration peut prendre la forme de jetons de présence ou de rémunération pour ses missions particulières. Elle ne doit pas excéder celle de ses confrères présidents non-exécutifs.

Par ailleurs, le président du conseil devra veiller à la bonne intégration, par la société, du soutien à la transition énergétique et écologique.

¹⁶ Bon de Souscription d'Action et Bon de Souscription d'Action Remboursable.

3. Droits des actionnaires

Le principe général retenu par l'Ircantec est « une action vaut une voix ». Le principe de proportionnalité des droits de vote est indissociable du principe d'égalité des actionnaires devant le risque, l'information et le dividende. Il permet de ne pas privilégier un groupe d'actionnaires au dépend des autres actionnaires ; il permet également de ne pas faire obstacle aux offres publiques si celles-ci sont favorables aux actionnaires, indépendamment des incidences sur la direction.

3.1 Exercice des droits de l'actionnaire en assemblée générale

■ Quitus

La responsabilisation des administrateurs est un enjeu majeur de gouvernance et aucune décision de l'assemblée générale ne doit avoir pour effet d'éteindre

l'action en responsabilité contre les administrateurs pour faute commise dans l'accomplissement de leur mandat.

L'Ircantec recommande donc que l'ensemble des droits de recours des actionnaires soient maintenus et désapprouve à ce titre les demandes de quitus ou de décharge, sauf dans les pays où celle-ci est une obligation légale. Le régime est également opposé à l'inclusion d'une clause de quitus aux administrateurs dans la résolution relative à l'approbation des comptes.

■ Une action, une voix

L'Ircantec, soutenant le principe général qu'une action vaut une voix, est défavorable à l'émission d'actions sans droit de vote, aux actions à droit de vote double et aux limitations de droits de vote.

■ Résolutions liées

L'Ircantec recommande le vote négatif à une résolution si elle regroupe plusieurs décisions, notamment lorsque la résolution concerne des propositions de nomination de membres de conseil d'administration ou des présentations de conventions réglementées.

3.2 Augmentation de capital

Les augmentations de capital peuvent avoir des effets dilutifs, notamment pour les actionnaires minoritaires. Ceci est particulièrement vrai quand les actionnaires ne sont pas invités à souscrire et lorsque les nouveaux entrants au capital se voient offrir un prix préférentiel par rapport au cours du marché.

L'Ircantec est donc favorable au processus d'augmentation de capital avec maintien du droit préférentiel de souscription (DPS) des actionnaires ; le régime est également favorable à l'application de limites selon la nature de l'augmentation.

Toutefois, si des autorisations d'émissions sans droit préférentiel de souscription se présentent, il convient de définir un plafond strict limitant l'ensemble des autorisations d'augmentations demandées à 10 % du capital.

¹⁷ OPA : Offre Publique d'Achat/OPE : Offre Publique d'Échange.

Par ailleurs, toute décote sur le prix d'émission dans une opération dans laquelle les actionnaires se voient priver de leur droit préférentiel de souscription doit être limitée à 5% en dessous du prix de marché au maximum.

3.3 Mesures anti-OPA

Si certaines OPA ou OPE¹⁷ peuvent constituer une menace directe sur l'emploi et la pérennité de l'entreprise, les dispositifs visant à entraver les changements importants de l'actionnariat peuvent également influencer sur la valorisation de l'entreprise et léser les actionnaires minoritaires. L'Ircantec est donc défavorable à certaines mesures anti-OPA ne permettant pas à l'actionnaire minoritaire d'exercer son libre choix.

Hors période d'offre publique, l'Ircantec est défavorable à toute mesure de défense anti-OPA.

En période d'offre publique, l'Ircantec définira sa position avec le discernement requis par la prise en compte simultanée de ses intérêts d'actionnaire responsable, et des référentiels sur lesquels s'appuie sa Politique de vote.

4. Approbation des comptes et de la gestion

Le principe général doit être :

- Des comptes justes, fidèles et sincères ;
- Une stratégie lisible et stable ;
- Une indépendance des commissaires aux comptes.

4.1 Approbation des comptes

L'information des sociétés doit être disponible dans des délais permettant à tous les actionnaires d'analyser les résolutions¹⁸ ; l'information doit être sincère et cohérente, et la stratégie lisible et stable. Les remarques des commissaires aux comptes jugées significatives ou les changements de méthode comptable controversés pourront amener un vote négatif.

Globalement, la bonne analyse des résolutions nécessite une information détaillée et transmise suffisamment tôt aux actionnaires. Ainsi, plusieurs documents doivent être disponibles et facilement accessibles dont :

- Les comptes annuels ;
- Le rapport des commissaires aux comptes ;
- Le rapport du conseil d'administration à l'assemblée générale

¹⁸ Délai minimum de 21 jours avant l'assemblée générale selon la directive européenne sur les droits des actionnaires.

¹⁹ Il concerne ainsi dans un premier temps ses attentes sur les entreprises du secteur financier et sur les entreprises générant une grande proportion de leur revenu via internet pour lesquelles l'enjeu de transparence financière est particulièrement important.

Ces documents de référence doivent permettre de mesurer la situation financière et extra-financière de l'entreprise et d'éclairer les décisions des investisseurs. Lorsque l'ordre du jour doit comprendre l'approbation des dépenses non déductibles, il convient que celles-ci soient précisées et expliquées quel qu'en soit le montant.

Par ailleurs, l'Ircantec, de par la nature de ses affiliés, est attachée au service public et à ses valeurs. L'Institution est ainsi préoccupée par le développement de l'évasion fiscale et les pratiques d'optimisation fiscale des grandes entreprises qui privent les États et les collectivités d'une partie de leurs revenus.

En cohérence avec les évolutions de la législation française et les travaux accomplis au plan européen, l'Ircantec souhaite que les entreprises développent leur transparence financière en publiant un reporting financier par pays d'implantation. Le régime pourrait ainsi s'opposer à la résolution sur l'approbation des comptes sociaux d'une entreprise si cette dernière ne publiait pas de reporting financier pays par pays d'implantation. En fonction des priorités qu'elle se donne, l'Ircantec peut concentrer ses exigences de transparence sur des secteurs d'activité particuliers¹⁹.

De plus, une opposition pourra être de mise lorsque le taux d'imposition effectif est relativement faible et que la société n'est pas en mesure de présenter un reporting financier pour chaque pays d'implantation ou de ses filiales.

Enfin, l'absence d'orientations en matière de transition énergétique, d'actions ou de reporting dans ce domaine pourra amener un vote négatif.

4.2 Approbation des conventions réglementées²⁰

Pour l'Ircantec, les conventions réglementées doivent de préférence faire l'objet de résolutions distinctes ; celles passées avec les administrateurs personnes physiques doivent être séparées des conventions conclues avec des personnes morales ou des sociétés. Elles doivent être conclues dans l'intérêt de tous les actionnaires, et être détaillées et stratégiquement justifiées.

À travers le vote sur le rapport spécial des commissaires aux comptes, les actionnaires doivent pouvoir statuer sur l'ensemble des conventions réglementées, y compris celles qui ont déjà été approuvées et qui se poursuivent ; lors d'une contestation significative, les administrateurs doivent amender ou mettre fin à ladite convention.

L'Ircantec pourra ainsi manifester à travers son vote sa désapprobation vis-à-vis de la poursuite de conventions réglementées, préalablement approuvées, mais qui ne respecteraient pas les principes de sa Politique de vote²¹.

²⁰ Les conventions réglementées recensent les contrats signés avec des parties liées ; les parties intéressées, directement ou indirectement ne sont pas autorisées à participer au vote.

²¹ L'Ircantec sera à ce titre particulièrement attentive aux engagements réglementés relatifs aux indemnités de départ.

4.3 Commissaires aux comptes

Les commissaires aux comptes contrôlent les comptes et les processus ; leur rôle est essentiel et les conditions de leur indépendance doivent être réunies. Les règles de nominations peuvent être différentes selon les pays et il arrive parfois de devoir nommer en parallèle deux commissaires aux comptes titulaires (cette situation se présente notamment en France). Dans ce cas, il est important de veiller à ce que les deux cabinets de commissaires aux comptes soient indépendants l'un de l'autre, qu'ils fassent l'objet d'une rotation régulière et que la répartition des travaux entre les deux cabinets titulaires ne soit pas disproportionnée.

Enfin, la rémunération des commissaires aux comptes doit être proportionnelle au volume des affaires du groupe et les honoraires de conseil perçus au titre de missions accessoires ne doivent pas excéder la moitié des honoraires de certification en cumulé sur trois ans. De plus, la société devra être en mesure de communiquer la nature des missions de conseil dès que le montant d'honoraires facturés pour ces travaux excède 10 % des honoraires totaux de l'exercice.

Ainsi l'Ircantec considère que :

- Pour préserver leur vision objective, les commissaires aux comptes doivent être désignés sur une période limitée ;
- Pour préserver leur indépendance, ils peuvent effectuer une mission de conseil seulement pour un montant limité ;
- Les commissaires aux comptes suppléants ne doivent pas être des associés du cabinet du commissaire aux comptes titulaire.

5. Affectation du résultat et gestion des fonds propres

Attachée à la poursuite de l'intérêt général, l'Ircantec a la volonté de promouvoir, dans le cadre de ses investissements en actions, les entreprises qui intègrent dans leurs stratégies les impacts économiques, sociaux et environnementaux de leurs activités à court, moyen et long terme.

L'appréciation de la performance d'une entreprise ne saurait donc reposer pour l'Ircantec sur la seule analyse de ses résultats financiers ; elle doit plus largement prendre en compte des critères mesurant l'adéquation entre le projet de l'entreprise et un développement durable et responsable, incluant les enjeux de la transition énergétique.

5.1 Affectation des résultats

■ Distribution du dividende

L'Ircantec entend promouvoir des politiques d'affectation du résultat soucieuses du maintien de l'équilibre nécessaire entre capacité d'investissement, rémunération des salariés et rémunération des actionnaires.

En ce sens, l'Ircantec promeut la notion de « dividende responsable ».

La politique de distribution du dividende doit être cohérente :

- Avec la structure financière et les résultats de l'entreprise ;

- Avec la stratégie de l'entreprise et les pratiques du secteur d'activité ;
- Avec les préoccupations de l'investissement responsable.

Elle doit notamment prendre en compte :

- L'évolution comparée de la rémunération des salariés et celle des actionnaires²² ;
- L'impact de la politique d'affectation du résultat sur la capacité d'investissement de l'entreprise.

L'Ircantec encourage une politique de distribution du dividende :

- En ligne avec la stratégie et les perspectives de l'entreprise, notamment en ce qui concerne sa capacité d'autofinancement ;
- En phase avec la distribution propre au secteur d'activité ;
- En perspective avec l'évolution de la masse salariale de la société pour veiller à une association équitable des salariés et des actionnaires sur le long terme ;
- En phase avec les enjeux de la transition énergétique et des investissements associés.

Il est notamment demandé aux entreprises à fort impact de s'engager à mettre en place un objectif de neutralité carbone avant de définir leur politique de distribution, ceci afin de s'assurer d'avoir la capacité d'investissement nécessaire dans la transition énergétique.

■ Avantages particuliers

L'Ircantec, investisseur responsable de long terme, est particulièrement attentif à la fidélisation des actionnaires. Toute proposition visant à inciter et récompenser les comportements d'actionnaires de long terme est donc accueillie favorablement.

■ Dividendes en cas de résultat déficitaire

L'Ircantec accepte de ne pas percevoir de dividende lorsque le résultat est déficitaire ; par ailleurs, l'Institution est défavorable à une distribution de dividendes supérieure au bénéfice.

5.2 Rachat d'actions et réduction de capital

Dans certains cas, le rachat d'actions peut être considéré comme une forme de rétribution (indirecte) des actionnaires et des dirigeants via une augmentation mécanique de la valeur de l'action et une promesse de rétribution à venir par l'augmentation du dividende par action. Ainsi, une contestation est émise sur les résolutions lorsque les rémunérations distribuées aux actionnaires sont jugées excessives par rapport à l'évolution du salaire moyen ou des investissements réalisés par l'entreprise. L'objectif de ce vote est d'inciter les dirigeants à maintenir et développer leur actif économique et les emplois qui y sont liés.

Par ailleurs, l'Ircantec s'oppose à une intervention sur le capital par rachat en période d'offre publique (sauf cas des résolutions limitants strictement l'intervention en période d'offre à la satisfaction d'engagement de livraison des titres ou d'opérations stratégiques engagées et annoncées avant le lancement de ladite offre publique).

De même, la liquidité du titre demeure une question primordiale. Pour des raisons de cohérence dans la politique de distribution, les sociétés ne devraient pas envisager de réduire leur capital lorsqu'elles ne sont pas en mesure d'offrir un dividende à leurs actionnaires, sauf réduction de capital pour poursuite de l'exploitation lorsque les fonds propres atteignent un niveau inférieur à la moitié du capital.

5.3 Division du titre

L'Ircantec est favorable aux opérations de division du nominal étant donné les bienfaits potentiels sur la liquidité et l'accessibilité du titre au plus grand monde.



²² L'évolution sur les trois dernières années du dividende ne devra pas s'écarter significativement de celle portant sur la rémunération moyenne des salariés.

6. Stratégie climatique des entreprises

Les enjeux de transition environnementale sont de plus en plus prégnants au sein des entreprises et de nombreux émetteurs ont défini des stratégies climatiques ou plans de décarbonation. Désormais, des résolutions « Say on Climate » apparaissent à l'ordre du jour des assemblées générales afin de recueillir l'opinion des actionnaires. Ainsi, il est proposé à ces derniers de se prononcer sur les stratégies climatiques des sociétés de façon régulière (vote ex ante) et/ou d'approuver les rapports annuels du conseil sur l'application de ces stratégies (vote ex post).

En cohérence avec sa nouvelle politique climatique, l'Ircantec intègre dorénavant l'ensemble de ses engagements au sein de sa politique de vote afin d'encourager les entreprises à appliquer les meilleurs standards en termes de transition énergétique et écologique.

6.1 Résolutions relatives à la stratégie climatique, aux ambitions climatiques ou à la transition énergétique et environnementale (TEE)

L'Ircantec est favorable à l'introduction d'un vote sur les ambitions climatiques ou la stratégie climat de l'entreprise. L'Institution attend notamment des sociétés dont elle est actionnaire :

- L'adoption d'une stratégie permettant de respecter le scénario de limitation du réchauffement climatique à 1,5°C avec validation par un organisme scientifique du type Science Based Targets ou de s'aligner avec une trajectoire de décarbonation annuelle des émissions de gaz à effet de serre de 7% en moyenne conformément à la trajectoire de décarbonisation du scénario 1,5°C du GIEC²³.
- La mise en place d'objectifs quantitatifs de réduction des émissions de CO₂ pour l'ensemble des scopes des entreprises dans les secteurs à fort impact.
- L'instauration de cibles intermédiaires (court, moyen et long termes) permettant de s'assurer d'une réduction suffisante des émissions de gaz à effet de serre afin de respecter les scénarios de réchauffement climatique 1,5°C.
- Pour les sociétés concernées par l'activité d'extraction, production, exploitation du charbon, la mise en place d'un plan de sortie du charbon avant 2030, accompagné d'un plan de reconversion des activités²⁴ et des salariés.

- L'absence d'implication dans des pratiques controversées :

- Entreprise qui développe, finance ou contribue (équipements) à de nouveaux projets charbons (mines / centrales / infrastructures) ou qui rachètent des actifs existants.
- Entreprise qui développe ou finance de nouveaux projets non conventionnels ou qui augmente sa capacité dans le non conventionnel (pétrole et gaz de schiste, pétrole extra-lourd, gaz de houille, sables bitumineux, exploration en Arctique²⁵ et/ou eaux profondes).
- Entreprise exploitant des gisements en non conventionnel sauf pour celles ayant adopté un plan de sortie d'ici 2030.
- Entreprise initiant ou finançant de nouveaux projets conventionnels (exploration / production / transport) ou contribuant (équipement, services) au développement de nouveaux projets.

6.2 Résolutions relatives à la mise en œuvre de la stratégie climat (vote ex-post)

L'Ircantec est favorable à un vote régulier de l'assemblée générale sur la mise en œuvre de la stratégie climatique de l'entreprise permettant de suivre l'évolution des émissions de carbone et les actions réalisées.

Ainsi, l'Institution attend des sociétés une transparence sur leur gestion des enjeux climatiques. Elle souhaite notamment connaître l'évolution des émissions de carbone sur les trois derniers exercices afin de s'assurer que cela est suffisant pour atteindre les objectifs de court-terme prédéfinis dans la stratégie climat de l'entreprise et permettant de délivrer sur le long terme une neutralité carbone. L'intégration d'une mesure des émissions de gaz à effet de serre en valeur absolue sera par ailleurs demandée (avec une couverture de l'ensemble des scopes 1 à 3).

De plus, la société devra notamment expliquer comment sont gérés les risques et opportunités liés au changement climatique, leurs impacts, ainsi que la résilience de la stratégie de l'entreprise, conformément aux recommandations de la Task Force on climate related disclosure (TCFD).

Enfin, l'Ircantec veillera également à l'instauration d'un vote régulier sur la mise en œuvre de la stratégie climatique et sur une publication régulière d'une mise à jour de la stratégie climat conformément aux recommandations de la TCFD.

²³ Le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat est un organisme intergouvernemental chargé d'évaluer la réalité, les causes et les conséquences du changement climatique en cours.

²⁴ Fermeture des sites de production et non pas cession des activités à d'autres acteurs, ce qui ne serait pas considéré comme un plan de sortie robuste.

²⁵ Définition de l'Arctique de l'AMAP (Arctic Monitoring and Assessment Programme) : Les régions terrestres et maritimes situées au nord du Cercle Arctique (66°32'N), ainsi que le nord du [parallèle] 62°N en Asie et le nord du [parallèle] 60°N en Amérique du Nord, modifiées pour inclure l'espace maritime au nord de la chaîne Aléoutienne, la baie de Hudson, et certaines parties de l'océan Atlantique Nord dont la mer du Labrador.

7. Résolutions externes

Un actionnaire ou un groupe d'actionnaires peut déposer une résolution externe à l'ordre du jour de l'assemblée générale, sous condition d'un certain niveau de participation au capital et de respect de certains délais ; en France, le comité d'entreprise dispose également de ce droit d'initiative²⁶. L'Ircantec encourage également les sociétés de gestion à utiliser les droits attachés à la qualité d'actionnaire.

Les résolutions externes seront analysées par l'Ircantec au regard des principes définis dans sa Charte ISR et dans sa Politique de vote³. Mise en œuvre de la Politique de vote.

²⁶ Articles L2323-67 al.2 et R2323-14 du Code du travail.



III. Annexe – Règles de vote campagne 2023

1. Gouvernance des sociétés

1.1 Élection ou réélection d'un membre du Conseil d'administration ou du Conseil de surveillance (critères généraux)

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) La résolution concerne plusieurs candidats (élection en bloc).
- b) La présentation du candidat par la société est insuffisante (biographie, âge, fonctions et mandats externes, nombre d'actions détenues, évaluation de son indépendance par le conseil).
- c) Le candidat a manifestement manqué à ses devoirs vis-à-vis de tous les actionnaires ou de la société ou entretient un conflit d'intérêt majeur incompatible avec le mandat du membre de conseil ou a commis des actes jugés répréhensibles.
- d) La durée de mandat proposée est supérieure à quatre années²⁷.
- e) Le candidat cumule déjà trois mandats ou plus dans des sociétés cotées ou grandes organisations.
- f) Le candidat est dirigeant dans une autre société et cumule en outre plus d'un mandat à l'extérieur de son groupe.
- g) Le candidat est en situation directement ou indirectement de croisement de mandats.
- h) Le candidat a été absent sans justification satisfaisante à 25% ou plus des réunions du conseil.
- i) Le candidat est proposé sur la base de l'établissement ou du renouvellement d'une convention réglementée portant sur une mission de conseil dont il est membre.
- j) L'élection conduirait à un nombre de membres du conseil excédant 16 personnes²⁸.

Exception : un vote « ABSTENTION » sera soutenu si un tel vote n'est pas comptabilisé comme vote « CONTRE » et s'il permet l'amélioration du taux de féminisation du conseil.

- k) La nomination contribuerait à l'issue de l'assemblée générale à une réduction du taux de féminisation du conseil.

Exception : un vote « ABSTENTION » sera soutenu si un tel vote n'est pas comptabilisé comme vote « CONTRE »

et s'il permet l'amélioration du taux d'indépendance au conseil.

- l) L'élection contribuerait à l'issue de l'assemblée générale à un taux de féminisation du conseil inférieur à 40%.

Exception : un vote « ABSTENTION » sera soutenu si un tel vote n'est pas comptabilisé comme vote « CONTRE » et s'il permet l'amélioration du taux d'indépendance au conseil.

1.2 Élection ou réélection d'un membre du Conseil d'administration ou du Conseil de surveillance (cas particuliers)

1.2.1 Élection ou réélection d'un Président du Conseil

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) Un des critères généraux définis ci-dessus n'est pas respecté.
- b) Le candidat cumule une fonction de directeur général.
- c) Le président du conseil a manifestement manqué à ses devoirs²⁹ vis-à-vis des actionnaires ou de la société.
- d) Le candidat préside déjà au moins un conseil d'administration ou de surveillance.
- e) Un ou plusieurs manquements sérieux et non ponctuels dans la composition de plusieurs comités ont été observés.

1.2.2 Élection ou réélection de l'administrateur Directeur Général

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) Un des critères généraux définis ci-dessus n'est pas respecté.
- b) Le candidat cumule la fonction de Président.
- c) Le dirigeant siège ou siègera au sein du comité d'audit, de rémunération ou de nomination.
- d) Lors du mandat précédent, le soutien à la transition énergétique et écologique (TEE) de la société a été jugée insuffisamment³⁰ consistant en regard du secteur d'activité de la société.

²⁷ Exception : prise en compte des pratiques locales :

- Italie : maximum trois ans,

- Espagne, Autriche, Allemagne : maximum cinq ans,

- Royaume-Uni : l'élection annuelle ne sera pas exigée, l'Ircantec n'exigeant pas une élection annuelle de chaque administrateur.

²⁸ Est notamment pris en compte les administrateurs salariés.

²⁹ Est notamment compris dans la notion de devoir la formulation d'une stratégie de transition énergétique et écologique convaincante en regard des enjeux climatiques et environnementaux auxquels la société et son secteur font face.

³⁰ Cf. en annexe B : « Appréciation de la transition énergétique ».

1.2.3 Élection ou réélection d'un administrateur dirigeant (autre que le Directeur Général)

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) Un des critères généraux définis ci-dessus n'est pas respecté.
- b) Le conseil ne comprendra pas un tiers de membres indépendants³¹.
- c) Le conseil comprend un nombre d'administrateurs exécutifs trop élevé par rapport à la pratique du pays³².
- d) Le dirigeant siège ou siégera dans le comité d'audit, de rémunération ou de nomination.

1.2.4 Élection ou réélection d'un membre du Conseil non-exécutif non libre de conflits d'intérêt

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) Un des critères généraux définis ci-dessus n'est pas respecté.
- b) Le conseil ne comprendra pas une majorité de membres indépendants^{33 34}.

Exceptions :

- Dans les sociétés contrôlées, le taux minimum d'indépendants requis ne sera que d'un tiers des membres.
 - Même si le conseil ne satisfait pas le taux requis d'indépendance, la candidature d'un représentant des salariés actionnaires sera soutenue.
 - Un vote « ABSTENTION » sera soutenu si l'élection permet de satisfaire le taux de féminisation minimal requis au conseil.
- c) Le candidat n'a pas fait l'effort avant la fin de son premier mandat de détenir un minimum de 5 000€ en actions de l'entreprise et l'équivalent d'une année de jetons de présence moyen (ou la société ne communique pas le nombre d'actions détenues directement ou indirectement par le candidat).
 - d) Le candidat siège au conseil depuis plus de 20 ans (sauf fondateur ou représentant d'un actionnaire significatif).
 - e) Le candidat est membre d'un des comités et sa présence au comité donne lieu à l'observation d'un manquement sérieux et non ponctuel.

1.2.5 Réélection d'un Président du comité d'audit

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si la condition suivante est vérifiée :

Le comité d'audit a manifestement manqué à ses devoirs vis-à-vis des actionnaires ou de la société, notamment :

- Non-respect de la Loi et de la recommandation de l'AMF sur la transparence des honoraires des commissaires aux comptes.
- Défaillance dans les procédures de contrôle interne et de gestion des risques.
- Non soumission au vote du rapport spécial sur les conventions réglementées.
- Omission de conventions réglementées contestables (ou engagements réglementés correspondant à des rémunérations différées).

- a) Plusieurs manquements sérieux et non ponctuels dans la composition du comité ont été observés.

1.2.6 Réélection d'un Président du comité des nominations

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) La personne est dirigeante d'une grande société.
- b) Information insuffisante sur la politique de succession ou défaillance d'organisation de la succession des dirigeants³⁵.
- c) La composition du conseil est déséquilibrée, notamment :
 - Taux de féminisation du conseil inférieur à 40 %.
 - Réunion des fonctions d'un président et du directeur général lors de sa présidence du comité.
- d) Manque de rigueur dans la procédure d'évaluation de l'indépendance des membres du conseil.
- e) Plusieurs manquements sérieux et non ponctuels dans la composition du comité ont été observés.

1.2.7 Réélection d'un Président du comité de rémunération

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) La personne est dirigeante d'une grande société.
- b) Le comité de rémunération a manifestement manqué à ses devoirs vis-à-vis des actionnaires ou de la société, notamment :
 - Information insuffisante sur la politique de la rémunération.
 - Non mise au vote de la rémunération des mandataires sociaux dirigeants.

³¹ Cf. en annexe A : « Définition du membre du conseil libre d'intérêt ».

³² Par exemple plus de deux administrateurs dirigeants en France.

³³ Le calcul du taux d'indépendance ne prendra pas en compte les administrateurs représentant les salariés.

³⁴ Dans le calcul du taux d'indépendance, un candidat représentant d'un actionnaire tiers minoritaire détenant plus de 10 % du capital et des droits de vote ne saurait être reconnu comme indépendant.

³⁵ Notamment si le président exécutif est âgé de plus de 65 ans.

- Absence de réaction à la contestation significative³⁶ d'éléments de rémunération par l'assemblée générale.

c) Plusieurs manquements sérieux et non ponctuels dans la composition du comité ont été observés.

1.2.8 Réélection d'un président du comité RSE

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si la condition suivante est vérifiée :

Absence d'une stratégie de transition énergétique et écologique convaincante en regard des enjeux climatiques et environnementaux auxquels la société et son secteur font face.

1.2.9 Élection d'un membre du comité de rémunération ou du comité de nomination

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- Le candidat est un administrateur dirigeant de la société.
- La personne est dirigeante d'une grande société cotée et le comité des rémunérations comprendra plus d'un tiers de dirigeants de grandes sociétés cotées.
- Un des critères généraux définis en 1.1 n'est pas respecté.

1.2.10 Élection d'un administrateur représentant les salariés actionnaires

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- Le processus de désignation du ou des candidats représentant des salariés actionnaires n'est pas démocratique.
- A partir du deuxième poste réservé aux salariés actionnaires, la nomination sera soutenue en cas de la présence d'un tiers de membres libres d'intérêts au conseil.

En cas d'élection en concurrence d'un administrateur représentant les salariés actionnaires, l'Ircantec pour choisir entre différents candidats observera les critères suivants :

- Motivation du candidat³⁷
- Légitimité du candidat vis-à-vis des actionnaires salariés³⁸.
- Détention en actions ou parts de FCPE du candidat.
- Indépendance du candidat vis-à-vis de la direction.
- Rotation du représentant des salariés actionnaires au sein du conseil.

Dans certains cas, l'Ircantec pourra être amenée à soutenir plusieurs candidatures satisfaisant ces recommandations.

1.2.11 Élection d'un administrateur représentant les salariés

L'Ircantec est favorable à la présence d'un ou deux représentants des salariés au sein du conseil d'administration pour apporter la représentation d'une partie-prenante essentielle de l'entreprise. Ces nominations sont le fruit d'un processus d'élection directe ou indirecte par les salariés et ne font donc pas l'objet d'une résolution de l'assemblée générale. Les représentants des salariés au sein du conseil ne seront pas pris en compte dans le calcul du taux d'indépendance des conseils.

1.2.12 Élection par système de listes³⁹ : cas d'une liste unique

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- Manque d'indépendance de la liste proposée.
- Taux de féminisation du conseil inférieur à 40%.

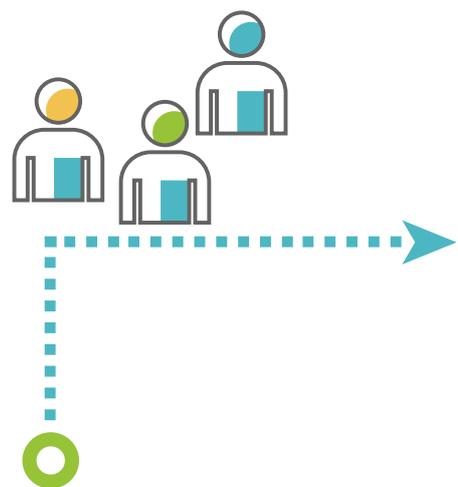
1.2.13 Élection par système de listes : cas de listes en concurrence

Vote favorable à la liste qui améliorera au mieux l'indépendance du conseil. Si aucune des listes n'améliore la composition du conseil, l'Ircantec s'opposera à ces listes.

1.2.14 Élection ou réélection d'un censeur

■ Contre la proposition

L'Ircantec n'est pas favorable à la présence de membre du conseil sans droit de vote⁴⁰.



³⁶ Toute résolution approuvée à 80 % des votes exprimés ou moins est reconnue comme ayant éprouvé une contestation significative.

³⁷ Exprimée sous forme d'entretiens, lettres, messages ou communiqués.

³⁸ Résultat des élections préliminaires, représentant d'une catégorie importante.

³⁹ Cette modalité d'élection se retrouve en Italie, en Finlande et en Suède.

⁴⁰ Un censeur nommé par le conseil pourra être considéré comme un consultant du conseil d'administration ou de surveillance et pourra être accepté mais ne sera alors pas nommé par l'assemblée générale.

2. Rémunération des salariés, dirigeants et des mandataires sociaux

2.1 Association des salariés au capital

2.1.1 Augmentations de capital réservées aux salariés

■ Pour la proposition

L'Ircantec encourage la diversification du patrimoine d'épargne salariale des salariés. L'exercice des droits de vote des salariés doit de préférence s'exercer par les salariés actionnaires ou par les représentants des salariés actionnaires sans ingérence des représentants de la direction.

2.1.2 Attribution d'actions gratuites au bénéfice de salariés

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) La demande d'attribution d'actions gratuites (ou de performance) excède 0,5% du capital.

Exceptions :

- Lorsque 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 bénéficiaires), alors l'autorisation sera acceptée jusqu'à 1% du capital.
 - Si la société s'engage à ne pas émettre plus de 10% du capital sous forme d'options, droits à actions gratuites ou de performance, bsars et actionnariat salarié sur toute période glissante de dix ans.
 - Lorsque la société communique le nombre futur de bénéficiaires attendus et que la valeur individuelle annuelle moyenne est inférieure à 15 000€.
 - Lorsque les conditions de performance sont particulièrement exigeantes.
- b) La dilution potentielle qu'indique le nombre total en circulation d'options et droits à actions de performance ou gratuites excède 10% du capital.
- c) La demande est associée au sein de la même résolution à une demande d'attribution en faveur des dirigeants ne respectant pas les règles définies ci-dessous.

2.1.3 Attribution d'actions gratuites au bénéfice de l'ensemble des salariés

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

La demande d'attribution d'actions gratuites excède 2% du capital.

2.2 Rémunération des dirigeants et association au capital

2.2.1 Vote sur la rémunération d'un dirigeant

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) Manquement aux exigences d'information sur les rémunérations ou informations fournies insuffisantes pour permettre aux actionnaires d'analyser correctement la politique de rémunération et les rémunérations attribuées.

En particulier l'Ircantec recommande que les informations suivantes soient publiées :

- Description et justification de chaque composante de rémunération ;
- Communication de la rémunération variable annuelle cible ;
- Communication de la rémunération variable annuelle maximale ;
- Communication des critères de performance de long terme et de leur taux de réalisation ;
- Critères qualitatifs et quantitatifs liés à la rémunération variable et poids de ces critères ; taux de réalisation de chacun des critères liés au bonus ;
- Part variable due au titre de l'exercice ;
- Valorisation des plans d'attributions actionnariales ;
- Conditions de performance des plans à long terme ;
- Taux de réalisation de chacune des conditions de performance liées aux plans à long terme ;
- Coût individuel d'un éventuel régime de retraite supplémentaire ;
- Transparence sur les indemnités ;
- Montant total individuel du mandataire social versé, dû ou provisionné au titre de l'exercice.

- b) La structure des rémunérations ou la philosophie de la politique de rémunération n'est pas en ligne avec la Politique de vote de l'Ircantec.

En particulier, l'Ircantec recommande que :

- La rémunération fixe soit inférieure à la médiane d'un groupe de comparaison.
- La rémunération fixe ne soit pas augmentée sans justification pertinente.
- La hausse de la rémunération fixe soit limitée à l'inflation.
- La rémunération fixe soit revue à échéances relativement longues, par exemple trois ans.

- La rémunération variable annuelle cible ne doit pas excéder 100 % du fixe. Toutefois lorsque les objectifs qui avaient été prédéfinis ont été largement dépassés, un maximum de 150 % de la rémunération fixe pourra être soutenu.
 - La part qualitative ou discrétionnaire du variable annuel ne puisse pas excéder 20 % de celle-ci.
 - La rémunération variable de long terme soit supérieure à la rémunération variable annuelle.
 - La rémunération variable totale attribuée au cours de l'exercice (court et long terme) n'excède pas 300 % de la rémunération fixe.
 - Pour une entreprise siégeant dans un pays où la loi définit un salaire minimum, le rapport entre la rémunération globale annuelle du dirigeant et le salaire minimum n'excède pas 50⁴¹.
 - Pour une entreprise siégeant dans un pays où la loi ne définit pas de salaire minimum, le rapport entre la rémunération globale annuelle du plus haut dirigeant et la rémunération médiane annuelle des employés du groupe n'excède pas 25.
 - Le dirigeant ne se voit pas attribuer de stock-options (sauf cas des sociétés jeunes et innovantes).
 - Le dirigeant mandataire social ne bénéficie pas de régime de retraite chapeau.
 - Le dirigeant mandataire social ne bénéficie pas d'indemnité de départ potentielle de plus d'un an de rémunération globale.
- c)** La politique de rémunération présente un manque de lien avec la performance à long terme.
- En particulier, l'Ircantec recommande que :
- La rémunération variable comprenne au moins un critère ESG (Environnement – Social – Gouvernance) vérifiable et que le soutien à la transition énergétique et écologique (TEE) soit suffisamment consistant en regard de son secteur d'activité. Le Régime souhaite par ailleurs l'inclusion de l'empreinte carbone comme critère pour les secteurs à fort impact⁴².
 - Un contrat comportant une rémunération variable contienne une clause de restitution en cas d'erreurs comptables ou autres condamnations (amendes, etc.), aussi appelée « clawback » dans les pays anglo-saxons.
 - La rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice soit justifiée par la performance observée sur l'exercice.
- L'ensemble des dotations d'actions au dirigeant soit soumis à des critères de performance.
 - La mesure des critères de performance des plans de rémunération variables à long terme⁴³ soit de cinq ans et dans tous les cas d'un minimum de trois ans.
 - Les critères de la rémunération long terme soient différents de ceux servant au calcul de la rémunération variable annuelle.
 - Les critères de performance des instruments de rémunération à long terme reposent majoritairement sur des conditions de performance internes, de préférence comparées à la même mesure au sein d'un groupe de comparaison pertinent.
- d)** Des indemnités de diverses natures (prime de départ, bonus variables, etc...) ont été ou doivent être attribuées alors que l'entreprise connaît un contexte social interne difficile (réduction forte d'effectif, fermetures de sites, démantèlement de filiales notamment).
- e)** L'entreprise s'est livrée à l'abus d'optimisation fiscale.
- f)** L'évolution de la politique de rémunération n'est pas satisfaisante.
- En particulier, l'Ircantec recommande que :
- Les sociétés améliorent leur pratique d'une année sur l'autre.
 - Les conseils améliorent leur pratique à la suite d'une éventuelle contestation significative⁴⁴ des actionnaires minoritaires sur un sujet de rémunération.
- g)** Les montants versés aux actionnaires excèdent significativement ceux alloués à la masse salariale et aux dépenses d'investissement, ou les conditions d'autorisation de rachats d'actions ne sont pas jugées satisfaisantes. En particulier, l'Ircantec recommande que :
- Le taux d'évolution des sommes versées aux actionnaires⁴⁵ ne soit pas supérieur de 50 % au taux d'évolution du salaire moyen sur les trois dernières années.
 - Le taux d'évolution des sommes versées aux actionnaires ne soit pas supérieur de 50 % aux dépenses d'investissement sur les trois dernières années.

⁴¹ L'absence de respect du niveau de rémunération « maximum socialement tolérable » défini par l'Ircantec dans sa Politique de vote devrait en règle générale justifier une opposition à elle seule.

⁴² Les secteurs à fort impact sur le climat sont définis au travers de la classification NACE qui est recommandée dans le cadre du PAB (Paris Aligned Benchmark). Ainsi, les secteurs suivants sont concernés : Agriculture, Sylviculture et Pêche/Industries extractives/Industrie manufacturière/Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné / Production et distribution d'eau, Assainissement, Gestion des déchets et dépollution/ Construction/Commerce, Réparation d'automobiles et de motos/Transports et entreposage /Activités immobilières.

⁴³ Actions de performance, variables pluriannuelles.

⁴⁴ Toute résolution approuvée à 80 % des votes exprimées ou moins est reconnue comme ayant éprouvé une contestation significative.

⁴⁵ Les montants versés aux actionnaires correspondent à la somme des dividendes versés et de la réduction de capital par annulation d'actions propres. Les montants liés à l'annulation d'actions propres sont généralement détaillés dans le tableau des variations des capitaux propres, ou peuvent être calculés à partir du tableau de flux de trésorerie en déduisant du coût des achats d'actions propres le coût des cessions d'actions propres.

- L'ensemble des autorisations de rachats ne porte pas sur plus de 10 % de la capitalisation boursière.
- L'autorisation de rachat d'actions soit limitée à une durée maximale de 18 mois.
- L'autorisation d'annulation d'actions soit limitée à une durée maximale de 24 mois.
- La moyenne annuelle de rachat d'actions effectué par l'entreprise ne soit pas supérieure à 1% de sa capitalisation boursière sur les trois dernières années.

2.2.2 Avantages postérieurs à l'emploi

2.2.2.1 Critères généraux

Contre la proposition si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) La rémunération totale de l'intéressé⁴⁶ excède le niveau de rémunération « maximum socialement tolérable » défini par l'Ircantec⁴⁷.
- b) L'avantage est octroyé à un président du conseil n'occupant pas la fonction de directeur général.

2.2.2.2 Indemnités de départ

- Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) Une des conditions générales définies ci-dessus n'est pas respectée.
- b) L'indemnité de départ⁴⁸ pourrait excéder un montant d'une année de rémunération globale.

Exception : une indemnité de départ de 19 mois maximum de rémunération pourra être acceptée si le bénéficiaire exerce dans le groupe depuis au moins 30 ans.

2.2.2.3 Clauses de non-concurrence

- Pour la proposition sauf :

CONTRE si la condition suivante est vérifiée :

- a) Une des conditions générales définies ci-dessus n'est pas respectée.
- b) Le mandataire social dirigeant bénéficiant de la clause de non-concurrence fait valoir ses droits à la retraite.
- c) Le mandataire social dirigeant bénéficie d'une clause de non-concurrence qui excède une année de rémunération.

Exception : une indemnité⁴⁹ de 19 mois de rémunération pourra être acceptée si le bénéficiaire exerce dans le groupe depuis au moins 30 ans.

2.2.2.4 Régimes de retraite sur-complémentaire à prestations définies

- Contre la proposition :

L'Ircantec s'oppose aux régimes de retraite chapeau pour les dirigeants mandataires sociaux.

2.2.2.5 Régimes de retraite sur-complémentaire à cotisations définies

- Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'effort de cotisation entre bénéficiaire et entreprise n'est pas partagé de manière équilibrée.

2.2.2.6 Maintien d'options ou actions de performance en cas de départ

- Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) Non-respect des règles de caducité ou proratisation suivantes :
 - I. En cas de départ volontaire (démission), tout instrument de rémunération attribué mais non encore acquis doit devenir caduc. Toute proratisation ou maintien en totalité des droits fera l'objet d'une recommandation négative.
 - II. En cas de départ volontaire de la société avec nomination/maintien à des fonctions non exécutives dans une filiale ou holding, tout instrument de rémunération attribué mais non encore acquis doit devenir caduc. Toute proratisation ou maintien en totalité des droits fera l'objet d'une recommandation négative.
 - III. En cas de départ contraint (licenciement, non renouvellement de mandat), la proratisation de tout instrument de rémunération attribué mais non encore acquis sera tolérée. Tout maintien en totalité des droits fera l'objet d'une recommandation négative.
 - IV. En cas de départ à la retraite, la proratisation de tout instrument de rémunération attribué mais non encore acquis sera tolérée. Tout maintien en totalité des droits fera l'objet d'une recommandation négative.
 - V. En cas de changement de fonctions avec perte de la fonction exécutive, la proratisation de tout instrument de rémunération attribué mais non encore acquis sera tolérée. Tout maintien en totalité des droits fera l'objet d'une recommandation négative.
- b) Suppression ou Accélération des conditions de performance permettant l'acquisition ou l'exercice anticipé.

⁴⁶ Rémunération salariale, avantages, options et actions de performance, coût annuel au titre du régime retraite.

⁴⁷ Comme indiqué dans sa Politique de vote, l'Ircantec recommande pour les dirigeants un niveau de rémunération « maximum socialement tolérable ». Dans les pays où la loi prévoit un salaire minimum : Ce niveau correspond à 50 fois le salaire minimum ; dans les autres pays, l'écart « maximum socialement tolérable » entre la rémunération du premier dirigeant et la rémunération médiane du groupe est de 25.

⁴⁸ Indemnité de non-concurrence incluse.

⁴⁹ Indemnité de départ incluse.

2.2.3 Rémunération actionnariale

2.2.3.1 Résolution d'attribution d'options aux dirigeants

■ Contre la proposition

Exception : Certaines autorisations pourront être soutenues au sein des petites et moyennes sociétés si les attributions aux dirigeants sont modérées, transparentes et sujettes à des conditions de performance de qualité.

2.2.3.2 Résolution autorisant l'émission de BSA ou BSARs Managers

■ Contre la proposition

2.2.3.3 Résolution autorisant l'attribution d'actions gratuites ou de performance aux dirigeants

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) La résolution ou le rapport du conseil à l'assemblée générale ne garantit pas que l'émission sera assujettie à des conditions de performance obligatoires pour les mandataires sociaux dirigeants et les membres du comité exécutif.
- b) Les critères de performance ne sont pas factuels, vérifiables, quantifiables et ne sont pas jugés pertinents.
- c) Les critères de performance comprennent une partie qualitative non vérifiable par l'actionnaire.
- d) Les critères de performance pratiqués par la société encourageant au court-termisme⁵⁰.
- e) La dilution potentielle impliquée par le nombre total en circulation d'options et droits à actions de performance ou gratuites excède 10 % du capital.
- f) Le pourcentage maximal qui peut être attribué à chaque mandataire social dirigeant n'est pas communiqué.
- g) Plus de 0,03 % du capital pourrait être attribué à un mandataire social dirigeant d'une société du MSCI Europe⁵¹.
- h) La part variable de la rémunération⁵² excéderait en cas d'attribution 300 % de la rémunération fixe.

2.3 Rémunération des membres du conseil d'administration ou de surveillance

2.3.1 Enveloppe de jetons de présence

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) La rémunération sous forme de jetons de présence n'est pas partiellement indexée sur la présence.

- b) La rémunération moyenne individuelle proposée ou le coût global de la supervision par le conseil excède de plus de 30 % le montant observé dans les sociétés à capitalisation proche.
- c) Le niveau de jeton individuel moyen excède 100 000€ et pourrait créer pour certains administrateurs une réelle dépendance économique.
- d) Le jeton unitaire moyen proposé présente une hausse significative (plus de 5%) sans que celle-ci ne soit justifiée.

2.3.2 Rémunération d'un Président non-exécutif

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si les conditions suivantes sont vérifiées :

- a) La rémunération excède la rémunération médiane de son indice de cotation⁵³.
- b) La rémunération excède un montant théorique observé au sein des autres sociétés et estimé en fonction de la capitalisation boursière.
- c) La rémunération inclut une composante variable basée sur la performance financière.

Précision : l'analyse au cas par cas devra également prendre en compte la qualité de la gouvernance du groupe mise en œuvre par le président.

- d) La stratégie de l'entreprise intègre insuffisamment le soutien à la transition énergétique et écologique.

2.4 Rémunération des catégories régulées

■ Pour la proposition sauf :

La structure des rémunérations ou la philosophie de la politique de rémunération n'est pas en ligne avec la Politique de vote de l'Ircantec.

En particulier, l'Ircantec recommande que :

Pour une entreprise siégeant dans un pays où la loi définit un salaire minimum, le rapport entre le niveau moyen des rémunérations des personnes régulées et le salaire minimum n'excède pas 50.

Pour une entreprise siégeant dans un pays où la loi ne définit pas de salaire minimum, le rapport entre le niveau moyen des rémunérations des personnes régulées et le salaire minimum n'excède pas 25.

⁵⁰ Une mesure de la performance sur cinq ans est recommandée. Le non-respect d'un minimum de trois ans entraînera le rejet de la proposition.

⁵¹ Sauf prise en compte de conditions de performance particulièrement exigeantes.

⁵² Rémunération variable, y compris la valeur annuelle actualisée du nombre d'actions et options proposé.

⁵³ Par exemple : CAC 40 ou SBF 80.

3. Droits des actionnaires et modifications statutaires

3.1 Exercice des droits de l'actionnaire en assemblée générale

3.1.1 Approbation du quitus

- Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) Il existe des inquiétudes sur la gouvernance, le comportement ou les décisions de certains administrateurs.
- b) La demande de quitus n'est pas obligatoire.

Précision 1 : en France, la demande de quitus n'est pas légalement obligatoire. L'Ircantec ne soutient pas la pratique du vote bloqué qui inclut le quitus et l'approbation des comptes. D'une manière générale, l'Ircantec recommande aux sociétés de gestion de préserver l'intégralité de leurs droits de recours.

Précision 2 : pour les pays dont la législation prévoit un seul vote incluant le quitus et l'approbation des comptes et dont le vote du quitus n'empêche pas de préserver l'intégralité des voies de recours de l'actionnaire ; un vote CONTRE sera recommandé seulement si l'une des conditions listées aux termes de l'article 4.1.1 des Règles de Vote (« Approbation des Comptes Sociaux ») est vérifiée.

Les pays concernés par cette exception sont : l'Allemagne, l'Autriche, la Suisse et les Pays-Bas.

3.1.2 Préavis pour convoquer une assemblée générale

- Contre la proposition

L'Ircantec s'oppose à la réduction du délai de convocation des assemblées générales.

3.1.3 Assemblée générale virtuelle

- Contre la proposition

L'Ircantec s'oppose à la tenue des assemblées générales virtuelles⁵⁴

3.2 Augmentation de capital

3.2.1 Autorisations d'augmentation de capital avec maintien du droit préférentiel de souscription

- Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) La demande, y compris les autorisations subsistantes, excède 50% du capital et n'est pas justifiée par un projet spécifique⁵⁵.
- b) L'autorisation pourrait être utilisée comme dispositif de protection du management en période d'offre publique : les statuts ne prévoient pas le principe de neutralité en période d'offre publique ou la résolution ne prévoit pas expressément la suspension de l'autorisation d'augmentation de capital en période d'offre publique.

Exception :

À des fins de flexibilité financière, un maximum de 10% du capital avec maintien du droit préférentiel de souscription (DPS) pourra être soutenu même si la société n'a pas fait l'effort d'en suspendre l'autorisation en période d'offre publique.

3.2.2 Autorisations d'augmentation de capital avec suppression du droit préférentiel de souscription mais avec délai de priorité garanti

- Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) La demande, y compris les autorisations subsistantes, excède un tiers du capital et n'est pas justifiée par un projet spécifique⁵⁶.
- b) La décote possible pourrait excéder 5% du cours moyen des trois dernières séances.
- c) L'autorisation pourrait être utilisée comme dispositif de protection du management en période d'offre publique : les statuts ne prévoient pas le principe de neutralité en période d'offre publique ou la résolution ne prévoit pas expressément la suspension de l'autorisation d'augmentation de capital en période d'offre publique.

3.2.3 Autorisations d'augmentation de capital avec suppression du droit préférentiel de souscription et délai de priorité non garanti⁵⁷

- Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) La demande, y compris les autorisations subsistantes, excède 10% du capital et n'est pas justifiée par un projet spécifique. La limitation globale de l'ensemble des autorisations d'augmentation de capital sans DPS ne doit pas dépasser 10% du capital (hors demande avec délai de priorité garanti). En cas de résolutions multiples conduisant au dépassement de ce plafond, la demande d'émission en numéraire

⁵⁴ À l'exception d'un dispositif permettant également un emplacement physique pour les actionnaires (AG hybride) garantissant une égalité des droits quel que soit le mode de participation des actionnaires ou d'une crise majeure nécessitant ce mode de communication.

⁵⁵ Par exemple : financement d'une acquisition majeure, restructuration financière.

⁵⁶ Par exemple : financement d'une acquisition majeure, restructuration financière.

⁵⁷ Ce type de résolution englobe également d'une façon générale les augmentations du capital sans DPS par placement privé ou réservées à un cercle restreint d'investisseurs qualifiés.

et par offre au public sera privilégiée sans que celle-ci puisse dépasser 10 % du capital si le délai de priorité n'est pas garanti.

- b)** La décote possible pourrait excéder 5 % du cours moyen des trois dernières séances.
- c)** L'autorisation pourrait être utilisée comme dispositif de protection du management en période d'offre publique : les statuts ne prévoient pas le principe de neutralité en période d'offre publique ou la résolution ne prévoit pas expressément la suspension de l'autorisation d'augmentation de capital en période d'offre publique.

3.2.4 Autorisations d'augmentation de capital en rémunération d'une offre publique d'échange

- Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a)** L'enveloppe demandée y compris les autorisations subsistantes, excède 10 % du capital⁵⁸.
- b)** La limite pour l'ensemble des autorisations sans DPS excède 10 % du capital.
- c)** L'autorisation pourrait être utilisée comme dispositif de protection du management en période d'offre publique : les statuts ne prévoient pas le principe de neutralité en période d'offre publique ou la résolution ne prévoit pas expressément la suspension de l'autorisation d'augmentation de capital en période d'offre publique.

3.2.5 Autorisations d'augmentation de capital en rémunération d'apports en nature

- Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a)** L'enveloppe demandée excède 10 % du capital⁵⁹.
- b)** La limite pour l'ensemble des autorisations sans DPS excède 10 % du capital.
- c)** L'autorisation pourrait être utilisée comme dispositif de protection du management en période d'offre publique : les statuts ne prévoient pas le principe de neutralité en période d'offre publique ou la résolution ne prévoit pas expressément la suspension de l'autorisation d'augmentation de capital en période d'offre publique.

3.2.6 Option de sur-allocation (« Greenshoe »)

- Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a)** Émission sans DPS ou sans délai de priorité garanti.
- b)** L'autorisation pourrait être utilisée comme dispositif de protection du management en période d'offre publique : les statuts ne prévoient pas le principe de neutralité en période d'offre publique ou la résolution ne prévoit pas expressément la suspension de

l'autorisation d'augmentation de capital en période d'offre publique.

3.2.7 Opérations stratégiques spécifiques (émission réservée, apports, fusions, offres, scissions)

- Pour la proposition sauf :

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

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

3.3 Mesures anti-OPA

CONTRE la proposition si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a)** Autorisation d'émission de bons Breton.
- b)** Autorisation de maintien de l'autorisation de rachat ou cession d'actions en période d'offre publique.
- c)** Autorisation de maintien des autorisations d'augmentation de capital en période d'offre publique.

Précision : En période d'offre publique, une assemblée générale peut être spécialement convoquée pour approuver des résolutions particulières. L'analyse se fera alors au cas par cas en fonction des éléments du dossier selon les règles définies au 3.2.7.

3.4 Modifications statutaires

3.4.1 Introduction d'un droit de vote double

- Contre la proposition

3.4.2 Introduction d'une limitation de droits de vote

- Contre la proposition

3.4.3 Suppression du droit de vote double

- Pour la proposition sauf si l'analyse au cas par cas décide du contraire

3.4.4 Suppression ou relèvement de la limitation de droits de vote

- Contre la proposition

3.4.5 Améliorations des droits des actionnaires ou de la gouvernance

- Contre la proposition

3.4.6 Passage à la structure de société en commandite par action

- Contre la proposition

⁵⁸ Pour les cas des projets spécifiques aux conditions prédéterminées, se reporter au paragraphe 3.2.7.

⁵⁹ Idem.

3.4.7 Modification statutaire touchant le conseil d'administration ou de surveillance

■ Pour la proposition sauf⁶⁰:

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) Passage d'une structure duale à conseil de surveillance et directoire à une structure à conseil d'administration.
- b) Maintien ou instauration d'un nombre de membres jugé excessif, c'est-à-dire supérieur à 16 membres.
- c) Maintien ou instauration de postes réservés ou protégés au conseil⁶¹.
- d) Suppression ou réduction de l'obligation de détention par les membres du conseil d'un minimum d'investissement en actions.
- e) Maintien ou instauration d'un ou plusieurs postes de censeur élus par l'assemblée générale ou non récusable par un seul membre du conseil.
- f) Limite statutaire d'âge n'instaurant pas un cadre suffisamment contraignant de planification du processus de succession⁶².

3.4.8 Création d'actions de préférence (modification des statuts ou émission)

■ Contre la proposition sauf :

POUR si les conditions suivantes sont vérifiées :

- a) Respect du principe de proportionnalité entre investissement en capital et contrôle des droits de vote : « Une action - Une voix ».
- b) Absence de rupture substantielle du principe d'égalité entre actionnaires⁶³.
- c) Absence de conséquences sur l'ouverture du capital et l'opportunité de lancement d'offres publiques par un tiers.
- d) Émission aux conditions équilibrées et stratégiquement justifiées.

3.4.9 Obligations de déclaration de franchissement de seuil statutaire

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

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

3.4.10 Minimum statutaire d'actions à détenir par administrateur

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

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

3.4.11 Inscription statutaire de règles de bonne gouvernance

■ Pour la proposition

Ce type de résolution peut concerner par exemple l'introduction dans les statuts d'un minimum de membres indépendants au conseil, la définition d'indépendance, la création de comités spécialisés, la séparation des fonctions, l'information sur les rémunérations, le principe de neutralité des organes de direction en période d'offre publique, etc.

3.4.12 Modification statutaire : transfert du siège social ou transfert sur un autre marché de cotation

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si la condition suivante est vérifiée :

Le transfert réduirait les droits des actionnaires ou ferait peser un risque pour la gouvernance de la société.

3.4.13 Modification statutaire concernant les modalités d'élection du représentant des salariés au conseil

■ Pour la proposition

3.4.14 Modification statutaire mineure ou de mise en conformité

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) La modification concerne un article des statuts pour lequel une non-conformité aux principes de gouvernement d'entreprise définis dans le présent document est observée.
- b) Il est proposé à l'assemblée générale d'adopter le nouveau texte intégral des statuts et ce dernier maintient une importante non-conformité.

⁶⁰ Liste non exhaustive : Chaque demande sera analysée en ligne avec l'esprit des principes définis au chapitre 1 - Gouvernance des sociétés.

⁶¹ Excepté le cas d'un représentant des salariés actionnaires sous condition d'une ratification par une majorité des voix de l'assemblée générale.

⁶² Notamment si le relèvement de la limite semble fait sur mesure pour un président exécutif déjà âgé de plus de 65 ans.

⁶³ Rémunération, information, sièges au conseil, etc.

4. Approbation des comptes et de la gestion

4.1 Approbation des comptes

4.1.1 Approbation des comptes sociaux

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) Les documents préparatoires à l'assemblée générale ne sont pas disponibles sur le site Internet dans les délais légaux (au moins 21 jours avant l'assemblée générale).
- b) L'information publiée dans les documents préparatoires à l'assemblée générale est insuffisante par rapport aux standards de bonne pratique de la Place.
- c) Un manquement manifeste à l'intégrité de l'information, au respect des actionnaires ou à la Charte RSE de l'entreprise a été constaté.
- d) Remarques jugées significatives des commissaires aux comptes sur les comptes sociaux, le rapport de gestion ou le rapport sur le contrôle interne et la gouvernance.
- e) Une non-conformité au code de gouvernement d'entreprise de référence jugée significative n'est pas déclarée, ou la société ne fournit pas une explication satisfaisante à une divergence qu'elle reconnaît.
- f) Il existe de sérieuses lacunes en matière d'informations financières, extra-financières, de gouvernance ou sur les risques.
- g) Inclusion du quitus au sein de la même résolution.
- h) La société appartient :
 - au secteur financier ;
 - au secteur extractif (pétrolier, minier et gazier...);
 - ou génère une grande proportion de ses revenus via Internet

et ses comptes ne présentent pas un reporting financier pour chaque pays d'implantation de l'entreprise ou de ses filiales, y compris les entités classées en activités destinées à être cédées ou en cours de liquidation.

- i) La société appartient :
 - au secteur financier ;
 - au secteur extractif (pétrolier, minier et gazier...);
 - ou génère une grande proportion de ses revenus via Internet

et opère dans des proportions significatives dans une des juridictions figurant sur la liste des États et Territoires

non coopératifs (ETNC) en matière fiscale définie par le Ministère de l'Économie ou n'ayant pas précisé de délai ou n'ayant pas encore formulé leur engagement d'échange automatisé de renseignements au sein du Forum mondial sur la transparence et l'échange de renseignements à des fins fiscales.

- j) L'entreprise n'a pas suffisamment intégré le soutien à la transition énergétique et écologique tant dans sa communication (transparence) que dans son activité⁶⁴.

4.1.2 Approbation des comptes consolidés⁶⁵

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) Non communication des comptes consolidés et du rapport des CAC sur les comptes consolidés dans le délai légal (au moins 21 jours avant l'assemblée générale).
- b) Remarques jugées significatives des commissaires aux comptes sur les comptes consolidés, de nature à mettre en cause la sincérité des états financiers.
- c) Les résultats ne sont pas en ligne avec les perspectives manifestement irresponsables réitérées par la société ou répondent de décisions de gestion contestables.
- d) Il existe de sérieuses lacunes en matière de gestion.
- e) Inclusion d'un quitus non obligatoire formellement au sein de la même résolution.
- f) Il est vérifié que l'entreprise s'est livrée à l'abus d'optimisation fiscale⁶⁶.
- g) L'entreprise n'a pas suffisamment intégré le soutien à la transition écologique tant dans sa communication (transparence) que dans son activité⁶⁷.

4.1.3 Approbation des dépenses non déductibles

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si la condition suivante est vérifiée :

Des dépenses d'un montant significatif (supérieur à 100 000€) sont non détaillées ou mal justifiées.

4.1.4 Approbation de dons aux partis politiques

■ Contre la proposition

⁶⁴ Cf. en annexe B : « Appréciation de la transition énergétique ».

⁶⁵ En l'absence de résolution relative à l'affectation du résultat, l'analyse du dividende peut être reportée à l'approbation des comptes consolidés.

⁶⁶ Un vote contre sera soutenu si la société dispose d'un taux d'imposition effectif inférieur à 20% - sauf exercice déficitaire - et qu'elle n'est pas en mesure de présenter un reporting financier pour chaque pays d'implantation ou de ses filiales. Exception pour les sociétés qui bénéficient d'un régime fiscale spécifique qui les exonèrent d'un impôt sur les sociétés du type SIIC/REITs pour la gestion immobilière, ou autres.

⁶⁷ Cf. en annexe B : « Appréciation de la transition énergétique ».

4.2 Conventions réglementées

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) Rapport spécial des commissaires aux comptes incomplet ou information manquante sur une convention particulière :
 - Une convention directe ou indirecte (par personne interposée) passée par la société ou par l'une de ses filiales avec des personnes intéressées ne figure pas dans le rapport spécial.
 - L'intérêt d'une convention n'est pas démontré par la société.
 - Les modalités essentielles de conventions ne sont pas communiquées ne permettant pas aux actionnaires d'apprécier l'intérêt qui s'attachait à la conclusion et la poursuite d'une convention⁶⁸.
 - Les conventions qui continuent à avoir des effets, exécutées ou non au cours de l'exercice, ne sont mentionnées ni dans le rapport spécial des commissaires aux comptes sur les conventions réglementées, ni dans le rapport sur les rémunérations soumis au vote de l'assemblée.
- b) Une des conventions nouvelles ou ayant continué à produire ses effets ne semble pas en ligne avec l'intérêt de tous les actionnaires. Cet intérêt sera apprécié en fonction des critères suivants :
 - Une des conventions nouvelles ou ayant continué à produire ses effets semble mal ou peu justifiée stratégiquement.
 - Une des conventions nouvelles ou ayant continué à produire ses effets ne semble pas avoir été conclue à des conditions financières équitables.
 - Une des conventions nouvelles ou ayant continué à produire ses effets a un impact négatif sur la gouvernance de la société (dépendance économique, juridique, stratégique).
 - Une des conventions nouvelles ou ayant continué à produire ses effets pourrait gêner le lancement ou la réussite d'une offre publique sur la société.
- c) Une des conventions nouvelles correspond à un engagement réglementé (indemnité de départ, indemnisation de non-concurrence, régime de retraite) de conditions non conformes à la Charte ISR et à la Politique de l'Ircantec⁶⁹.
- d) Le rapport de gestion comporte une convention passée avec une filiale qui ne semble pas en ligne avec l'intérêt de tous les actionnaires.
- e) L'établissement ou le renouvellement d'une convention portant sur une mission de conseil attribue un statut d'administrateur à l'un des collaborateurs exerçant au titre de la mission.

⁶⁸ Cf. articles R225-31 et R225-58 du Code de commerce.

⁶⁹ L'opposition sur les engagements réglementés qui se poursuivent pourra aussi alternativement s'exprimer sur la résolution d'approbation du vote consultatif si celle-ci est proposée.

⁷⁰ 25 % pour les sociétés françaises pour lesquelles ces pratiques ne sont pas répandues.

4.3 Élection des commissaires aux comptes

4.3.1 Nomination d'un commissaire aux comptes titulaire

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) Le commissaire aux comptes ou son cabinet est présumé s'être associé à des manquements manifestes aux intérêts des actionnaires ou a manqué de diligence (par exemple un des rapports spéciaux des commissaires a été l'objet de retard, d'insuffisance de précisions, ou d'information incomplète).
- b) Élection en bloc au sein d'une même résolution de plusieurs commissaires aux comptes titulaires.
- c) L'indépendance du commissaire est compromise par des liens significatifs récents avec un membre du conseil, un dirigeant ou un actionnaire de référence.

4.3.2 Renouvellement d'un commissaire aux comptes titulaire

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) Le commissaire aux comptes ou son cabinet est présumé s'être associé à des manquements manifestes aux intérêts des actionnaires ou a manqué de diligence (par exemple un des rapports spéciaux des commissaires a été l'objet de retard, d'insuffisance de précisions, ou d'information incomplète).
- b) Le cabinet ou un représentant de son réseau certifie les comptes de la société depuis 20 ans ou plus (24 ans dans les pays à double commissariat aux comptes).
- c) Les honoraires des commissaires aux comptes ne sont pas communiqués.
- d) La société ne détaille pas la nature des missions de conseil alors que les honoraires de ces missions de conseil dépassent 10 % des honoraires totaux de l'exercice.
- e) Les honoraires de missions accessoires d'audit et de conseil (due diligence, etc.) s'élèvent, sauf justification particulière, à plus de 50 %⁷⁰ des honoraires perçus au titre des missions de certification des comptes lors du dernier exercice ou en moyenne sur les trois derniers exercices.
- f) Les honoraires versés par le groupe représentent plus de 10 % du chiffre d'affaires total du cabinet du commissaire aux comptes.

4.3.3 Élection des commissaires aux comptes suppléants

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si la condition suivante est vérifiée :

Le commissaire aux comptes suppléant proposé est un associé ou a un lien avec l'un des commissaires aux comptes titulaires.

5. Affectation du résultat et gestion des fonds propres

5.1 Affectation du résultat

5.1.1 Dividende

- Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'analyse fondée sur le point suivant s'avère négative :

Contrôle d'excès :

- Distribution excédant 50 % du résultat net.
- La société distribue un dividende au titre d'un exercice déficitaire en comptes consolidés ; l'Ircantec est favorable en général à l'absence de dividende lors d'un exercice déficitaire.
- Contrôle d'endettement : le ratio dette nette sur fonds propres est supérieur à 1,5.
- Contrôle de cohésion sociale : l'évolution sur les trois dernières années du dividende s'écarte significativement de l'évolution de la rémunération moyenne des salariés⁷¹. De plus, l'Ircantec s'opposera à une hausse du dividende lorsque l'évolution de la rémunération moyenne des salariés est négative.

Remarque : Cette analyse s'efforcera de prendre en compte l'évolution de périmètre du groupe.

- Contrôle du taux d'imposition raisonnable : il doit être vérifié que l'entreprise ne s'est pas livrée à l'abus d'optimisation fiscale.
- Contrôle de prise en compte de la transition énergétique et écologique : pour les entreprises à fort impact⁷², un objectif de neutralité carbone doit avoir été défini.
- Le dividende proposé doit être couvert par le Cash Flow Libre (Free Cash Flow). Les Free Cash Flow sont les flux de trésorerie disponibles dégagés par l'activité une fois les flux de trésorerie consacrés à l'investissement déduits.

5.1.2 Option pour le paiement du dividende en actions ou modification statutaire l'autorisant

- Pour la proposition

5.1.3 Dividende majoré

Pour la proposition dans les limites légales de 10 % de majoration sur une fraction maximale de 0,50 % du capital⁷³.

5.1.4 Dividende en nature

Cas par cas

5.2 Opérations de rachats de ses propres titres

- Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- La résolution autorise l'intervention sur le capital par rachat en période d'offre publique (sauf cas des résolutions limitant strictement l'intervention en période d'offre à la satisfaction d'engagement de livraison de titres ou d'opérations stratégiques engagées et annoncées avant le lancement de ladite offre publique).
- L'ensemble des autorisations de rachats porte sur plus de 10 % de la capitalisation boursière.
- L'autorisation de rachat d'actions porte sur une durée supérieure à 18 mois.
- La moyenne annuelle de rachat d'actions effectué par l'entreprise est supérieure à 1 % de sa capitalisation boursière sur les trois dernières années.
- Le taux d'évolution des montants versés aux actionnaires⁷⁴ est supérieur de 50 % au taux d'évolution du salaire moyen sur les trois dernières années.
- Le taux d'évolution des sommes versées aux actionnaires est supérieur de 50 % au taux d'évolution des dépenses d'investissement sur les trois dernières années.

5.3 Réduction de capital

- Pour la proposition sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- Un des critères définis ci-dessus (5.2. Opérations de rachats de ses propres titres) est vérifié.
- L'autorisation d'annulation d'actions porte sur une durée supérieure à 24 mois.
- Risque de réduction de la liquidité du titre si le flottant est inférieur ou égal à 40 % du nombre total de titres en circulation.
- La réduction de capital envisagée impacte négativement le potentiel stratégique et la capacité bénéficiaire à long terme et n'est donc pas compatible avec les intérêts à long terme des actionnaires.

⁷¹ On entend par « écart significatif », un taux d'évolution s'écartant de plus de 50 %. À noter que la prise en compte de cet écart se fera en dehors d'une évolution sensible du périmètre (cession/acquisition).

⁷² Les secteurs à fort impact sur le climat sont définis au travers de la classification NACE qui est recommandée dans le cadre du PAB (Paris Aligned Benchmark). Ainsi, les secteurs suivants sont concernés : Agriculture, Sylviculture et Pêche/Industries extractives/Industrie manufacturière/Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné/Production et distribution d'eau, Assainissement, Gestion des déchets et dépollution/Construction/Commerce, Réparation d'automobiles et de motocycles/Transports et entreposage /Activités immobilières.

⁷³ Ceci exclut toutefois la création d'actions à dividende majoré sans droit de vote.

⁷⁴ Les montants versés aux actionnaires correspondent à la somme des dividendes versés et de la réduction de capital par annulation d'actions propres. Les montants liés à l'annulation d'actions propres sont généralement détaillés dans le tableau des variations des capitaux propres, ou peuvent être calculés à partir du tableau de flux de trésorerie en déduisant du coût des achats d'actions propres le coût des cessions d'actions propres.

- e) La demande est jugée incohérente au regard de la privation de dividende proposée lors de l'affectation du résultat.
- f) L'autorisation prévoit une OPRA⁷⁵ (Offre Publique de Rachat d'Actions) sans apport de titres par le principal actionnaire renforçant ainsi sensiblement son contrôle.

⁷⁵ OPRA : Offre Publique de Rachat d'Actions.

- g) La société présente un risque de liquidité : la société est une société de petite ou moyenne capitalisation et son flottant est très limité (moins de 20% du capital).

5.4. Division du titre

- Pour la proposition

6. Stratégie climatique des entreprises

6.1 Résolutions relatives à la stratégie climatique, aux ambitions climatiques ou à la transition énergétique et environnementale (TEE)

- Pour la proposition, sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes n'est pas vérifiée :

- a) Adoption d'une stratégie permettant de respecter le scénario de limitation du réchauffement climatique à 1,5°C avec validation par un organisme scientifique du type Science Based Targets ou de s'aligner avec une trajectoire de décarbonation annuelle des émissions de GES de 7% en moyenne (en termes d'intensité)⁷⁶.
- b) Mise en place d'objectifs quantitatifs de réduction des émissions de CO₂ pour l'ensemble des scopes de l'entreprise sur les secteurs à fort impact.
- c) Instauration de cibles intermédiaires (court, moyen et long termes) permettant de s'assurer d'une réduction suffisante des émissions de GES afin de respecter les scénarios de réchauffement climatiques 1,5°C.
- d) Pour les sociétés concernées par l'activité d'extraction, production, exploitation du charbon, mise en place de plans de sortie du charbon avant 2030 accompagnés de plans de reconversion des activités et des salariés.
- e) La stratégie de la société exclut les pratiques controversées mentionnée en Annexe B.

6.2 Résolutions relatives à la mise en œuvre de la stratégie climat (vote ex-post)

- Pour la proposition, sauf :

CONTRE si l'une des conditions suivantes n'est pas vérifiée :

- a) Les évolutions des émissions de carbone sur les trois derniers exercices semblent suffisantes pour

atteindre les objectifs de court-terme prédéfinis dans la stratégie climat de l'entreprise et permettant de délivrer sur le long terme une neutralité carbone, une trajectoire alignée sur un scénario 1,5°C ou une baisse moyenne de 7% par an de l'intensité carbone.

- b) Intégration d'une mesure des émissions de gaz à effet de serre en valeur absolue et couvrant les scopes 1 à 3.
- c) Informations sur les risques et opportunités liés au changement climatique, leurs identifications, leurs impacts, ainsi que la résilience de la stratégie de l'entreprise, conformément aux recommandations de la TCFD.
- d) Lien suffisant et cohérent entre rémunération variable du dirigeant et évolution de l'empreinte carbone du groupe.
- e) Pour les sociétés concernées par l'activité d'extraction, production, exploitation du charbon, mise en place de plans de sortie du charbon avant 2030 accompagnés de plans de reconversion des activités et des salariés.
- f) Absence de pratiques controversées mentionnée en Annexe B.

6.3 Instauration d'un vote régulier sur la mise en œuvre de la stratégie climatique⁷⁷

- Pour la proposition

6.4 Publication régulière de la part de l'entreprise d'une mise à jour de sa stratégie climat⁷⁸

- Pour la proposition

⁷⁶ La résolution sera soutenue si des progrès importants ont été réalisés notamment via la réalisation d'un ou plusieurs objectifs décrits dans la présente règle.

⁷⁷ Via cette résolution, l'entreprise propose de voter régulièrement sur les progrès réalisés par rapport aux objectifs fixés et les actions mises en place dans le cadre de l'application de la stratégie climatique de l'entreprise.

⁷⁸ Si les objectifs initiaux de la stratégie climatique ne sont pas en ligne avec un scénario 1,5°C, l'entreprise peut proposer de mettre à jour régulièrement sa stratégie afin de renforcer ses engagements climatiques et de tendre vers les meilleures pratiques.

7. Résolutions Externes

Les résolutions externes seront analysées au regard des principes définis dans la politique de l'Ircantec. L'Institution encourage par ailleurs les sociétés de gestion à utiliser les droits attachés à la qualité d'actionnaire.

7.1 Candidatures externes

■ Pour la proposition sauf :

CONTRE si les conditions suivantes sont vérifiées :

- a) L'initiateur n'a pas clairement formulé et dûment motivé sa résolution (projet stratégique convaincant en cas de candidature hostile).
- b) L'impact de la résolution sur la gouvernance de l'entreprise est négatif ou contraire aux principes définis par le présent document.
- c) L'actionnaire significatif soutenant une ou plusieurs résolutions de nomination d'administrateurs n'a pas pris d'engagement de détention sur la durée du ou des mandats sollicités.
- d) Le candidat externe a manifestement manqué à ses devoirs vis-à-vis des actionnaires ou de la société.

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

■ Pour la proposition

7.3 Résolutions d'actionnaires relatives à la stratégie climatique de l'entreprise

■ Pour les propositions suivantes :

- a) Adoption d'une stratégie permettant de respecter le scénario de limitation du réchauffement climatique à 1,5°C avec validation par un organisme scientifique du type Science Based Targets ou de s'aligner avec une trajectoire de décarbonation annuelle des émissions de GES de 7% en moyenne (en termes d'intensité)⁷⁹.
- b) Demande de mise en place d'objectifs quantitatifs de réduction des émissions de CO₂ pour l'ensemble des scopes de l'entreprise sur les secteurs à fort impact.
- c) Instauration de cibles intermédiaires (court, moyen et long termes) permettant de s'assurer d'une réduction suffisante des émissions de GES afin de respecter les scénarios de réchauffement climatiques 1,5°C.
- d) Demande d'une mesure des émissions de gaz à effet de serre en valeur absolue et couvrant les scopes 1 à 3.
- e) Demande d'informations sur les risques et opportunités liés au changement climatique, leurs identifications, leurs impacts, ainsi que la résilience de la stratégie de l'entreprise, conformément aux recommandations de la TCFD.
- f) Toute demande contribuant à la mise en œuvre des bonnes pratiques mentionnées en annexe B.
- g) Toute demande contribuant à la fin des pratiques controversées mentionnées en annexe.



⁷⁹ La résolution sera soutenue si des progrès importants ont été réalisés notamment via la réalisation d'un ou plusieurs objectifs décrits dans la présente règle.

Annexe A : Définition du membre du conseil libre d'intérêt

La qualification d'administrateur non libre d'intérêts de l'Ircantec repose essentiellement sur la notion de risque de conflits d'intérêts.

Elle s'applique notamment :

- Aux dirigeants et anciens dirigeants (y compris les dirigeants des entités acquises ou des filiales).
- Aux actionnaires détenant une part minimum de 3% du capital ou des droits de vote et à leurs représentants⁸⁰ (ceci inclut toute personne ayant un lien avec cet actionnaire ou toute personne missionnée par cet actionnaire).
- Aux parents et apparentés des dirigeants ou principaux actionnaires.
- Aux représentants ou anciens représentants depuis moins de 3 ans des clients, fournisseurs, prestataires (avocats, consultants, etc.), créanciers, partenaires, ou tout autre contractant du groupe.
- Aux administrateurs ou anciens administrateurs depuis moins de 3 ans de la société ou des filiales percevant une rémunération spécifique significative annuelle de 100 000 € ou plus au titre des services fournis aux sociétés du groupe, son actionnaire de contrôle ou ses dirigeants.
- Aux personnes appartenant à un groupe administré par l'un des dirigeants de la société (croisement de mandats direct ou indirect).
- Aux personnes ayant été actionnaire significatif ou impliquées depuis moins de 3 ans dans une transaction stratégique majeure (apport d'actifs, fusion).

- Aux banquiers (banquiers d'affaires, dirigeants de grandes institutions financières et anciens dirigeants de banques depuis moins de 3 ans ou disposant encore d'avantages accordés par l'établissement dont ils étaient dirigeants)⁸¹.
- Aux personnes disposant d'un mandat politique (conflit d'intérêt entre l'intérêt général et les intérêts privés)⁸².
- Aux administrateurs dont le mandat ou la présence au sein de la société ou du groupe excède 11 ans.
- Aux administrateurs nommés autrement qu'à l'issue d'une élection formelle de l'assemblée générale (postes statutaires ou légaux).
- Aux personnes liées à un concurrent.

Note : Les représentants des salariés ne peuvent être qualifiés de membres du conseil sans intérêt particulier puisqu'ils représentent l'intérêt des salariés. Au regard de la représentation de cette partie prenante spécifique, les membres du conseil représentant les salariés seront exclus du calcul du taux d'indépendance lors de l'appréciation des candidats élus par les actionnaires.



⁸⁰ Afin de tenir compte des spécificités des valeurs petites et moyennes définies comme toute société n'étant pas dans le SBF120, MCSI Europe et FTSE Eurofirst 300, les investisseurs détenant moins de 10 % du capital de ces sociétés seront considérés comme libres d'intérêts si le capital de la société est déjà contrôlé.

⁸¹ Sauf si la société précise qu'il n'y a eu aucune relation d'affaires entre la société et la banque au cours des trois dernières années ou si les prestations (nature, montant) ne sont pas jugées significatives.

⁸² Dans les sociétés ayant un lien capitalistique avec l'État, toute personne ayant un lien direct avec l'État ou une fonction du service public (par exemple fonctionnaire, dirigeant d'une entreprise publique) sera qualifiée comme membre non libre d'intérêt

Annexe B : Appréciation de la transition énergétique

L'analyse concernant la contribution TEE sera positivement ou négativement impactée selon la prise en compte des éléments suivants :

- Adoption d'une stratégie permettant de respecter le scénario de limitation du réchauffement climatique à 1,5°C avec validation par un organisme scientifique du type Science Based Targets ou de s'aligner avec une trajectoire de décarbonation annuelle des émissions de GES de 7% en moyenne (en termes d'intensité).
- Demande de mise en place d'objectifs quantitatifs de réduction des émissions de CO2 pour l'ensemble des scopes de l'entreprise sur les secteurs à fort impact.
- Instauration de cibles intermédiaires (court, moyen et long termes) permettant de s'assurer d'une réduction suffisante des émissions de GES afin de respecter les scénarios de réchauffement climatiques 1,5°C.
- Mesure des émissions de gaz à effet de serre en valeur absolue et couvrant les scopes 1 à 3.
- Adhésion à une démarche scientifique, telle que la SBTi, visant à faire valider ses objectifs de réduction d'émissions de carbone.
- Pour les sociétés concernées par l'activité d'extraction, production, exploitation du charbon, mise en place de plans de sortie du charbon avant 2030 accompagnés de plans de reconversion des activités et des salariés.

- Pratiques controversées⁸³ :

- Entreprise qui développe, finance⁸⁴ ou contribue (équipements) à de nouveaux projets charbons (mines/centrales/infrastructures) ou qui rachètent des actifs existants.
- Entreprise qui développe ou finance de nouveaux projets non conventionnels ou qui augmente sa capacité dans le non conventionnel (pétrole et gaz de schiste, pétrole extra-lourd, gaz de houille, sables bitumineux, exploration en Arctique⁸⁵ et/ou eaux profondes).
- Entreprise exploitant des gisements en non conventionnel sauf pour celle ayant adopté un plan de sortie d'ici 2030.
- Entreprise initiant ou finançant de nouveaux projets conventionnels (exploration/production/transport) ou contribuant (équipement, services) au développement de nouveaux projets.



⁸³ En fonction de la mise en place de la nouvelle politique climat de l'Ircantec, certaines pratiques controversées qui figurent dans la présente règle ne seront potentiellement plus présentes dans les portefeuilles du Régime.

⁸⁴ Est entendu par financement toute activité d'investissement en actions/obligation, crédit, structuration d'émissions d'actions et d'obligations, ou bien couverture d'assurance.

⁸⁵ Définition de l'Arctique de l'AMAP (Arctic Monitoring and Assessment Programme) : Les régions terrestres et maritimes situées au nord du Cercle Arctique (66°32'N), ainsi que le nord du [parallèle] 62°N en Asie et le nord du [parallèle] 60°N en Amérique du Nord, modifiées pour inclure l'espace maritime au nord de la chaîne Aléoutienne, la baie de Hudson, et certaines parties de l'océan Atlantique Nord dont la mer du Labrador.

www.ircantec.retraites.fr



Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques
131-133, avenue de Choisy CS 31459 75647 - PARIS CEDEX 13

Avril 2024 – Crédits : couverture : photo © Lukbar – stock.adobe.com ; © Shutterstock, p. 4-7-17 • Réalisation : direction de la communication, du mécénat et des partenariats - Politiques sociales

