

POLITIQUE DE VOTE ET PRINCIPES DE GOUVERNEMENT DES ENTREPRISES COTÉES 2026



**Caisse
des Dépôts**
GROUPE



Introduction

Un investisseur engagé sur toutes lignes de son portefeuilles

En tant qu'investisseur responsable et actionnaire actif, la gestion d'actifs remplit pleinement son rôle en exerçant systématiquement ses droits de vote dans les assemblées générales des sociétés cotées dans lesquelles elle investit. Pour ce faire, elle se réfère à sa politique de vote qui formalise ses attentes en matière de gouvernement d'entreprise. Ces principes servent de base au dialogue avec les sociétés cotées françaises et étrangères et avec les autorités de marché et organismes de place.

Le dialogue actionnarial pour accompagner les entreprises dans la durée

Il est de la responsabilité de la gestion d'actifs, en tant qu'actionnaire de long terme, de promouvoir les bonnes pratiques en matière sociale, environnementale, éthique et de gouvernance, avec la conviction qu'elles sont déterminantes pour la croissance durable des entreprises, la création de valeur à long terme et le bénéfice de toutes les parties prenantes. La gestion d'actifs cherche donc à favoriser l'émergence de structures de gouvernance transparentes, responsables et équilibrées. À travers sa politique de vote et ses démarches d'engagement actionnarial, la gestion d'actifs s'engage auprès des entreprises dans le cadre d'une relation constructive et de long terme.

Une politique fondée sur les meilleurs standards de place

Les principes de gouvernement d'entreprise de la gestion d'actifs et sa politique de vote ont été définis en intégrant différentes lignes directrices françaises ou internationales, émanant d'organisations professionnelles et internationales tels que les codes de gouvernance de place, les *Principles of Corporate Governance* de l'OCDE, les *Global Corporate Governance Principles* de l'International Corporate Governance Network (ICGN) et les *Principles for Responsible Investment* de l'ONU.

L'application de la politique de vote est effectuée avec pragmatisme, afin de prendre en compte les caractéristiques des différents marchés, les pratiques locales, les réglementations de place, les secteurs d'activités, les situations particulières de certaines entreprises, comme leur taille, leur structure actionnariale et les circonstances économiques et financières.



Sommaire

1. Organes de gouvernance des sociétés
 - 1.1. Dissociation des fonctions de contrôle et d'exécution
 - 1.2. Composition et équilibre des conseils
 - 1.3. Fonctionnement des conseils
2. Politiques de rémunération
 - 2.1. Rémunérations des dirigeants exécutifs
 - 2.2. Rémunérations des membres du conseil
3. Structure financière
 - 3.1. Émissions d'actions
 - 3.2. Fusions, acquisitions, scissions et autres projets de restructuration
 - 3.3. Rachats d'actions
4. Droits des actionnaires
 - 4.1. Droits de vote
 - 4.2. Information
 - 4.3. Tenue de l'AG
 - 4.4. Mesures anti-OPA
5. Gestion de la société
 - 5.1. Approbation des comptes et quitus
 - 5.2. Dividende
 - 5.3. Conventions réglementées
 - 5.4. Commissaires aux comptes
6. Résolutions à caractère environnemental, social et éthique



1. Organes de gouvernance des sociétés

eux, de manière régulière, hors la présence des dirigeants.

1.1. Dissociation des fonctions de contrôle et d'exécution

Une bonne gouvernance suppose une distinction claire et effective des responsabilités entre l'élaboration de la stratégie à long terme et son contrôle, d'une part, et l'exécution opérationnelle, d'autre part. Cette séparation des pouvoirs contribue à prévenir les conflits d'intérêts. Elle permet d'augmenter l'efficacité de la gestion et introduit un élément supplémentaire de surveillance et de responsabilité.

La société à directoire et conseil de surveillance assure naturellement cette séparation des fonctions. Dans les sociétés à conseil d'administration, la gestion d'actifs est favorable à la dissociation des fonctions de président et de directeur général. Par ailleurs, le président non exécutif doit être un membre libre d'intérêt, sauf dans le cas des sociétés contrôlées.

Si cette dissociation des fonctions n'existe pas, la gestion d'actifs souhaite qu'en soient justifiées les raisons. Elle préconise alors la mise en place d'un contre-pouvoir au sein du conseil via la nomination d'un administrateur référent indépendant (ou vice-président indépendant), dont les fonctions doivent être renforcées, substantielles et clairement précisées. Les travaux de l'administrateur référent doivent faire l'objet d'une information détaillée.

Une mission permanente de dialogue entre le conseil et les actionnaires, sur les sujets de gouvernance, doit par ailleurs être confiée au président non exécutif ou à l'administrateur référent.

Au sein des conseils, les administrateurs, et notamment les administrateurs libres d'intérêt, doivent pouvoir échanger entre

1.2. Composition et équilibre des conseils d'administration / de surveillance

Le conseil est un organe stratégique qui a pour responsabilité de servir au mieux les intérêts de l'entreprise et de ses actionnaires. Sa composition doit donc respecter des principes de représentation équilibrée des différentes parties prenantes, de diversité et de compétences variées.

Taille du conseil - Le nombre de membres doit être restreint (entre 5 et 16 maximum, hors représentants des salariés) afin d'être compatible avec un fonctionnement efficace et d'éviter une dilution des responsabilités individuelles.

La présence de censeurs doit être limitée et justifiée par le conseil.

La gestion d'actifs encourage la présence de représentants des salariés au conseil, qu'ils soient actionnaires ou non.

Indépendance - Le conseil doit être en mesure d'assurer la définition et le contrôle de la stratégie, de mener un dialogue critique avec la direction, d'évaluer sa performance et de gérer les conflits d'intérêts. À ces fins, il est nécessaire d'avoir une représentation globale équilibrée, notamment via la présence significative de membres indépendants, pouvant justifier de l'absence de toute situation de conflit d'intérêts passée ou présente. La proportion de membres indépendants requise pour le bon fonctionnement du conseil tient compte de la structure de l'actionnariat et de la présence éventuelle d'actionnaires de référence. Ainsi, la part des membres libres d'intérêt doit représenter la moitié du conseil dans les sociétés au capital dispersé et dépourvues d'actionnaires de

contrôle. Dans les sociétés contrôlées, la part des membres libres d'intérêt doit être d'au moins un tiers.

Diversité - Afin de garantir l'esprit d'ouverture, la multiplicité des points de vue et la qualité de ses travaux, le conseil doit s'assurer d'une représentation équilibrée et diversifiée de ses membres en termes de formations, d'expériences professionnelles, de compétences et d'expériences à l'international.

La gestion d'actifs attache par ailleurs une grande importance à la parité des membres du conseil. Elle souhaite que la proportion minimale des membres de chaque sexe atteigne au minimum 33 % quel que soit la géographie de l'entreprise ou plus en fonction des exigences locales (par exemple 40% en France, Espagne, Italie etc...).

La gestion d'actifs s'oppose aux modifications statutaires qui entraîneraient un allongement de la limite d'âge d'un président ou des administrateurs, également si plus d'un tiers du conseil est âgé de plus de 75 ans, le président du comité des nominations peut être sanctionné.

Durée de mandat - La prise en compte de la performance du conseil et la mise en œuvre de la responsabilité de ses membres, vis-à-vis des actionnaires, nécessitent que les mandats soient régulièrement soumis au vote des actionnaires. La gestion d'actifs préconise une durée de mandat limitée à 4 ans avec une durée cumulée maximale de 18 ans, sachant que, à partir de 12 ans de mandat, un membre de conseil perd sa qualité de membre indépendant du point de vue de la gestion d'actifs.

Disponibilité - La gestion d'actifs attend une implication forte des membres du conseil et une disponibilité suffisante pour se consacrer au meilleur intérêt de la société et de ses actionnaires. Chaque membre doit donc détenir un nombre de mandats tel qu'il soit à même d'assurer pleinement ses fonctions : 4 au maximum pour tous les membres, 1 mandat externe

au maximum pour les dirigeants exécutifs, et 2 mandats externes au maximum pour les présidents non exécutifs. Par ailleurs, les présidents non exécutifs ne devraient pas cumuler plusieurs mandats de présidence non exécutive. Concernant les taux de présence des membres du conseil, ces derniers doivent être communiqués de manière individuelle chaque année, pour les réunions du conseil et des comités. Il convient que ces taux d'assiduité soient supérieurs à 80%.

Controverses – À partir de la liste de surveillance établie par la gestion d'actifs et sur décision de son comité controverses, les administrateurs et / ou dirigeants exécutifs de l'entreprise pourront ne pas être soutenus dans leur nomination ou réélection.

Censeur - La présence de censeurs doit être limitée et justifiée par le conseil. Le censeur est nommé par l'assemblée générale pour une durée déterminée et doit être révocable à tout moment par le conseil. Il doit s'astreindre aux mêmes obligations que les administrateurs. Le censeur participe aux réunions du conseil et prend part aux délibérations avec voix consultative. Sa rémunération est prélevée sur l'enveloppe des jetons de présence.

Représentations des salariés - A la différence des administrateurs représentant les actionnaires salariés, les administrateurs représentant les salariés ne doivent pas être pris en compte dans l'appréciation de la composition du conseil pour le calcul du seuil d'indépendance. En revanche, pour le calcul du taux de féminisation ils seront tous pris en compte. La présence d'un administrateur représentant des salariés au sein du conseil est requise dans les pays où la législation l'autorise, son absence sera sanctionnée par un vote contre le renouvellement du mandat du président du comité des nominations.

1.3. Fonctionnement des conseils

Il est nécessaire d'avoir une information complète et détaillée sur le fonctionnement du conseil : missions et travaux du conseil et des comités spécialisés, nombre de réunions, taux de présence individuels des membres, rapport d'évaluation du conseil, fonctionnement général.

Comités spécialisés - Chaque conseil doit se doter de comités spécialisés réunissant les compétences et l'indépendance nécessaires pour préparer les décisions du conseil. La présence d'un administrateur représentant des salariés, lorsque la loi l'autorise, est requise dans soit comité des nominations, soit des rémunérations. Le **comité d'audit ou des comptes** est essentiel pour surveiller la préparation des comptes, l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, ainsi que les relations avec les commissaires aux comptes. La gestion d'actifs souhaite que les dirigeants exécutifs n'appartiennent pas au comité d'audit. Le comité d'audit doit inclure des membres experts en matière comptable et financière. La part des membres indépendants doit être d'au moins deux tiers, dont le président.

Le **comité des rémunérations** est chargé de formuler des propositions quant aux différents éléments de rémunération des dirigeants exécutifs et des membres du conseil. Il doit être composé majoritairement de membres indépendants, dont le président.

Le **comité des nominations** recherche et propose des candidatures pour le conseil et la direction exécutive, prépare les plans de succession, évalue la société et propose des évolutions en matière de gouvernance. Il doit être composé majoritairement de membres indépendants, dont le président. La gestion d'actifs encourage par ailleurs la création d'un **comité dédié à la RSE**, afin que les enjeux environnementaux et sociaux soient pris en compte au plus haut niveau décisionnel de l'entreprise.

Évaluation du conseil - Le conseil doit procéder périodiquement à une évaluation de sa composition, de son organisation et de son fonctionnement ainsi qu'à ceux de ses comités spécialisés. Les sociétés doivent communiquer sur la réalisation des évaluations et des suites données.

Compétences et formations – GDA sera vigilante à la présence de compétence et d'expérience avérée en matière de RSE au sein du conseil : un administrateur portant ces compétences devra être facilement identifiable et le conseil devra bénéficier de formations régulières. Le conseil devra se former également sur les enjeux extra-financiers stratégiques émergents notamment l'IA, la cybersécurité, la résilience numérique, le lobbying et autres sujets sociétaux en fonction de son secteur d'activité. Un ou plusieurs administrateurs portant ces compétences devront être identifiés. GDA demande une cartographie des compétences numérique notamment et modalités de décision.

Performance climatique - Dans la continuité des exigences climatiques de la gestion d'actifs, une attention particulière sera portée aux deux éléments suivants : la réduction en intensité carbone sur 3 ans et de la prise en compte du scope 3 dans la cible de décarbonation. En cas d'absence de ces deux critères, un vote contre le président du comité RSE sera envisagé, si ce dernier n'est pas soumis à réélection, un vote contre le président du conseil sera envisagé.



2. Politiques de rémunération

2.1. Rémunérations des dirigeants exécutifs

Transparence - La transparence de la politique de rémunération est une condition essentielle pour permettre aux actionnaires de déterminer dans quelle mesure ces rémunérations sont justifiées par les résultats de l'entreprise, sur un horizon de temps raisonnable.

Les sociétés doivent donc communiquer de manière exhaustive l'ensemble des éléments de rémunération (fixes, variables, exceptionnels, en espèce et en nature, ainsi que tout élément actionnarial octroyé), indiquant les montants et modes de calcul des rémunérations individuelles, directes et indirectes, immédiates et différées. En cas de vote Contre la politique de rémunération pour des raisons structurelles, le président du comité des rémunérations pourra voir son renouvellement de mandat refusé.

Modération - La gestion d'actifs encourage fortement les politiques de rémunération qui assurent, dans leurs structures et leurs montants, une cohésion sociale au sein de l'entreprise. Les évolutions de rémunération doivent être justifiées par les performances financières et extra-financières de l'entreprise sur le long terme. Les rémunérations globales annuelles des dirigeants font l'objet d'un examen attentif au cas par cas. La gestion d'actifs ne soutiendra pas les montants de rémunération qu'elle juge disproportionnés au regard des performances de la société.

La gestion d'actifs est favorable à la publication d'un ratio d'équité. Dès à présent, la gestion d'actifs s'opposera à une augmentation significative du fixe (plus de 5 %) des dirigeants si le ratio d'équité s'est dégradé (i.e. a augmenté en cumulé sur les deux dernières années), exception faite pour les nouveaux dirigeants. Soucieuse d'un périmètre d'analyse le plus représentatif et le plus large possible, la gestion d'actifs

souhaite que les entreprises s'engagent dans une démarche pour tendre vers 30 % minimum des ETP dans le calcul du ratio d'équité.

Rémunération fixe - Elle ne doit pas s'écarter ostensiblement de la médiane observée dans les sociétés comparables. Elle ne doit être revue qu'à intervalle de temps relativement long et toute évolution doit rester modérée. En tout état de cause, un montant élevé ou une augmentation significative doivent être justifiés.

Rémunérations variables - Les rémunérations variables (annuelles, pluriannuelles et de long terme) doivent être structurées de manière à proposer une incitation adéquate pour poursuivre un objectif de performance de long terme. Ces rémunérations doivent être plafonnées et l'ensemble des éléments variables ne doit pas excéder 300 % du fixe en valeur cible et 400 % en valeur maximale, afin de ne pas encourager une trop grande prise de risque ou des rémunérations excessives (soit respectivement 150 % du fixe en valeur cible et 200 % en valeur maximale pour la rémunération variable annuelle et pour la rémunération variable de long terme). La part de la rémunération variable annuelle doit rester inférieure ou égale à la part de la rémunération variable de long terme. Ces rémunérations variables doivent être assujetties à des conditions de performance prédéterminées, exigeantes, mesurables et communiquées de manière transparente aux actionnaires (avec pondérations et taux d'atteinte). Les critères retenus doivent être pertinents et cohérents avec les objectifs annoncés au marché. Pour les rémunérations variables annuelles, les critères quantitatifs et qualitatifs doivent être explicités et pondérés, la part qualitative ne doit pas excéder 40 %. Pour les rémunérations variables de long terme, les conditions de performance doivent être mesurées sur

une période minimum de trois ans, et une période de conservation de deux ans minimum est souhaitable.

La gestion d'actifs souhaite par ailleurs que des critères ESG soient impérativement intégrés aux objectifs des dirigeants. Ils doivent être pertinents, exigeants et alignés sur la stratégie RSE de la société. Nous encourageons les critères de rémunération variable spécifique à l'IA et à la résilience numérique. Ces critères doivent être cohérents avec la matérialité et la problématique de la société : social, sociétal, climat, biodiversité, anti-corruption. Les entreprises des secteurs fortement carbonés doivent impérativement avoir un critère lié au climat. Les entreprises les plus exposées aux enjeux de biodiversité doivent impérativement avoir un critère biodiversité. Aussi, une multitude des critères (avec petite pondération par exemple) n'est pas révélateur de pertinence. Leur poids doit être d'au moins 25 % dans la rémunération variable de la politique de rémunération ex ante. La part quantitative doit être prépondérante.

Plans d'attributions d'options et d'actions - Ces plans doivent faire l'objet d'une information systématique explicitant les règles d'attribution. La diffusion doit être aussi large que possible. La population cible, le plafond réservé aux dirigeants et les conditions de performance doivent être spécifiés. En tout état de cause, les autorisations relatives aux plans d'attribution d'options ou d'actions de performance ne doivent pas excéder 1 % du capital social par an.

Rémunérations exceptionnelles - Seules des circonstances très particulières peuvent donner lieu à une rémunération exceptionnelle. Le montant de cette rémunération exceptionnelle doit être plafonné dans la politique de rémunération des sociétés. Le versement d'une telle rémunération doit être communiqué et justifié par la société.

Avantages postérieurs à l'emploi -

La gestion d'actifs ne pourra soutenir le versement d'une indemnité de départ à un dirigeant qu'en cas de départ contraint. Cela exclut les cas de faute lourde ou grave, de situation d'échec pour la société ou ses dirigeants, de démission ou de non-renouvellement à l'initiative d'un dirigeant, de changement de fonctions à l'intérieur de la société et les cas où le dirigeant a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite à brève échéance. Le versement d'une indemnité de départ doit être subordonné à des conditions de performance mesurées sur au moins 2 ans. L'indemnité ne doit pas excéder 2 ans de rémunération (fixe et variable annuel cible). Lorsqu'une clause de non-concurrence est prévue, et justifiée par la société, le cumul de l'indemnité de départ et de cette clause de non-concurrence ne peut pas dépasser le plafond de deux ans de rémunération (fixe et variable annuel cible). Le versement d'une indemnité de non-concurrence est exclu dès lors que le dirigeant fait valoir ses droits à la retraite. Par ailleurs, si aucune clause n'a été préalablement prévue, la conclusion d'un accord de non-concurrence au moment du départ du dirigeant doit être exclue.

Les régimes de retraite sur-complémentaires -

Le régime de retraite sera pris en compte dans l'analyse *ex ante* de la politique de rémunération. Dans le cadre d'un régime à prestations définies, le régime ne devra pas permettre une rente totale supérieure à 300 000 euros par an. Dans le cadre d'un régime à contributions définies, il ne devra pas excéder 30 % du fixe.

Les entreprises doivent préciser la rémunération de référence, le pourcentage d'acquisition annuel des droits, le plafond du régime, la rente maximale tous régimes de retraite confondus, l'ancienneté minimale requise pour bénéficier du régime et les conditions de performance attachées au régime.

2.2. Rémunération des membres du conseil

La rémunération des membres du conseil doit être conditionnée, pour une large part, à la fréquence des réunions du conseil et des comités ainsi qu'à la présence effective de chaque membre aux réunions. La gestion d'actifs recommande que cette rémunération ne soit pas excessive et qu'elle corresponde aux pratiques (du pays et du secteur) identifiées dans les sociétés de tailles comparables. Toute augmentation de l'enveloppe globale doit être justifiée par la société. Elle ne devra pas excéder 50 % de l'enveloppe versée l'année précédente. L'attribution d'une rémunération variable n'est, en tout état de cause, pas acceptable. Des modalités particulières de rémunérations en actions peuvent toutefois être envisagées, au cas par cas, pour certaines sociétés de petites capitalisations.

La rémunération du président non exécutif peut prendre la forme de jetons de présence ou d'une rémunération fixe. Lorsque la rémunération proposée est élevée, la gestion d'actifs recommande qu'une explicitation des missions confiées au président non exécutif soit donnée. Compte tenu de ses fonctions, le président non exécutif ne doit pas percevoir de rémunération variable, sauf situation particulière justifiée par la société, qui ne pourra être que temporaire.



3. Structure financière

3.1. Émissions d'actions

Les autorisations financières doivent être en cohérence avec la politique de développement de la société, sa taille et son environnement sectoriel. Il est important que la société en expose les motifs et l'opportunité, ainsi que les conséquences pour les investisseurs. Les augmentations de capital ayant un impact dilutif potentiel pour les actionnaires minoritaires, la gestion d'actifs sera particulièrement attentive à l'instauration de plafonds. L'usage des délégations financières ne peut être maintenu en période d'offre publique au-delà d'un plafond global de 10 % du capital social de la société.

Les augmentations de capital avec maintien du droit préférentiel de souscription (DPS) doivent être limitées à 40 % du capital social pour les sociétés de grandes capitalisations boursières, et 50 % pour les sociétés de petites capitalisations boursières. Les augmentations de capital avec suppression du DPS doivent être limitées à 10 % du capital social (ou 25 % avec délai de priorité garanti). En France, en ligne avec la Loi Attractivité, le plafond ne s'applique cependant pas aux placements privés, limités à 30 % du capital, et aux apports en nature consentis à la société, limités à 20 % du capital.

Au-delà de ces plafonds, la gestion d'actifs analysera la situation propre de l'entreprise. La consultation des actionnaires par la convocation d'une assemblée générale extraordinaire est souhaitable.

La gestion d'actifs est favorable à la promotion d'un actionnariat salarié élargi, favorisant le partage des résultats de l'entreprise et pouvant constituer un élément de fidélisation et de motivation du personnel. Toutefois, les augmentations de capital réservées aux salariés doivent être limitée à 4 % du capital social.

3.2. Fusions, acquisitions, scissions et autres projets de restructuration

La gestion d'actifs analysera au cas par cas tout projet portant sur les activités de l'entreprise en fonction de l'intérêt stratégique à long terme de l'opération. Dans le cas d'un projet structurant, la gestion d'actifs est favorable à la convocation d'une assemblée générale extraordinaire.

3.3. Rachats d'actions

Les rachats d'actions doivent être appréciés au regard de la situation financière et actionnariale de la société et doivent préserver les intérêts des actionnaires de long terme. Ils ne doivent pas pénaliser les investissements de l'entreprise dans la durée.



4. Droits des actionnaires

4.1. Droits de vote

En principe, une action apporte un droit de vote. La gestion d'actifs n'est a priori pas favorable à la multiplicité des classes d'actions, ni à l'octroi de droits préférentiels de vote ou de dividende (pour certains types d'actions ou pour une partie seulement d'entre elles), ni au plafonnement, dans certains cas, des droits de vote. Cependant, l'attribution de droits de vote double peut être justifiée lorsque ce mécanisme vise à prendre en compte la fidélité de l'actionnaire, la durée de détention des titres et l'engagement de long terme.

4.2 Information

L'assemblée générale étant pour l'actionnaire le lieu d'exercice des droits de vote, la gestion d'actifs est défavorable à tout ce qui pourrait entraver son bon fonctionnement. L'information préalable doit être exhaustive et de qualité, l'ensemble des documents devant être accessible dans un délai raisonnable avant l'assemblée générale. La gestion d'actifs peut de ce fait être amenée à s'opposer à des résolutions insuffisamment étayées. L'exercice des droits de l'actionnaire est favorisé par le vote séparé sur chacun des points de l'ordre du jour. La gestion d'actifs n'est pas favorable à la présentation de résolutions regroupant plusieurs sujets.

4.3 Tenue de l'AG

La Caisse des Dépôts n'est pas opposée à la tenue d'assemblées générales hybrides ou virtuelles dans la mesure où les droits des actionnaires sont maintenus comme

pour les assemblées générales physiques (possibilité de dépôt de résolutions en direct, interactions entre la société et les actionnaires, questions directes au management et au conseil d'administration) et une rediffusion est disponible.

4.4. Mesures anti-OPA

La gestion d'actifs est défavorable à l'instauration, en période d'offre publique, de mesures défensives qui ne seraient pas dans le meilleur intérêt des actionnaires. Toutefois, chaque opération doit être appréciée au regard des intérêts économiques et financiers de la société, en prenant en compte sa stratégie de long terme. La gestion d'actifs se réserve donc la possibilité d'accepter certaines mesures de ce type si elles sont exceptionnelles, justifiées par l'intérêt stratégique de la société et si elles ne gênent pas le fonctionnement normal du marché de ses titres.



5. Gestion de la société

5.1. Approbation des comptes et quitus

La gestion d'actifs sera attentive au fait que l'information financière mise à la disposition des actionnaires soit transparente, sincère, exhaustive et cohérente. Elle approuvera les comptes de la société à condition que les commissaires aux comptes n'aient émis aucune réserve et que les informations financières ne soient ni insuffisantes ni tardives.

La gestion d'actifs est défavorable à la demande de quitus aux administrateurs, dirigeants ou commissaires, sauf dans les pays où celle-ci est obligatoire. Aucune décision de l'AG ne doit avoir pour effet d'éteindre l'action en responsabilité contre les administrateurs pour faute commise dans l'accomplissement de leur mandat. En tout état de cause, la résolution portant sur le quitus et celle relative à l'approbation des comptes doivent être dissociées.

5.2. Dividende

La gestion d'actifs sera attentive au versement de « dividende responsable » qui ne remette pas en cause la capacité de développement à long terme de la société et qui assure une répartition harmonieuse de la valeur ajoutée entre les actionnaires et les autres parties prenantes. Afin de promouvoir un meilleur partage de la valeur, la gestion d'actifs est favorable à la mise en place d'un dividende sociétal ou environnemental.

5.3. Conventions réglementées

L'information sur les transactions effectuées entre la société et des parties prenantes doit être disponible et complète (via le rapport spécial des commissaires aux comptes). Les conventions réglementées

doivent être conclues dans l'intérêt de tous les actionnaires. Elles doivent être stratégiquement justifiées pour l'entreprise et leurs conditions doivent être raisonnables. Les conventions réglementées doivent faire l'objet de résolutions distinctes, notamment les conventions passées avec les administrateurs personnes physiques ou avec des sociétés tierces.

5.4. Commissaires aux comptes

Comptes financiers - Les commissaires aux comptes assurent une supervision indépendante des états financiers. Il est donc nécessaire de se prémunir de tout risque de conflit d'intérêts et d'assurer la qualité et l'indépendance de leur travail. Une rotation régulière des commissaires aux comptes et la surveillance de leurs honoraires sont souhaitables.

La durée cumulée des mandats des commissaires aux comptes ne doit pas être excessive, particulièrement lorsqu'il n'y a qu'un seul commissaire aux comptes. En tout état de cause la durée maximale des mandats doit être de 24 ans en cas de co-commissariat et de 10 ans s'il n'y a qu'un seul commissaire aux comptes (+10 ans si appel d'offre).

Les honoraires des commissaires aux comptes doivent être communiqués et les honoraires liés aux missions non-audits ne doivent pas être de nature à entacher leur indépendance. Cette rémunération doit rester inférieure à 30 % de leur rémunération totale.

Rapport de durabilité - La gestion d'actifs sera vigilante à la première nomination des commissaires aux comptes en durabilité indépendants et distincts des commissaires aux comptes certifiant les comptes financiers. En cas de double mandat financier et durabilité, la gestion

d'actifs privilégie une durée de mandat relativement courte afin de permettre une séparation des mandats lors de la prochaine rotation des commissaires. Par ailleurs, les honoraires liés aux sujets de durabilité devraient être communiqués séparément par la société. La gestion d'actifs sera vigilante aux niveaux de rémunération de la certification qui devront rester raisonnables.

Modifications statutaires - Les modifications statutaires faisant évoluer les droits des actionnaires sont à considérer au cas par cas. La gestion d'actifs est favorable à ce que les entreprises se dotent d'une « raison d'être », qui ancre la stratégie ainsi que les relations avec ses parties prenantes dans le long terme.



6. Résolutions à caractère environnemental, social et éthique

Dans le cas de résolutions proposées à l'initiative de la société, ou à l'initiative d'actionnaires, la gestion d'actifs sera attentive au respect de ses principes d'investisseur responsable (édités notamment par sa charte d'investissement responsable et sa politique climat) et des lignes directrices de sa politique de vote.

Les propositions devront être cadrées et raisonnables. Elles seront étudiées au cas par cas avec prise en compte du dialogue actionnarial en cours.

La gestion d'actifs soutiendra notamment des résolutions demandant :

- La formalisation et la publication d'une stratégie de moyen terme ambitieuse en matière de transition énergétique et écologique ;
- La formalisation d'un plan d'action en matière de biodiversité ;
- La définition et la publication de reportings sur des indicateurs de développement durable ou les émissions de GES ;
- Une meilleure transparence sur la politique et les activités de lobbying, ainsi que sur les sommes versées ;
- Une meilleure transparence sur la politique et la performance en matière de diversité ;
- Une meilleure transparence sur la politique et sur les écarts de rémunération hommes-femmes ;
- Une politique en faveur de la cohésion sociale au sein de l'entreprise ;

- Une meilleure transparence sur les politiques fiscales et leur mise en œuvre.

Un vote négatif sera envisagé si l'information disponible n'est pas suffisante pour juger de la pertinence de la résolution et de sa cohérence avec les principes d'investisseur responsable et la politique de vote de la gestion d'actifs.

Suivant la nature des résolutions proposées, la gestion d'actifs se réserve le droit, au cas par cas, de rendre publics ses votes.

Say on Climate - Les résolutions *Say on Climate* seront analysées au cas par cas en ligne avec la politique climat de la gestion d'actifs. En particulier, les éléments suivants seront évalués :

- Le niveau de transparence du rapport climat,
- La pertinence et la couverture des cibles quantitatives,
- L'alignement avec l'Accord de Paris et l'objectif de neutralité carbone à horizon 2050,
- Le suivi des engagements et des indicateurs,
- Un plan d'adaptation,
- Une approche des émissions évitées.

Pour les industries extractives, plusieurs éléments seront analysés en profondeur, notamment la stratégie d'alignement 1,5 °C, la cible de réduction de l'empreinte carbone, la part de compensation carbone, la capacité et les plans d'investissement sur les énergies renouvelables, le mix énergétique actuel et futur, les nouveaux projets d'exploration et d'exploitation, la formation des salariés, la fermeture des usines, l'intégration des enjeux climat dans la gouvernance et la rémunération des dirigeants et la discussion actionnariale efficace.

Report on Sustainability - Les résolutions *Report on Sustainability* seront analysées au cas par cas en ligne avec les différentes politiques durables de la gestion d'actifs de la Caisse des Dépôts. Les principaux critères seront cohérents avec la matérialité et la problématique de la société. Un vote contre pourra être formulé lors d'alerte gouvernance, de controverses graves, d'escalade d'engagement ou de réserves importantes des CAC. Pour les marchés non contraints par la mise au vote d'une résolution dédiée du rapport de durabilité, une analyse peut être effectuée pour les sociétés qui présentent un intérêt particulier (controverses sévères ou contexte spécifique).

**Ensemble,
faisons grandir
la France**



Caisse des Dépôts
 |  |  |  [caissedesdepots.fr](https://www.caissedesdepots.fr)