POLITIQUE DE VOTE

MESSIEURS HOTTINGUER ET CIE- GESTION PRIVEE

Mise à jour : Février 2024

Préambule

L'exercice des droits de vote lors des assemblées générales des actionnaires constitue un acte de gestion essentiel d'un investissement en actions pour tout actionnaire responsable.

La présente mise à jour de la politique de vote de la Société de gestion s'attache à défendre au mieux ses droits d'actionnaires tout en favorisant la valorisation à long terme des entreprises investies. A cette fin, elle encourage les sociétés à évoluer vers les meilleures pratiques, notamment en termes de prise en compte des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). En effet, Messieurs Hottinguer et Cie Gestion Privée estime que cette démarche est la plus à même de permettre aux entreprises un développement équilibré et durable considérant l'ensemble des parties prenantes (actionnaires mais aussi employés, clients, fournisseurs, société civile), assurant performance financière à long-terme et pérennité. La présente mise à jour de la politique de vote est associée à la politique finance durable et investissement à impact disponible sur le site internet www.banque-hottinguer.com.

La politique de vote de Messieurs Hottinguer et Cie Gestion Privée favorise la valorisation à long terme des entreprises, notamment en les encourageant à évoluer vers les meilleures pratiques ESG tout en considérant toutes les parties prenantes.

La politique de vote de Messieurs Hottinguer et Cie Gestion Privée repose sur les principes définis ci-dessous en considérant les différents types de résolution proposés aux actionnaires :

- **Principe de vote # 1 : Transparence financière et extra-financière**
- **Principe de vote # 2 : Qualité du Conseil d'administration et des instances de gouvernance**
- **Principe de vote # 3 : Actionnariat soutenable**
- **Principe de vote # 4 : Rémunération juste des dirigeants, des actionnaires et association des salariés**
- **Principe de vote #5 : Dispositions spécifiques ESG**

L'application de la politique de vote est effectuée en tenant compte des particularités locales en matière de règlementation et de gouvernance propres à chaque pays mais aussi des spécificités de chaque entreprise en termes de taille et de structure d'actionnariat (dont le principe 5 est mentionné dans le cas particulier des entreprises familiales et de petite taille).

La politique de vote de Messieurs Hottinguer et Cie Gestion Privée est validée par son Conseil d'Administration et est mise à jour en tant que de besoin afin de tenir compte des derniers développements réglementaires, de l'évolution des pratiques en matière de gouvernance en France et dans le monde ainsi que de celles des émetteurs et des investisseurs.

Dans la mise en œuvre des votes, Messieurs Hottinguer et Cie Gestion Privée privilégie le respect des principes de vote décrits ci-dessous tout en considérant chaque cas de résolutions dans sa spécificité.
La Société s'inspire également des recommandations de l'AFG (Association Française de Gestion) et de celles de son partenaire de proxy-voting Proxinvest-GlassLewis via les lettres-conseil.

Les situations et résolutions qui ne seraient pas décrites dans le présent document seront traitées conformément à l'esprit des principes définis ci-dessus par Messieurs Hottinguer et Cie Gestion Privée.

Dynamique de vote et engagement actionnarial :

Des règles de votes particulières sont décrites dans le présent document pour des cas précis relatifs aux différentes thématiques associées aux principes de votes.
Messieurs Hottinguer et Cie Gestion Privée rend publique et sur la présente remise à jour de sa politique de vote jusqu'aux prochaines assemblées générales lors desquelles ces règles de vote seront appliquées.

La politique de vote de Messieurs Hottinguer et Cie Gestion Privée favorise la valorisation à long terme des entreprises, notamment en les encourageant à évoluer vers les meilleures pratiques ESG tout en considérant toutes les parties prenantes.

PARTIE I – PRINCIPES DE VOTE MESSIEURS HOTTINGUER & CIE GESTION PRIVEE

PRINCIPE 1 : TRANSPARENCE FINANCIERE ET EXTRA-FINANCIERE

1.1. Approbation des comptes et des rapports annuels

Les comptes sociaux et consolidés ainsi que les rapports des commissaires aux comptes doivent être disponibles et mise à disposition des actionnaires dans les délais légaux. L'information financière doit être sincère et exhaustive.

Les comptes sociaux et consolidés doivent être certifiés sans réserve par les commissaires aux comptes. Les sociétés doivent mettre à la disposition des investisseurs un rapport extra-financier ou intégré audité et certifié comprenant des informations suffisamment détaillées sur les dimensions environnementales, sociales et de gouvernance propre à leur activité.

En complément des informations financières, les sociétés doivent publier un rapport extra-financier détaillé et audité.

1.2. Quitus

La Société vote généralement pour le quitus. Toutefois, le quitus n'est pas soutenu dans les pays où il n'est pas obligatoire car son approbation freinerait la légitimité d'une action en responsabilité envers les tiers à qui il a été préalablement accordé.

Dans les pays dans lesquels cette demande de décharge est obligatoirement inscrite à l'ordre du jour, ce vote pourra le cas échéant permettre de contester certaines controverses ou certaines pratiques de gouvernance.

1.3. Conventions réglementées

Les conventions réglementées font l'objet d'une analyse approfondie par la Société car elles peuvent constituer des dérives importantes dans l'intégrité de la gestion d'une entreprise et susciter des conflits d'intérêts.

Ainsi, la Société considère que l'ensemble des conventions réglementées - qu'elles soient nouvelles ou préalablement approuvées - doivent être inscrites au sein du rapport spécial des commissaires aux comptes et être soumises au vote des actionnaires. Elles doivent être transparentes, c'est-à-dire que les actionnaires doivent être en mesure de comprendre leurs caractéristiques et d'évaluer les conditions. Elles doivent être signées dans l'intérêt de tous les actionnaires.

1.4. Commissaires aux comptes

La Société considère que les commissaires aux comptes se doivent d'effectuer leurs missions de certification des comptes de manière indépendante en évitant tout conflit d'intérêts potentiel.

Pour prévenir ces situations, une rotation régulière des cabinets d'audit sera attendue.

Pour les mêmes raisons, les honoraires des commissaires aux comptes hors ceux perçus au titre des missions légales de certification des comptes doivent être limités.

Lorsqu'il est proposé de remplacer un commissaire aux comptes qui aurait été amené à devoir émettre des réserves ou des observations sur les comptes, une justification pertinente doit être apportée par la société.

1.5. Règles de vote particulières

Messieurs Hottinguer et Cie Gestion Privée pourra ne pas approuver les comptes et/ ou ne pas donner le quitus à l'assemblée générale notamment dans les cas suivants :

- Information insuffisante pour juger de la performance et de la stratégie globales de l'entreprise ;
- Manque avéré d'information sur la politique sociale et environnementale de l'entreprise, et - dans le cas particulier des secteurs à fort enjeu climatique - si l'entreprise

n'a pas déterminé de politique de transition vers une économie neutre en carbone compatible avec les engagements des Accords de Paris ;

- Gestion du ou des décisions prises par le conseil d'administration en désaccord total avec la politique Finance Durable et Investissement à Impact de Messieurs Hottinguer et Cie Gestion Privée.

PRINCIPE 2 : QUALITE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES INSTANCES DE GOUVERNANCE

2.1. Composition et fonctionnement du conseil

La société de gestion est particulièrement attentive à la composition des conseils dont les décisions doivent garantir aux actionnaires le développement et la pérennité de l'entreprise dans le respect de leurs intérêts.

Compétence, représentativité de toutes les parties prenantes et diversité

La Société estime que les conseils doivent être composés de membres compétents aux profils variés capables de comprendre les enjeux clés pour la société et son secteur. Les conseils doivent être composés de membres représentant toutes les parties prenantes de l'entreprise, ce qui passe notamment par la présence potentielle d'administrateurs représentant des salariés ou d'administrateurs autres que les représentants des actionnaires et de la direction générale.

La diversité des membres du conseil contribue également à la qualité des débats. Elle se traduit notamment par une représentation équilibrée de personnes des deux sexes qui participe à l'évolution des comportements de l'entreprise. Un pourcentage de 33%[1] minimum de femmes au conseil d'administration constitue le seuil cible exigé par la Société de gestion de la part des entreprises investies. Cette diversité doit également se développer au sein des organes de direction et sur plusieurs niveaux décisionnels. Plus généralement, la Société est également attentive aux propositions d'actionnaires visant les initiatives de la société en vue de créer un lieu de travail sans discrimination.

Indépendance

La présence d'administrateur non indépendants au conseil d'administration ne constitue pas de façon isolée un facteur forcément dommageable pour le bon fonctionnement du conseil. La Société de Gestion pense que l'indépendance du conseil d'administration doit être considérée au regard de ses caractéristiques et compétences dans leur ensemble. Toutefois, toutes choses égales par ailleurs, le conseil d'administration doit être idéalement composé d'une proportion suffisante d'administrateurs non exécutifs indépendants de manière à ce que ceux-ci puissent fournir un regard neutre, externe et « libre d'intérêt », et qu'ils puissent le cas échéant avoir un esprit critique sur les décisions de la direction dans l'intérêt des actionnaires.

1 Réciproquement, selon le principe de parité, dans le cas de conseil majoritairement féminin, un tiers d'hommes serait requis.

Conformément aux recommandations de l'AFG[2] (Association Française de Gestion), nous retenons la définition suivante pour qualifier l'indépendance d'un administrateur :

- ➢ L'administrateur (ou le membre du conseil de surveillance) est qualifié de « libre d'intérêt », en ce sens qu'il ne doit pas se trouver en situation de conflit d'intérêts potentiel. Ainsi il ne doit pas en particulier :

- Être salarié, mandataire social dirigeant de la société ou d'une société de son groupe, ni l'avoir été dans les cinq dernières années ;
- Être salarié ou mandataire social dirigeant d'un actionnaire significatif de la société ou d'une société de son groupe ;
- Être salarié ou mandataire social dirigeant d'un partenaire significatif et habituel ; commercial, bancaire ou financier, de la société ou des sociétés de son groupe ;
- Avoir été auditeur de l'entreprise au cours des cinq années précédentes ;
- Être membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance.

La Société de Gestion pourra être amenée à voter pour la résolution relative au renouvellement du mandat ou à la nomination du candidat au poste d'administrateur si le conseil, incluant le candidat soumis au vote, **comprend au moins un tiers de membres indépendants dans les sociétés à capital contrôlée et d'au moins 50% dans les autres**.

Le calcul du taux d'indépendance ne prend pas en compte les salariés en raison de leur statut particulier. La présence des représentants des principaux actionnaires au conseil semble légitime et il est recommandé qu'un siège soit attribué à chacun des principaux actionnaires tout en veillant à éviter une surreprésentation dans les instances de gouvernance par rapport à la détention en capital.

Administrateur de référence indépendant

La Société de Gestion considère que la présence d'un administrateur principal de référence indépendant est une bonne pratique et est bénéfique au bon fonctionnement du Conseil d'administration. La Société de Gestion encourage le conseil d'administration à nommer un administrateur principal indépendant dans le cas où le Président du Conseil d'Administration ne serait pas indépendant.

Durée de mandat

La Société recommande que la durée du mandat des membres du conseil ne soit pas trop longue afin de permettre aux actionnaires de se prononcer régulièrement sur la composition de celui-ci. La durée du mandat ne doit pas excéder quatre années et ce, quel que soit le pays (ou une durée inférieure en fonction de la réglementation locale en vigueur). La Société votera contre les administrateurs proposés sans durée de mandat fixée préalablement et qui auraient de fait un siège permanent.

Disponibilité et cumul des mandats

Les actionnaires sont en droit d'attendre des membres du conseil une participation active aux réunions du conseil. Ils doivent donc disposer du temps nécessaire afin de remplir leur rôle avec toute la diligence nécessaire.

[2] Voir Recommandations sur le gouvernement d'entreprise 2024 - AFG

Par conséquent, le nombre de mandats détenus par chaque membre du conseil ne doit pas excéder cinq pour les mandats non exécutifs détenus dans des sociétés cotées ou de taille importante et un hors de son groupe pour un dirigeant. Le Président du conseil ne devra pas détenir plus de deux mandats non exécutifs.

Un manque d'assiduité est également sanctionné : le renouvellement d'un membre du conseil n'ayant pas participé à au moins 75% des réunions du conseil n'est pas soutenu.

Investissement en actions
La responsabilité des membres du conseil vis-à-vis des actionnaires passe également par un investissement substantiel en actions de la société notamment en comparaison de leur jeton de présence. La loyauté des membres du conseil vis-à-vis des autres actionnaires suppose en effet l'alignement de leurs intérêts par la détention personnelle et directe d'actions.

Comités spécialisés indépendants
Des comités spécialisés composés de membres compétents et indépendants sont mis en place par le conseil afin de préparer de façon plus approfondie certaines décisions.
Les comités de nomination et de rémunération devront être composés à au moins 50 % de membres indépendants. Le taux d'indépendance des comités d'audit devra quant à lui être au moins de 66% avec un point d'attention particulier porter aux compétences financières et comptables.
En effet, le comité d'audit devra en particulier être particulièrement vigilent sur les honoraires versés des auditeurs externes hors mission d'audit. Il est en charge de vérifier les mécanismes de contrôle interne et les processus de reporting financier.
Il est recommandé la création d'un comité de la RSE au côté des comités habituellement constitués (comité d'audit, comité de nomination et comité de rémunération).

2.2. Séparation des pouvoirs

Distinction entre les rôles de président du conseil et de directeur général
La séparation des pouvoirs entre Président du conseil et Directeur général est fortement encouragée par Messieurs Hottinguer et Cie Gestion Privée qui privilégie la structure duale (conseil de surveillance et directoire) à la formule moniste (conseil d'administration).
En effet, le cumul des fonctions de Président du conseil et de Directeur général est de nature à provoquer des conflits d'intérêts puisqu'une même personne est amenée à apprécier sa propre gestion. Cette séparation permet en effet d'assurer un équilibre des pouvoirs au sein du conseil et de l'entreprise. Les deux fonctions ont des finalités et objectifs bien différenciés. Le président préside les conseils d'administration et joue le rôle de chef d'orchestre en supervisant les administrateurs et le flux d'information et en se focalisant sur les intérêts des actionnaires. Le Directeur Général exécutif doit quant à lui superviser l'entreprise au jour le jour. Ces rôles peuvent être combinés dans des circonstances exceptionnelles mais la pratique normale et souhaitée est bien une distinction des deux missions.

La séparation des pouvoirs entre Président du conseil et Directeur général est privilégiée.

Plan de succession

Il est recommandé aux entreprises de décrire et de communiquer aux actionnaires le processus de succession qui constitue l'une des principales responsabilités du conseil. Cette démarche est primordiale pour assurer la pérennité d'un groupe, surtout lorsque le principal dirigeant est également le fondateur de la société.

2.3. Règles de vote particulières

Messieurs Hottinguer et Cie Gestion Privée pourra ne pas soutenir les résolutions relatives à l'élection ou la réélection des membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, des membres de comités spécialisés dans les cas spécifiques suivants :

- Le niveau d'indépendance et/ou de d'expertise du conseil au regard des enjeux du secteur de l'entreprise sont jugés insuffisants ;
- Le candidat est déjà membre non indépendant du comité de rémunération, d'audit ou de nomination dans le cas où celui-ci n'a pas un niveau d'indépendance suffisant (seuil d'indépendance de 50% pour les comités de nomination et de rémunération, 66% pour le comité d'audit) ;
- Le candidat cumule un nombre déjà trop important de mandats de directeurs au sein d'autres conseils d'administration ce qui pourrait remettre en cause son assiduité de présence et sa disponibilité d'action (maximum 5 mandats pour les administrateurs et 2 mandats pour le président du conseil) ;
- Le candidat proposé en renouvellement n'est pas investi personnellement dans le capital de la société.

Messieurs Hottinguer et Cie Gestion Privée pourra ne pas soutenir les résolutions relatives à l'élection ou la réélection Président du comité de nomination dans les cas suivants :

- Le taux de féminisation ou masculinisation du conseil d'administration n'atteint pas un minimum de 33%. A ce titre, les progrès en matière de diversité devront être communiqués ;
- Les représentants des salariés au conseil sont en nombre insuffisant au regard de la réglementation locale ;
- Le niveau de diversité du conseil d'administration aux regards des différentes parties prenantes de la société est jugé insuffisant.

De manière générale, Messieurs Hottinguer et Cie Gestion Privée s'opposera à l'élection ou la réélection du président du conseil d'administration quand celui-ci cumule la fonction de Directeur général. Dans les cas particuliers où cette séparation ne serait pas possible, la Société de Gestion requière la présence d'un administrateur de référence indépendant présentant par ailleurs toutes les qualifications requises pour appréhender les intérêts de l'entreprise et des actionnaires.

PRINCIPE 3 : ACTIONNARIAT SOUTENABLE

3.1. Opérations en capital

La Société considère que lors des augmentations de capital, un droit préférentiel de souscription doit être mis en place puisqu'il permet d'indemniser tout actionnaire n'ayant pas la possibilité de participer à l'opération. Par conséquent, les autorisations d'augmentation de capital avec droit préférentiel de souscription sont approuvées avec une limite fixée à 50% du capital, montant à partir duquel il semble nécessaire qu'un droit de regard des actionnaires puisse valider une opération susceptible de modifier profondément le profil de la société. Pour les entreprises de moins de 3 milliards de capitalisation boursière, ce seuil pourra toutefois être dépassé compte tenu des taux de croissance de ces structures.
Si la société fait le choix de ne pas mettre en place de droit préférentiel de souscription, une autorisation d'un maximum de 10% du capital est malgré tout acceptée afin d'offrir une flexibilité aux entreprises, pourcentage pouvant atteindre 33% du capital si un délai de priorité est accordé aux actionnaires.

Les opérations d'augmentation de capital avec droit préférentiel de souscription sont privilégiées afin de respecter les droits des actionnaires.

Les autorisations d'augmentation de capital portant sur des opérations communiquées sont analysées au cas par cas au regard de leur intérêt stratégique à long-terme, des conditions financières et de leur impact en terme ESG. Il en est de même pour les opérations stratégiques d'apport, de fusion/acquisition et de scission.
De manière générale, les autorisations d'augmentation de capital en période d'offre publique ne seront maintenues qu'après une étude scrupuleuse des effets induits. Elles peuvent en effet potentiellement remettre en cause le fonctionnement normal des règles du marché (libre jeu des offres) et protéger des dirigeants qui resteront en fonction, malgré une gestion inefficace, privant les actionnaires de leur liberté à choisir (demandes *à froid* de dispositifs anti-OPA).

Les dispositifs anti-OPA ne seront pas soutenus afin de maintenir le libre mécanisme des offres publiques.

3.2 Modifications statutaires et droits des actionnaires

L'appel public à l'épargne effectué par les sociétés cotées implique le respect de l'ensemble des droits des actionnaires.

Les résolutions modifiant les statuts des sociétés sont donc analysées en considérant le respect des droits de l'ensemble des actionnaires.

Le principe « une action-une voix » illustre le nécessaire principe d'égalité entre actionnaires. Les actionnaires doivent en effet disposer d'un poids en assemblées générales proportionnel à leur effort d'investissement au capital. Les pratiques de droits de vote double, de classes d'actions multiples, d'actions sans droit de vote ne sont pas soutenues.

De même, les différents dispositifs statutaires pouvant protéger les dirigeants ou rompre le libre jeu des offres publiques ne seront pas soutenus : utilisation de véhicules de type « stichting » néerlandais, transformation de la société anonyme en société en commandite par actions, autocontrôles plus ou moins occultes, clauses statutaires ou émissions financières pénalisant la société en cas d'offre publique ou en cas de changement de contrôle, droits spéciaux de nomination du conseil, « poisons pills » ou « pilules empoisonnées ».

Généralement les mécanismes de type « golden shares », ou actions dorées seront également rejetés au vote. En effet, ce type d'actions peut donner à certains actionnaires, généralement des entités du secteur public, le droit de mettre leur veto à une résolution particulière telle qu'une fusion, une participation étrangère au capital social ou la nomination d'administrateurs.
Les clauses statutaires permettant d'identifier les actionnaires sont approuvées sauf si elles font peser des contraintes administratives ou des risques importants pour les actionnaires, notamment en termes de délai de déclaration.

L'égalité de traitement entre les actionnaires est privilégiée

3.3 Résolutions externes

Investisseur responsable, Messieurs Hottinguer & Gestion Privée privilégie le dialogue entre les actionnaires et les entreprises. Le dépôt de résolutions externes par les actionnaires se produit le plus souvent lorsque ces échanges n'ont pu aboutir.
Les résolutions externes sont analysées au cas par cas à la lumière des principes définis ci-dessus et en particulier dans le cadre de la défense des droits des actionnaires et afin d'améliorer les pratiques ESG des entreprises.

Un niveau de dialogue actif entre la société et ses actionnaires devra être maintenu

3.4. Règles de vote particulières

Afin de s'assurer du développement d'un actionnariat soutenable, Messieurs Hottinguer et Cie Gestion Privée pourra ne pas soutenir les cas spécifiques suivants :

- Application abusive de droits de vote multiples ;
- Existence de mécanismes limitant le droit de vote à partir d'un certain pourcentage de capital détenu allant à l'encontre du principe "1 action - 1 voix" ;
- Dispositifs anti-OPA afin de maintenir le libre mécanisme des offres publiques ;
- Demande d'autorisation d'augmentations de capital avec droit préférentiel de souscription supérieurs à 50% (exception faite pour les petites entreprises).

Messieurs Hottinguer et Cie Gestion Privée soutiendra en revanche les résolutions visant à fidéliser les actionnaires sur le long-terme et développer l'actionnariat salarié.

PRINCIPE 4 : REMUNERATION JUSTE DES DIRIGEANTS ET DES ACTIONNAIRES ET ASSOCIATION DES SALARIES

4.1. La rémunération des dirigeants

Les évolutions des législations ont donné aux actionnaires de nombreux pays un droit de regard sur la rémunération des dirigeants. Ce sujet constitue un élément essentiel pour garantir la cohésion sociale au sein des entreprises ainsi qu'au sein de la société dans son ensemble et la Société de gestion est favorable à l'opportunité de vote sur la rémunération.

Afin d'appréhender ce sujet complexe, les actionnaires doivent estimer le caractère juste et équitable de la rémunération d'un dirigeant. Dans ce cadre, une analyse multicritères réalisée par l'agence de conseil de vote Proxinvest est privilégiée, basée sur les éléments suivants : la transparence, la structure, l'alignement avec la performance à long terme et les montants.

En matière de rémunération des dirigeants, les décisions de vote de Messieurs Hottinguer et Cie Gestion Privée sont prises en fonction d'une analyse multicritères basée sur la transparence, l'alignement de la structure de rémunération avec la performance de long terme, l'inclusion de critères mais également d'objectifs ESG, la performance et les montants.

Transparence

Les actionnaires doivent être en mesure de comprendre la façon dont a été établie la politique de rémunération ainsi que les montants en jeu. Pour cela, les sociétés doivent communiquer les différentes composantes de la rémunération directe et indirecte de manière exhaustive ainsi que tous les éléments ayant permis de déterminer les montants retenus.

Structure
La structure de la rémunération d'un dirigeant doit être équilibrée et liée aux résultats de l'entreprise dans une optique de long-terme.
La partie variable de la rémunération doit être majoritaire afin de refléter les résultats de l'entreprise.

Afin d'aligner les intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires, la rémunération doit comporter une part variable majoritairement de long-terme.

Elle doit être majoritairement de long-terme pour éviter des décisions court-termistes de nature à mettre en danger la pérennité de l'entreprise par une prise de risque excessive.

Alignement avec la performance financière, indexation à des critères et objectifs ESG
Les conditions de performance de la rémunération variable annuelle et de long-terme retenues par l'entreprise doivent être exigeantes et mesurables. Elles doivent récompenser la performance financière et extra-financière. La Société souhaite donc l'introduction, en plus des critères de performance financiers, de critères et d'objectifs extra-financiers dans les formules de calcul de la rémunération des dirigeants. A titre d'exemple, la Société est favorable à l'ajout d'objectifs et de cibles de décarbonation quantifiées notamment pour les secteurs à fort enjeu les plus émissifs, ou d'autres objectifs de développement durable clairement formalisés.
Les conditions de performance de la rémunération sous forme d'options ou d'actions gratuite devraient être mesurées sur une période minimale de cinq ans pour pouvoir être considérés comme un réel outil de rémunération de long-terme. Cependant, une durée de trois ans demeure acceptable. La dilution qu'impliquent ces outils doit être limitée et la part réservée aux dirigeants doit être communiquée.
La possibilité d'une rémunération exceptionnelle ne peut être acceptée que si elle est plafonnée. En cas de versement, la société doit apporter une justification pertinente.

Montants
L'exemplarité des dirigeants doit se retrouver au niveau du montant de leur rémunération. Par conséquent, les montants exagérés – notamment par rapport aux sociétés de taille comparable - ne peuvent pas être soutenus. L'évolution de l'écart de rémunération entre dirigeants et salariés participe également à la cohésion sociale de l'entreprise. Celle-ci exige d'autant plus de vigilance lorsque les salaires des employés sont gelés ou lors de plans de licenciement et plans de départ volontaires. Dans ces situations, la rémunération fixe du dirigeant ne doit pas être augmentée et aucun bonus annuel ne doit lui être attribué.

Régimes de retraite
Les régimes de retraite « surcomplémentaires » (ou retraite chapeau) à cotisations définies sont préférés à ceux à prestations définies qui représentent souvent une charge très élevée pour la société. Le coût de ces derniers doit donc être limité.

Indemnités de départ
Les indemnités de départ en faveur des mandataires sociaux dirigeants sont souvent proposées par les sociétés car ils sont révocables « ad nutum ». Elles peuvent être acceptées si elles n'indemnisent pas l'échec. Il est donc vérifié si elles ne sont approuvées que lors d'un départ contraint et après constatation de l'atteinte de critères de performance exigeants. Elles doivent prendre en compte l'ancienneté du bénéficiaire au sein de l'entreprise et ne peuvent être versées en cas de départ à la retraite. Elles ne devraient jamais excéder un an de rémunération fixe et variable.

4.2. La rémunération des administrateurs non-exécutifs et membres du conseil de surveillance
Pour être acceptée, la rémunération des membres non exécutifs du conseil et de son Président doit être en ligne avec les pratiques observées dans les sociétés de taille comparable du pays concerné et du secteur. La rémunération doit de préférence être liée à l'assiduité aux réunions du conseil.

4.3 Distribution responsable
La politique de distribution mise en place par la société doit être responsable, c'est-à-dire que la répartition des résultats doit être fixée de manière à trouver un juste équilibre entre les investissements nécessaires à réaliser, la rémunération des salariés et la rémunération des actionnaires. Elle doit être cohérente avec la stratégie et les perspectives de l'entreprise à long terme.

Dividende
L'actionnaire prenant le risque ultime de l'investissement est en droit de recevoir une rémunération en fonction des résultats de l'entreprise. Par conséquent, un dividende devrait en général être couvert par les résultats et les free cash-flow, sauf exercice exceptionnel, et en prenant en compte l'endettement de l'entreprise qui doit demeurer maitrisé.
Le dividende en actions offre une souplesse aux actionnaires. En revanche, le dividende en nature est analysé au cas par cas.

Transparence Fiscale
Une répartition de la valeur équitable entre parties prenantes suppose également une parfaite transparence fiscale des entreprises.

Rachat d'actions et annulation de capital
Les programmes de rachat d'actions sont approuvés sauf s'ils sont maintenus en période d'offre publique car ils pourraient alors perturber le bon déroulement de celle-ci. Les réductions de capital sont également soutenues à l'exception des petites et moyennes valeurs au flottant réduit afin d'éviter d'affecter la liquidité du titre.

4.4. L'association des salariés au résultat et au capital de l'entreprise
Messieurs Hottinguer et Cie Gestion Privée est particulièrement vigilent sur le partage équilibré de la valeur. Des mécanismes de participation des salariés aux bénéfices devront être mis en place afin d'assurer une corrélation positive entre rémunération des dirigeants des actionnaires et de tous les collaborateurs.

L'association des salariés au capital des entreprises est également fortement recommandée car elle représente un outil de cohésion sociale, de partage des bénéfices de l'entreprise et d'association des salariés dans la gouvernance d'entreprise.

L'actionnariat salarié permet d'associer les salariés au fruit de l'entreprise et de participer à sa gouvernance.

4.5. Règles de vote particulières

Messieurs Hottinguer et Cie Gestion Privée pourra ne pas soutenir les politiques et rapports de rémunération des mandataires sociaux les cas spécifiques suivants :

- Lorsque la politique de rémunération ne contient pas de critères et d'objectifs ESG en lien avec les enjeux clés du secteur de l'entreprise ;
- Lorsque la société ne communique pas suffisamment d'information permettant d'évaluer la pertinence des pratiques de rémunération et de redistribution ;
- Lorsque que la politique de rémunération ne récompense pas suffisamment le long terme, comporte une part variable conditionnée à la performance de l'entreprise insuffisante ou basée sur des critères non contraignants ;
- Concernant les politiques de dividendes et de rémunération des dirigeants, lorsque la politique correspondante n'est pas alignée avec les perspectives de moyen et long-terme l'entreprise, ses objectifs développement durable, ses besoins en réinvestissement, et/ou l'évolution de la rémunération globale des collaborateurs ;
- Concernant les politiques de dividendes et de rémunération des dirigeants, dans les cas de restructuration significative de l'entreprise ;
- Absence de mécanisme de participation des salariés au résultat de l'entreprise ou d'association des collaborateurs au capital de l'entreprise.

PRINCIPE 5 : DISPOSITIONS PARTICULIERES ESG – CLIMAT & TRANSITION ECOLOGIQUE, CAPITAL HUMAIN, GOUVERNANCE DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

Messieurs Hottinguer & Cie Gestion Privée estime que les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et leur intégration dans la stratégie d'entreprise à long terme sont d'une importance capitale. La Société de Gestion a ainsi prévu dans sa politique de vote des dispositions particulières ESG. Celles-ci couvrent tout d'abord, 3 grands thèmes ESG que la Société de Gestion a mis au cœur de son dispositif d'investissement et sa gamme de fonds thématiques ESG.

5. 1 Climat & Transition écologique

La Société de Gestion encourage les entreprises à faire la transparence sur leurs impacts en matière environnementale, leur dépendance au capital naturel, leur stratégie de mitigation de ces impacts (gestion des déchets, économie circulaire, gestion de l'eau, stratégie de transition climatique …) et les hypothèses sous-jacentes à ses stratégies.

Concernant le changement climatique, la Société de Gestion estime que les entreprises - notamment dans les secteurs à fort enjeux pour le climat - doivent fournir plus d'éléments sur les stratégies de décarbonation à court moyen et long terme, les plans de capex associés et le rythme de transformation des business mix qui en découle. Ces informations permettent en effet aux actionnaires et parties prenantes de l'entreprise d'avoir une meilleure perception de la gestion des risques climatiques sur la valeur, et des risques de durabilité des activités de l'entreprise pour l'environnement.

5.2 Capital humain

La Société de Gestion est convaincue que la valorisation du capital humain, l'attraction et la rétention des talents, la mise en place d'une gouvernance plus inclusive, sont autant de facteurs créateurs de valeur pour l'entreprise.

En matière de diversité, la Société de Gestion requière une diversité de genre et un taux de féminisation ou masculinisation des conseils d'administrations d'au moins un tiers, et de manière générale, favorise la représentativité de toutes les parties prenantes de l'entreprise parmi les administrateurs. Notamment, la Société de Gestion encourage les entreprises - quand les réglementations locales le permettent - de proposer un représentant des collaborateurs comme administrateur du conseil d'administration. Elle encourage également la mise en place des mécanismes d'actionnariat salarié et de rémunération incitative au-delà des équipes dirigeantes.

5.3 Gouvernance des petites & moyennes entreprises et des structures familiales

Messieurs Hottinguer & Cie Gestion Privée accorde une attention particulière aux entreprises de petites et moyennes tailles et notamment aux structures familiales.

En général, les entreprises de plus petites tailles et familiales ou ayant un actionnaire majoritaire ont un taux d'indépendance de leur conseil d'administration plus faible que celui des entreprises non familiales

ou ayant un actionnariat dispersé. Cela est dû au fait que les membres du conseil d'administration de ces entreprises peuvent avoir des liens familiaux ou financiers avec les dirigeants de l'entreprise.
De ce fait, la Société de Gestion requière un taux d'indépendance plancher moindre que celui exigé pour les entreprises non contrôlées. Celui-ci devra être d'au moins un tiers pour les entreprises contrôlées capitalistiquement contre 50% pour les autres. Elle sera également particulièrement vigilante sur le choix des profils des administrateurs non exécutifs indépendants et leur expérience au regard du niveau général de connaissances, diversité et expertise du conseil d'administration. Notamment, des professionnels expérimentés ayant des compétences dans des domaines variés et complémentaires des autres administrateurs, en adéquation avec les enjeux et le secteur de l'entreprise, seront requis. La présence d'un administrateur de référence indépendant sera aussi privilégiée.

5.4 Résolutions d'actionnaires sur les sujets ESG

Les résolutions d'actionnaires en lien avec les dimensions ESG se sont multipliées au cours des dernières années. Les résolutions environnementales et sociales ont principalement, porté sur le changement climatique, la diversité du conseil d'administration ou l'égalité salariale entre hommes et femmes.

La Société de Gestion vote en faveur des résolutions d'actionnaires relatives aux enjeux ESG en tenant compte de la réponse et de la gestion ESG de l'entreprise et lorsque la proposition sous-jacente des actionnaires améliore la transparence et la compréhension des enjeux auxquels l'entreprise est exposée en matière de durabilité. La Société de Gestion vote contre ces résolutions si celles-ci ne sont pas raisonnables, trop contraignantes et interfèrent avec la gestion de l'entreprise.

La Société de Gestion se donne la possibilité de mobiliser des droits de votes pour déposer ou co-déposer des résolutions d'actionnaires notamment sur des sujets ESG, lorsque celles-ci lui semblent porter sur des propositions appropriées et en ligne avec sa stratégie de durabilité.

PARTIE II - ORGANISATION ET EXECUTION DU VOTE

5.1. Périmètre

Messieurs Hottinguer et Cie Gestion Privée entend exercer la grande majorité de ses droits de vote et votera aux assemblées générales des émetteurs de titres cotés qu'elle détient dans ses OPC. Notamment, la Société de Gestion apportera une attention particulière à l'exercice des droits de vote sur son périmètre de fonds ESG thématiques et labélisés[3].
La Société de Gestion prend les décisions relatives à l'exercice de ses droits de vote, conformément aux principes établis dans la présente politique, en toute indépendance et dans l'intérêt exclusif du porteur de parts ou d'actions du ou des OPC gérés.
Messieurs Hottinguer et Cie Gestion Privée préconise l'uniformité des décisions de vote entre les différents OPC. Ainsi, les décisions de vote sont identiques entre les différents OPC concernés par un même vote.

[3] Fonds Equilibre Ecologique, Europe Income Family, Talents Small & Mid Caps Europe

5.2. Procédure et moyens mis en œuvre

La présente politique de vote est rédigée par l'équipe Finance Durable et Investissement à Impact.
Messieurs Hottinguer & Cie Gestion Privée a délégué l'exercice de ses droits de vote à l'agence de proxy voting Proxinvest-GlassLewis qui applique un vote entièrement sur mesure à partir des principes édictés dans la partie II de ce document.

L'agence Proxinvest-GlassLewis exerce le vote pour la Société de Gestion par délégation directement via la plateforme de vote Broadridge.

La Société de Gestion peut néanmoins sur certaines Assemblées Générales voter en direct et ne pas suivre les recommandations sur mesure de Proxinvest-GlassLewis.

Elle peut par exemple fournir directement ses orientations de vote sur la plateforme Proxinvest-GlassLewis.

La Société de Gestion peut aussi être amenée à participer effectivement aux assemblées générales en présentiel et exercer directement son vote en séance.

5.3. Gestion des conflits d'intérêt

Dans le cadre des potentiels conflits d'intérêt avec des entités du groupe, le dispositif de prévention est basé sur la muraille de Chine mise en place entre les différentes entités du groupe.
Les potentiels conflits d'intérêt du fait de liens entre la Société et l'émetteur coté sont principalement de deux types :

- La société détenue sur laquelle porte le vote est un client important de la Société de gestion ;
- L'administrateur d'une société détenue est lui-même un client important de la Société de gestion.

En termes de prévention des conflits d'intérêt, la première mesure mise en œuvre par la Société est la publication des critères de la politique de vote, politique validée par ses instances dirigeantes. L'application systématique de ces principes de vote par une agence de Proxy-Voting et un rapport de vote détaillé constituent des gages de transparence.
Enfin il convient de rappeler que, conformément au code de déontologie dont chaque collaborateur accuse réception, tout collaborateur ayant connaissance d'une situation potentielle de conflit d'intérêt se doit d'en saisir le RCCI.