

## POLITIQUE DE VOTE

### Principes de gouvernement d'entreprise



### Saison de vote 2011



# Sommaire

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>3</b>
<b>DROITS DES ACTIONNAIRES</b> .....	<b>4</b>
1. Assemblée générale .....	4
2. Droit de vote .....	4
3. Mesures anti-OPA .....	5
4. Intégrité de l'information financière .....	5
<b>CONSEIL D'ADMINISTRATION ET INSTANCES DIRIGEANTES</b> .....	<b>7</b>
1. Composition et indépendance du conseil .....	7
2. Une répartition claire des pouvoirs qui limite les conflits d'intérêt .....	8
3. Fonctionnement du Conseil.....	8
4. Jetons de présence / Rémunération des administrateurs non exécutifs.....	8
5. Caractéristiques des mandats .....	9
6. Existence, composition et indépendance des comités .....	9
<b>STRUCTURE FINANCIERE</b> .....	<b>11</b>
1. Emissions d'actions sans DPS .....	11
2. Emissions d'actions avec DPS .....	11
3. Emissions d'obligations convertibles.....	11
4. Fusions, acquisitions, spin-offs et autres projets de restructurations .....	12
5. Rachat de ses propres actions .....	12
6. Programme de distribution d'actions aux salariés .....	12
7. Emprunts obligataires .....	12
<b>POLITIQUE DE REMUNERATION</b> .....	<b>13</b>
1. Rapport de rémunération .....	13
2. Plans de stock- options et d'attribution d'actions de performance .....	14
3. Indemnités de départ .....	14
4. Plans de retraites et autres rémunérations .....	15
5. Contournement discrétionnaire des critères de performance .....	15
<b>INVESTISSEMENT RESPONSABLE</b> .....	<b>16</b>

## INTRODUCTION

La société de gestion (AMUNDI) a été une des premières en France, à exercer les droits de vote attachés aux titres qu'elle gère. Elle a donc voté dans les sociétés cotées où elle investit pour compte de ses clients et a dès 1996 élaboré une politique de vote selon ses propres critères. A partir de 2003 AMUNDI a élargi son périmètre de vote aux assemblées des entreprises étrangères.

L'exercice du droit de vote relève de sa responsabilité fiduciaire :

- Les décisions prises en AG sont souvent déterminantes dans la stratégie des entreprises et contribuent à la performance des fonds
- L'AG est un lieu central de l'expression de la gouvernance des entreprises, et l'analyse des résolutions fait donc partie intégrante de la notation « gouvernance » des entreprises
- Analyser l'entreprise et les résolutions proposées en AG sous l'angle financier et extra-financier (critères environnementaux, sociaux et de gouvernance) permet de bien connaître l'entreprise et donc de voter au mieux de l'intérêt de nos clients

Dans cette optique AMUNDI a mis en place des moyens et des procédures qui lui permettent d'assurer cette fonction, contrôlant ainsi non seulement l'application des principes énoncés dans l'exercice des droits de vote, mais également la « chaîne de production ». Toujours dans le souci de l'intérêt de ses clients, des critères permettant de déterminer le périmètre de ses votes ont été élaborés afin d'éviter un coût excessif et assurer une plus grande efficacité. Le détail de cette organisation est présenté dans le second document constitutif de la politique de vote d'AMUNDI intitulé « Organisation de l'exercice des droits de vote » et disponible sur le site internet d'AMUNDI.

AMUNDI fait évoluer chaque année les critères de sa politique de vote, y intégrant les modifications liées à l'évolution des lois et règlements, des pratiques de places et des recommandations des différents codes, ainsi qu'à ses propres analyses « post campagne ».

Les critères élaborés par AMUNDI sont une grille de lecture permettant l'analyse des résolutions dans l'optique de ses principes. Ils ne peuvent pour la plupart d'entre eux être appliqués systématiquement. La situation de la société, le contexte conjoncturel, sont des éléments à prendre en compte. Le vote d'Amundi étant largement international, ces critères sont également susceptibles d'être adaptés aux meilleures pratiques de gouvernement d'entreprise acceptées localement.

## 01 DROITS DES ACTIONNAIRES

*Un régime de gouvernement d'entreprise doit protéger les droits des actionnaires et faciliter leur exercice (Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE, 2004).*

L'égalité entre actionnaires majoritaires ou minoritaires est un principe du gouvernement d'entreprise auquel AMUNDI est particulièrement attaché.

### 1. Assemblée générale

L'assemblée générale est le lieu d'exercice des droits de vote et donc un élément central du gouvernement d'entreprise. Nous sommes donc défavorables à tout ce qui pourrait limiter, entraver son fonctionnement ou réduire le périmètre de sa compétence.

L'accès à une information préalable et de qualité est une composante essentielle d'un exercice réfléchi des droits de vote par les actionnaires. AMUNDI estime ainsi nécessaire d'avoir accès à l'ensemble des documents au minimum 21 jours avant l'assemblée.

AMUNDI estime nécessaire la publication d'un document explicatif sur les résolutions proposées. En effet, les résolutions ne sont que l'expression juridique des propositions de la direction aux actionnaires et ne permettent pas toujours d'éclairer le contexte stratégique de la demande, les éléments de sa mise en œuvre ou autres éléments nécessaires pour éclairer la décision de vote. Ce document ne doit pas se limiter à être une simple paraphrase du texte des résolutions mais doit permettre d'appréhender au mieux la position stratégique de l'entreprise.

### 2. Droit de vote

AMUNDI est favorable au principe « une action, une voix » et au maintien d'une seule catégorie d'actions.

Tout en étant conscient de l'importance pour les sociétés de fidéliser et stabiliser leur actionnariat, **nous sommes en principe opposés aux différentes modalités statutaires induisant une inégalité de traitement des actionnaires comme :**

- les droits de vote double
- les droits de vote multiples
- les actions à dividende prioritaire
- les actions sans droit de vote
- le plafonnement des droits de vote au-delà d'un certain seuil de détention...

Toutefois, dans certains cas spécifiques, nous pouvons être amenés à réviser notre position.

### 3. Mesures anti-OPA

Toute offre publique doit être soumise au vote des actionnaires. **C'est dans cet esprit que nous nous opposons a priori à toute mesure permanente ou préventive anti-OPA, pour la plupart contraires à l'intérêt des actionnaires.**

Chaque proposition devra faire l'objet d'une analyse des conditions spécifiques à la société et à ses parties prenantes.

Ces mesures sont de diverses sortes, les plus répandues étant les suivantes :

- Insertion dans les statuts de clauses limitant le droit de vote dont dispose chaque actionnaire
- Pactes d'actionnaires prévoyant, par exemple, un droit de préemption en cas de cession ou une inaliénabilité temporaire des titres ou encore un engagement de non-agression
- Création d'une holding détenant une participation significative dans la société
- Utilisation de valeurs mobilières complexes antérieurement émises, notamment les bons de souscriptions d'actions, réservés à une société amie, qui en cas d'OPA, exercerait son droit de souscription décourageant l'assaillant à accroître son effort financier pour prendre le contrôle de sa cible
- Rachat d'actions en période d'offre publique
- En France notamment, les BSA (« bons Breton ») proposés au vote des actionnaires préventivement à toute offre sont considérés comme une mesure anti-OPA. Toutefois dans certaines conditions ils peuvent être considérés comme un moyen de négocier une valorisation de l'offre.

### 4. Intégrité de l'information financière

Une information financière sincère, complète, transparente et de qualité est un élément essentiel du droit des actionnaires et un prérequis pour un exercice réfléchi des droits de vote.

**L'absence d'information suffisante peut entraîner une abstention voire un vote négatif.**

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

La décision de vote sera fonction de la situation financière de l'entreprise dans la durée notamment du taux de couverture des dividendes, et du pourcentage dévolu à la distribution.

#### **Approbaton des comptes**

AMUNDI est attentif à la transparence et à la qualité de l'information fournie. La présence d'un comité d'audit majoritairement indépendant lui paraît nécessaire.

#### **Quitus aux administrateurs**

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

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

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

## **Conventions règlementées**

Afin de s'assurer que la société est gérée en tenant dûment compte des intérêts de l'ensemble des actionnaires, il est indispensable que l'entreprise publie les transactions effectuées avec des parties liées. AMUNDI estime nécessaire un accès rapide aux textes des conventions règlementées et estime dangereux le vote bloqué généralement pratiqué. Il est préférable de soumettre ces conventions en plusieurs résolutions, en fonction de leur objet, afin d'éviter le risque d'un rejet global. Cette dissociation des conventions est d'autant plus importante lorsque les actionnaires doivent se prononcer sur certaines rémunérations complémentaires des dirigeants.

*Le conseil est un organe stratégique, ses décisions engagent l'avenir de la société ainsi que la responsabilité de ses membres. La transparence, la responsabilité, l'efficacité et la disponibilité doivent gouverner son action. (AFG, Recommandations sur le gouvernement d'entreprise 2009)*

*Le conseil d'administration est certes responsable devant la société et ses actionnaires, mais il a en outre obligation de servir au mieux leurs intérêts. Le conseil d'administration est de surcroît censé prendre dûment en considération les autres parties prenantes et servir loyalement leurs intérêts, notamment ceux des salariés, des créanciers, des clients, des fournisseurs et des collectivités locales. Le respect des normes sociales et environnementales est aussi de son ressort. (Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE, 2004)*

### **1. Composition et indépendance du conseil**

AMUNDI considère qu'un minimum de 5 membres au sein du Conseil est souhaitable afin d'assurer une bonne représentation de compétences et d'expériences avec un maximum de 18 membres afin d'assurer un fonctionnement souple.

Dans cette optique AMUNDI n'est pas favorable dans la majorité des cas à la présence de censeurs, susceptibles d'alourdir le fonctionnement d'un conseil.

La composition du conseil doit représenter un équilibre entre membres indépendants et membres non-libres d'intérêt. **Nous estimons nécessaire pour cet équilibre que le tiers au moins du conseil soit composé de membres indépendants.**

Si la fonction de contrôle n'est pas séparée de la fonction de direction ou si son indépendance n'est pas établie, nous estimons souhaitable que la moitié au moins du conseil soit composé de membres libres d'intérêt. Il est par ailleurs souhaitable d'atteindre 50 % d'indépendance dans tous les cas pour les sociétés à capital non contrôlé.

Toutefois pour les candidats suivants :

- Mandataires sociaux existants
- En cas de groupe familial, l'actionnaire familial le plus important
- Au moins un représentant de l'actionnaire de référence

Nous n'appliquons pas la règle du 1/3 d'indépendants en cas de réélection d'un administrateur relevant de l'une des trois catégories citées. En effet nous estimons que l'intérêt de la société pourrait être mis en cause et préférons appliquer la règle du 1/3 d'indépendants à l'occasion d'une autre élection.

Exception faite des cas d'un réel partenariat entre les deux groupes, AMUNDI n'est pas favorable à l'existence d'administrateurs croisés.

AMUNDI est favorable à la diversité dans la composition du conseil (formations, nationalités, équilibre homme-femme) car celle-ci est un gage de meilleur fonctionnement.

## 2. Une répartition claire des pouvoirs qui limite les conflits d'intérêt

AMUNDI estime indispensable d'avoir une information précise sur la répartition des rôles et les attributions des différents membres du conseil. En particulier, les rôles de contrôle et de direction doivent être clairement établis et les responsabilités qui en découlent doivent être attribuées aux différentes fonctions établies au sein du conseil. Cette répartition doit être officialisée dans un document public (règlement intérieur, statuts...).

Il est souhaitable, considérant les responsabilités de chacune de ces fonctions et la charge de travail requise, que les rôles de président du conseil et de directeur général soient séparés et de préférence que le rôle de président soit assuré par un membre du conseil indépendant.

Dans les cas où cette séparation des pouvoirs n'existe pas, AMUNDI estime nécessaire d'avoir des explications précises sur les raisons justifiant cette concentration et considère que la création d'un poste **de vice président référent indépendant** avec des fonctions précises et distinctes peut permettre d'atteindre un meilleur équilibre des pouvoirs au sein du conseil.

## 3. Fonctionnement du Conseil

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

Des lacunes significatives en terme de gouvernance et/ou ayant un impact en terme de performance globale (économique, financière, sociétale et environnementale) pourront entraîner un vote d'abstention, voire négatif lors du renouvellement d'un ou de plusieurs mandats d'administrateurs.

AMUNDI estime que les administrateurs indépendants doivent pouvoir se rencontrer seuls régulièrement (au moins une fois par an), en séance à huis-clos, sans la direction. Le président indépendant ou le vice-président indépendant préside cette réunion.

## 4. Jetons de présence / Rémunération des administrateurs non exécutifs

Il nous semble nécessaire d'avoir une information précise sur les modalités et les critères de distribution de l'enveloppe des jetons de présence entre les administrateurs (montant proportionnel au taux de présence dans les conseils, égal entre les administrateurs, membres des comités...).

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

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

Chaque administrateur doit avoir un investissement significatif en actions de la société, proportionnellement aux jetons de présence reçus.

## 5. Caractéristiques des mandats

**Notre vote sera positif jusqu'à un maximum de cinq mandats dans des sociétés cotées, sans limite géographique.**

**Dans le cas des administrateurs dirigeants le nombre de mandats sera limité à trois.**

AMUNDI est en effet soucieux que le candidat au poste d'administrateur ait suffisamment de temps à consacrer à la société et donc limite ses mandats. Toutefois, pour le cas des administrateurs non-exécutifs professionnels et des dirigeants de sociétés d'investissement, nous pouvons envisager des exceptions.

Nous serons particulièrement vigilants sur la disponibilité nécessaire au président du conseil et au président du comité d'audit, en raison de l'importance grandissante de ces fonctions et de la charge de travail **Nous pouvons ainsi être amenés à réduire le nombre de mandats pour un président de plusieurs conseils de grands groupes.**

En ce qui concerne la durée des mandats, nous estimons préférable de pouvoir voter annuellement sur une proportion significative d'administrateurs et de limiter cette durée à trois ans. Au delà de dix ans de mandats dans la même société, un administrateur ne pourra plus être considéré comme « indépendant » ou « libre d'intérêts ».

En ce qui concerne la qualité des administrateurs, nous estimons indispensable que les actionnaires aient accès à une information la plus transparente possible sur chaque administrateur candidat avant le vote en assemblée (biographie, curriculum vitae, compétences apportées au Conseil d'administration qui justifieraient le choix de cette candidature, mandats en cours).

Par ailleurs, il est important de pouvoir se prononcer individuellement sur chaque administrateur lors de l'élection du conseil d'administration. **Nous nous opposons à tout vote dit « bloqué » de plusieurs administrateurs sauf si ce vote améliore sensiblement la gouvernance du conseil.**

## 6. Existence, composition et indépendance des comités

**AMUNDI estime souhaitable que le conseil d'administration mette en place des comités spécialisés :**

Ces comités ne peuvent toutefois se substituer au Conseil concernant les décisions que celui-ci doit assumer dans son ensemble. Dans la mesure du possible, ces comités doivent être composés d'administrateurs libres d'intérêts à plus de 50% et doivent être présidés par un administrateur libre d'intérêts.

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

- d'examiner les comptes de la société, participer au choix des commissaires aux comptes, et instituer une relation directe avec eux, afin de s'assurer de l'exercice de leur mission
- d'analyser les risques et superviser le contrôle interne

Il doit établir dans le même esprit, un dialogue avec les organes de contrôle du groupe (auditeurs internes et contrôleurs externes).

**Comité des nominations :** Le comité des nominations a pour mission de rechercher et de proposer des candidats compétents et disponibles pour le conseil d'administration et la direction générale. Il doit en conséquence assurer la planification de la succession des mandataires sociaux.

**Comité des rémunérations :** Le comité des rémunérations a pour mission d'aligner les rémunérations des principaux dirigeants et des administrateurs avec les intérêts à long terme de la société et de ses actionnaires. Il se doit de porter une attention particulière à la répartition entre parties fixe et variable de la rémunération, aux règles d'attribution des bonus ou primes, ainsi qu'aux conditions de recrutement et de départ des dirigeants, et à leurs plans de retraite. Aucun exécutif de la société ou de son groupe ne doit y siéger.

**03****STRUCTURE FINANCIERE**

L'actionnaire minoritaire doit être attentif à une trop grande dilution autorisée du capital. **AMUNDI estime que sauf projet particulier, les augmentations de capital cumulées ne doivent pas représenter plus de 50% du capital.**

**1. Emissions d'actions sans DPS**

**AMUNDI considère que les autorisations d'augmentations de capital de routine sans droit préférentiel de souscription ne doivent pas représenter plus de 15% du capital.** Si les meilleures pratiques locales préconisent un seuil inférieur à 15%, nous nous alignerons sur cette limite. Pour les marchés ou les meilleures pratiques locales préconisent un seuil supérieur à 15% avec des autorisations de longue durée (plus de 3 ans), nous appliquerons une certaine flexibilité à notre seuil. De même, dans les pays émergents, nous pourrions accepter certaines autorisations légèrement au dessus de 15%.

L'émission d'actions sans DPS lèse les intérêts légitimes de l'actionnaire. AMUNDI est donc très restrictif, mais se réserve le droit d'autoriser une émission d'actions sans DPS au-delà de ses critères en fonction de la situation propre à la société concernée. AMUNDI est également très vigilant quant à l'existence de décotes.

**2. Emissions d'actions avec DPS**

**Les autorisations d'augmentations de capital avec droit préférentiel de souscription ne pourront représenter plus de 50% de capital.**

Au-delà de cette limite AMUNDI décidera en fonction de son analyse du dossier. Nous estimons qu'il est de la responsabilité et du droit de l'actionnaire de décider, par son vote, d'une augmentation de capital dont le montant pourrait induire notamment un changement de stratégie et/ou d'objet social de la société. Il est donc nécessaire dans ce cas de décider du vote en connaissance du projet qui justifie l'autorisation demandée.

**3. Emissions d'obligations convertibles**

Le problème posé par ce type d'opérations est le même que celui des émissions d'actions sans DPS.

## 4. Fusions, acquisitions, spin-offs et autres projets de restructurations

Amundi approuve tout projet qui offre une plus-value actionnariale, tout en intégrant performances sociale et environnementale. Les fusions/acquisitions ne sont pas nécessairement créatrices de valeur pour les actionnaires. Tout projet sera donc examiné en détail et au cas par cas, afin d'examiner la stratégie à moyen et long terme ainsi que ses impacts sociaux et environnementaux.

## 5. Rachat de ses propres actions

**Dans la majorité des cas, AMUNDI accepte les rachats d'actions dans la limite d'un plafond de 10% du capital.** Toutefois, lorsque la société précise son intention d'utiliser l'autorisation en période d'offre publique, nous estimons que le rachat d'actions devient une mesure anti OPA et le vote sera a priori négatif. Mais dans l'intérêt des porteurs de parts, le vote sera exercé en fonction de la connaissance du projet qui justifierait l'autorisation demandée.

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

## 6 . Programme de distribution d'actions aux salariés

AMUNDI prend acte des avantages prévus par les réglementations nationales. Les décotes sont tolérées jusqu'à un seuil de détention du capital par les salariés ne dépassant pas 20 %, de façon à privilégier le caractère incitatif du programme sans pour autant déséquilibrer l'actionnariat.

## 7. Emprunts obligataires

AMUNDI est attentif aux émissions d'emprunts et estime important leur soumission au vote des actionnaires. **Nous sommes donc opposés au retrait de ce droit lors de modifications statutaires.**

## 04 POLITIQUE DE REMUNERATION

AMUNDI considère que l'alignement des intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires est un élément primordial du gouvernement d'entreprise. La politique de rémunération au sein de l'entreprise doit participer à cet équilibre.

AMUNDI estime que la politique de rémunération de l'entreprise vis-à-vis de ses mandataires sociaux et cadres dirigeants doit être transparente et soumise dans tous les cas à des critères et objectifs chiffrés de performance. L'inexistence ou la non-publication de ces critères entraînera un vote négatif. Il nous paraît indispensable que les éléments de cette politique contribuent effectivement à une corrélation forte, tant à la hausse qu'à la baisse, entre les intérêts des dirigeants et ceux des actionnaires tout en évitant les conflits d'intérêts. Une prise en compte des risques pour ajuster les critères est un élément permettant d'éviter un biais court-termiste préjudiciable pour la performance à long terme de l'entreprise.

Dans la mesure où la performance globale de l'entreprise repose sur une bonne gestion des relations avec l'ensemble des parties prenantes, des critères de performance sociale et environnementale devraient également être intégrés au calcul de rémunération des dirigeants.

### Principes :

- Alignement des intérêts des dirigeants et des actionnaires, des salariés et des parties prenantes de l'entreprise
- Nécessité d'un comité des rémunérations indépendant des dirigeants (>50% d'administrateurs libres d'intérêts et aucun exécutif de la société ou du groupe)
- Une rémunération variable liée à la performance globale (économique, financière, sociale et environnementale) et relative (vs. concurrents) dans la durée
- Une rémunération variable à risque qui ne récompense que le succès

### 1. Rapport de rémunération

AMUNDI estime nécessaire une transparence étendue sur les politiques de rémunération. La philosophie et son application au travers de ces politiques doivent être explicites notamment sur les liens existants entre rémunération, performance et objectifs de performance. L'ensemble des rémunérations, directes ou indirectes, pour les mandataires sociaux et les principaux dirigeants doit être publié et décomposé selon les différentes catégories de rémunérations (fixe, variable, en actions, différée, exceptionnelle ...)

**AMUNDI est favorable à l'instauration de rapports de rémunération soumis au vote des actionnaires.**

## Principes et principaux motifs de rejet

- Nécessité d'une politique de rémunération transparente, liée à la performance et illustrant clairement l'alignement des intérêts des dirigeants et des actionnaires
- Nécessité d'une information claire et détaillée sur plusieurs années, notamment sur la réalisation des critères de performance
- **Rejet des rapports ne justifiant pas de façon adéquate les augmentations du salaire fixe supérieures à l'inflation ou l'attribution de rémunérations exceptionnelles**
- **Rejet des rapports dont les éléments constitutifs (critères de performance, plafonds, peer group...) des différentes composantes de la rémunération ne sont pas suffisamment détaillés pour en déterminer la pertinence ou qui permettent des niveaux de rémunération variable déconnectés de la performance**

## 2. Plans de stock-options et d'attribution d'actions de performance

AMUNDI considère que les plans d'incitation à long terme sous la forme de stock-options ou d'actions de performance peuvent être un outil efficace pour aligner l'intérêt des dirigeants et des actionnaires. Cependant ces plans doivent respecter un certain cadre pour atteindre cet objectif, notamment au niveau de l'attribution afin d'éviter les effets d'aubaine au niveau de l'exercice pour assurer le lien avec la performance et au niveau de la conservation en laissant en risque au moins une partie des actions acquises pour renforcer l'approche de long terme.

## Principes et principaux motifs de rejet

- Nécessité d'une information détaillée sur le périmètre de distribution et le pourcentage réservé aux mandataires sociaux. La dissociation des résolutions par plan et par cible est un objectif souhaitable.
- **Rejet des plans de stocks options permettant une décote sur le cours de l'action**
- **Rejet des pratiques de « repricing »**
- **Rejet des plans ne comportant pas des critères de performance suffisamment exigeants et quantifiables**
- **Rejet si le montant cumulé des différents plans dépasse 10% du capital. Ce plafond pourra cependant être apprécié au cas par cas en fonction de l'activité de la société.**

## 3. Indemnités de départ

Les indemnités versées aux dirigeants ne peuvent être versées qu'en cas de départ contraint lié à un changement de contrôle ou de stratégie. **Elles ne devront pas dépasser deux années de salaire effectif, fixe et bonus.** Ce plafond devra inclure notamment les indemnités liées à une clause de non concurrence. Elles doivent être également liées à des critères d'ancienneté dans la fonction, les deux ans d'indemnité éventuelle ne pouvant être atteints avant un délai de trois ans. Quand la loi le permet, **ces indemnités doivent être liées à des critères de performances suffisamment exigeants, quantifiables et publiés.** Dans la majorité des cas, le bénéfice des options non encore acquises ne devra pas être maintenu.

## 4. Plans de retraites et autres rémunérations

AMUNDI estime que les plans de retraites supplémentaires doivent bénéficier au minimum au groupe des mandataires sociaux et cadres dirigeants de l'entreprise. En tout état de cause, il paraît indispensable de publier le périmètre des bénéficiaires ainsi que de subordonner ces retraites supplémentaires à un certain nombre de critères, présence dans l'entreprise au moment du départ en retraite, ancienneté minimum de 5 ans, assiette limitée à la partie fixe de la rémunération, période de référence au minimum de 5 ans. La possibilité pour les bénéficiaires de pouvoir cotiser significativement à leur propre plan de retraite paraît également souhaitable.

## 5. Contournement discrétionnaire des critères de performance

AMUNDI estime nécessaire une justification détaillée lorsqu'un comité des rémunérations utilise sa discrétion pour augmenter le niveau de rémunération qui aurait dû normalement être attribué en raison de la réalisation des critères de performance. De même, l'accélération de l'acquisition d'actions non encore acquises en cas de changement de contrôle, d'acquisition ou de départ ne peut être considérée comme une bonne pratique.

AMUNDI estime que les questions de responsabilité sociale et de développement durable, à l'instar de celles de gouvernement d'entreprise, peuvent influencer sur la performance des entreprises. En effet, seule une vision globale, allant au-delà de l'aspect purement financier et analysant l'ensemble de leurs risques et opportunités, permet une évaluation de leur valeur intrinsèque et de leur performance économique à long terme.

AMUNDI considère donc comme essentiel que les Conseils évaluent les impacts stratégiques des questions liées à leur responsabilité sociale et environnementale tant en termes de risques, de réputation que de positionnement concurrentiel ou opportunités de croissance.

Les résultats de ces analyses au travers de politiques spécifiques et de la mise en place de pratiques adaptées doivent être publiés de façon détaillée afin de permettre un dialogue sur le sujet tant avec les actionnaires que les autres parties prenantes.

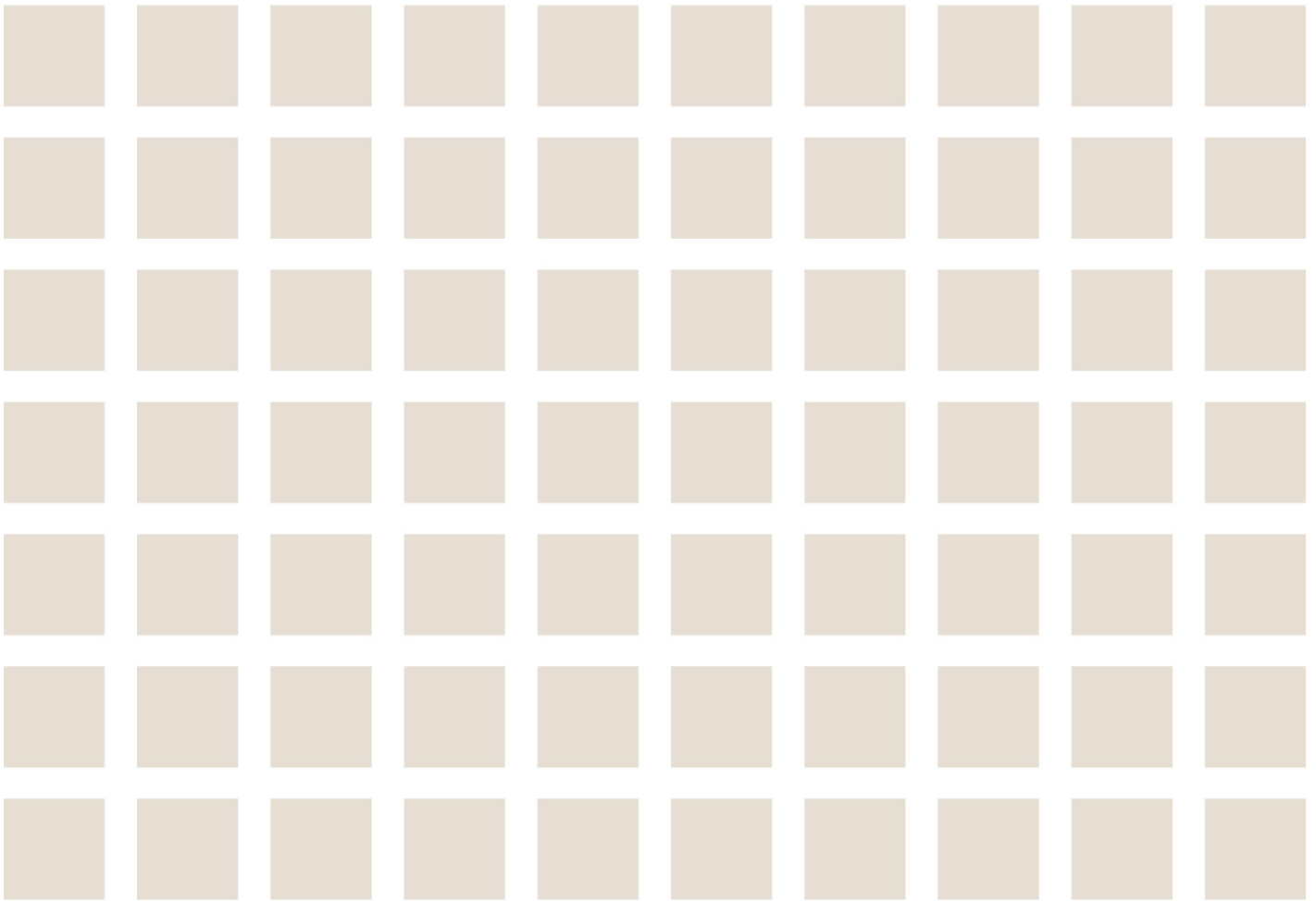
C'est dans cet esprit qu'AMUNDI a signé, le 2 mai 2006, les Principes de l'Investissement Responsable (PRI) réaffirmant ainsi son engagement en faveur d'une finance responsable.

AMUNDI est donc favorable à la publication par les entreprises de rapports de développement durable, complément d'information nécessaire au rapport financier afin de mieux appréhender les éléments susceptibles d'affecter la valorisation des entreprises. Dans le cas de rapports soumis au vote, AMUNDI pourra s'abstenir ou voter négativement s'il considère que l'information est insuffisante ou inadéquate.

En ce qui concerne les résolutions d'actionnaires portant sur des questions de responsabilité sociale et de développement durable, AMUNDI analysera au cas par cas la pertinence et l'adéquation des demandes au regard de la situation des entreprises notamment :

- si l'approbation de la résolution peut améliorer la valeur actionnariale
- si la position actuelle de la société sur le sujet est susceptible d'engendrer des effets négatifs (réputation, litiges, boycott ...)
- si la société a déjà mis en place des actions appropriées afin de répondre à la problématique contenue dans la résolution
- si l'argumentaire de la société contre l'approbation de la résolution est pertinent et répond aux différents points invoqués par l'actionnaire lors de la présentation de la résolution
- si la demande contenue dans la résolution n'engendre pas une charge de travail ou des coûts disproportionnés pour la société ou ne l'amène à dévoiler des informations qui la placerait dans une position concurrentielle désavantageuse
- si les solutions préconisées dans la résolution sont pertinentes et appropriées et si le sujet de la résolution ne serait pas mieux traité sous une autre forme

Pour toutes les autres résolutions soumises à une assemblée générale d'actionnaires, AMUNDI oriente son vote en fonction de la proposition et de la situation spécifique de la société analysée.



## MENTIONS LÉGALES

90, boulevard Pasteur - 75015 Paris - France

[amundi.com](http://amundi.com)

Société Anonyme au capital de 578 002 350 euros - 437 574 452 RCS Paris -

Société de Gestion de Portefeuille agréée par l'AMF (Autorité des Marchés

Financiers) n° GP 04000036.

