



POLITIQUE D'ENGAGEMENT ACTIONNARIAL
MALAKOFF HUMANIS
GESTION D'ACTIFS

Juillet 2021

Sommaire

Préambule.....	3
I. Suivi de la stratégie, des performances financières et non financières, des risques, de la structure du capital, de l'impact social et environnemental et du gouvernement d'entreprise	4
1. Suivi de la stratégie des performances financières, des risques et de la structure du capital.....	5
2. Suivi de la stratégie d'investissement responsable, des performances extra-financières, de l'impact social et environnemental et du gouvernement d'entreprise.....	6
2.1 Stratégie d'investissement responsable.....	6
2.2 Les équipes impliquées dans l'activité d'investissement responsable de MHGA.....	7
2.3 Les fournisseurs de données.....	7
II. Dialogue avec les entreprises.....	9
III. Politique de vote	11
1. Les décisions entraînant une modification des statuts.....	12
2. L'approbation des comptes et l'affectation du résultat.....	13
3. La nomination et la révocation des organes sociaux.....	13
4. Les conventions dites réglementées.....	14
5. Les programmes d'émission et de rachat de titres de capital.....	15
6. La désignation des contrôleurs légaux des comptes.....	16
7. Résolutions relatives à la rémunération des dirigeants.....	16
8. Autres types de résolutions spécifiques	18
IV. Coopération avec les autres actionnaires.....	19
V. Communication avec les parties prenantes	21
VI. Procédures d'identification, de prévention et de gestion des situations de conflits d'intérêts	23

Préambule



Malakoff Humanis Gestion d'Actifs (MHGA), société de gestion de portefeuille réglementée et agréée par l'Autorité des Marchés Financiers (GP 97 020) est détenue par des institutions rattachées au Groupe Paritaire de Protection Sociale Malakoff Humanis.

MHGA dispose d'une expertise de plus de 50 ans dans la gestion financière de fonds d'épargne salariale, de fonds dédiés et de mandats pour le compte d'investisseurs institutionnels tels que des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance.

La politique d'engagement actionnarial de MHGA répond à une volonté forte des acteurs de l'industrie financière et des instances politiques européennes de promouvoir l'engagement à long terme des actionnaires et de favoriser la transparence des investissements.

Au plan réglementaire, la transposition en France de la directive dite « droit des actionnaires » (publication au JO du décret 2019-1235 le 28 novembre 2019), est venue compléter des mesures réglementaires du code monétaire et financier et du Code des assurances.

Plusieurs thématiques, telles que l'exercice des droits de vote ou le dialogue actionnarial, détaillées dans ce document en application de l'art. L.533-22 du Code monétaire et financier sont mises en œuvre au sein de MHGA depuis de très nombreuses années et elles ont fait l'objet de politiques formelles.

[Accéder au site
Malakoff Humanis Gestion d'Actifs](#)

[Accéder au site Epsens](#)

I.

Suivi de la stratégie, des performances financières et non financières, des risques, de la structure du capital, de l'impact social et environnemental et du gouvernement d'entreprise

1. Suivi de la stratégie des performances financières, des risques et de la structure du capital

Notre processus d'investissement est le fruit d'une gestion fondamentale intégrant une approche **environnementale, sociale et de gouvernance (ESG)**.

Notre style « Growth At A Reasonable Price » (GARP) privilégie les valeurs de qualité (croissance régulière, bilan solide, une rentabilité des fonds propres satisfaisante etc.) à un prix raisonnable. Une approche ISR de long terme est ainsi appliquée à un univers de valeurs de qualité. Cette gestion active se base sur l'identification de compagnies mal valorisées par les marchés.

À la recherche d'une performance robuste et régulière, ce processus repose sur une gestion collective de conviction articulée autour d'un portefeuille modèle, qui est le reflet d'une réflexion d'équipe. Ce portefeuille regroupe l'ensemble des choix sectoriels, thématiques et de valeurs de l'équipe. Il est majoritairement représenté dans l'ensemble des portefeuilles de la Direction opérationnelle gestion actions de MHGA, assurant ainsi la cohérence des performances au sein de l'équipe.

Le processus d'investissement repose sur une analyse financière et extra-financière structurée dont la formalisation vise à documenter les scénarios à l'origine de nos décisions d'investissement.

Cette démarche permet de justifier de manière objective la pertinence et le suivi des investissements réalisés. Elle donne aussi la possibilité d'ajuster au fil de l'eau, nos scénarios et potentiellement nos objectifs de cours en fonction de l'actualisation des flux d'informations sur les titres.

Ce processus d'investissement repose sur la prise en compte d'un scénario macroéconomique au cœur d'une allocation sectorielle cible relative à l'indice de référence du fonds. **Elle vise à identifier les secteurs d'activité à privilégier dans notre scénario économique central en guise de première source de performance.**

La seconde source de performance réside dans la mise en œuvre d'une sélection de valeurs. Cette sélection de valeurs est fondée sur l'étude des niveaux de valorisation des sociétés et sur les risques financiers et extra-financiers encourus par les actionnaires.

Elle s'appuie sur plusieurs axes d'analyse : les modèles de développement, l'intensité concurrentielle au sein du secteur d'activité, le positionnement de l'entreprise sur les marchés où elle se situe, la rentabilité normative des métiers exercés, la qualité du management.

La construction du portefeuille est l'ultime étape de ce processus. Elle est le résultat de la prise en compte de la macro-économie, de la stratégie, du sectoriel et du stock-picking qui intègrent une approche socialement responsable. Cette démarche combine **le choix des valeurs, la cohérence sectorielle et la valorisation des marchés.**

D'un point de vue opérationnel, la gestion des portefeuilles actions est confiée à une équipe de gestion dédiée, agissant sous la responsabilité du Directeur de la gestion actions.

Le Directeur de la gestion actions a la responsabilité de contrôler le respect des règles de gestion qui ont été définies.

Toutes les décisions de construction des portefeuilles sont essentiellement validées dans le cadre de deux comités :

- **le Comité d’allocations d’actifs**, de périodicité mensuelle, organisé par la Direction de la gestion diversifiée, animé sous la responsabilité du Directeur de la gestion diversifiée ;
- **le Comité de choix de valeurs hebdomadaire**, de périodicité hebdomadaire, dénommé « réunion actions », animé sous la responsabilité du Directeur de la gestion actions.

2. Suivi de la stratégie d’investissement responsable, des performances extra-financières, de l’impact social et environnemental et du gouvernement d’entreprise

2.1 Stratégie d’investissement responsable

La philosophie de gestion de MHGA est d’intégrer les aspects financiers et extra-financiers, afin d’offrir aux détenteurs de plans d’épargne et aux investisseurs institutionnels une gamme de placements financiers responsables, conciliant l’impact environnemental et social avec la performance financière.

Pour ce faire, MHGA a mis en place des outils et méthodes lui permettant de prendre en compte, dans son analyse, les critères extra-financiers des entreprises dans lesquelles elle investit.

Historiquement, l’intégration des dimensions Environnementale, Sociale et de Gouvernance (ESG) par MHGA s’est nourrie de l’expérience de l’investissement socialement responsable (ISR) d’investisseurs institutionnels de son groupe paritaire d’appartenance. De plus, la gestion ISR de MHGA est l’un des éléments de la stratégie de responsabilité sociale d’entreprise (RSE) du Groupe Malakoff Humanis.

Pour MHGA, l’Investissement Socialement Responsable (ISR) est un vecteur de transformation de l’offre, par l’innovation. **C’est pourquoi MHGA a souhaité rendre le sujet de l’ISR le plus concret possible, notamment à travers la mesure de l’impact social ou environnemental.**

Par ailleurs, en octobre 2015, MHGA a créé le fonds MHGA Obligations Vertes, qui communique sur son impact en termes de tonnes de CO2 évitées. Ce fonds a été labellisé Greenfin (ex-TEEC) en septembre 2016. Aussi, en 2018 MHGA a développé une offre institutionnelle actions 100 % ISR, restructurée en 3 fonds, dont un fonds bas-carbone.

La stratégie ISR de MHGA n’est pas axée uniquement sur le volet environnemental. **En effet, MHGA compte 17 fonds labellisés CIES (Comité intersyndical de l’épargne salariale) et 14 fonds labellisés Finansol.**

2.2 Les équipes impliquées dans l'activité d'investissement responsable de MHGA

Quatre équipes sont concernées par l'activité d'investissement responsable de MHGA :

1. L'équipe ISR de MHGA : deux analystes
2. L'équipe de gestion actions : 5 gérants, tous ayant des fonds sous gestion ISR
3. L'équipe de gestion taux : 6 gérants, tous ayant des fonds sous gestion ISR
4. L'équipe risque et Conformité de MHGA : 4 collaborateurs

La mission des analystes est centrée autour des deux fonctions complémentaires :

- le traitement de l'information ESG relative aux émetteurs (privés, publics).
- la diffusion de l'information ESG auprès des équipes de gestion actions et taux.

Les gérants sont informés des évolutions ISR en cours et à venir lors des comités ISR. Il s'agit par exemple d'évolution réglementaire ou méthodologique.

2.3 Les fournisseurs de données

La recherche ISR s'appuie sur les données externes de trois agences de notation ESG : **Sustainalytics, Ethifinance et Trucost.**

MHGA s'appuie sur les données externes fournies par des prestataires spécialisés dans l'évaluation et le suivi des pratiques ESG :

- **Sustainalytics** : fournisseur de MHGA depuis 2011 en données (controverses) et notation ESG. Sustainalytics fournit des données et des notes ESG Risk qui permettent de mesurer les risques non gérés d'une entreprise face à un ensemble de problématiques ESG considérées comme financièrement importantes. Les notes vont de 0 à 100 et sont classées en cinq catégories, selon leurs valeurs : Négligible, Low, Medium, High et Severe. Sustainalytics utilise six piliers dans le calcul de la note ESG Risk :
 - Pilier 1 : Corporate Governance
 - Pilier 2 : Human Capital
 - Pilier 3 : Data Privacy and security
 - Pilier 4 : E&S Impact of Products and services
 - Pilier 5 : Carbon-Own Operations
 - Pilier 6 : Business Ethics

- **Ethifinance** (couvre les petites entreprises non cotées) : fournisseur de MHGA depuis 2016 en données et notation ESG. EthiFinance nomme le score ESG d'un émetteur « Note Générale » car il regroupe quatre indicateurs : E, S, G et Parties prenantes externes. La note est obtenue à partir d'une moyenne arithmétique de la notation des entreprises sur les différents critères étudiés par l'agence. Voici quelques exemples de critères relatifs à chaque indicateur :
 - Gouvernance (58 critères) : Relation avec les actionnaires, Politique RSE et conduite des affaires, Rémunération des dirigeants et administrateurs
 - Social (43 critères) : Conditions de travail, Développement des compétences, Egalité des chances, Santé-sécurité
 - Environnement (34 critères) : Energie et gaz à effet de serre, eau, air, sols et déchets
 - Parties prenantes externes (24 critères) : Relation avec les fournisseurs, Relation avec les clients, la société civile et responsabilité des produits
- **S&P - Trucost** : fournisseur de MHGA depuis 2016 : les données brutes de Trucost permettent de mesurer l'empreinte carbone des portefeuilles. C'est à partir de cette matière première que sont sélectionnés la plupart des émetteurs socialement responsables éligibles au fonds MHGA Low Carbon ISR.
- **Proxinvest** : Outre son analyse en interne, MHGA passe par les services de l'agence de conseil de vote spécialisée sur les questions d'assemblées générales, de gouvernement d'entreprise et d'engagement actionnarial pour l'analyse des résolutions en Assemblée Générale des entreprises françaises et étrangères de moyenne et grande capitalisation.

II.

Dialogue avec les Entreprises

La recherche de la performance de long terme de nos fonds (portefeuilles) passe aussi par l'accompagnement et la sensibilisation des entreprises dans lesquelles nous investissons ou nous souhaitons investir. Par conséquent, MHGA a mis en place une politique de dialogue avec les entreprises. De ce fait, elle fait partie intégrante de la politique d'engagement de MHGA.

En 2020, MHGA a souhaité formaliser sa démarche en publiant sa stratégie de sortie du charbon et en précisant sa politique de dialogue actionnarial.

Pour la première publication de ce rapport, un thème de dialogue prioritaire a été choisi pour l'année 2020. Il s'agit de la politique de sortie du charbon dans le cadre de la transposition de la loi sur la transition énergétique.

Par ailleurs, MHGA considère que le dialogue actionnarial doit être un sujet concret, et un complément de l'analyse ISR.

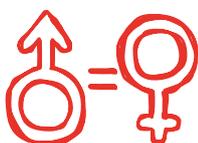
En outre, MHGA intègre dans son analyse les risques et opportunités liées aux questions ESG. Le dialogue actionnarial permettra donc d'améliorer de façon significative la prise en compte du couple risque-opportunité **ESG** grâce aux problématiques identifiées.

Pour assurer ce dialogue, MHGA peut interroger les entreprises dans le cadre d'initiatives collectives ou d'entretiens menés par les analystes ISR. MHGA peut également participer à des dépôts de résolution d'actionnaires lors des assemblées générales.



Environnement

Agir en faveur de l'économie d'énergie, la gestion des ressources et des déchets, le contrôle des émissions de gaz à effet de serre...



Social

S'assurer du respect des droits des salariés, de la qualité du dialogue social, agir en faveur de l'égalité hommes/femmes...



Gouvernance

Organiser la relation avec les actionnaires, s'assurer de l'équilibre et la transparence du pouvoir, de la rémunération des dirigeants...

III.

Politique de vote

Dès 2004, MHGA a défini une politique de vote, dont les critères sont renforcés chaque année pour maintenir une exigence vis-à-vis des émetteurs. La politique de vote 2020, ainsi que le rapport sur les conditions d'exercice des votes 2020 sont publics et disponibles sur le site de **MHGA**.

MHGA souhaite voter pour chaque action détenue en portefeuille, quel que soit le nombre de titres détenus. Pour des raisons de coûts notamment, le vote est principalement exercé pour les sociétés dont le siège social est en France. Le vote sur l'étranger est limité aux positions les plus importantes d'actions détenues en portefeuille et ne concernent que les actifs déposés chez nos dépositaire CACEIS et BNP Paribas Securities Services.

MHGA ne prête pas les titres (actions) qu'elle détient en portefeuille et n'est pas concernée par la problématique du rapatriement des titres prêtés lors des assemblées générales (AG).

MHGA adapte son analyse aux situations spécifiques dans l'intérêt des détenteurs de fonds ou des investisseurs ayant conclu un mandat de gestion avec MHGA.

MHGA est favorable au principe « une voix-une action-un dividende ».

Les grands thèmes de la politique de vote de MHGA sont présentés dans les paragraphes suivants :

1. Les décisions entraînant une modification des statuts

De manière générale, MHGA s'oppose aux statuts visant à réduire la transparence ou non favorables aux règles de bonne gouvernance.

Plus spécifiquement, MHGA désapprouve les seuils de limitation des droits de vote, les droits de votes multiples et se prononce en faveur de leur suppression ou à tout le moins de leur réduction.

Elle est également opposée à la mise en place ou au rétablissement des droits de vote doubles. MHGA est en faveur du principe de neutralité du conseil d'administration en période d'Offre Publique d'Achat.

MHGA est attentive aux modifications statutaires « opportunistes » sur le passage d'une structure duale à une structure intégrée, le maintien ou instauration d'un nombre de membres qui ne nous paraît pas optimal (au-delà de 16), d'un ou plusieurs postes de censeurs élus par l'AG, la suppression ou réduction de l'obligation de détention par les membres du conseil d'un minimum d'investissement en actions ou bien encore sur la limite d'âge des administrateurs, en particulier s'agissant des fonctions de Président et de Directeur Général. Sur ce dernier point, MHGA peut s'opposer aux évolutions de structure juridique qui auraient pour but principal de favoriser le cumul de fonctions.

Dans la même perspective, MHGA est contre le passage en société de commandite par actions, contre les actions de préférence et contre les durcissements de déclaration de franchissements de seuils, autres que celles prévues par la réglementation.

Un examen au cas par cas est effectué pour chacune des situations non prévues ci-dessus.

2. L'approbation des comptes et l'affectation du résultat

MHGA considère qu'il convient de s'abstenir de voter (ce qui revient à voter contre) en l'absence de rapport de commissaires aux comptes sur les comptes sociaux ou les comptes consolidés.

MHGA ne s'oppose pas à la distribution de dividendes et aux rachats d'actions dans la mesure où ceux-ci ne constituent pas un risque pour la pérennité de l'entreprise.

Cette notion de risque de pérennité renvoie à une notion de structure financière soutenable (ratio de fonds propres) nécessaire à l'investissement. La rémunération de l'actionnaire (dividende et rachats d'action) doit être fonction du niveau des résultats et du niveau d'endettement de l'entreprise.

En cas de pertes récurrentes (au moins deux années de pertes consécutives), MHGA vote a priori contre la distribution de dividendes et contre les rachats d'actions

Dans le cadre d'un dividende exceptionnel qui n'est pas lié à l'activité normale de l'entreprise mais, par exemple, à une plus-value de cession (cession d'une branche d'activité), MHGA vote au cas par cas.

MHGA considère que la mise en place de plans de restructuration nécessite un comportement vraiment exemplaire en matière de gouvernance et une stratégie cohérente de la part de l'entreprise. MHGA votera donc contre les plans de rachats d'actions et les émissions d'actions gratuites et de stock-options en cas de plan de restructuration significatif et avéré. Dans une telle éventualité, MHGA portera également une attention prononcée sur le niveau du taux de distribution des dividendes et sur la rémunération des dirigeants.

Lorsqu'une entreprise est en croissance, MHGA est favorable à une cohérence entre l'accroissement des dividendes, l'accroissement de la rémunération des dirigeants et de celle des salariés. Inversement dans le cadre d'une entreprise connaissant des difficultés ou en décroissance, MHGA est favorable à une relative modération des rémunérations des différentes parties prenantes de l'entreprise.

Enfin, elle s'oppose à une distribution de dividende si elle considère qu'elle ne va pas dans l'intérêt de l'actionnaire minoritaire.

3. La nomination et la révocation des organes sociaux

MHGA souhaite que les Conseils d'Administration des grandes sociétés cotées soient composés d'au minimum 33 % d'administrateurs indépendants au sens de l' AFG (Association Française de Gestion financière) dans les sociétés contrôlées et d'au minimum 50 % d'administrateurs indépendants dans les sociétés non contrôlées et s'oppose donc aux résolutions visant à nommer des administrateurs non-indépendants dès lors que ce pourcentage n'est pas respecté. Pour les petites entreprises cotées, le minimum d'administrateurs indépendants ou « libres d'intérêts » doit être de 33 %.

Le nombre d'administrateurs ne doit pas être trop élevé .

MHGA s'oppose aux résolutions visant à nommer des administrateurs cumulant plus de 5 mandats au global (pour les non exécutifs), ou plus de 2 mandats hors d'un groupe (pour les exécutifs). MHGA s'oppose à tout mandat qui pourrait être assimilé à un mandat croisé.

MHGA souhaite que la moyenne d'âge des Conseils d'Administration ne soit pas supérieure à 65 ans et s'oppose donc aux nominations d'administrateurs donnant lieu à une moyenne d'âge trop élevée. Elle souhaite que la présence des femmes au sein des Conseils d'Administration aille au-delà de loi Copé Zimmermann en France et au-delà des obligations réglementaires dans les autres pays de la zone Euro. Dans ce cadre, elle s'oppose en France à toute nomination ou renouvellement d'administrateur si le Conseil d'Administration ne permet pas d'atteindre un quota minimum de 40 % de femmes, sauf pour les conseils d'administration de faible taille (inférieurs à 5 administrateurs).

MHGA est favorable à la représentation des actionnaires salariés ou des fonds d'actionariat salarié au sein des conseils d'administration dès lors que les salariés représentent une part significative du capital de la société. MHGA est également favorable à la nomination d'administrateurs représentant les salariés au sein des conseils.

MHGA est favorable à l'existence de comités spécialisés (audit, nominations, rémunérations, RSE, digital) au sein du Conseil. Ces comités spécialisés doivent être composés d'administrateurs compétents et majoritairement indépendants. Un de ces derniers doit en assurer la présidence. MHGA considère que les membres de ces comités ont une responsabilité accrue. Dans ce cadre, elle peut s'opposer au renouvellement du mandat d'administrateur, président un comité spécialisé, et en particulier dans le cas de dysfonctionnements graves sur le domaine d'expertise dudit comité. Lors du renouvellement d'administrateurs présidents de comités dédiés, leurs décisions dans ces fonctions complémentaires sont prises en compte.

MHGA s'oppose à la présence de censeur. MHGA s'oppose aussi à l'élection d'un dirigeant fondateur dont la performance financière, environnementale ou sociale est insuffisante (par exemple, des émissions de CO2 ne baissant pas ou en évolution non conforme à l'initiative Science Base Target). De même MHGA est opposé au renouvellement d'un dirigeant fondateur s'il n'y a pas une majorité d'administrateurs indépendants ou si la rémunération est excessive ou complétée par une convention réglementée.

4. Les conventions dites réglementées

Un examen au cas par cas est réalisé avec le souci permanent de voter dans l'intérêt de l'actionnaire. Les conventions réglementées concernant des éléments de rémunération des dirigeants doivent faire l'objet de résolutions séparées.

En l'occurrence, MHGA s'intéresse particulièrement aux conventions signées dans l'exercice concernant les indemnités de départ des dirigeants.

La position de MHGA est de considérer que « l'échec ne doit pas être payant » puisque la rémunération de dirigeant intègre de facto une prime de risque.

Dans cette logique, MHGA s'oppose systématiquement aux primes de départ (y compris primes de non-concurrence) supérieures à deux ans de rémunération (fixe et variable, hors stock-options et actions gratuites) et prend en compte l'ancienneté du dirigeant dans le Groupe.

En outre, MHGA porte une attention particulière aux conventions qui permettent une rémunération indirecte d'un actionnaire ou d'un groupe d'actionnaires aux dépens des autres actionnaires (typiquement les conventions de prestation de conseil avec la holding d'un dirigeant fondateur ou d'un groupe d'actionnaires).

Enfin, MHGA considère qu'il est souhaitable que la mise en place de retraites surcomplémentaires pour les dirigeants respecte des conditions d'ancienneté dans l'entreprise (au minimum deux ans d'ancienneté).

Dans le cadre des régimes à prestations définies, MHGA souhaite limiter la rente à 2 % du salaire annuel par année d'ancienneté et dans la limite de 30 % de la rémunération fixe et variable versée au cours des 3 dernières années.

5. Les programmes d'émission et de rachat de titres de capital

MHGA s'oppose à toute mesure qui n'est pas réalisée dans l'intérêt des actionnaires et dans le respect du principe d'équité entre les actionnaires.

La société s'oppose à toute résolution assimilable à une mesure de prévention contre une OPA visant exclusivement à la protection des propriétaires et des dirigeants : bons « Breton », seuils statutaires de déclaration des droits de vote, limitation statutaire des droits de vote, programmes de rachat d'actions sans clause de suspension en cas d'offre publique, utilisation des délégations en cas d'offre publique non sollicitée. Dans des cas très spécifiques, MHGA s'autorise à déroger à cette règle en cas de menace avérée pour la pérennité de l'entreprise et de ses emplois.

MHGA s'oppose d'une façon générale aux augmentations de capital potentiellement dilutives et qui ne sont pas motivées par une opération clairement définie (ex : Offre Publique d'Echange...) ou pour une question de survie de l'entreprise. Elle pourra s'opposer aux plans de rachat d'actions qui affaibliraient dangereusement la structure financière de l'entreprise.

En pratique, MHGA autorise des délégations d'augmentation de capital avec ou sans droit préférentiel de souscription (DPS) pour laisser une souplesse au management de la société mais dans une certaine limite (ce seuil de tolérance est différencié : au maximum 50 % pour les augmentations avec DPS et au maximum 33 % pour les augmentations sans DPS avec délai de priorité ; 10 % pour les augmentations sans suppression du DPS et sans délai de priorité). La décote maximum autorisée est de 5 %.

MHGA est attentive aux augmentations de capital par placement privé sans justification de situations particulières expliquées par la société (seuil de tolérance de 15 % en cumulant avec une éventuelle autorisation d'augmenter le capital avec suppression du DPS dans le cadre de l'AG).

6. La désignation des contrôleurs légaux des comptes

MHGA s'exprime en faveur d'un échelonnage des mandats des commissaires aux comptes. En l'espèce, elle vote contre le renouvellement des mandats des commissaires aux comptes (titulaires ou suppléants) qui ont un mandat depuis plus de 15 ans ou 3 mandats successifs.

La mission du contrôleur légal des comptes doit s'exercer en toute indépendance et ne doit pas être obérée par l'existence de relations commerciales significatives avec la société. Dans ce cadre, MHGA pourra s'opposer au renouvellement du mandat s'il s'avère que les honoraires relevant de prestations autres que celles liées à la certification des comptes (de type conseil) sont significatives (supérieures à un 1/3 des honoraires totaux).

7. Résolutions relatives à la rémunération des dirigeants

MHGA souhaite que les sociétés soient transparentes en matière de rémunération des dirigeants, notamment dans les critères utilisés, mais aussi dans les objectifs et les seuils d'obtention de ces rémunérations.

MHGA considère que les rémunérations d'un dirigeant doivent s'articuler sur un équilibre de 3 composantes : le salaire fixe, le salaire variable (bonus annuel) et les rémunérations de long terme.

Le salaire fixe doit rester raisonnable car il sert de base notamment pour le calcul de la rémunération variable et pour les indemnités de départ. Idéalement, il ne devrait pas être augmenté systématiquement et/ou de manière excessive tous les ans.

Le bonus annuel ne doit pas être disproportionné par rapport au salaire fixe pour ne pas trop focaliser la rémunération sur des critères de court terme.

MHGA souhaite vivement que les grandes sociétés aient recours à des critères ESG, en ligne avec les recommandations du code AFEP-MEDEF et la transparence attendue depuis la Loi PACTE. De même la définition de conditions de performance ESG est recommandée dans les sociétés de taille petites ou moyennes.

Il est recommandé que la société opte pour les indicateurs clés de performance (« KPI ») retenus dans sa stratégie de développement durable (par exemple la création d'emplois, le taux d'accidents du travail, la formation, la satisfaction des collaborateurs, les émissions de CO₂, la consommation énergétique, le financement des énergies renouvelables, le caractère éco responsable des produits, l'équité des rémunérations internes, la féminisation des organes de direction...). Les critères doivent être précis, vérifiables et cohérents avec leurs objectifs de développement durable.

Les rémunérations de long terme doivent aligner les intérêts du dirigeant sur ceux des actionnaires. Ces rémunérations de long terme doivent être fonction de critères de performance de long terme mesurables sur une base minimum de 3 ans.

MHGA souhaite que la rémunération du président non exécutif soit contenue dans l'enveloppe des jetons de présence.

MHGA s'oppose aux résolutions concernant les rémunérations des administrateurs et/ou des dirigeants et/ou d'une minorité d'actionnaires et/ou d'une minorité de salariés dès lors que ces rémunérations (jetons de présence, plans de souscription d'options, actions gratuites, bons de souscription d'actions, etc.) sont trop défavorables aux salariés et/ou aux actionnaires et/ou lorsque ces rémunérations ne sont pas raisonnables (en référence à la moyenne du secteur).

MHGA souhaite que le niveau des jetons de présence ne soit pas excessif par rapport aux pratiques de place et au travail réellement effectué (assiduité, présence à des comités spécifiques...).

En l'occurrence, les conditions de mise en œuvre et les critères utilisés pour les plans d'options ou d'actions gratuites n'étant connues qu'a posteriori, il est nécessaire de limiter les enveloppes autorisées et cumulées :

- Actions gratuites (au maximum 1 % du capital si conditions de performance explicites, 0,5 % sinon) ;
- Stock-options, BSA (au maximum 5 % du capital), avec des durées de vie comprises entre 5 et 12 ans ;
- La dilution des plans en cours et des autorisations demandées doit être inférieure à 10 % du capital.

Les plans d'options et d'actions gratuites sont par nature des outils de fidélisation et de motivation des salariés. Le nombre de bénéficiaires visé par ces outils doit être le plus large possible. Il n'est pas souhaitable que les principaux dirigeants puissent s'octroyer sur de longues périodes plus de 10 % en moyenne des plans attribués.

MHGA considère que les avantages postérieurs à l'emploi doivent être raisonnables, avec des indemnités de départ limitées à 1 an de rémunération.

La rémunération des présidents du conseil doit rester raisonnable par rapport à la moyenne des sociétés comparables et par rapport à la capitalisation boursière de la société et ne doit pas inclure de part variable fondée sur la performance financière.

Pour les établissements financiers, MHGA est attentif à ce que :

- Le rapport sur la rémunération des porteurs de risque financier soit disponible.
- Le montant de rémunération totale ou de la part des rémunérations annoncées comme variable est proportionné par comparaison aux autres établissements financiers.
- Les rémunérations variables de certaines divisions semblent évoluer en ligne avec leurs résultats.

8. Autres types de résolutions spécifiques

MHGA s'oppose aux résolutions dès lors qu'elles ne sont pas clairement expliquées (exemple : plan de souscription d'option non détaillé) ou qu'elles sont peu « transparentes » pour l'actionnaire ou encore lorsqu'elles proposent plusieurs résolutions en une seule (ex. : nomination de 5 administrateurs dans une seule résolution).

MHGA approuve les résolutions visant à un échelonnement des mandats des administrateurs.

En tant que membre d'un groupe paritaire de protection sociale et fortement impliquée dans la promotion de l'épargne salariale, MHGA est favorable aux résolutions promouvant l'actionnariat salarié au travers de plans d'épargne entreprise. Elle considère qu'une association étroite d'une majorité des salariés à la bonne marche de l'entreprise permet la « création de valeur » sur le long terme pour l'actionnaire.

MHGA considère que des résolutions, internes ou externes, concernant la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) sont légitimes du point de vue de l'actionnaire dans un certain nombre de cas. En effet, un comportement non responsable de l'entreprise peut être source de destruction de valeur pour l'actionnaire à long terme. Les résolutions externes sont donc examinées au cas par cas.

MHGA votera en faveur des résolutions relatives au changement climatique ou à la transition énergétique, notamment dans les cas de :

- demande pour la définition d'objectifs quantitatifs de réduction des émissions de CO2 pour l'activité de la société ou pour ses produits ;
- demande pour la réduction de l'intensité carbone ;
- demande d'information sur les risques liés au changement climatique (risques réglementaires, financiers ou physiques), leur identification et leur atténuation.

IV.

Coopération
avec les autres
actionnaires

Malakoff Humanis est signataire, en tant que Groupe, des **Principes de l'Investissement Responsable** (PRI). Les PRI sont une initiative collective d'investisseurs, destinées à faire pression sur les entreprises pour plus de transparence et plus d'engagement sur les questions environnementales et sociales.

En 2014/2015, MHGA a contribué à travers plusieurs publications dans la revue « Analyse Financière » au débat sur « Transparence et performance de l'ISR » (sur le CO2, comme sur l'huile de palme).

MHGA a également participé activement au projet de dialogue collectif d'investisseurs du Forum de l'Investissement Responsable (FIR), dont Malakoff Humanis a été l'un des administrateurs. En tant que membre du FIR et ancien administrateur de cette association de place, Malakoff Humanis par le truchement de sa société de gestion est en contact permanent avec les autres investisseurs responsables de la place de Paris et peut le cas échéant contribuer à des initiatives collectives.

En outre, MHGA s'est associée à la démarche de popularisation de l'ISR initiée par le FIR et le CIES dès 2014. La société a également participé à la rédaction du Guide de l'épargne salariale ISR.

MHGA est membre de **Climate Action 100+**, initiative de dialogue actionnarial auprès des plus gros émetteurs mondiaux de gaz à effet de serre.

Les valeurs défendues par MHGA se reflètent aussi dans les travaux de groupe de l'association **Finansol** auxquels MHGA prend part. Cette association promeut au travers d'un label les produits d'épargne solidaire, et publie également des recommandations ainsi qu'un baromètre de la finance solidaire.

V.

Communication avec les parties prenantes

MHGA échange avec les délégués des différentes organisations syndicales (CIES) ainsi qu'avec les ONG dans le cadre de sa stratégie ISR. Elle soutient le FIR (**Forum pour l'Investissement Responsable**) dans sa démarche de promotion de l'ISR.

Dans le cadre de l'urgence climatique, nos échanges avec d'autres acteurs de la place nous ont permis de prendre part à **la signature de l'initiative « Total CA100 + 2021 AGM Statement »**.

Enfin, MHGA communique aussi avec **Follow This**, groupe d'actionnaires qui soumettent des résolutions en faveur de la lutte contre le réchauffement climatique aux assemblées générales des plus grands groupes pétroliers mondiaux tels que Total, Shell, BP, Exxon et Equinor afin qu'ils s'alignent avec les accords de Paris.

VI.

Procédures
d'identification, de
prévention et de gestion
des situations de conflits
d'intérêts

Conformément à la réglementation, MHGA a établi une politique interne destinée à prévenir, identifier et gérer les conflits d'intérêts.

En effet, MHGA a mis en place plusieurs procédures et des actions visant à éviter, qu'une situation de conflit d'intérêt ne porte préjudice aux intérêts d'un ou de plusieurs clients de MHGA, ce qui reviendrait à entraver le principe déontologique fondamental de la primauté de l'intérêt de l'investisseur, applicable à tout prestataire de services d'investissement.

Le respect des dispositions du Code et de la Norme de déontologie de MHGA, et de toutes les procédures qui en résultent, constitue une forte garantie de prévention des situations de conflits d'intérêts potentiels.

Le processus d'identification est établi pour chaque situation c'est-à-dire les situations liées au cadre professionnel et celles liées au cadre extra-professionnel. Couvrant l'ensemble des collaborateurs de MHGA, ces règles et principes nécessitent leur engagement formel.

Chacun des collaborateurs est soumis à un devoir d'alerte vis-à-vis du Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne (RCCI) si un manquement aux règles déontologiques venait à être constaté. De ce fait, tout nouvel arrivant est sensibilisé et formé à son embauche sur les risques de conflits d'intérêts.

Si une situation de conflit d'intérêts potentiel est identifiée, elle appelle systématiquement la mise en place d'un dispositif adapté en vue de réduire le risque dans sa globalité. Ce dispositif est indiqué dans la cartographie des conflits d'intérêts potentiels de MHGA.

Un dispositif a également été mis en place pour les différents métiers de MHGA qui relèvent de hiérarchies et d'organisations différentes. Ce dispositif permet d'éviter toute équivoque dans le processus décisionnel, ce qui vient renforcer l'étanchéité entre les différentes fonctions de MHGA.