

GOVERNEMENT D'ENTREPRISE

PRINCIPES DE DROITS DE VOTE

Allianz Global Investors France considère l'exercice du droit de vote comme un acte de gestion à part entière, devant être réalisé dans le meilleur intérêt de ses clients.

Nous concevons l'exercice de ces droits de vote au niveau des pays de la zone euro. L'organisation interne mise en place chez Allianz Global Investors France, ainsi que celle de notre dépositaire, vise à optimiser cette activité, véritable enjeu au sein du gouvernement d'entreprise.

Notre politique de droits de vote a pour but de favoriser et développer la pratique du gouvernement d'entreprise au sein des sociétés cotées européennes. C'est dans ce sens qu'Allianz Global Investors France considère comme essentielle la mise en place du principe « **une action, une voix** » lors des assemblées générales d'actionnaires de ces sociétés.

Dans le cadre de l'engagement d'Allianz Global Investors France dans les Principes pour l'Investissement Responsable (PRI), nous intégrons dans notre politique de vote des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Cette intégration est cohérente avec notre gestion fondamentale, à moyen et à long terme, la mieux à même d'appréhender les risques et d'apprécier les opportunités d'investissement dans leur ensemble.

Ainsi, dans l'application de notre politique de vote en assemblée générale, nous tenons compte de la performance globale de l'entreprise, définie comme économique et financière, mais également sociale et environnementale. L'évaluation de cette performance globale peut influencer notre vote de manière transversale sur tous les sujets inscrits à l'ordre du jour des assemblées générales, comme par exemple, la nomination des administrateurs, les autorisations d'augmentation de capital, la politique de rachat d'actions ou celle des rémunérations.

Pour atteindre cet objectif, nous adoptons les principes suivants :

1 – Tenue de l'assemblée générale par les sociétés cotées

- Au plus tard 4 mois après la clôture de leur exercice social. Cette mesure va de pair avec la publication de plus en plus tôt des résultats annuels des sociétés.
- Envoi des convocations et des résolutions un mois avant la date de tenue de l'assemblée générale.
- Amélioration de l'accès à l'information, nécessaire pour que nous assumions pleinement nos responsabilités d'actionnaires, notamment dans les sociétés non françaises :
 - préparation de deux rapports, simplifiés et détaillés, en au moins deux langues communément acceptées,
 - guide pour la lecture des comptes et explication claire des projets de résolutions (Ex : exposé détaillé des conventions réglementées),
 - diffusion des documents sur Internet,
 - présence obligatoire des administrateurs aux AG,
 - visio-conférence pour les actionnaires non présents,
 - institution du vote électronique,
 - standardisation des formulaires de vote.
- Nous prenons acte avec satisfaction de l'adoption en 2007 d'une date d'enregistrement (record date) à J -3 qui se substitue à la pratique de l'immobilisation des titres.

2 – Principes d'Allianz Global Investors France en matière de gouvernement d'entreprise dans les sociétés cotées

2.1 - Nous considérons positif pour une société cotée :

A/ Code

- De mettre en place un code interne de gouvernement d'entreprise.
- De publier dans son rapport annuel une déclaration sur ses pratiques en matière de gouvernement d'entreprise, ainsi qu'un rapport détaillé sur son implication dans le développement durable, analysée sous l'angle social, environnemental et économique.

B/ Composition du conseil

- De séparer les fonctions exécutives et non exécutives (ex : séparation des fonctions de président et DG ou société à Conseil de Surveillance et Directoire).
Dans le cas d'une non-séparation des fonctions, la société devra expliquer pourquoi elle a choisi ce mode de gouvernance.
Par ailleurs, si la société nomme un « Lead Independent Director » (Administrateur référent), nous lui demandons qu'elle nous communique les raisons de cette nomination et quelles seront ses fonctions au sein de la société.
- De limiter la durée des mandats de ses administrateurs à 4 ans. Chaque mandat ne devant pas être renouvelé plus de 3 fois (ne s'applique pas aux personnes morales et aux personnes physiques détenant + de 10% du capital).
- D'avoir entre 3 et 18 administrateurs, dont au moins un tiers libres d'intérêt¹.
- Qu'un actionnaire détenant au moins 10% du capital doit pouvoir être représenté au Conseil d'Administration de la société.
- Que les administrateurs âgés de moins de 70 ans représentent au moins 2/3 du conseil.
- Que les administrateurs soient effectivement actionnaires de la société et que les titres ne leur soient pas prêtés.²
- Que l'actionnariat salarié soit représenté au Conseil d'Administration par au moins un administrateur. Il est souhaitable que, lorsque des résolutions relatives à la nomination d'administrateurs représentant les salariés actionnaires sont soumises à l'assemblée, les actionnaires de la société bénéficient de la plus grande transparence quant au processus de désignation des candidats.
D'une manière générale, nous ne souhaitons pas que l'actionnariat salarié dépasse 15% du capital de la société.

¹ L'administrateur libre se définit comme une personne dénuée de tout lien d'intérêt direct ou indirect avec la société ou les sociétés du Groupe et qui peut ainsi être réputée participer en toute objectivité aux travaux du conseil : il doit être ni salarié, ni président, ni directeur général de la société ou d'une société du Groupe ni ne l'avoir été, n'être pas actionnaire de référence de la société ni d'une société du Groupe, ni l'avoir été, ni être lié de quelque manière que ce soit à un tel actionnaire, n'être enfin pas lié de quelque manière que ce soit à un partenaire significatif et habituel, commercial ou financier de la société ou de son Groupe.

² Le terme effectivement signifie équivalent à 2 années de jetons de présence

³ Cette règle étant appréciée en regard de l'engagement minimum des membres du conseil requis par les statuts de la société.

- Que le Conseil d'Administration soit plus diversifié (formations, expériences, nationalités).
- Que les femmes représentent progressivement au moins 40% des conseils d'administration, d'ici à 5 ans. Nous prendrons en compte la volonté des sociétés d'atteindre ce niveau lors de nos votes pour les nominations ou renouvellement d'administrateurs.
- Qu'un curriculum vitae détaillé mentionnant les fonctions et mandats du candidat au poste d'administrateur, tant en France qu'à l'étranger, soit joint au rapport. Nous souhaitons également que la société fasse preuve de transparence sur la nomination des administrateurs (ex : ce que leur formation et leur expertise apporteront aux travaux du Conseil d'Administration).
- Que les jetons de présence ne représentent pas plus de 2 fois le montant des jetons de présence observé par les sociétés françaises cotées. ³

C/ Procédures

- Qu'il existe des comités spécialisés composés de 3 à 5 membres avec une présence majoritaire d'administrateurs non - exécutifs et au moins d'un tiers libre d'intérêts. L'existence de ces comités est un élément central du gouvernement d'entreprise et du bon fonctionnement du Conseil d'Administration :
 - **Comité d'audit** – s'assure notamment de la qualité des travaux conduits par les Commissaires aux Comptes, de leur indépendance et de leur impartialité.
 - **Comité de rémunération** – détermine les modalités de rémunération et d'attribution d'option de souscription d'actions des dirigeants de la société. Il est constitué d'une majorité d'administrateurs libres d'intérêt et ne doit pas compter de dirigeants mandataires sociaux. Le Président du Comité doit être libre d'intérêts.
 - **Comité de sélection** – recherche et nomme les membres du conseil et les mandataires sociaux.
- Que les administrateurs non – exécutifs et/ou libres d'intérêt puissent se réunir en l'absence des exécutifs au moins une fois par an.
- **Comité de gouvernance :**
 - Qu'il procède au suivi des compétences et de l'assiduité des administrateurs dans leurs fonctions au sein de la société.
 - Qu'il contrôle la conformité du gouvernement d'entreprise appliqué par rapport à celui énoncé dans le code interne.

D/ Commissaires aux comptes :

- Que les Commissaires aux comptes suppléants ne soient pas associés aux Commissaires aux comptes titulaires.
- Que leurs mandats n'excèdent pas 12 ans.

- Que les honoraires de conseil ne soient pas supérieurs à 50% des honoraires d'audit lorsque cette interdiction n'est pas prévue par la loi. Nous pourrions, au cas par cas, apprécier ce pourcentage sur une période de 3 ans.

Le non-respect d'un ou plusieurs de ces principes, peut entraîner de notre part une abstention ou un vote négatif sur certaines résolutions. Ces prises de positions feront l'objet d'une explication auprès de la société.

2.2 - Nous nous abstenons ou exprimons un vote négatif sur certaines résolutions présentées à l'Assemblée Générale des actionnaires :

- La mise en place par la société de dispositifs anti-OPA :
 - Le maintien d'autorisations d'augmentation de capital en période d'OPA/OPE. Dans ce cas, nous nous opposons à l'ensemble des résolutions demandant une autorisation d'augmentation de capital.
 - Le maintien du rachat de ses propres actions en période d'offre publique. L'indication que la société suspendrait cette autorisation en période d'offre entraînerait de notre part un vote positif. Par ailleurs, nous pourrions être amenés à voter pour cette résolution quand les opérations de rachats d'actions sont réalisées dans le cadre de la poursuite d'un programme en cours, initié avant le lancement de l'offre publique et destiné à l'attribution ou à la cession d'actions aux salariés ou aux mandataires sociaux.
 - L'émission de bons de souscription d'actions en période d'offre publique institués par la loi Breton. Nous considérons que la tenue d'une assemblée générale intervenant en période d'offre devrait permettre aux actionnaires de se prononcer au cas par cas sur cette émission en disposant des éléments d'appréciation nécessaires.
- L'instauration de droits de vote double ou multiple/
- Le plafonnement des droits de vote au delà d'un seuil de détention du capital.
- La nomination d'un administrateur personne physique cumulant plus de 3 mandats d'administrateur de sociétés cotées, s'il exerce par ailleurs des fonctions exécutives, et de 5 mandats s'il n'exerce pas de fonctions exécutives. Si nous estimons qu'un administrateur, exerçant des fonctions exécutives, n'est pas suffisamment en mesure d'exercer l'intégralité de sa fonction, notamment par manque de temps, nous pouvons décider d'abaisser de 3 à un seul le nombre de mandat qu'il peut détenir dans des sociétés cotées.
La présidence d'un comité d'audit est comptabilisée comme un mandat d'administrateur supplémentaire.
- Toute résolution visant à limiter le pouvoir des actionnaires, par exemple, lors de l'émission d'actions nouvelles.
- L'émission de titres bénéficiant de droits particuliers, en contradiction avec le principe "une action, une voix" (ex : actions de préférence).
- Les résolutions "liées", regroupant plusieurs décisions (ex : conventions réglementées, nominations d'administrateurs).

- Les émissions d'actions réservées aux salariés avec une décote supérieure à 20%. Dans le cas, prévu par la loi, d'un engagement de conservation des titres d'une durée égale ou supérieure à 10 ans, une décote de 30% est autorisée.
- Les augmentations de capital sans droit préférentiel de souscription et sans délai de priorité garanti d'une durée minimum de cinq jours supérieures à 10%.
- L'ensemble des autorisations d'augmentations de capital demandées par la société représentant plus de 30% du capital. Nous apprécions que la société justifie le volume des autorisations d'augmentation de capital qu'elle soumet à l'approbation de l'assemblée générale. Au cas par cas et si cette demande est motivée, (ex : quand la société a fait preuve dans le passé d'une politique d'acquisition créatrice de valeur) nous pourrions accepter une autorisation d'augmentation de capital supérieur à 30%. Dans le cas contraire, nous pourrions être amenés à abaisser ce taux de 30% si une société montrait un déficit important de communication.
- Toute opération de réduction du capital par voie de rachat d'actions aboutissant à un capital flottant inférieur à 30%.
- Toute donation à un parti politique, quel qu'en soit le montant.

3 – Politique de rémunération des sociétés cotées

- Allianz Global Investors France demande la plus grande transparence sur les montants et les modes de calcul des rémunérations individuelles, directes, indirectes ou différées des 10 personnes les mieux rémunérées de la société exerçant des fonctions de direction.
La synthèse de toutes les rémunérations des dirigeants mandataires sociaux doit figurer dans un tableau consignait l'ensemble des engagements sur une période de 3 ans.
Allianz Global Investors France apprécie que les sociétés cotées mettent à disposition de leurs actionnaires des informations permettant la mise en rapport des rémunérations les plus élevées avec la rémunération médiane de l'ensemble des salariés de l'entreprise.
- Allianz Global Investors France insiste sur le rôle fondamental du comité de rémunération dont les membres ne doivent pas se trouver en situation de conflit d'intérêt.
- La rémunération fixe des dirigeants doit être fondée sur des standards de place, de marché ou de secteur d'activité.
- La part variable de la rémunération est fondée sur l'atteinte des objectifs de performance de la société ainsi que sur l'évolution relative du cours de bourse de la société par rapport à son secteur d'activité. Au cas par cas, nous pourrions apprécier que le paiement d'une partie de la rémunération variable soit différé dans le temps.
- La rémunération des dirigeants non exécutifs devrait être soumise à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires, soit au travers des conventions réglementées, soit en l'incluant et la distinguant dans les jetons de présence. De plus, d'une part, la rémunération ne devrait pas comporter de part variable, d'autre part, elle ne devrait pas excéder 10 fois le jeton de présence moyen de l'entreprise.
Dans le cas d'une rémunération excessive, si elle n'est pas soumise à l'approbation des actionnaires, nous pouvons être amenés à exprimer un vote négatif sur les conventions réglementées et/ou les jetons de présence.
- L'attribution de stock-options doit avoir un caractère incitatif et fidélisant pour le management de la société. Emises sans décote, et à certaines périodes définies à l'avance, elles doivent donner lieu à un effort de transparence sur les critères d'attribution, les conditions de performance, le nombre de bénéficiaires et la part réservée aux dirigeants mandataires sociaux.
- Les attributions d'actions gratuites, qui répondent aux mêmes critères d'attribution et de transparence que les stock-options, doivent avoir un caractère incitatif et fidélisant pour le plus grand nombre de collaborateurs de la société. Elles ne peuvent dépasser 2% du capital de la société.
Allianz Global Investors France est favorable à ce que soit communiqué le détail entre les actions gratuites attribuées aux mandataires sociaux de celles destinées aux salariés.

Au total, options de souscription et actions gratuites ne peuvent entraîner une dilution du capital supérieure à 10% (sauf cas particulier, quand il s'agit par exemple de petites ou moyennes capitalisations).
- Outre leur soumission à des conditions de performance exigée par la loi, les indemnités de départ des dirigeants et mandataires sociaux ne peuvent dépasser 2 années de rémunération globale (y compris une éventuelle clause de non concurrence) et doivent faire

l'objet d'une convention réglementée distincte. Ces indemnités ne sont versées à un dirigeant qu'en cas de départ contraint et lié à un changement de contrôle ou de stratégie.

Les conditions de performance ne devraient pas être liées uniquement à des critères de performance financière mais elles devraient tenir compte également de variables extra financières (critères sociaux et environnementaux).

La durée de présence, ainsi que les conditions de départ du dirigeant sont analysées et prises en compte au cas par cas.

- Concernant les régimes de retraites à prestations définies (retraites chapeaux), il est recommandé que la société fasse preuve de la plus grande transparence dans son rapport annuel (mode de calcul, ancienneté, période de référence).