

Politique de vote européenne (hors Royaume-Uni)

Mars 2026

Aujourd'hui, nous finançons un certain nombre d'industries qui contribuent aux émissions de gaz à effet de serre. Nous avons une stratégie pour réduire nos propres émissions et développer des solutions pour aider nos clients à investir de manière durable. Pour plus d'informations, visitez notre site : Pour plus d'informations, visitez: <https://www.assetmanagement.hsbc.fr/fr/professional-investors/about-us/our-climate-commitment>

Sommaire

1.	Structure de direction	4
2.	Rémunération des membres du conseil d'administration	8
3.	Droits des actionnaires	12
4.	Questions diverses	14
5.	Annexe	18

Introduction

- ◆ Nous considérons que l'engagement actionnarial joue un rôle essentiel dans la protection et l'accroissement de la valeur des investissements. L'exercice de nos droits de vote est au cœur de notre dispositif d'engagement actionnarial et de notre approche globale en matière d'investissement responsable.
- ◆ Ce document définit nos principes de vote qui s'appliquent aux sociétés cotées sur les marchés européens suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Suède et Suisse.
- ◆ Pour tous les autres pays, HSBC Asset Management applique ses principes de vote globaux¹.
- ◆ Les principes mondiaux de vote du groupe HSBC Asset Management et la présente politique de vote Europe Continentale informent nos clients, les conseils d'administration et de surveillance des entreprises, et les autres parties prenantes de la manière dont nous exerçons nos droits de vote.
- ◆ Nos principes directeurs en matière de vote visent à encourager les conseils d'administration et de surveillance à prendre des décisions qui améliorent la valeur pour les actionnaires.
- ◆ HSBC Asset Management (France) agit en toute indépendance dans ses décisions d'investissement et de vote. Nous ne coordonnons ni les investissements ni les votes avec les membres d'un quelconque organisme de représentation de l'industrie.
- ◆ HSBC Asset Management (France) ne procède pas à des opérations de prêt emprunt de titres sur les marchés des actions pour le compte des fonds pour lesquels il dispose des droits de vote.
- ◆ Nous attendons des administrateurs des sociétés dans lesquelles nous investissons qu'ils assurent une gouvernance efficace et qu'ils veillent à ce que leurs sociétés agissent dans l'intérêt des actionnaires et des autres parties prenantes concernées. Nous attendons des entreprises qu'elles appliquent des exigences de gouvernance et des bonnes pratiques pour leur marché de cotation et, pour les grandes entreprises, qu'elles respectent des normes de bonne pratiques reconnues à l'échelle mondiale. Nous recherchons un dialogue constructif avec les conseils d'administration ou de surveillance et soutenons la direction de l'entreprise lorsque nous estimons qu'ils s'acquittent correctement de leurs missions.
- ◆ Bien que nous votions généralement conformément à ces principes, nous exercerons notre jugement en fonction de nos recherches et de nos antécédents d'engagement, le cas échéant. Par conséquent, nous pouvons, dans certains cas, voter différemment de cette politique.
- ◆ Nos intentions de vote peuvent changer si de nouvelles informations provenant d'une société sont fournies en temps opportun et de manière exhaustive pour répondre à nos préoccupations. Nous pouvons également voter contre la direction pour des raisons autres que celles énoncées dans notre politique de vote.
- ◆ Nous révisons chaque année notre politique de vote et nous pourrions à l'avenir modifier nos attentes.
- ◆ Nous utilisons les services d'un prestataire de services en votes, Institutional Shareholder Services, Inc. (ISS) qui implémente dans ses systèmes les règles définies par HSBC Asset Management et qui analyse les résolutions des émetteurs au regard de notre politique de vote. Notre prestataire de services en votes, ISS, nous fournit des recommandations de vote personnalisées pour chaque assemblée des actionnaires afin que nos équipes d'investissement et de gouvernance d'entreprise (« stewardship ») les examinent. Si une équipe de gestion ou de la gouvernance d'entreprise identifie une résolution qui devrait faire l'objet d'un vote différent de notre recommandation de vote habituel, celle-ci sera discutée par le groupe consultatif de vote (« voting advisory group »), un groupe désigné de spécialistes comprenant les équipes d'investissement concernées. Le groupe consultatif sur le vote prendra une décision collective. Si le groupe consultatif ne parvient pas à un accord, le vote peut être transmis au comité d'investissement responsable, ou, au directeur local des investissements pour décision.
- ◆ Nous visons à voter sur toutes les actions pour lesquelles nous détenons les droits de vote, sauf lorsque cela n'est pas possible pour des raisons telles que le blocage² des titres ou des exigences de procuration trop lourdes.

¹ Directives de vote globales (« Global Voting Guidelines ») de HSBC Asset Management

² Le blocage des titres fait référence à une pratique qui consiste à bloquer la négociation d'actions après que des instructions de vote ont été données avec une assemblée générale.

- ◆ L'engagement avec les principales parties prenantes, dont les émetteurs, est une partie importante de notre activité de gouvernance d'entreprise et peut influencer sur nos décisions de vote. Nous pouvons également échanger avec les entreprises sur notre approche et nos motivations avant ou après la tenue du vote.
- ◆ Prévention et gestion des conflits d'intérêts : HSBC Asset Management (France) fonctionne indépendamment des autres sociétés du Groupe HSBC, et ce afin de ne pas obtenir d'informations privilégiées susceptibles de générer un quelconque conflit d'intérêts. HSBC Asset Management peut investir en actions du Groupe HSBC ou de sociétés en relation avec le Groupe. La politique de vote HSBC s'applique à ces sociétés comme à toutes les autres. Lorsqu'un client exige, pour un portefeuille dédié, un vote selon un principe différent ou absent de la présente politique, nous examinons la décision à l'aune de notre politique en matière de conflits d'intérêt, et, si la situation l'exige nous consignons le résultat dans le registre des conflits d'intérêts. D'une manière plus générale, la politique de gestion des conflits d'intérêts³ appliquée par HSBC Asset Management permet à tout moment de prévenir, détecter et le cas échéant gérer toute forme de situation de conflit d'intérêt pouvant affecter le libre exercice des droits de vote et la primauté de l'intérêt des porteurs.

³ <https://www.assetmanagement.hsbc.fr/-/media/files/attachments/france/common/policy/amgr-conflict-interet-fr.pdf>

1. Structure de direction

1.1. Contrôle indépendant

- ◆ En matière de gouvernement d'entreprise, nous recommandons la séparation des fonctions de direction et de contrôle.
- ◆ Cette séparation peut être assurée grâce à l'adoption d'une structure dualiste constituée d'un directoire et d'un conseil de surveillance. Dans le cas d'une structure moniste, les rôles de président et de directeur général doivent être distincts.
- ◆ Lorsque ce n'est pas le cas, nous recommandons la nomination d'un administrateur référent/indépendant senior, lequel rendra compte lors de l'AG.
- ◆ Nous préférons que le président de l'entreprise soit indépendant, toutefois nous reconnaissons qu'il existe des pratiques de place différentes en Europe. En France, nous voterons contre l'élection ou la réélection du président d'une entreprise non contrôlée s'il n'est pas indépendant à la date de sa désignation, sauf si le conseil d'administration est composé d'au minimum de 50 % de membres indépendants et si un administrateur référent est désigné.

1.2. Composition du conseil d'administration

- ◆ Le conseil d'administration devrait être composé d'administrateurs présentant un bon équilibre en matière de compétences, d'expériences et de connaissances. Le nombre d'administrateurs non exécutifs siégeant au conseil d'administration/de surveillance doit notamment être proportionnel à la taille de la société.
- ◆ Lorsque la société affiche une capitalisation boursière supérieure à 10 milliards de dollars américains, qu'elle soit contrôlée ou non par un tiers, au moins la moitié des membres du conseil d'administration et pas moins de 3 administrateurs devraient être non exécutifs et indépendants. Si tel n'est pas le cas, nous nous opposerons généralement à la réélection du président du comité des nominations, à défaut, de l'administrateur non exécutif le plus ancien dans le comité de nominations.
- ◆ Concernant les sociétés ayant une capitalisation boursière inférieure à 10 milliards de dollars américains, nous exigeons qu'au moins la moitié des membres du conseil d'administration et au moins deux membres du conseil d'administration soient indépendants et non exécutifs. Lorsqu'une société dont le capital est contrôlé, un tiers au moins du conseil d'administration devrait être constitué d'administrateurs non exécutifs et indépendants. Si tel n'est pas le cas, nous nous opposerons à la réélection du président du comité des nominations, à défaut, de l'administrateur non exécutif le plus ancien dans le comité de nominations.
- ◆ Les représentants des salariés et les représentants des salariés actionnaires ne sont pas considérés comme indépendants, mais ne seront pas comptés dans l'effectif du conseil d'administration

1.3. Quitus au conseil d'administration

- ◆ Nous donnerons généralement quitus au conseil d'administration en l'absence de litiges relatifs au conseil, à la direction ou à la gestion de l'entreprise.

1.4. Révocation des organes sociaux

- ◆ Les révocations des organes sociaux seront étudiées au cas par cas selon chaque motif et toujours dans l'intérêt des porteurs.

1.5. Candidatures au conseil d'administration

- ◆ Nous voterons généralement contre les propositions de la direction pour l'élection de nouveaux membres du conseil d'administration si l'entreprise n'est pas en mesure de démontrer la pertinence de leur nomination. Pour une réélection, la pertinence de la nomination doit être de nouveau confirmée.
- ◆ Les candidatures proposées par les actionnaires seront examinées au cas par cas. Nous serons plus enclins à soutenir les candidatures d'actionnaires indépendants si le conseil d'administration ne satisfait pas à nos exigences d'indépendance en matière de représentation.
- ◆ Dans les pays, tels que l'Italie, où plusieurs listes sont présentées pour une élection, nous soutenons normalement les candidats indépendants proposés par les organes représentatifs des actionnaires.
- ◆ Un vote contre la réélection d'un administrateur peut être pertinent si ce dernier a assisté, au cours de l'année précédente, à moins de 75 % des réunions du conseil d'administration auxquelles il était convié, sans justification adéquate. Ceci ne concerne pas les administrateurs dont le mandat ne couvre pas une année entière.
- ◆ Les administrateurs doivent pouvoir se consacrer pleinement à leur fonction ; les administrateurs non exécutifs peuvent cumuler jusqu'à cinq mandats au sein de sociétés cotées. Nous opposerons à la nomination d'administrateurs exerçant plus de cinq mandats tant que ce nombre ne sera pas réduit.
- ◆ Les administrateurs exerçant des responsabilités opérationnelles ne doivent pas détenir plus d'un mandat extérieur auprès d'une société sans lien avec leur principal employeur. Nous nous opposerons à la nomination de ces administrateurs auprès des sociétés extérieures concernées en cas de dépassement de cette limite.
- ◆ Le conseil d'administration devrait être composé d'administrateurs avec un éventail approprié de compétences et d'expériences. Nous voterons habituellement contre le président du comité des nominations :
 - si le conseil d'administration n'est pas composé d'au moins 40% de femmes lorsque la société affiche une capitalisation boursière supérieure à 10 milliards de dollars américains
 - si le conseil d'administration n'est pas composé d'au moins 35% de femmes lorsque la société affiche une capitalisation boursière inférieure à 10 milliards de dollars américains mais supérieure à 4 milliards de dollars américains.
 - si le conseil d'administration n'est pas composé d'au moins 30% de femmes lorsque la société affiche une capitalisation boursière inférieure à 4 milliards de dollars américains
 - Cependant, en France, Islande, Italie et Norvège, nous appliquons le seuil de 40% de diversité de genre, quelle que soit la taille de l'entreprise.
 - En France, les représentants des salariés et les représentants des salariés actionnaires ne sont pas pris en compte pour la détermination de l'application de ce critère.
- ◆ En plus d'avoir une diversité suffisante au sein du conseil d'administration, nous pensons que le conseil d'administration devrait également être responsable de garantir la diversité au sein de la direction exécutive. Nous pouvons voter contre la réélection de l'administrateur concerné du conseil d'administration, dans les grandes entreprises en Europe continentale où il n'y a pas de femme dans l'équipe de direction ou équivalent.

1.6. Révocation des organes sociaux

- ◆ Nous recommandons que les administrateurs soient réélus chaque année. Dans les marchés où cette pratique n'est pas la norme ou pour les petites capitalisations, nous nous attendons à ce que la fréquence de réélection respecte les meilleures pratiques du marché. En France, nous exigeons qu'au moins un tiers du conseil d'administration remette son mandat en jeu chaque année. S'il est connu qu'un administrateur envisage de prendre sa retraite lors de la prochaine AG ou avant celle-ci, nous soutiendrons généralement sa réélection indépendamment des inquiétudes soulevées par ailleurs dans ce document.

- ◆ Indépendamment des règles précisées dans le point sur les candidatures au conseil d'administration, nous pouvons voter contre la réélection de tout autre administrateur des entreprises qui ne répondent pas aux critères définis dans notre politique de vote (cf. infra) ou dans notre plan d'engagement intitulé « 2025 HSBC Stewardship Plan ». Ces critères peuvent porter notamment sur le changement climatique, la bioéconomie et le capital naturel, les questions sociales. Les révocations des organes sociaux seront étudiées au cas par cas selon chaque motif et toujours dans l'intérêt des porteurs.

1.7. Nomination de censeurs

- ◆ Nous ne sommes pas favorables à la nomination de conseillers qui assistent régulièrement aux réunions du conseil d'administration sans avoir été élus administrateurs, car ils ne sont pas pris en compte dans l'effectif du conseil d'administration ni dans l'évaluation de la pertinence d'une élection et peuvent affecter le bon fonctionnement du conseil d'administration.

1.8. Comité des nominations

- ◆ Le conseil d'administration devrait constituer un comité des nominations en charge de diriger le processus de nomination au conseil. Le comité des nominations devrait être idéalement composé d'administrateurs non exécutifs indépendants. Lorsque le comité n'a pas un taux d'indépendance d'au moins 50%, si un membre du comité n'est pas un administrateur non exécutif indépendant, nous pourrions nous opposer à sa réélection en l'absence d'explication appropriée. Nous nous opposerons à l'élection ou à la réélection à la fonction de président du comité des nominations d'un administrateur qui ne serait pas indépendant. Les représentants du personnel ne sont pas pris en compte dans ces calculs tant que le comité demeure majoritairement indépendant et que leur représentation proportionnelle au sein du comité ne dépasse pas leur représentation au sein du conseil d'administration. Nous savons que dans certains pays, tels que la Suède, d'autres structures gèrent les nominations au conseil d'administration.

1.9. Comité d'audit

- ◆ Nous recommandons au conseil d'administration de constituer un comité d'audit qui aura pour fonction de superviser le reporting de l'entreprise, la gestion des risques et les contrôles internes.
- ◆ Le comité d'audit devrait être composé d'administrateurs non exécutifs indépendants. Si un membre du comité n'est pas un administrateur non exécutif indépendant, nous pourrions nous opposer à sa réélection. Nous nous opposerons à l'élection ou la réélection d'un président du comité d'audit qui ne serait pas indépendant.
- ◆ Les représentants du personnel ne sont pas pris en compte dans ces calculs.
- ◆ Lorsque l'information est disponible, un vote contre la réélection d'un administrateur peut être pertinent si ce dernier a assisté, au cours des deux années précédentes, à moins de 75% des réunions du comité d'audit auxquelles il était convié, sans justification adéquate. Ceci ne concerne pas les administrateurs dont le mandat ne couvre pas une année entière.

1.10. Comité de rémunération

- ◆ Nous recommandons au conseil d'administration de constituer un comité de rémunération qui aura pour fonction d'étudier et de recommander un plan de rémunération des administrateurs exécutifs et du président. Aucun administrateur ne doit intervenir dans la détermination de sa propre rémunération (sauf pour les frais non exécutifs, cf. ci-après).
- ◆ Le comité de rémunération devrait être idéalement composé d'administrateurs non exécutifs indépendants. Nous reconnaissons toutefois que ce n'est pas un standard dans de nombreux pays européens. Indépendamment de la taille de l'entreprise, lorsque le comité n'a pas un taux d'indépendance d'au moins 50% si un membre du comité n'est pas un administrateur non exécutif indépendant, nous pourrions nous opposer à la réélection

d'administrateurs non indépendants au sein du comité en l'absence d'explication appropriée (administrateurs exécutifs inclus). Nous appliquerons la norme de marché si cette dernière est plus élevée. Nous nous opposerons à l'élection ou à la réélection à la fonction de président du comité de rémunération d'un administrateur qui ne serait pas indépendant.

- ◆ Les représentants du personnel ne sont pas comptabilisés dans ces calculs.
- ◆ Lorsqu'une entreprise n'a pas pris de mesures suffisantes pour répondre aux précédents votes importants des actionnaires contre le rapport sur les rémunérations ou la politique, nous pouvons voter contre la réélection des membres du comité de rémunération.

1.11. Commissaires aux comptes

- ◆ Sur les marchés avec un modèle de commissaires aux comptes, nous favorisons leur renouvellement régulier. La transparence et le plafonnement des honoraires devraient également s'appliquer aux commissaires aux comptes afin de garantir le maintien de leur indépendance.
- ◆ Nomination et renouvellement des commissaires aux comptes :
 - Elus pour 6 ans, nous sommes favorables à un renouvellement régulier des commissaires aux comptes (« CaC »).
 - Nous souhaitons que les frais de conseil - hors frais de révision comptable facturés par les cabinets d'audit - n'excèdent pas le montant des frais d'audit ou de certification des comptes facturés par ces mêmes cabinets.
 - Le comité d'audit doit se faire communiquer les honoraires versés par la société et son groupe au cabinet et s'assurer que la rémunération des CaC ou la part qu'elle représente dans le chiffre d'affaires du cabinet ne porte pas atteinte à l'indépendance des CaC.

1.12. Développement durable

- ◆ Nous recommandons au conseil d'administration de superviser la gestion des risques environnementaux et sociaux pouvant impacter la durabilité des activités de la société ou la réputation de cette dernière.
- ◆ Nous serons particulièrement attentifs aux moyens employés par le conseil d'administration pour effectuer cette supervision, y compris à l'existence, si pertinent, d'un comité développement durable (ESG - RSE) et d'un comité santé et sécurité, présidé par un administrateur et rendant directement compte au conseil d'administration. Les sociétés de petite capitalisation ne seront pas dans l'obligation de satisfaire à cette exigence, même si la désignation d'un administrateur non exécutif dédié à ces sujets peut s'avérer judicieuse.

2. Rémunération des membres du conseil d'administration

La rémunération doit être conçue de manière à favoriser la réussite à long terme de la société. Le plan de rémunération doit être adapté au contexte de l'entreprise et ne pas être démesuré. Les critères de performance doivent être clairement définis, stimulants et alignés sur les objectifs stratégiques de l'entreprise, sans inciter à une prise de risque excessive. La disponibilité d'informations détaillées sur la rémunération et des critères de performance associés varie largement à travers l'Europe. Les standards suivants représentent un idéal ; lorsque les informations ou les meilleures pratiques locales ne permettent pas l'application complète de nos standards, nous nous efforcerons de les appliquer le plus fidèlement.

2.1. Contrats

- ◆ Tous les contrats des administrateurs, exécutifs et non exécutifs, membres du conseil d'administration et du conseil de surveillance, devraient refléter les meilleures pratiques en vigueur dans le pays d'exercice.
- ◆ En Suisse, ces contrats couvrent généralement des périodes glissantes maximales d'un an.
- ◆ Dans certains autres pays européens, les contrats des administrateurs sont liés à la durée de leur mandat. Nous acceptons les contrats d'une durée supérieure à un an lorsque ceux-ci correspondent aux meilleures pratiques en vigueur en termes de mandat, par exemple quatre ans en France, aux Pays-Bas et en Belgique, ou cinq ans en Allemagne.
- ◆ Nous ne prévoyons pas que les indemnités de départ excèdent deux ans de salaire et de bonus ou la norme locale en vigueur, au plus faible de ces deux montants. Toute part variable adossée à la performance doit être conditionnée par des objectifs de performance.

2.2. Rémunération fixe et variable

- ◆ La rémunération des mandataires sociaux doit comporter une part fixe et une part variable. La part variable devrait inclure une part significative de rémunération long terme. Si tel n'est pas le cas, nous sommes susceptibles de ne pas approuver le rapport sur les rémunérations. Les structures de rémunération incitative ne devraient pas entraîner des prises de risques excessives à court terme.
- ◆ La rémunération devrait être fonction de la hausse ou la baisse de la valeur intrinsèque de la société ainsi que de la performance du titre par rapport à la concurrence. Elle doit être en ligne avec les bonnes pratiques du pays et du secteur.

2.3. Rémunération des administrateurs non exécutifs et des membres du conseil de surveillance

- ◆ La rémunération des administrateurs non exécutifs et des membres du conseil de surveillance devrait refléter l'ampleur de leur engagement et leur contribution à la gouvernance de la société. Les taux et honoraires payables en contrepartie de la participation aux comités sont généralement déterminés par le conseil d'administration dans son ensemble en se fondant sur les taux du marché.

2.4. Bonus

- ◆ Nous attendons que les bonus soient attachés à des critères de performance explicites, clairement définis, stimulants et alignés sur les objectifs stratégiques des entreprises. Si ces critères ne sont pas définis à l'avance, les bonus doivent être dûment justifiés a posteriori.
- ◆ D'une manière générale, les bonus ou octrois d'actions liés à des opérations d'entreprise sont à éviter.

2.5. Plan d'intéressement à long terme et autres rémunérations en actions/options

- ◆ Concernant les plans d'intéressement à long terme, comme les attributions d'actions supplémentaires ou d'actions gratuites, et les plans d'option de souscription d'actions :
 1. Nous préférons voter contre tout plan exécutif impliquant une réévaluation, y compris le prolongement de la période d'évaluation de la performance. Nous faisons une exception pour les dispositions de réévaluation au titre de plans d'intéressement basés sur le rendement absolu car nous jugeons positif le potentiel de réalisation anticipée des objectifs. Nous préférons voter contre tout plan ne prévoyant pas de plafond.
 - L'attribution des primes devrait être échelonnée dans le temps, et non réalisée d'un seul bloc.
 2. Normalement, aucune prime ne devrait être octroyée :
 - dans les six mois suivant un départ en retraite, sauf attribution au prorata,
 - portant sur les fonds propres d'une filiale ou d'une co-entreprise, à moins que celle-ci ne soit vendue et que le bénéficiaire rejoigne la co-entreprise/l'activité cédée.
 3. De manière générale, aucune attribution d'options au titre d'un nouveau plan ne devrait être effectuée tant que le plan précédent n'est pas arrivé à terme, ou si le nouveau plan est utilisé parallèlement à l'ancien, ce dernier doit être ajusté de façon à ce que la valeur potentielle totale reçue ne soit pas supérieure à celle du plan d'origine.
 4. Nous voterons contre la revalorisation à la baisse des options (ou leur abandon et réattribution à un prix inférieur), sauf circonstances exceptionnelles.
 5. Nous votons généralement contre tout plan d'attribution d'options/d'intéressement à long terme non assorti de critères de performance ou d'une période prédéterminée d'évaluation de la performance (en général sur au moins trois ans, même si nous préférierions cinq ans voire plus).
 6. Les primes devraient être accordées uniquement en cas de performance notable (au moins la médiane de comparaison) et devraient reposer sur une évaluation de performance sur des périodes glissantes, et non sur un événement isolé.
 7. Une performance dividendes réinvestis équivalente à celle des comparables/indices choisis ou aux prévisions de performance du consensus pour tout autre critère d'évaluation, ne devrait pas donner lieu à une attribution de plus de 25 % de la totalité du plan.
 8. Les primes attribuées lors de désignations devraient également être assorties notamment de critères de performance ambitieux, sauf si elles correspondent à des droits au titre de fonctions précédentes.
 9. Nous savons que certains marchés fournissent moins d'informations sur les critères de performance. Nous votons généralement contre toute proposition de plan ne précisant pas les critères de performance et les seuils d'acquisition retenus.
 10. Les primes attribuées devront également être assorties de critères de performance ambitieux, sauf si elles correspondent à des droits au titre de fonctions précédentes.
 11. Les plans basés sur les performances devraient faire coïncider les intérêts des administrateurs exécutifs avec ceux des actionnaires et être soumis à l'approbation des actionnaires. Cette correspondance serait idéalement assurée en comparant le rendement total pour les actionnaires des actions de l'entreprise à celui de tout indice ou groupe de référence approprié ; le rendement absolu est également valable s'il est ambitieux. La croissance annuelle du bénéfice relatif par action est également satisfaisante lorsqu'elle est ambitieuse. D'autres critères peuvent être acceptables à condition qu'ils soient définis à l'avance et que la performance basée sur ces critères soit publiée au moins a posteriori.

2.6. Rapport et politique de rémunération

- ◆ Lorsque la société n'en dispose pas encore, nous sommes favorables à l'instauration de rapports sur les rémunérations soumis au vote des actionnaires. Dans les pays où l'approbation du rapport sur les rémunérations est obligatoire ou constitue une pratique naissante, nous pourrions voter contre tout rapport et tout état financier n'ayant pas suivi ce processus.
- ◆ La politique en matière de rémunération devrait être coordonnée avec la stratégie de l'entreprise. Dans certains pays, le vote de la politique de rémunération est l'occasion d'une réflexion à plus long terme sur la pertinence de l'approche adoptée par l'entreprise dans ce domaine.
- ◆ Notre vote concernant le rapport et la politique de rémunération dépendra du niveau global des rémunérations.
- ◆ Les cas dans lesquels les salaires de base ont progressé de plus de 10 % en un an, feront l'objet d'une attention particulière. Toute augmentation de la rémunération des instances dirigeantes sera évaluée en fonction de l'évolution du niveau de rémunération dans l'ensemble de la société. Les augmentations de rémunération ne doivent pas être en décalage avec l'expérience des salariés et des actionnaires de l'entreprise au cours de la période concernée. Nous sommes favorables à la publication du rapport entre le salaire de l'administrateur le mieux payé et le salaire médian des salariés, lorsqu'il s'agit d'une pratique courante sur le marché concerné.
- ◆ Nous avons mis en place un cadre propriétaire pour déterminer le niveau de rémunération du directeur général que nous jugeons approprié, en tenant compte des facteurs tels que la taille de l'entreprise en termes de capitalisation boursière et du nombre d'employés.
- ◆ Si la rémunération moyenne du directeur général dépasse le niveau que nous jugeons approprié, nous pouvons voter contre certaines résolutions, comme la politique et le rapport de rémunération. Si nous votons systématiquement contre les propositions concernées en raison de rémunérations excessives et que nous estimons que le conseil ne répond pas de manière adéquate à nos préoccupations, nous pouvons voter contre les membres du comité de rémunération..
- ◆ Si une résolution portant sur la politique en matière de rémunération est proposée et qu'elle contient des dispositions contraires à l'un de nos principes, nous aurons tendance à nous y opposer. Il peut s'agir par exemple de niveaux de rémunération inacceptables versés lors d'un changement de direction, de paiements à titre gracieux non contractuels sans justification appropriée ou de toute forme de réévaluation.
- ◆ Par ailleurs, nous n'approuvons généralement pas les plans qui ne prévoient pas d'attribution au prorata temporis en cas de primes pour départ anticipé ou de changement de direction. Ce principe de prorata temporis ne s'applique pas aux plans d'intéressement basés sur le rendement absolu. Nous voterons généralement en faveur des primes de maintien en poste si elles sont assorties d'objectifs de performance ambitieux. Si ces primes sont accordées sans objectif, mais avec une explication solide de l'entreprise, nous nous abstiendrons de voter, de même que si aucun objectif n'est fixé, mais que la performance est rétroactivement évaluée par le comité de rémunération avec discernement pour réduire les droits d'acquisition. Nous nous opposons également aux plans qui permettent aux participants de percevoir plus de 25 % de la totalité des primes pour une performance dividendes réinvestis équivalente à celles des comparables/indices choisis ou aux prévisions de performance du consensus pour tout autre critère d'évaluation de la performance.
- ◆ Si un bonus de maintien en poste a été payé sur la base de la performance passée, il est possible que nous n'y soyons pas favorables. Lorsque les objectifs ou critères de performance d'un plan à long terme sont communiqués, mais qu'ils ne peuvent être évalués ou comparés à un indice de référence pertinent, nous espérons que les critères seront présentés à l'avance et que la performance comparée à ces critères sera publiée de manière rétroactive. Il est possible que nous ne soutenions pas le rapport si l'explication ne nous semble pas convaincante.
- ◆ Nous avons également tendance à voter contre en cas de maintien des objectifs de performance avec une augmentation des primes, ou de diminution des objectifs de performance pour des primes inchangées, sauf

explication satisfaisante. Nous votons généralement contre le rapport sur les rémunérations si les critères d'intéressement à long terme changent rétroactivement au cours de la vie du plan, au détriment des actionnaires.

- ◆ Lorsque qu'un émetteur n'a pas pris de mesures suffisantes suite à un taux important de votes d'opposition aux résolutions portant sur le rapport ou la politique de rémunération, nous pouvons voter contre la réélection des membres du comité de rémunération.

2.7. Régimes de retraite sur complémentaire

- ◆ Dans les pays où les retraites des dirigeants sont soumises au vote, nous nous opposons aux régimes de retraite sur complémentaire sauf s'ils concernent l'ensemble des cadres et si un abondement est prévu en plus du régime légal de retraite pour l'ensemble des salariés, ou selon la norme des bonnes pratiques locales.
- ◆ En ce qui concerne les régimes de retraite à prestations définies pour les administrateurs exécutifs, nous sommes favorables à une limitation de 30 % de la rémunération fixe et variable dès lors que le dirigeant fait partie de la société depuis au moins 20 ans. Dans le cas contraire, nous prônons l'attribution d'une rente annuelle égale au maximum à 1,5% de la rémunération salariale par année d'ancienneté.

2.8. Augmentations de capital réservées aux salariés et actions gratuites

- ◆ Nous estimons que l'actionnariat salarié à tous les niveaux de l'entreprise est un facteur positif permettant d'associer les salariés aux objectifs stratégiques et à la performance à long terme de la société.
- ◆ Augmentations de capital réservées aux salariés :
 - Une décote maximale de 30 % est acceptée dès lors que l'actionnariat salarié représente moins de 5 % du capital (nouvelle autorisation incluse). En France, la décote maximale est de 30 % et peut être de 40 % si les titres sont soumis à une période de blocage d'au moins 10 ans.
 - Une décote de 20 % est acceptée dès lors que l'actionnariat salarié représente plus de 5 % du capital (en nouvelle autorisation incluse).
- ◆ Actions gratuites offertes à la totalité/majorité des salariés :
 - Attribution annuelle avec levée étalée sur plusieurs années, minimum trois ans, sous condition de réalisation d'objectifs et de critères de performance.
 - Limitation du plan, stock et flux (y compris les stock-options) en cours, à 10 % du capital. Ce plafond peut être relevé si la société fournit des explications ou des justifications formelles ou s'il s'agit de petites capitalisations.
 - Les actions ne pourront être octroyées à une personne dans un délai de six mois avant son départ à la retraite.

3. Droits des actionnaires

3.1. Limites de dilution pour les plans d'intéressement (tous les collaborateurs) et les régimes pour les cadres exécutifs

- ◆ Les droits des actionnaires doivent être protégés. Nous voterons contre l'émission de nouvelles actions ou d'actions propres (réémission) de plans d'intéressement discrétionnaires et non discrétionnaires destinées aux collaborateurs représentant plus de 10 % du capital tous plans d'intéressement confondus. Ces plans d'intéressement ne devraient pas durer plus de 10 ans et ces limites de dilution devraient avoir le même calendrier.

3.2. Émission de capital

- ◆ Le taux de dilution des émissions d'actions sans droit de préemption ou délai de priorité, et sans lien avec les plans de rémunération, devrait être limité à 10 %. Nous nous opposerons à toute augmentation plus conséquente ou réalisée dans le cadre d'une offre publique. Nous nous opposerons aussi à toute augmentation de capital sans droit de préemption, mais assortie d'un délai de priorité, si le cumul potentiel représente plus de 20 % du capital.
- ◆ De même, nous voterons généralement contre la suppression définitive ou provisoire des droits de préemption existants, ce qui entraîne des taux de dilution supérieurs aux montants indiqués ci-dessus.
- ◆ Nous préférons que les sociétés sollicitent une autorisation spécifique pour émettre des actions en vue d'une transaction ou d'une réorganisation du capital. Dans les pays où cette pratique n'est pas courante, nous opposerons généralement aux émissions d'actions avec droit de préemption supérieures à 35 %. Nous acceptons une limite de 50 % dans les pays où cette limite est d'usage.
- ◆ En cas d'émissions d'actions par des fonds d'investissement, les actions devraient être émises à la Valeur nette d'inventaire (VNI)⁴ ou, de préférence, sous forme de prime. Nous voterons généralement contre les émissions de nouvelles actions ou d'actions propres (réémission) si elles sont offertes à une décote par rapport à la VNI. (Cf. également §25).
- ◆ Nous voterons généralement en faveur des autorisations d'augmentation du capital lorsque les droits des actionnaires sont protégés.

3.3. Rachat d'actions

- ◆ En règle générale nous soutenons le rachat d'actions tant qu'il ne s'effectue pas avec une prime supérieure à 5%, qu'il ne soit pas utilisé en période d'OPA et que le pourcentage d'actions à racheter n'excède pas en France 10% des actions émises détenues en autocontrôle et 15% si cela est la norme pour le marché concerné et si l'entreprise n'en a pas abusé dans le passé.
- ◆ Nous appliquons les normes de bonnes pratiques locales lorsqu'il y a des limitations sur le montant des actions qui peuvent être rachetées et sur la durée de l'autorisation.
- ◆ En France, nous voterons contre les programmes de rachat-ventes d'actions par le biais de produits dérivés.

3.4. Mécanismes anti-OPA

- ◆ Nous voterons également généralement contre toute proposition visant à mettre en place un mécanisme anti-rachat ou contre la création d'actions restreintes ou sans droit de vote, ce qui conférerait à certains actionnaires une influence disproportionnée par rapport à leur participation.

⁴ Le terme de valeur nette d'inventaire (en abrégé : VNI) : dans le cas des fonds, on ne parle généralement pas de cours ou de prix, mais de valeur nette d'inventaire (VNI) par action. La VNI est la valeur de tous les produits dans lesquels le fonds a investi, divisée par le nombre d'actions que le fonds a vendues.

- ◆ Nous voterons contre tout mécanisme anti-OPA ou contre la création d'actions restreintes ou sans droit de vote, ce qui conférerait à certains actionnaires une influence disproportionnée par rapport à leur participation. L'émission de titres de capital (warrants, actions, injections de capital) ou le rachat d'actions en période d'OPA est également exclu.
- ◆ Nous sommes toutefois conscients de la concentration croissante du pouvoir des entreprises dans certains secteurs et sur certains marchés, avec les conséquences que cela implique en termes d'atteinte à la concurrence, d'inégalités économiques et de baisse de l'innovation et des investissements. Par conséquent, nous sommes susceptibles de soutenir à titre exceptionnel l'instauration de dispositifs anti-OPA lorsque la défense de l'indépendance d'une entreprise obéit selon nous à un argument de création de valeur globale à long terme. Nous sommes favorables au principe « une action, une voix » et estimons que l'existence d'actions à droit de vote double (voire multiple) peut permettre à un actionnaire, avec la détention d'un minimum de titres, d'accéder au contrôle du capital d'une société, pratique susceptible d'ouvrir la voie à divers abus. Nous voterons contre toute proposition visant à étendre ou prolonger l'existence de droits de vote inégaux et en faveur de leur réduction ou suppression. Nous pourrions voter contre les administrateurs qui bénéficieraient de tels dispositifs en raison de risque lié à l'indépendance de ces administrateurs.

3.5. Dividendes

- ◆ La distribution de dividendes doit être justifiée, en phase avec la distribution du secteur et en ligne avec la stratégie d'entreprise. Nous nous opposerons à toute distribution de dividendes si ceux-ci ne sont pas durablement couverts par les bénéfices ou le flux de trésorerie.
- ◆ Les actionnaires devraient pouvoir choisir une distribution en numéraire en lieu de dividendes en actions et vice-versa, et nous pourrions voter contre les dividendes en actions si ce n'est pas le cas.

4. Questions diverses

4.1. Résolutions groupées

- ◆ Nous pensons que les actionnaires devraient pouvoir voter séparément pour toutes questions substantiellement différentes. Nous voterons généralement contre ces résolutions « groupées ». Cela ne s'applique pas aux résolutions qui réunissent deux sujets indéniablement liés et non controversés, tels que la reconduction des auditeurs et la détermination de leurs honoraires, que nous pourrions soutenir si aucune autre question concernant les auditeurs n'est abordée.

4.2. Auditeurs

- ◆ Nous sommes favorables à un renouvellement régulier des auditeurs selon les meilleures pratiques du marché concerné. Nous vérifions l'indépendance des auditeurs ainsi que toute autre question soulevée lors du processus de décision relatif à la réélection des auditeurs externes ou statutaires. Nous préconisons le renouvellement de mandat des auditeurs à l'issue d'un appel d'offres au minimum tous les dix ans. Nous votons généralement contre la nomination d'un auditeur si le mandat de l'auditeur externe dépasse 20 ans.
- ◆ Les honoraires qui ne concernent pas des travaux d'audit doivent idéalement être inférieurs aux commissions d'audit payées à la même société d'audit afin de préserver son indépendance et son objectivité, qui pourraient autrement être perturbées. Cela ne s'applique pas aux travaux d'audit réalisés par la société d'audit impliquant des opérations pour le compte de la société concernée, telles que les augmentations de capital, les fusions et acquisitions, etc. Cela ne s'applique pas non plus si les commissions ne correspondent pas à des travaux d'audit sont payées conformément à des exigences réglementaires spécifiques, sous réserve qu'elles aient été communiquées, ou si elles sont payées au titre de services de mise en conformité fiscale (et non de conseils fiscaux). Nous voterons généralement contre toute résolution autorisant le conseil d'administration à déterminer la rémunération des auditeurs si aucune exception valable ne prévaut. Le comité d'audit doit surveiller les honoraires correspondant à des travaux d'audit et ceux ne correspondant pas à de tels travaux afin de s'assurer que ceux-ci ne porte pas atteinte à l'indépendance des auditeurs.

4.3. Dons politiques

- ◆ Nous nous opposerons généralement aux dons aux partis politiques.

4.4. Fusions, acquisitions et réorganisations

- ◆ BC votera toujours dans le meilleur intérêt économique de ses clients comme par exemple en cas de rachat contesté.

4.5. Rapports et comptes

- ◆ Nous considérons généralement l'approbation des rapports, des comptes et de l'affectation des résultats comme une formalité de routine, mais sommes susceptibles de nous y opposer si ceux-ci n'ont pas été fournis avant la date limite de vote à l'AG.
- ◆ Nous sommes susceptibles de nous opposer à l'approbation des rapports et des comptes si la société présente un grave problème de gouvernance ou ne se conforme pas aux standards de gouvernance reconnus sur son marché de cotation.

4.6. ESG

- ◆ En général, nous sommes favorables aux résolutions du management qui amènent à une meilleure information sur les questions environnementales (cf. infra sur les résolutions d'actionnaires)
- ◆ Nous pouvons voter contre la réélection d'un administrateur si une entreprise n'a pas pris les mesures appropriées pour faire face aux risques pertinents décrits dans notre plan d'engagement actionnarial, y compris les risques pertinents liés au changement climatique, à la biodiversité, à la bioéconomie et au capital naturel biodiversité, aux droits de l'homme et aux préoccupations relatives à la main-d'œuvre. Nos évaluations s'appuient à la fois sur des recherches internes et sur des sources de données externes. Le niveau de responsabilité que nous appliquons peut dépendre des objectifs du fonds..
- ◆ Comme indiqué dans la politique relative au charbon de HSBC AM¹³, nous pouvons voter contre la réélection d'un administrateur concerné des sociétés cotées visées par notre liste d'engagement si celles-ci ont une exposition au charbon thermique supérieure à 10 % et ne fournissent pas les informations financières du Groupe de travail sur les informations financières relatives au climat (TCFD) ou un rapport équivalent. De même, comme indiqué dans la Politique énergétique de HSBC AM¹⁴, notre approche de vote pour les sociétés des secteurs du pétrole & du gaz et de l'électricité & services aux collectivités reflète notre conviction que le conseil d'administration doit être responsable de la stratégie de l'entreprise en matière de changement climatique et de toute lacune dans la supervision de la direction sur les questions y afférentes. Cela peut inclure des votes contre la réélection d'un administrateur concerné des sociétés des secteurs du pétrole & du gaz et de l'électricité & services aux collectivités
- ◆ Lorsqu'une potentielle violation d'un ou de plusieurs des dix principes du Pacte mondial des Nations unies (PMNU) a été identifiée, ou lorsque nous avons jugé que la réponse d'une entreprise à une controverse importante était inadéquate, nous pouvons voter contre la réélection d'un administrateur du conseil d'administration concerné.

4.7. Résolutions des actionnaires

- ◆ Nous examinons les résolutions d'actionnaires au cas par cas en Europe continentale. Les résolutions d'actionnaires sont un mécanisme pour faire part de ses préoccupations concernant la surveillance et la gestion des questions pertinentes par les entreprises. Pour évaluer les résolutions d'actionnaires, nous prenons en compte plusieurs facteurs, notamment leur alignement avec nos priorités en matière d'engagement actionnarial, la pertinence de la demande, l'efficacité avec laquelle la résolution apportera le changement ou le résultat qu'elle propose, en tenant compte des éventuels impacts négatifs involontaires, la capacité de l'entreprise à traiter la question, les mesures déjà prises par l'entreprise pour y remédier et les objectifs des fonds investis dans l'entreprise.
- ◆ Les résolutions des actionnaires sur le changement climatique sont examinées au cas par cas, en tenant compte de notre évaluation interne de l'alignement des entreprises sur la neutralité carbone et des exigences légales et réglementaires applicables. Les types de résolutions d'actionnaires que nous pouvons soutenir comprennent celles demandant : l'adoption de politiques relatives au changement climatique ; l'adoption d'objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre fondés sur des données scientifiques ; des évaluations des risques et de la résilience climatiques ; et des plans de transition crédibles.
- ◆ Nous envisagerons de soutenir les résolutions d'actionnaires qui traitent des risques liés à la bioéconomie et au capital naturel, en particulier pour les entreprises pour lesquelles il s'agit d'un enjeu pertinent. Cela inclut les résolutions liées à nos demandes d'engagement auprès des entreprises, ou portant sur des sujets connexes, y compris, sans s'y limiter, la biodiversité, la déforestation, les pratiques agricoles, la surexploitation des ressources naturelles et la pollution.

4.8. Les décisions entraînant une modification des statuts et résolutions d'actionnaires

- ◆ Les décisions entraînant une modification des statuts, qu'ils soient proposées par le management ou les actionnaires, feront l'objet d'un examen au cas par cas et seront rejetées si les droits ou les intérêts des actionnaires ne sont pas préservés. Nous pouvons voter contre les propositions si l'entreprise ne fournit pas suffisamment d'informations.

4.9. Questions courantes non couvertes par notre politique

- ◆ En l'absence de directive HSBC concernant une question courante, généralement non contentieuse, nous voterons généralement en faveur des recommandations du conseil d'administration.
- ◆ Les questions contentieuses (dont les concordats et les placements privés) qui ne sont pas couvertes par notre politique seront examinées au cas par cas.

4.10. Entreprises à double cotation

- ◆ Pour les entreprises immatriculées dans plusieurs pays, nous appliquerons les normes en vigueur dans le pays le plus strict.

4.11. Conventions réglementées

- ◆ Nous étudierons les conventions réglementées en veillant à ce qu'elles soient justifiées, chiffrées et qu'elles permettent l'évaluation de la résolution en toute connaissance de cause. Elles doivent aussi être prises dans le respect des droits des actionnaires. Toute convention réglementée dont les informations ne sont pas détaillées ou justifiées sera rejetée.
- ◆ Les entreprises doivent s'assurer qu'elles disposent de mécanismes adéquats pour éviter les conflits d'intérêts dans les conventions réglementées. Elles peuvent par exemple demander l'approbation préalable des actionnaires.

4.12. Optimisation fiscale

- ◆ Les sociétés opérant dans plusieurs pays doivent déterminer la meilleure manière de satisfaire aux exigences réglementaires, notamment en matière de fiscalité des entreprises. Nous dialoguons avec les entreprises pour encourager la transparence dans leurs régimes fiscaux. Nous pensons que le fait de payer des impôts dans les pays où les bénéfices ont été réalisés est probablement plus approprié. Nous pourrions appliquer des sanctions de vote lorsque les entreprises échouent dans le temps à réagir de manière satisfaisante à notre engagement sur ce sujet.

4.13. Raison d'être et société à mission

- ◆ De nouveaux dispositifs réglementaires permettent de promouvoir les dimensions sociales, environnementales et sociétales des entreprises telles que la définition dans leurs statuts d'une raison d'être ou faire état publiquement de leur qualité de société à mission.
- ◆ En général, nous soutiendrons les résolutions qui viseraient la mise en place de tels dispositifs.
- ◆ Pour les entreprises souhaitant introduire une raison d'être dans leurs statuts, nous veillerons qu'elle soit déclinée dans leur stratégie et dans la conduite opérationnelle de leurs activités et qu'elles rendent compte annuellement aux actionnaires de l'apport de la stratégie mise en œuvre et des résultats correspondants à la raison d'être. Pour les entreprises qui opteraient pour la qualité de société à mission, nous nous attacherons au rôle et moyens du

« comité de mission » constitué spécifiquement afin de suivre et d'évaluer la bonne exécution de la mission définie dans les statuts juridiques de l'entreprise.

4.14. Tenue des assemblées générales

- ◆ Nous reconnaissons qu'il peut y avoir de bonnes raisons d'organiser des assemblées d'actionnaires à distance, mais celles-ci ne doivent pas servir à limiter la responsabilité envers les actionnaires. Nous pourrions soutenir des résolutions autorisant la tenue de réunions exclusivement virtuelles pendant une période déterminée, durant laquelle les actionnaires participant virtuellement bénéficieraient des mêmes droits que ceux qui participeraient en personne.

5. Glossaire

Comité d'audit

Un comité du conseil d'administration chargé de superviser la préparation des rapports financiers, les contrôles internes et la relation de l'entreprise avec les auditeurs externes.

Durée de mandat des auditeurs

La période pendant laquelle un auditeur externe travaille avec une entreprise.

Indépendance du Conseil d'administration

La mesure dans laquelle les administrateurs sont libres de relations ou de circonstances susceptibles de compromettre leur capacité à exercer un jugement objectif.

Regroupement des résolutions

La pratique consistant à combiner plusieurs sujets non liés en une seule résolution d'actionnaires.

Structure de capital

La combinaison de capitaux propres, de dettes et d'autres instruments financiers utilisés par une entreprise. Les modifications de la structure de capital peuvent affecter de manière significative les droits et la valeur des actionnaires.

Clawback (Récupération de rémunérations)

Une disposition contractuelle permettant à une entreprise de récupérer des rémunérations attribuées aux dirigeants en cas de mauvaise conduite, d'erreurs comptables ou d'échecs liés aux risques.

Comply or Explain (Se conformer ou expliquer)

Une approche réglementaire où les entreprises doivent respecter les codes de gouvernance ou justifier clairement les raisons de leur non-conformité.

Participations croisées

Une situation où deux ou plusieurs entreprises détiennent des actions l'une de l'autre.

Dilution

La réduction du pourcentage de propriété des actionnaires existants causée par l'émission de nouvelles actions.

Rémunération des dirigeants

La compensation attribuée aux cadres supérieurs, comprenant le salaire fixe, les primes et les incitations à long terme.

Administrateur indépendant

Un membre du conseil d'administration sans relation significative avec l'entreprise pouvant interférer avec son jugement.

Malus

Une disposition permettant à une entreprise de réduire ou d'annuler une rémunération différée ou non acquise des dirigeants en réponse à des échecs ou à des fautes.

Une action, une voix

Un principe de gouvernance soutenant l'égalité des droits de vote pour tous les actionnaires proportionnellement à leur détention.

Pluralité de mandats

Une situation où un administrateur occupe plusieurs postes de direction, limitant potentiellement sa capacité à consacrer suffisamment de temps à chaque rôle.

Pilule empoisonnée

Une stratégie défensive utilisée par les entreprises pour empêcher des prises de contrôle hostiles.

Droits préférentiels de souscription

Le droit des actionnaires existants de participer proportionnellement à de nouvelles émissions d'actions, les protégeant contre une dilution excessive.

Vote par procuration

Le processus par lequel les actionnaires votent sur des résolutions sans assister aux réunions en personne, généralement par l'intermédiaire de représentants ou de plateformes électroniques.

Vote sur le climat

Un vote des actionnaires – généralement consultatif – sur la stratégie climatique ou le plan de transition d'une entreprise.

Blocage des actions

Une pratique où le commerce des actions est bloqué après l'envoi des instructions de vote avant une assemblée générale.

Résolution des actionnaires

Une proposition soumise par des actionnaires à l'examen lors d'une assemblée d'entreprise.

Droits de vote inégaux

Une structure d'actions dans laquelle différentes classes d'actions confèrent des droits de vote différents.

Assemblées uniquement virtuelles

Des assemblées d'actionnaires tenues exclusivement en ligne.

6. Annexe

Administrateur non exécutif non indépendant : définition

- ◆ Les sociétés opérant dans plusieurs pays doivent déterminer la meilleure manière de satisfaire aux exigences réglementaires, notamment en matière de fiscalité des entreprises. Nous dialoguons avec les entreprises pour encourager la transparence dans leurs régimes fiscaux. Nous pensons que le fait de payer des impôts dans les pays où les bénéfices ont été réalisés est probablement plus approprié. Nous pourrions appliquer des sanctions de vote lorsque les entreprises échouent dans le temps à réagir de manière satisfaisante à notre engagement sur ce sujet.
- ◆ Administrateur qualifié de non indépendant par le conseil d'administration ;
- ◆ Administrateur spécifiquement désigné comme représentant d'un actionnaire important de la société ;
- ◆ Administrateur étant également salarié ou dirigeant d'une entreprise actionnaire importante de la société ;
- ◆ Administrateur nommé par un actionnaire dissident important, sauf en cas d'absence indéniable de relation actuelle ou passée avec le dissident ;
- ◆ Ayant droit économique (direct ou indirect) d'au moins 10% du capital social de la société, en termes soit de valeur économique soit de droits de vote (possibilité d'agréger les participations si le droit de vote est réparti entre plusieurs membres d'un groupe défini, p. ex. les membres d'une famille détenant individuellement moins de 10%, mais plus de 10% collectivement), à moins que les meilleures pratiques du marché n'imposent un seuil de déclaration et/ou de participation inférieur (ou dans d'autres circonstances particulières spécifiques au marché) ;
- ◆ Représentant du gouvernement ;
- ◆ Prestataire (ou membre de la famille proche d'un prestataire) fournissant actuellement des services professionnels à la société, à l'une de ses filiales ou à un dirigeant de ladite société ou de l'une de ses filiales, pour un montant annuel supérieur à 10 000 \$;
- ◆ A actuellement, ou a eu au cours des trois dernières années, des relations avec des conseillers de la société tels que des auditeurs, des avocats, des courtiers, etc. ;
- ◆ Représentant d'un client, d'un fournisseur, d'un créancier, d'un banquier ou de toute autre entité qui entretient une relation commerciale ou transactionnelle avec la société (à moins que la société ne fournisse des informations permettant d'évaluer l'importance de la relation) ;
- ◆ Administrateur exerçant des mandats croisés ou en conflit avec des administrateurs exécutifs ou le président de la société ;
- ◆ Proche d'un dirigeant actuel ou récent de la société ou de ses filiales ;
- ◆ Fondateur/co-fondateur/membre de la famille fondatrice, mais actuellement non-salarié ;
- ◆ Ancien dirigeant (période de carence de cinq ans) ;
- ◆ Administrateur ayant exercé en tant que membre du conseil d'administration de la société pendant plus de dix ans depuis sa première élection – et n'y ayant pas siégé en même temps que l'administrateur exécutif qui a exercé le plus long mandat pendant plus de dix ans – ou quinze ans pour un fonds d'investissement. Pour les pays où la durée du mandat est de quatre ans, un administrateur est considéré comme indépendant jusqu'à la fin de son troisième mandat, c'est-à-dire pendant douze ans ;
- ◆ Personne dont l'indépendance risque d'être compromise par des relations ou des principes en désaccord avec les directives locales sur les meilleures pratiques en matière de gouvernance d'entreprise.

HSBC Asset Management est la marque commerciale de l'activité de gestion d'actifs du Groupe HSBC, qui comprend les activités d'investissement fournies par nos entités locales réglementées.

HSBC Global Asset Management (France) - 421 345 489 RCS Nanterre. S.A au capital de 8.050.320 euros.

Société de Gestion de Portefeuille agréée par l'Autorité des Marchés Financiers (n° GP99026)

Adresse postale : 38 avenue Kléber 75116 PARIS

Siège social : Immeuble Coeur Défense | 110, esplanade du Général de Gaulle - La Défense 4 - 92400 Courbevoie - France

www.assetmanagement.hsbc.fr

Document non contractuel, mis à jour en mars 2026 – exp date juin 2027

Copyright : Tous droits réservés © HSBC Global Asset Management (France),

