



**MEESCHAERT**

ASSET MANAGEMENT

## POLITIQUE DE VOTE 2022

---

Ce document contient :

- la procédure de vote
- les principes de vote et grilles d'analyse
- le guide d'exercice des droits de vote

**Politique applicable à partir du 1<sup>er</sup> avril 2022**

## Procédure de vote

---

### Responsabilité de vote

L'équipe ISR se charge d'appliquer le guide d'exercice des droits de vote. Le Directoire Meeschaert AM est consulté et son approbation est requise pour tous les cas qui sortent du cadre prévu par la politique de vote de Meeschaert AM.

### Périmètre de vote

Pour l'intégralité de ses Fonds Communs de Placement investis en actions, Meeschaert AM s'engage à voter sur le périmètre suivant :

- les sociétés pour lesquelles les détentions actionnariales dépassent 1% du capital<sup>1</sup>
- les sociétés qui représentent les 10 plus grandes positions dans l'actif net de Meeschaert AM<sup>2</sup>
- ET/OU membres du CAC40, SBF120 et de l'Eurostoxx50

### Outils : support de décision et de traitement du vote

Meeschaert AM s'informe des recommandations sur le gouvernement d'entreprise de l'AFG et utilise les lettres-conseil de Proxinvest et d'ECGS, qui ont été choisis comme prestataires. Ces lettres-conseil permettent aux analystes de voter en connaissant les enjeux implicites de chaque résolution soumise à l'ordre du jour des assemblées générales. L'outil internet de ces prestataires offre la possibilité d'un traitement statistique homogène et précis de l'ensemble des votes exercés par Meeschaert AM, ainsi que la granularité de ces votes fonds par fonds.

Les instructions de vote sont transmises par la plateforme ISS à notre dépositaire, Caceis.

### Gestion des conflits d'intérêt

En tant qu'entité indépendante de tout établissement financier multi-activité pouvant introduire un risque de conflit d'intérêts, Meeschaert AM écarte ce risque dans la gestion de l'activité de vote. L'exercice des droits de vote est appliqué dans le strict intérêt des porteurs.

En cas de conflit d'intérêts identifié entre un membre de l'équipe en charge de l'activité des droits de vote aux assemblées générales, le RCCI en est immédiatement informé et le collaborateur concerné ne participe pas à l'exercice de ce droit de vote.

D'une manière générale, Meeschaert AM s'appuie sur une organisation et la définition de règles contraignantes pour ses dirigeants, collaborateurs et administrateurs afin de limiter au maximum et encadrer si nécessaire les risques de conflits d'intérêts.

Ainsi :

- tous les collaborateurs de la société sont soumis à des règles strictes de déontologie concernant les opérations sur les marchés financiers à titre personnel. Ces opérations font l'objet de contrôle a posteriori de la part du Responsable de la conformité et du contrôle interne
- enfin, Meeschaert AM exerce une vigilance particulière quant aux risques de conflits d'intérêts engendrés par les éventuels mandats sociaux détenus par les administrateurs et

---

<sup>1</sup> Au 31/03/22

<sup>2</sup> Au 31/03/22

dirigeants de la société de gestion. Ces situations font l'objet de contrôles visant à encadrer les éventuels conflits d'intérêts susceptibles d'affecter le libre exercice des droits de vote

## Principes de vote et grilles d'analyse

---

Huit grands principes de gouvernance auxquels se réfère Meeschaert AM dans sa politique de vote :

- importance de la démocratie actionnariale : de façon générale, « une action, une voix, un dividende »
- intégrité des comptes
- gestion raisonnée des fonds propres
- séparation des pouvoirs de présidence et de direction exécutive
- transparence, équité et conditionnalité de la politique de rémunération
- indépendance du conseil
- transparence de l'information sociale et environnementale
- transition juste vers une économie neutre en carbone

Quatre grilles d'analyse utilisées pour l'exercice effectif et nuancé de cette politique :

- taille de la capitalisation boursière / présence dans les indices boursiers :
  - entreprises cotées intégrées dans les indices CAC40, SBF120 ou Eurostoxx50
  - autres entreprises cotées non intégrées dans les indices boursiers ci-dessus
- ventilation du capital :
  - entreprises familiales
  - entreprises à capital diversifié (/ avec actionnaire de référence)
- identité des actionnaires :
  - investisseurs institutionnels
  - fonds activistes
  - actionnaires individuels de long terme
  - état
  - salariés de l'entreprise
- secteur d'activité de l'entreprise :
  - secteurs stratégiques au niveau national (énergie, aérospatiale...)
  - secteurs carbo-intensifs
  - autres secteurs

## Politique de vote 2022

---

### 1 – Approbation des comptes, affectation du résultat et décharge

#### ➤ 1.1. Approbation du rapport annuel et des comptes

**POUR** la proposition du conseil sauf :

**CONTRE** si :

- doutes sur la qualité et la véracité des informations fournies
- information insuffisante pour juger de la performance globale de l'entreprise
- information non disponible avant l'assemblée générale
- refus du conseil d'administration de communiquer des informations importantes réclamées
- réponse partielle du conseil d'administration à des demandes légitimes de compléments d'information
- manquements graves et avérés dans l'établissement des comptes
- manque d'information avéré sur la politique sociale et environnementale de l'entreprise
- si l'entreprise ne présente pas de résolution liée à l'approbation des nouvelles conventions réglementées
- si l'entreprise ne présente pas de rapport sur les rémunérations, et ni le Président du conseil, ni le Président du comité des rémunérations ne sont proposés en renouvellement

#### ➤ 1.2. Décharge du conseil

**POUR** la proposition du conseil sauf :

**CONTRE** si :

- la société fait partie du CAC40, du SBF120 ou de l'Eurostoxx50
- poursuites pénales à l'encontre du conseil d'administration ou de ses membres en rapport avec les affaires de la société
- réserves des commissaires aux comptes sur la gestion effectuée par le conseil, mise en évidence de manquements graves
- résolution ou question soumise par les actionnaires qui met en évidence de graves manquements à leurs devoirs
- condamnation pénale du conseil d'administration ou du conseil de surveillance dans le cadre des affaires de l'entreprise
- désaccord profond avec la gestion effectuée ou les décisions prises par le conseil d'administration
- doutes sur la qualité et la véracité des informations fournies, ou quitus lié à l'approbation des comptes

#### ➤ 1.3. Conventions réglementées

**POUR** la proposition du conseil sauf :

**CONTRE** si l'entreprise soumet un rapport incomplet sur les conventions réglementées.

## ➤ 1.4. Utilisation du bénéfice et distribution du dividende

**POUR** la proposition du conseil sauf :

**CONTRE** si :

- l'utilisation du bénéfice ou la distribution du dividende semblent inappropriées au regard de la situation financière et des perspectives de l'entreprise
- le principe « une action, une voix, un dividende » n'est pas respecté : droit de vote double ou existence de dividendes majorés (exemple : actions à dividende prioritaire) SAUF si le mécanisme est utilisé comme outil de fidélisation des actionnaires
- l'option pour le paiement du dividende en actions prévoit une décote

## 2 – Le conseil d'administration ou de surveillance

### ➤ 2.1. Election ou réélection d'administrateurs

**POUR** la proposition du conseil sauf :

**CONTRE** si :

- renseignements insuffisants sur le candidat (identité, parcours professionnel, compétences ...)
- mauvaise réputation du candidat ou mandataire social déjà associé à des initiatives préjudiciables, dans le cas d'une réélection
- durée excessive du mandat concerné (plus de 4 ans, comme inscrit dans les recommandations Afep-Medef)
- manque d'indépendance du conseil d'administration dans le cas des candidats administrateurs non indépendants (au minimum 1/3 d'administrateurs indépendants pour les entreprises familiales n'appartenant pas aux indices CAC40, SBF120 et Eurostoxx50 ; et 1/2 pour les autres entreprises (toutes entreprises du CAC40, SBF120 et Eurostoxx50 et celles n'appartenant pas à ces indices mais qui ont un capital dispersé). Les représentants des salariés au conseil n'entrant pas dans le calcul de l'indépendance du conseil
- le candidat proposé en renouvellement n'est pas suffisamment investi personnellement dans le capital de la société
- le taux d'assiduité individuel du candidat en renouvellement au cours de l'année précédente est inférieur à 60%
- pour la réélection des administrateurs, dans toute entreprise productrice d'électricité impliquée dans l'exploitation de centrale à charbon, si elle n'a pas déterminé de plan de sortie du charbon compatible avec le scénario 1,5°C du GIEC et détaillé centrale par centrale (conformément à notre politique de sortie du charbon)
- pour la réélection des administrateurs, dans toute entreprise ayant une activité carbo-intensive, si elle n'a pas déterminé de politique de transition juste vers une économie neutre en carbone

Critères complémentaires pour les administrateurs non dirigeants :

**CONTRE** si :

- le candidat est président du comité des nominations, des rémunérations ou d'audit et ce comité a pris sous sa présidence des décisions contraires aux bonnes pratiques en matière de gouvernement d'entreprise
- nombre excessif de mandats exercés (plus de 5 mandats dans des grandes entreprises)

Critères complémentaires pour les administrateurs dirigeants :

**CONTRE** si :

- nombre excessif de mandats exercés (plus de 3 mandats dans des grandes entreprises)
- le candidat siège ou siègera au comité d'audit, des nominations ou des rémunérations
- la société n'a pas de comité des nominations, des rémunérations ou d'audit
- le nombre d'administrateurs dirigeants est supérieur à 2

➤ **2.2. Election ou réélection d'un président du conseil qui cumule la fonction de Directeur Général**

**POUR** la proposition du conseil sauf :

**CONTRE** si :

- renseignements insuffisants sur le candidat
- mauvaise réputation ou mandataire social déjà associé à des initiatives préjudiciables, dans le cas d'une réélection
- manque d'indépendance du conseil d'administration dans le cas des candidats administrateurs non indépendants (au minimum 1/3 d'administrateurs indépendants pour les entreprises familiales n'appartenant pas aux indices CAC40, SBF120 et Eurostoxx50 ; et 1/2 pour les autres entreprises (toutes entreprises du CAC40, SBF120 et Eurostoxx50 et celles n'appartenant pas à ces indices mais qui ont un capital dispersé). Les représentants des salariés au conseil n'entrant pas dans le calcul de l'indépendance du conseil
- le candidat siègera dans le comité d'audit, des rémunérations ou des rémunérations
- la société n'a pas de comité d'audit, rémunération, nomination
- le conseil d'administration propose de réintroduire le cumul des fonctions
- le rapport sur les rémunérations n'est pas soumis au vote
- le conseil d'administration n'a pas mis en place d' « executive sessions » et n'a pas d'administrateur référent indépendant
- le conseil d'administration propose de maintenir le cumul sans justification suffisante
- le candidat proposé en renouvellement n'est pas suffisamment investi personnellement dans le capital de la société

➤ **2.3 Election ou réélection d'un président non exécutif du conseil d'administration**

**POUR** la proposition du conseil sauf :

**CONTRE** si :

- le président du conseil candidat à sa réélection a manifestement manqué à ses devoirs vis-à-vis des actionnaires ou de la société

- pour les sociétés du CAC40 et SBF120, absence d'adhésion à la démarche scientifique visant à faire valider ses objectifs de réduction des émissions carbone

#### ➤ **2.4 Réélection du président du comité des nominations**

**POUR** la proposition du conseil sauf :

**CONTRE** si :

- le taux de féminisation du conseil est inférieur à celui requis par la réglementation en vigueur
- le nombre d'administrateurs représentants des salariés est inférieur à celui requis par la réglementation en vigueur
- pour les sociétés du CAC40, SBF120, information insuffisante sur la politique de succession ou défaillance d'organisation de la succession des dirigeants (si le Président exécutif est âgé de plus de 65 ans)

#### ➤ **2.5 Election ou réélection du président du comité des rémunérations**

**POUR** la proposition du conseil sauf :

**CONTRE** si :

- l'administrateur n'est pas libre d'intérêt
- le comité des rémunérations a manifestement manqué à ses devoirs vis-à-vis des actionnaires ou de la société

#### ➤ **2.6 Election ou réélection de représentants des salariés actionnaires**

**POUR** la proposition du conseil sauf :

**CONTRE** si le processus de désignation du ou des candidats représentants des salariés actionnaires n'est pas démocratique.

En cas d'élection en concurrence d'un administrateur représentants les salariés actionnaires, le vote sera positif concernant les deux candidatures.

#### ➤ **2.7 Election ou réélection de représentants des salariés au conseil**

**POUR** la proposition du conseil systématiquement.

En cas d'élection en concurrence d'un administrateur représentant des salariés, le vote sera positif concernant les deux candidatures.

### **3 – Contrôleurs légaux des comptes**

#### ➤ **3.1. Election ou réélection d'un commissaire aux comptes**

**POUR** la proposition du conseil sauf :

**CONTRE** si :

- nom non communiqué avant l'assemblée générale
- honoraires non liés à la fonction d'audit supérieurs à 75% de ceux liés à l'examen des comptes
- existence de liens entre le commissaire aux comptes et la société pouvant affecter son indépendance
- la durée du mandat de commissaire est supérieure à 6 ans
- les comptes présentés ou le commissaire lui-même font l'objet de graves critiques
- le conseil d'administration propose de changer le commissaire sans justifications claires
- pour les sociétés du CAC40, SBF120 ou de l'Eurostoxx50, le cabinet certifie les comptes de la société depuis 15 ans ou plus

## 4 – Politique de rémunération

### ➤ 4.1. Politique de rémunération des mandataires sociaux exécutifs et non-exécutifs (vote ex-ante)

**POUR** la proposition du conseil si celle-ci prévoit une amélioration globale de la politique, même si tous les éléments ne respectent pas la politique de vote.

**CONTRE** si la politique ne respecte pas les éléments définis dans les paragraphes 4.1.a, 4.1.b et 4.1.c.

#### 4.1.a. Politique de rémunération du dirigeant et autres mandataires sociaux exécutifs

**POUR** la proposition du conseil sauf :

**CONTRE** si :

- la politique de rémunération proposée présente des dégradations par rapport à la précédente politique de rémunération
- la structure de rémunération n'intègre pas d'élément long terme (exigence renforcée pour les dirigeants non-membres de la famille fondatrice, dans le cas d'une entreprise familiale et les dirigeants d'une entreprise non contrôlée)
- la rémunération de long terme n'est pas exprimée en pourcentage du fixe ; et pour les sociétés du CAC40, SBF120 et Eurostoxx50, la rémunération long terme est inférieure à la rémunération variable annuelle
- la résolution manque de transparence ou d'exigence dans les éléments de rémunération attribuée (rémunération fixe, variable, bonus cible, bonus maximal, le cas échéant, le panel de comparaison des rémunérations)
- la structure de la rémunération prévoit une rémunération cible excessive
- la rémunération variable n'intègre pas de critère extra-financier quantifiable et vérifiable
- la politique prévoit un régime de retraite surcomplémentaire :
  - sans que le coût individuel de l'avantage de retraite ne soit communiqué
  - pour les régimes de retraites à prestations définies :
    - le régime permet l'attribution aux dirigeants d'une rente annuelle excédant 1,50% de la rémunération salariale par année d'ancienneté
    - la période de réf. permettant de calculer la rente ne repose pas sur un minimum de 3 ans



- le régime permet l'attribution aux dirigeants d'une rente additionnelle (hors les rentes versées au titre des régimes obligatoires) excédant 300 000 €
- le régime permet l'attribution aux dirigeants d'une rente totale (y compris les rentes versées au titre des régimes obligatoires) excédant 450 000 €
- les conditions de performance sont jugées inadéquates ou insuffisamment exigeante
- la politique prévoit une indemnité de départ :
  - pour les dirigeants en poste depuis moins de 3 ans
  - et/ou dont le montant dépasse 2 ans de rémunération annuelle, 1 an pour les sociétés du CAC40, SBF120 et Eurostoxx50
  - et/ou prévue en cas de départ non-contraint
  - et/ou dont les conditions de performance ne sont pas assez exigeantes
- la politique prévoit un avantage permettant à un dirigeant de cumuler une indemnité de non-concurrence avec une indemnité de départ à la retraite

#### **4.1.b. Politique de rémunération du Président non-exécutif**

**POUR** la proposition du conseil si celle-ci prévoit une amélioration globale de la politique, même si tous les éléments ne respectent pas la politique de vote.

**CONTRE** si :

- la politique prévoit une rémunération excessive
- la politique prévoit une composante variable basée sur la performance financière

#### **4.1.c. Politique de rémunération des membres du conseil**

**POUR** la proposition du conseil si celle-ci prévoit une amélioration globale de la politique, même si tous les éléments ne respectent pas la politique de vote.

**CONTRE** si :

- le montant du jeton n'est pas indexé sur la présence au conseil (sauf si le jeton moyen est faible et le taux de participation est supérieur à 95%)
- le montant par membre du conseil est jugé excessif (150% de la moyenne du montant observé dans les sociétés à capitalisation proche)

### **➤ 4.2. Rapport sur les rémunérations des mandataires sociaux exécutifs et non-exécutifs (vote ex-post)**

*Les articles L225-37-3 et L225-100 du Code de Commerce prévoient respectivement la présentation par la société des éléments entrant dans la rémunération ex-post des mandataires sociaux ainsi qu'un vote de l'assemblée générale ordinaire sur cette présentation, il semble pertinent d'analyser point par point les conditions fixées par ce nouveau dispositif légal. A ce titre :*

1. *La société doit offrir une vision globale et chiffrée de la rémunération totale, toutes conditions d'attribution comprises (prix, date),*
2. *La société doit communiquer la proportion relative de la rémunération fixe et variable.*
3. *Présence et portée d'une clause de restitution (« Claw-back »),*
4. *La société doit livrer une information transparente quant aux engagements et indemnités de départ, d'arrivée, de retraite, de non-concurrence, ainsi que sur l'estimation de ces différents montants,*
5. *La société doit indiquer toute rémunération versée ou attribuée par une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation,*

6. Rémunération du Président, Directeur Général ou Directeur Général Délégué rapportée à la rémunération moyenne et médiane sur une base 'équivalent temps plein' des salariés (ratio d'équité),
7. La société doit fournir dans un tableau une présentation de l'évolution annuelle de la rémunération, des performances de la société, ainsi que de la rémunération moyenne sur une base équivalente temps plein des salariés au cours des 5 dernières années minimum,
8. Une explication de la manière dont la rémunération totale respecte la politique de rémunération adoptée, y compris la manière dont elle contribue aux performances à long terme de la société, et de la manière dont les critères de performance ont été appliqués,
9. La manière dont le vote de la dernière assemblée générale ordinaire prévu au II de l'article L. 225-100 a été pris en compte,
10. Obligation de la société d'expliquer dans son rapport annuel les écarts et les dérogations à la politique de rémunération ex-ante,
11. Suspension de la rémunération des membres du conseil en cas de composition du conseil ne respectant pas la Loi Copé-Zimmermann.

**POUR** la proposition du conseil, sauf :

**CONTRE** si :

- la société ne présente pas de rapport sur les rémunérations ou présente un rapport incomplet sans justification suffisante
- la politique de rémunération ne respecte pas les éléments définis dans les paragraphes 4.1.a, 4.1.b et 4.1.c. de la présente politique de vote et ne prévoit pas d'amélioration<sup>3</sup>
- pour les sociétés du CAC40, SBF120, le périmètre de calcul du ratio d'équité n'est pas à minima représentatif de l'activité en France

➤ **4.3. Rémunération individuelle des mandataires sociaux exécutifs et du président non-exécutif (vote ex-post)**

**4.3.a. Rémunération du Directeur Général et des autres mandataires sociaux exécutifs**

**POUR** la proposition du conseil, sauf :

**CONTRE** si :

- la rémunération globale annuelle du dirigeant concerné dépasse 240 fois le SMIC, tel que défini par Proxinvest
- le niveau de transparence des critères d'attribution est insuffisant pour déterminer le lien entre la performance et la rémunération versée
- la rémunération du dirigeant augmente de manière excessive comparée à l'évolution de la rémunération moyenne des effectifs (« ratio d'équité »)
- la rémunération au titre de l'année précédente intègre des avantages postérieurs à l'emploi qui ne respectent pas les critères définis dans cette politique de vote
- la rémunération intègre un élément exceptionnel insuffisamment justifié par le conseil
- tout autre élément défini dans le paragraphe 4.1.a

---

<sup>3</sup> En cas de rejet de la résolution, le conseil a l'obligation de proposer une nouvelle politique de rémunération.

#### **4.3.b. Rémunération du Président non-exécutifs**

**POUR** la proposition du conseil, sauf :

**CONTRE** si :

- le montant de la rémunération est supérieur à quatre fois la rémunération moyenne des administrateurs, et, pour les sociétés du CAC40, SBF120 et Eurostoxx50, la rémunération excède la rémunération médiane de son indice de cotation, sauf si la rémunération est en baisse ou si le niveau de rémunération est faible,
- la rémunération intègre un élément exceptionnel insuffisamment justifié par le conseil.

#### ➤ **4.4. Approbation d'un plan de stock-options**

**POUR** la proposition du conseil, sauf :

**CONTRE** si :

- information fournie insuffisante pour juger des principales caractéristiques du plan, notamment le profil de ses bénéficiaires (il est nécessaire de distinguer la part dédiée aux salariés de celle réservée aux mandataires sociaux dirigeants de l'entreprise)
- le capital réservé pour ce plan dépasse les normes de bonnes pratiques (10% du capital)
- les options ou actions sont proposées avec une décote pour les mandataires sociaux
- le plan prévoit l'autorisation de réajuster le prix d'exercice des droits ou de remplacer un plan par un autre sans demander l'approbation de l'assemblée générale
- les bénéficiaires participent à plus d'un plan à la fois sans justification valable
- la période précédant l'exercice des droits est trop courte par rapport aux normes de bonne pratique du pays (durée minimale : 5 ans)
- les conditions de performance minimales préalables à l'exercice des droits ne sont pas clairement explicitées
- la période sur laquelle la performance est mesurée est trop courte par rapport aux normes de bonne pratique du pays
- certaines attributions individuelles sont jugées excessives (part maximale : 0,1% par dirigeant)
- l'échelonnement de l'exercice des options est insuffisant, notamment lorsqu'il y a la possibilité d'un exercice en bloc
- le plan au bénéfice du dirigeant est maintenu (en cas de départ contraint) alors que la performance pour l'actionnaire est négative, sur la durée d'exercice des fonctions exécutives du bénéficiaire

### **5 – Modification du capital**

#### ➤ **5.1. Modification du type d'actions**

**POUR** la proposition du conseil, sauf :

**CONTRE** si la modification porte atteinte au principe « une action = une voix = un dividende » sans justification suffisante.

## ➤ 5.2. Autorisation préalable d'augmentation de capital

**POUR** la proposition du conseil, sauf :

**CONTRE** si :

- l'augmentation est supérieure à 50 % du capital ou au pourcentage admis par les standards de gouvernement d'entreprise du pays
- le droit préférentiel de souscription (DPS) est supprimé
- option de surallocation ou « green shoe » (mécanisme contraire à l'intérêt des actionnaires)
- pour les sociétés du CAC40, SBF120 et de l'Eurostoxx50, l'autorisation porte sur une augmentation de capital en rémunération d'apports en nature si la demande correspond à une délégation de compétence au profit du Directoire ou du conseil d'administration, sans qu'aucun projet ne soit en cours, ce qui permettrait d'éviter la convocation d'une assemblée générale des actionnaires chargée de prendre connaissance du rapport du commissaire aux apports et d'approuver la valorisation des apports et leurs intérêts stratégiques

## ➤ 5.3. Rachat d'actions et réduction de capital

**POUR** la proposition du conseil, sauf :

**CONTRE** si :

- la réduction dépasse un certain pourcentage du capital-actions (environ 10-20 %)
- le but et/ou le prix du rachat ne sont pas compatibles avec l'intérêt à long terme de la majorité des parties prenantes de la société
- l'entreprise présente un endettement important, ne permettant pas l'utilisation de la trésorerie pour le rachat d'actions
- pour les rachats d'actions, la politique de rémunération variable des dirigeants comporte des indicateurs financiers calculés « par action » qui pèse pour plus de 50% du variable et seraient mécaniquement favorablement impactés par la mise en œuvre d'un plan de rachats d'actions

## ➤ 5.4. Introduction de dispositif anti-OPA (ex : abaissement des déclarations de franchissement de seuil, limitation des droits de vote, introduction de « poison pill », bons Bretons)

**CONTRE** sauf si la société fournit des explications convaincantes ou si l'activité de l'entreprise concerne un enjeu national stratégique.

## 6 – Fusions, acquisitions et restructurations

### ➤ 6.1. Proposition d'acquisitions, de fusion ou de scissions

**POUR** la proposition du conseil, sauf :

**CONTRE** si :

- l'acquisition, la fusion ou la scission n'est pas compatible avec l'intérêt à long terme de la majorité des parties prenantes de la société

- la « fairness opinion » n'a pas été effectuée conformément aux exigences de bonne pratique
- l'opération a un impact négatif sur la gouvernance de l'entreprise (statuts, composition du conseil...)
- l'information disponible est insuffisante pour prendre une décision

## 7 – Résolutions climatiques

### ➤ 7.1. Stratégie climatique (vote ex-ante)

Meeschaert AM encourage toutes les sociétés cotées à soumettre au vote des actionnaires, une résolution à l'assemblée générale de type « say on climate » portant sur sa stratégie climat, a minima dans une temporalité en cohérence avec la stratégie économique du groupe (3 à 5 ans).

**POUR** la proposition du conseil, sauf :

**CONTRE** si :

- la transparence autour de l'organisation de la gouvernance chargée de traiter les risques et opportunités liées aux questions climatiques est insuffisante
- la résolution ne formule pas clairement le plan d'actions Transition Climat
- le plan n'intègre pas d'objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre scope 3
- les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre ne sont pas validés par la science ou ne permettent pas d'atteindre le scénario 1,5°C du GIEC

### ➤ 7.2. Rapport annuel sur la mise en œuvre de la stratégie climat (vote ex-post)

**POUR** la proposition du conseil, sauf :

**CONTRE** si :

- les exigences sur la stratégie climatique ne sont pas atteintes
- le rapport manque de transparence
- l'évolution passée des émissions de carbone ne traduit pas les engagements climatiques pris

## 8 – Modifications diverses des statuts

### ➤ 8.1. Proposition de modification statutaire

**POUR** la proposition du conseil, sauf :

**CONTRE** si :

- informations insuffisantes pour évaluer l'impact de la modification sur les droits et les intérêts des actionnaires
- la modification a une incidence négative sur les droits et les intérêts des actionnaires
- plusieurs modifications statutaires sont présentées au vote de manière groupée, avec des incidences positives, négatives ou neutres sur les droits et les intérêts des actionnaires, mais l'incidence négative est prépondérante

## ➤ 8.2. Proposition de séparer un vote groupé

**POUR** la proposition du conseil systématiquement

## 9 – Résolutions d'actionnaires

**POUR** la proposition des actionnaires si :

- la résolution est clairement formulée et dûment motivée
- les règles de bonne gouvernance sont respectées
- la résolution exige plus de précisions sur le plan de transition énergétique (plan d'actions, objectifs à court, moyen et long termes ...)
- la résolution est en accord avec les Objectifs de Développement Durable de l'ONU ou favorise la réalisation des objectifs de l'Accord de Paris

## 10 – Divers

**CONTRE** lorsque ce sujet n'a pas été préalablement écrit clairement à l'ordre du jour