

Mai 2022

Politique de vote européenne

2022



HSBC
Asset Management

Table des matières

Introduction	3
Structure de direction	4
Rémunération des membres du conseil d'administration	8
Droits des actionnaires	12
Questions diverses	13
Annexes	17

Introduction

Nous partageons la conviction qu'une bonne gouvernance aide les entreprises à mettre en œuvre leur stratégie, à offrir à leurs actionnaires des rendements stables à long terme et est dans l'intérêt de toutes les parties prenantes. Nous exerçons nos droits de vote aux assemblées générales (AG) afin de soutenir au mieux les standards de la gouvernance d'entreprise.

L'instauration d'un dialogue ouvert avec les sociétés dans lesquelles nous investissons nous paraît essentiel. Notre vote découle de ce principe. Nous soutenons généralement la direction des entreprises dans lesquelles nous investissons.

Toutefois, en complément des principes exposés ci-après, nous nous réservons la possibilité de nous opposer aux sociétés présentant de graves problèmes de gouvernance ou n'ayant pas répondu de manière satisfaisante à nos initiatives d'engagement.

Ces principes 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, Royaume-Uni, Suède et Suisse.

Pour tous les autres pays, HSBC Asset Management applique ses principes de vote mondiaux.

Nos principes directeurs s'appliquent à l'ensemble des sociétés cotées ; nous encourageons toutes les sociétés à se conformer aux normes de gouvernance les plus strictes de leur marché. Nous avons toutefois conscience que les petites capitalisations peuvent avoir quelques difficultés pour respecter certains aspects de la bonne gouvernance d'entreprise et ceci par manque de ressources ou de taille par rapports aux grandes capitalisations, plus complexes. Nous considérons donc qu'une certaine souplesse doit être de mise dans l'application de ces principes aux plus petites capitalisations. Si nos principes ne sont pas alignés aux exigences légales ou réglementaires locales, nous ne pénaliserons pas les sociétés concernées.

Sur les aspects environnementaux et sociaux, nous pouvons compléter notre politique de vote sur des priorités thématiques telles que développées dans le document « Plan de gestion responsable et d'engagement 2022 » (<https://www.assetmanagement.hsbc.fr/fr/retail-investors/about-us/responsible-investing/policies>).

Nos principes de vote sont soumis à Institutional Shareholder Services, Inc. (ISS), qui après les avoir analysés élabore des recommandations de vote spécifiques à HSBC.

Pour les participations actives, les recommandations de vote spécifiques à HSBC sont validées ou modifiées par les gérants avant le vote. Les consignes délivrées par les gérants s'appliquent également lorsqu'un même véhicule rassemble des participations actives et des titres relevant de stratégies passives. Les votes pour les autres participations passives suivent les recommandations de vote spécifiques à HSBC. Il se peut que nous soyons amenés à assister en personne aux assemblées générales, néanmoins l'immense majorité de nos droits de vote sont exercés par procuration via la plateforme d'ISS.

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'intérêts¹ 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.

Note :

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

A. Structure de direction

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 conseil d'administration 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. Au Royaume-Uni, toutes les sociétés sont tenues de nommer un administrateur indépendant senior.

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 et au Royaume-Uni, 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.

Au Royaume-Uni, nous voterons normalement contre l'élection d'un nouveau Président qui ne serait pas indépendant au moment de sa nomination.

2. Composition du conseil d'administration

Le conseil d'administration devrait se composer 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 4 milliards d'euros ou fait partie du FTSE 350¹, 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 nomination de candidats et d'administrateurs non exécutifs et non indépendants.

Concernant les sociétés ayant une capitalisation boursière inférieure à 4 milliards d'euros ou ne faisant pas partie du FTSE 350¹, 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. Si tel n'est pas le cas, nous nous opposerons généralement à la nomination de candidats et d'administrateurs non exécutifs et non indépendants.

Lorsqu'une société dont le capital est contrôlé un tiers au moins du conseil d'administration, devrait être constituée d'administrateurs non exécutifs et indépendants. Si tel n'est pas le cas, nous nous opposerons généralement à la nomination de candidats et d'administrateurs non exécutifs et non indépendants.

Les représentants des salariés ne sont pas considérés comme indépendants, mais ne seront pas comptés dans l'effectif du conseil d'administration.

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.

Note :

1. Le FTSE 350 est un indice pondéré par la capitalisation boursière composé par les 350 plus grandes entreprises qui ont comme place de cotation principale la Bourse de Londres

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.

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. La diversité de genre et d'origine, notamment l'origine ethnique au Royaume-Uni, font partie des éléments que nous prenons en compte lorsque nous analysons la composition du conseil d'administration. 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 4 milliards d'euros ou fait partie du FTSE 350¹
- si le conseil d'administration n'est pas composé d'au moins 35% de femmes lorsque la société affiche une capitalisation boursière inférieure à 4 milliards d'euros mais supérieure à 500 millions d'euros
- si le conseil d'administration n'est pas composé d'au moins 30% de femmes lorsque la société affiche une capitalisation boursière inférieure à 500 millions d'euros

En France, nous sommes favorables à la publication par les entreprises d'indicateurs relatifs à la répartition par genre dans les postes de direction.

6. Réélection des administrateurs

Nous recommandons que les administrateurs soient réélus chaque année. Dans les marchés où cette pratique n'est pas la norme ou 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 du président non exécutif du conseil d'administration ou de tout autre administrateur indépendant des entreprises qui ne répondent pas aux critères définis dans notre plan d'engagement intitulé « Plan de gestion responsable et d'engagement 2022 », disponible à l'adresse suivante : <https://www.assetmanagement.hsbc.fr/fr/retail-investors/about-us/responsible-investing/policies>.

Ces critères peuvent porter notamment sur le changement climatique, la biodiversité et la nature, les droits de l'homme.

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.

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.

Au Royaume-Uni, le président d'une société de petite capitalisation peut être membre du comité d'audit, mais ne peut le présider. Pour les plus grandes entreprises, si le président est membre du comité d'audit, nous aurons tendance à nous abstenir de voter pour sa réélection.

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.

10. 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.

11. 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.

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 de rémunération auxquelles il était convié, sans justification adéquate. Ceci ne concerne pas les administrateurs dont le mandat ne couvre pas une année entière.

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.

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 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.

13. Fonds d'investissement britanniques

Les comités d'audit, de rémunération ou de recrutement des mandataires sociaux devraient être uniquement composés d'administrateurs indépendants. Les représentants de la société gestionnaire du fonds ne doivent siéger à aucun comité. Si le président d'un fonds d'investissement préside le comité d'audit, nous pourrions nous opposer à sa réélection.

B. 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. La part liée à la performance doit être transparente, progressive et appliquée avec rigueur. 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.

14. 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.

Au Royaume-Uni et 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.

Au Royaume-Uni, nous préférons que les administrateurs exécutifs ne perçoivent pas plus d'un an de rémunération fixe (à savoir salaire de base, retraite, etc.) au moment de leur départ. En cas de réintégration, la réduction des indemnités de départ est préférable au paiement de dommages-intérêts, car ceux-ci ne permettent pas de réduire les indemnités de départ versées pour cause de défaut.

Au Royaume-Uni, aucun droit automatique à un bonus ne devrait être accordé en période de préavis. Nous voterons généralement contre si ledit droit est susceptible de représenter plus de 75 % du salaire de base, et nous nous abstenons s'il est susceptible de représenter plus de 25 % du salaire de base.

Dans les autres pays européens, 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.

15. 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.

16. 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.

La rémunération des administrateurs non exécutifs et des membres du conseil de surveillance ne devrait pas offrir de participation à un plan d'intéressement de la société, car cela pourrait compromettre leur capacité à fixer des objectifs ambitieux aux administrateurs exécutifs /à la direction, et à remettre ces derniers en question. Nous nous opposerons généralement à l'adoption de tels plans.

17. 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.

18. 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 évènement 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 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.

19. Critères ESG

Nous sommes favorables à l'intégration de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans les critères de détermination de la rémunération variable, avec la pondération applicable .

20. 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 le salaire de base de l'administrateur le mieux payé se situe dans le quartile le plus élevé de l'indice ou du secteur, dans lesquels les bonus (effectivement versés ou de potentiel maximum) se situent dans le quartile le plus élevé de l'indice, ainsi que ceux dans lesquels les salaires de base ont progressé de plus de 10 % en un an, feront l'objet d'une attention particulière. Nous tiendrons également compte de la pertinence des niveaux de rémunération maximum possibles.

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 sommes de plus en plus conscients de l'impact d'une rémunération élevée des dirigeants sur les inégalités économiques et la cohésion sociale, et nous voterons donc contre les rémunérations qui ne respectent pas notre cadre de rémunération équitable des dirigeants, compte tenu de la taille et de la complexité de l'entreprise.

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 abstenons 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

21. 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

22. 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.

C. Droits des actionnaires

23. 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.

24. 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, devraient 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)¹ 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 §26)

Nous voterons généralement en faveur des autorisations d'augmentation du capital lorsque les droits des actionnaires sont protégés.

D. Questions diverses

28. 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.

29. Auditeurs

Nous sommes favorables à un renouvellement régulier des auditeurs selon les meilleures pratiques du marché concerné.

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.

30. Dons politiques

Nous nous opposerons généralement aux dons aux partis politiques. Pour les titres britanniques, nous apporterons notre soutien aux dons à l'échelon européen, étant entendu qu'ils entrent dans le cadre des opérations tolérées de lobbying, notamment réglementaires, et non dans celles proscrites de soutien aux partis politiques.

31. Fusions, acquisitions et réorganisations

Les décisions d'entreprise portant sur des sociétés détenues dans des portefeuilles de gestion active seront normalement notifiées aux gestionnaires du fonds pour avis. Si la société fait uniquement partie d'un fonds indiciel et factoriel systématique de gestion active, nous n'aurons généralement pas d'avis sur la transaction et nous abstiendrons.

Dans le cas particulier d'un changement de politique d'investissement pour une société d'investissement nous considérons qu'il s'agit d'une décision d'investissement.

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

32. 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.

33. Résolutions des actionnaires

Nous examinons les résolutions d'actionnaires au cas par cas en Europe.

Notre position quant aux résolutions d'actionnaires prises en matière de gouvernance reflète les principes exposés ci-dessus.

En ce qui concerne les autres résolutions ESG, nous sommes généralement favorables à une plus grande transparence et à l'obligation pour une société de disposer d'une politique ESG, mais nous sommes hostiles aux résolutions visant à imposer une telle politique ou toute autre obligation.

34. 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 des actionnaires ne sont pas préservés.

35. Questions non courantes 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.

36. Entreprises à double cotation

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

37. 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.

39. 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.

40. ESG et résolutions sur le climat et la biodiversité

HSBC Asset Management est signataire des Principes pour un Investissement Responsable (PRI) depuis 2006. Nous pensons que les facteurs ESG ont un impact sur la viabilité des bénéfices d'une entreprise. Les critères ESG sont intégrés dans les processus d'analyse et de sélection des titres dans tous les portefeuilles à gestion active, et pas seulement dans les fonds ISR. Nous prenons également ces critères en compte pour les fonds indiciels et factoriels systématiques.

Nous sommes favorables aux résolutions d'actionnaires ou du management qui amènent à une meilleure information sur les questions environnementales.

En général, nous soutiendrons les résolutions qui proposeraient l'introduction d'un vote annuel ou régulier sur les plans de transitions climatiques des entreprises, et leurs rapports sur les progrès accomplis en conséquence, en particulier dans les secteurs exposés (« say-on-climate »). Toutefois, nous pourrions nous y opposer si une résolution d'actionnaires vise à imposer une telle politique ou si une information sur les conséquences en cas de vote positif ou négatif sur ces résolutions et si toutes les informations permettant d'apprécier le contenu, l'impact et les enjeux de ces résolutions ne sont pas fournies.

Sur la question précise du changement climatique, après examen de la proposition, nous soutenons généralement les résolutions demandant l'adoption d'une politique face au changement climatique; l'adoption d'objectifs chiffrés pour réduire les émissions de Gaz à Effet de Serre (GES); l'évaluation annuelle de la résilience du portefeuille; le développement de programmes de transition énergétique crédibles pour limiter le réchauffement conformément à l'accord de Paris.

Dans notre dialogue avec les entreprises nous les encourageons à divulguer leurs émissions de carbone et leurs risques liés au climat, conformément aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD)¹. Lorsque les entreprises des secteurs à forte intensité énergétique ont omis de manière persistante de divulguer leurs émissions de carbone et leur gouvernance en matière de risques liés au climat, nous voterons en règle générale contre la réélection du président du conseil d'administration.

Nous soutenons l'introduction de votes réguliers des actionnaires sur les impacts et les plans d'amélioration liés à la biodiversité et à la nature des entreprises, et leurs rapports sur les progrès accomplis par rapport aux objectifs ambitieux, en particulier dans les secteurs exposés (« say-on-biodiversity »). Nous soutenons les résolutions qui renforcent la responsabilité et encouragent la protection des ressources naturelles. Ceux-ci incluent des rapports sur : les impacts de la déforestation, l'utilisation de l'eau et la pollution, la restauration des terres et des problèmes tels que les sacs en plastique à usage unique et les déchets alimentaires.

41. 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 oeuvre 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.

Note :
Le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD) élabore un ensemble uniforme d'informations à fournir sur base volontaire relativement aux risques financiers liés aux changements climatiques dont les entreprises pourront se servir pour présenter des informations aux créanciers, aux assureurs, aux investisseurs et aux autres parties prenantes.

Annexes

Administrateur non exécutif non indépendant : définition

- 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 important 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.

Information importante

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 Mai 2022.

Copyright : Tous droits réservés © HSBC Global Asset Management (France), 2022.

AMFR_2022_INSTIT_RC_0462. Expires: 05/2023

