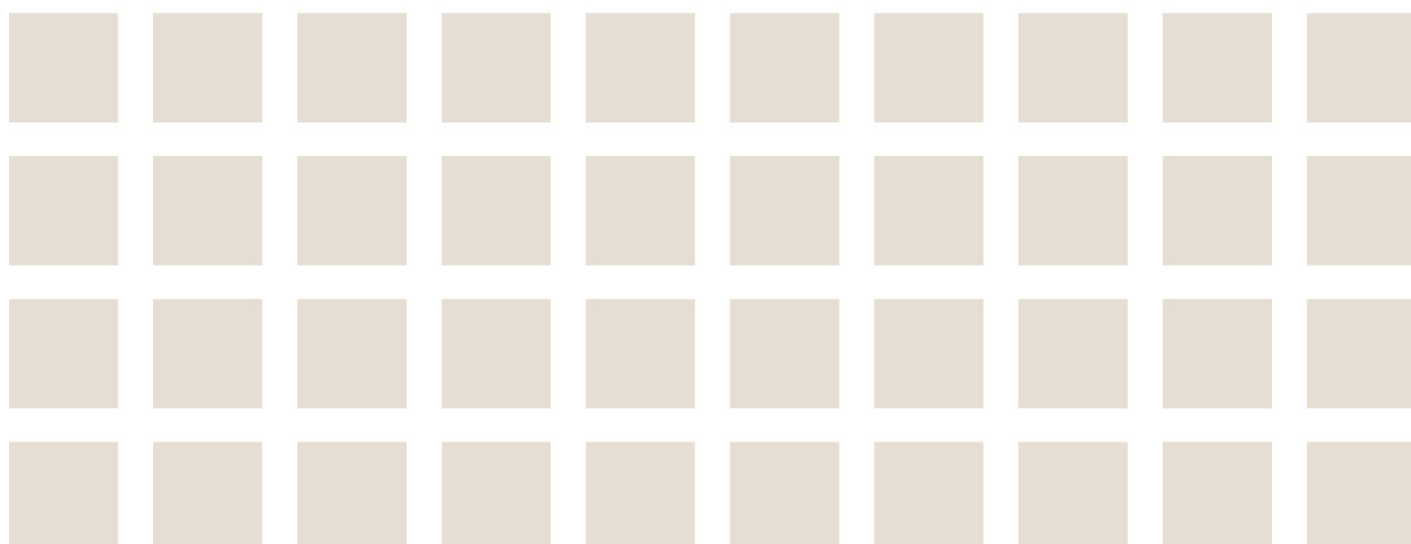


POLITIQUE DE VOTE



2017



Les sociétés d'Amundi, Société Générale Gestion, Etoile Gestion, CPR AM, BFT Investment Managers et Amundi Asset Management, convergent entièrement dans leurs visions des meilleures pratiques de gouvernance et partagent ainsi les mêmes critères de politique de vote. La mise en œuvre de cet engagement, au travers de l'exercice des droits de vote de leurs OPC notamment, est centralisée au niveau de la structure existante chez Amundi Asset Management.

De ce fait, à chaque fois qu'Amundi est cité dans ce document, cela vaut pour les sociétés de gestion citées ci-dessus.

LE CADRE D'ANALYSE DE NOTRE POLITIQUE DE VOTE : LA PERFORMANCE DANS UNE OPTIQUE DURABLE	4
DROITS DES ACTIONNAIRES	5
1. Assemblée Générale	5
2. Droits de vote et fidélisation des actionnaires.....	5
3. Mesures anti-OPA	6
4. Intégrité de l'information financière.....	6
5. Qualité de l'information sur le gouvernement d'entreprise	7
CONSEILS ET INSTANCES DIRIGEANTES.....	8
1. Composition et équilibre du Conseil	8
2. Une répartition claire des pouvoirs de nature à limiter les conflits d'intérêts.....	9
3. Fonctionnement du Conseil	9
4. Jetons de présence / Rémunération des administrateurs non exécutifs.....	9
5. Caractéristiques des mandats des administrateurs.....	10
6. Existence, composition et indépendance des comités	10
7. Dialogue actionnarial : engagement direct du Conseil	11
STRUCTURE FINANCIERE.....	12
1. Emissions d'actions sans DPS	12
2. Emissions d'actions avec DPS	12
3. Fusions, acquisitions, spin-offs et autres projets de restructurations	12
4. Rachat de ses propres actions	13
5. Programme de distribution d'actions aux salariés	13
POLITIQUE DE REMUNERATION	14
1. Rapport de rémunération	14
2. Plans de stock-options et d'attribution d'actions de performance	15
3. Indemnités de départ	16
4. Plans de retraites et autres rémunérations	16
GOVERNANCE DES ENJEUX ESG	17
MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE VOTE.....	19
1. Centralisation de la fonction	19
2. Le comité de notation ISR et de politique de vote	20
3. Le comité de vote.....	20
4. Engagement d'Amundi vers un dialogue actionnarial élargi	20
5. Exécution du vote	21
6. Mode courant d'exercice des droits de vote	21
7. Périmètre de vote pour l'exercice 2017	23
8. Politique sur les prêts de titres	23
9. Les situations de conflits d'intérêts	24
ANNEXE : GUIDE D'ANALYSE DES ELEMENTS DE REMUNERATIONS SOUMIS AU VOTE CONSULTATIF DES ACTIONNAIRES (CODE AFEP-MEDEF).....	25

LE CADRE D'ANALYSE DE NOTRE POLITIQUE DE VOTE :

LA PERFORMANCE DANS UNE OPTIQUE DURABLE

Amundi est avant tout soucieux de la performance financière des entreprises dans lesquelles elle investit. Cette performance ne peut être soutenable que dans une vision de long terme associée à une gouvernance exemplaire et à une forte responsabilité sociétale et environnementale de la société. C'est dans ce cadre qu'Amundi joue pleinement son rôle d'actionnaire dans l'exercice de ses droits de vote.

Notre vision de la performance financière de long terme. Délivrer de la performance est la raison d'être d'une société comme Amundi et c'est l'engagement que nous avons pris vis-à-vis de l'ensemble de nos clients sur l'ensemble de nos gestions. Comme nous voulons fournir une performance de long terme à nos clients, nous recherchons donc une performance financière de long terme dans les entreprises dans lesquelles nous investissons. Et ce type de performance ne peut être obtenu qu'au travers d'une bonne gestion des problématiques extra-financières.

Notre vision de la bonne gouvernance s'exprime notamment autour de la politique de vote et des principes qui la structurent et de notre démarche de dialogue actionnarial. La possibilité pour l'actionnaire d'assurer cette bonne gouvernance passe par la participation aux orientations essentielles de la société notamment dans le cadre des assemblées générales. Cela implique donc de pouvoir voter de façon au moins proportionnelle à la détention du capital et de ne pas être confronté à des mécanismes de limitation ou de protection qui permettraient à la société de contourner le pouvoir de décision de ses actionnaires. Nous devons également nous assurer que les instances d'administration et de surveillance de la société contrôlent les orientations de l'activité de la société et veillent à leur mise en œuvre de façon à assurer sa bonne marche. Cela implique d'être capable de se prononcer sur l'équilibre du Conseil ainsi que sur la qualité individuelle et l'implication des membres qui le composent. Nous serons particulièrement vigilants à ce que les Conseils alignent l'intérêt des dirigeants et ceux des actionnaires, notamment au travers des rémunérations. La diffusion de ces principes s'exprime par le vote mais aussi par le dialogue actionnarial que nous établissons avec les sociétés dans lesquelles nous investissons afin de contribuer, à un niveau plus engagé, à l'amélioration de leurs pratiques.

Notre vision de la responsabilité sociale et environnementale est fondée sur la perception qu'une performance financière de long terme ne peut se faire sans une prise en compte en profondeur des enjeux de responsabilité sociale et de développement durable. Nous considérons donc que seule une vision globale des sociétés dans lesquelles nous investissons, allant au-delà de l'aspect purement financier et analysant l'ensemble de leurs risques et opportunités, permet une évaluation de leur valeur intrinsèque et de leur performance économique à long terme. C'est pourquoi Amundi a mis en place un processus formalisé, transparent et traçable d'analyse des critères ESG¹, qui permet de noter les émetteurs sur une échelle de A à G et d'associer l'approche extra-financière à l'analyse financière classique dans l'optimisation du couple rendement/risque. Ces critères extra-financiers sont également intégrés dans la politique de vote et le dialogue actionnarial.

¹ Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance

Un régime de gouvernement d'entreprise doit protéger les droits des actionnaires et faciliter leur exercice et assurer un traitement équitable de tous les actionnaires, y compris les actionnaires minoritaires et étrangers (Principes de gouvernance d'entreprise de du G20 et de l'OCDE, 2015).

1. Assemblée Générale

L'assemblée générale est le lieu d'exercice des droits de vote et donc un élément central du gouvernement d'entreprise. Nous sommes donc défavorables à tout ce qui pourrait limiter, entraver son fonctionnement ou réduire le périmètre de sa compétence. Les résolutions ne doivent mélanger sous forme de vote bloqué des points qui pourraient être présentés séparément.

L'accès à une information préalable, de qualité, est une composante essentielle d'un exercice réfléchi des droits de vote par les actionnaires. Amundi estime ainsi nécessaire d'avoir accès à l'ensemble des documents au minimum 21 jours avant la tenue de l'assemblée.

Amundi estime nécessaire la publication d'un document explicatif sur les résolutions proposées. En effet, les résolutions ne sont que l'expression juridique des propositions de la direction aux actionnaires et ne permettent pas toujours d'appréhender le contexte stratégique de la demande, les conditions de sa mise en œuvre ou autres éléments nécessaires pour éclairer la décision de vote. Ce document ne doit pas se limiter à être une simple paraphrase du texte des résolutions mais doit permettre d'appréhender au mieux la position stratégique de l'entreprise.

2. Droits de vote et fidélisation des actionnaires

Amundi est favorable à une expression équitable des actionnaires au travers de leurs droits de vote. Néanmoins, conscient de l'importance pour les sociétés de fidéliser et stabiliser leur actionnariat dans une optique de développement de long terme, nous ne sommes pas dogmatiquement opposés à l'attribution de votes doubles aux actionnaires de long-terme tant qu'ils sont effectivement accessibles à tous et n'entraînent pas un contrôle disproportionné au détriment des actionnaires minoritaires. Ces résolutions seront analysées au cas par cas, notamment en fonction de la base actionnariale et du niveau de contrôle des actionnaires existants. La soumission à l'assemblée générale d'une telle modification nous semble essentielle tout comme une motivation détaillée de la part du Conseil.

Toujours dans une logique du développement d'un actionnariat de long terme, nous sommes, à priori, favorables à la mise en place d'outils de fidélisation, comme le dividende majoré ou les *loyalty shares*, sous réserve qu'ils soient ouverts à tous les actionnaires et encadrés dans leur application.

3. Mesures anti-OPA

Toute offre publique doit être soumise au vote des actionnaires. **C'est dans cet esprit que nous nous opposons a priori à toute mesure permanente ou préventive anti-OPA, pour la plupart contraire à l'intérêt des actionnaires.**

Chaque proposition de telles mesures sera l'objet d'une analyse des conditions spécifiques à la société et à ses parties prenantes. Des mécanismes qui permettraient uniquement d'obtenir une meilleure valorisation de l'offre et/ou d'assurer l'égalité de traitement des actionnaires (notamment face à une prise de contrôle rampante) pourront être acceptés.

4. Intégrité de l'information financière

Une information financière sincère, complète et transparente est un élément essentiel du droit des actionnaires et un pré-requis pour un exercice réfléchi des droits de vote. **Une qualité d'information insuffisante peut entraîner une abstention, voire un vote négatif.**

Versement d'un dividende

La décision de vote sera fonction de la situation financière de l'entreprise dans la durée notamment du taux de couverture des dividendes, et du pourcentage dévolu à la distribution.

Approbation des comptes

Amundi est attentif à la transparence et à la qualité de l'information fournie. La présence d'un comité d'audit majoritairement indépendant lui paraît nécessaire.

Quitus aux administrateurs

Le refus est possible dans certains cas de manquements graves aux standards de gouvernance d'entreprise, de performance globale (économique, financière, sociale et environnementale) jugée très défaillante et affectant la valorisation de l'entreprise ou de réserves émises par les commissaires sur les comptes.

Choix et rémunération des commissaires aux comptes

Afin d'éviter des situations de conflits d'intérêts et d'assurer la qualité et l'indépendance de la vérification des comptes, certaines situations peuvent induire un vote négatif ou d'abstention de la part d'Amundi : honoraires de conseil excédant ceux du contrôle des comptes, CAC/auditeurs ayant exercés des fonctions dirigeantes dans la société, non contrôle de l'indépendance au-delà d'une certaine ancienneté²...

² Voir paragraphe sur le comité d'audit en p.11

Conventions règlementées

Afin de s'assurer que la société est gérée en tenant dûment compte des intérêts de l'ensemble des actionnaires, il est indispensable que l'entreprise publie les transactions effectuées avec des parties liées. Dans les pays où ces conventions sont soumises au vote des actionnaires, nous nous prononcerons en fonction de leurs intérêts pour l'entreprise et les actionnaires minoritaires. L'absence d'informations suffisantes pour déterminer l'intérêt de la convention pourra entraîner un vote négatif. Dans les cas où les conventions ne sont pas soumises au vote, notre opposition s'exprimera au travers des renouvellements des membres des comités d'audit et/ou des commissaires aux comptes. Ce dernier principe s'applique également dans le cas des conventions anciennes mais exécutées sur l'exercice et qui ne seraient pas resoumises au vote des actionnaires.

5. Qualité de l'information sur le gouvernement d'entreprise

La qualité de l'information sur la gouvernance de la société, ses évolutions, son positionnement par rapport aux bonnes pratiques de place ou encore ses rapports avec les parties prenantes est également un élément essentiel du droit des actionnaires et un pré-requis pour un exercice réfléchi des droits de vote. **Une qualité d'information insuffisante peut entraîner une abstention, voire un vote négatif.**

Qualité du *Comply or Explain*³ sur la gouvernance

Dans de nombreux pays, le principe du *comply or explain* est un élément essentiel de la régulation du gouvernement d'entreprise dont il conditionne le plus souvent l'efficacité. Les sociétés qui se réfèrent à un code de gouvernance mais s'écartent de certaines recommandations doivent expliquer les raisons de ce choix.

En cas de non-application d'une ou plusieurs dispositions du code, les sociétés doivent publier explicitement toutes les recommandations non-suivies, expliquer de façon circonstanciée les raisons spécifiques à cet écart et justifier de façon détaillée la cohérence des solutions alternatives choisies avec les principes généraux du code, le bon fonctionnement de la gouvernance de la société et l'intérêt des actionnaires minoritaires.

Prise en compte d'un vote majoritaire sur des résolutions consultatives

Amundi considère que le Conseil doit se poser la question de la prise en compte de l'avis des actionnaires dans le cadre des résolutions consultatives ou dont l'effet est similaire. Cela comprend notamment les résolutions recueillant moins de la majorité sur des *Say on Pay*⁴ consultatifs, des élections d'administrateurs au vote pluraliste ou encore des conventions règlementées. Cela couvre aussi les cas d'approbation majoritaire de résolutions externes d'actionnaires.

Le Conseil doit alors informer les actionnaires de sa réflexion sur la problématique concernée, les actions d'engagements effectuées auprès des parties prenantes, la mise en place de solutions partielles et/ou progressives ainsi que toutes autres raisons justifiant la non-application de la décision majoritaire de l'assemblée générale.

³ Appliquer ou Expliquer

⁴ Vote sur les rémunérations des dirigeants

Le Conseil est un organe stratégique, ses décisions engagent l'avenir de la société ainsi que la responsabilité de ses membres. La transparence, la responsabilité, l'efficacité et la disponibilité doivent gouverner son action (AFG, Recommandations sur le gouvernement d'entreprise 2015).

Le Conseil est certes responsable devant la société et ses actionnaires, mais il a en outre obligation de servir au mieux leurs intérêts. Le Conseil est de surcroît censé prendre dûment en considération les autres parties prenantes et servir loyalement leurs intérêts, notamment ceux des salariés, des créanciers, des clients, des fournisseurs et des collectivités locales. Le respect des normes sociales et environnementales est aussi de son ressort (Principes de gouvernance d'entreprise du G20 et de l'OCDE, 2015).

1. Composition et équilibre du Conseil

Amundi considère qu'un minimum de 5 membres au sein du Conseil est souhaitable afin d'assurer une bonne représentation de compétences et d'expériences avec un maximum de 18 membres afin d'assurer un fonctionnement souple. Dans cette optique Amundi n'est pas favorable dans la majorité des cas à la présence de censeurs, susceptibles d'alourdir le fonctionnement d'un Conseil.

Il est de notre responsabilité d'actionnaire d'apprécier (dans les limites des informations fournies) la qualité individuelle des administrateurs et l'équilibre des compétences ainsi constitué afin d'assurer les conditions nécessaires à une prise de décision informée et efficace du Conseil dans l'ensemble des décisions stratégiques de l'entreprise.

La composition du Conseil doit également représenter un équilibre entre dirigeants, membres indépendants et membres non-libres d'intérêt. **Une majorité de membres indépendants contribue au bon équilibre du Conseil par une meilleure prise en compte de tous les intérêts.** Cet objectif est bien évidemment conditionné à l'engagement et à la qualité de ces administrateurs.

Néanmoins, l'indépendance n'est pas le seul critère assurant cet objectif, l'existence d'une présidence non-exécutive (ou indépendante) du Conseil, d'un administrateur référent indépendant ou d'une autre forme d'organisation contribuant à un meilleur équilibre des pouvoirs, pourront nous amener à accepter des taux d'indépendance inférieurs à 50%. Enfin, dans le cas des sociétés contrôlées, nous estimons qu'un minimum d'un tiers de membres indépendants est souhaitable.

Néanmoins, nous n'appliquerons pas ce critère dans les cas d'élection du principal dirigeant ou du représentant unique de l'actionnaire de référence. En effet nous estimons que l'intérêt de la société pourrait être mis en cause et préférons appliquer la règle d'indépendance à l'occasion d'une autre élection. Exception faite des cas d'un réel partenariat entre les deux groupes, Amundi n'est pas favorable à l'existence d'administrateurs croisés.

Amundi est favorable à la diversité dans la composition du Conseil (formations, nationalités, âge, équilibre hommes-femmes, ...) car celle-ci est un gage de meilleur fonctionnement. Une faible diversité sans justifications suffisantes pourra entraîner un vote négatif de notre part.

2. Une répartition claire des pouvoirs de nature à limiter les conflits d'intérêts

Amundi estime indispensable d'avoir une information précise sur la répartition des rôles et les attributions des différents membres du Conseil. En particulier, les rôles de contrôle et de direction doivent être clairement établis et les responsabilités qui en découlent doivent être attribuées aux différentes fonctions établies au sein du Conseil. Cette répartition doit être officialisée dans un document public (règlement intérieur, statuts...).

Il est souhaitable, considérant les responsabilités de chacune de ces fonctions et la charge de travail requise, que les rôles de président du Conseil et de directeur général soient séparés et de préférence que le rôle de président soit assuré par un membre du Conseil indépendant.

Dans les cas où cette séparation des pouvoirs n'existe pas, Amundi estime nécessaire d'avoir des explications précises sur les raisons justifiant cette concentration et considère que la création d'un poste de vice-président référent indépendant avec des fonctions précises et distinctes peut permettre d'atteindre un meilleur équilibre des pouvoirs au sein du Conseil.

3. Fonctionnement du Conseil

Nous estimons nécessaire d'avoir accès à une information complète sur le bon fonctionnement du Conseil : présence des administrateurs, rapport sur l'évaluation ainsi que sur le fonctionnement général du Conseil.

Des lacunes significatives en terme de gouvernance et/ou ayant un impact en terme de performance globale (économique, financière, sociétale et environnementale) pourront entraîner un vote d'abstention, voire négatif lors du renouvellement d'un ou de plusieurs mandats d'administrateurs.

Amundi estime que les administrateurs indépendants doivent pouvoir se rencontrer seuls régulièrement (au moins une fois par an), en séance à huis-clos, sans la direction. Le président indépendant ou le vice-président indépendant préside cette réunion.

4. Jetons de présence / Rémunération des administrateurs non exécutifs

Il nous semble nécessaire d'avoir une information précise sur les modalités et les critères de distribution de l'enveloppe des jetons de présence entre les administrateurs (montant proportionnel au taux de présence dans les Conseils, égal entre les administrateurs, membres des comités...).

Une explication en cas d'augmentation de cette enveloppe nous paraît indispensable.

Une attention particulière est également portée à la structure de la rémunération (notamment en cas de rémunération variable) du président non exécutif et à ses critères d'attribution afin d'éviter de possibles conflits d'intérêts vis-à-vis de la direction.

Chaque administrateur doit avoir un investissement significatif en actions de la société, proportionnellement aux jetons de présence reçus.

5. Caractéristiques des mandats des administrateurs

Notre vote sera positif jusqu'à un maximum de cinq mandats dans des sociétés cotées. Dans le cas des administrateurs dirigeants, le nombre de mandats sera limité à trois.

Amundi est en effet soucieux que le candidat au poste d'administrateur ait suffisamment de temps à consacrer à la société et donc limite ses mandats.

Nous serons particulièrement vigilants sur la disponibilité nécessaire au président du Conseil, au président du comité d'audit et à l'administrateur référent en raison de l'importance grandissante de ces fonctions et de la charge de travail. **Nous pouvons ainsi être amenés à réduire encore plus le nombre de mandats acceptable pour un administrateur cumulant plusieurs de ces fonctions.**

En ce qui concerne la durée des mandats, nous estimons préférable de pouvoir voter annuellement sur une proportion significative d'administrateurs et de limiter cette durée à trois ans. Au-delà de douze ans⁵ de mandats dans la même société, un administrateur ne pourra plus être considéré comme « indépendant » ou « libre d'intérêts ».

En ce qui concerne la qualité des administrateurs, nous estimons indispensable que les actionnaires aient accès à une information la plus transparente possible sur chaque administrateur candidat avant le vote en assemblée (biographie, curriculum vitae, compétences apportées au Conseil d'administration qui justifieraient le choix de cette candidature, mandats en cours).

Par ailleurs, il est important de pouvoir se prononcer individuellement sur chaque administrateur lors de l'élection du Conseil d'administration. **Nous nous opposons à tout vote dit « bloqué » de plusieurs administrateurs sauf si ce vote améliore sensiblement la gouvernance du Conseil.** De plus, il est également essentiel que le vote des actionnaires sur l'élection des administrateurs puisse décider de la composition finale du Conseil. **Nous sommes donc défavorables à la pratique du vote pluraliste lorsque le nombre de sièges à pourvoir est égal au nombre de candidats.**

6. Existence, composition et indépendance des comités

Amundi estime souhaitable que le Conseil mette en place des comités spécialisés :

Ces comités ne peuvent toutefois se substituer au Conseil concernant les décisions que celui-ci doit assumer dans son ensemble. Ils ne doivent pas inclure de dirigeants de la société et doivent être composés en majorité d'administrateurs indépendants et être présidés par un administrateur libre d'intérêt.

Comité d'audit : Ce comité a pour mission le suivi :

- du processus d'élaboration de l'information comptable et financière,
- de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques,
- du contrôle légal des comptes annuels et, le cas échéant, des comptes consolidés par les commissaires aux comptes,
- de l'indépendance et de l'objectivité des commissaires aux comptes. Au-delà d'une ancienneté de 10 ans (12 ans en cas de co-commissariat), le comité doit justifier du choix du renouvellement des commissaires aux comptes et du maintien de leur indépendance.

⁵ Calculé avec la durée du mandat en renouvellement afin de favoriser les sociétés ayant mis en place des mandats courts

Comité des nominations : Le comité des nominations a pour mission de rechercher et de proposer des candidats compétents et disponibles pour le Conseil et la direction générale. Il doit en conséquence assurer la planification de la succession des mandataires sociaux dans le cadre d'un fonctionnement normal mais aussi pour faire face à une crise ou incapacité soudaine. Le comité doit définir un «Conseil cible», sa taille optimale et les profils-type d'administrateurs en adéquation avec la dimension de l'entreprise, la diversité de ses secteurs d'activité et ses objectifs stratégiques. Le comité s'attachera à expliquer les critères qu'il a utilisés pour recommander cette structure « cible », et à mettre en évidence les talents manquants pour améliorer le fonctionnement du Conseil.

Comité des rémunérations : Le comité des rémunérations a pour mission d'aligner les rémunérations des principaux dirigeants et des administrateurs avec les intérêts à long terme de la société et de ses actionnaires. Il se doit de porter une attention particulière à la répartition entre parties fixe et variable de la rémunération, aux règles d'attribution des bonus ou primes, ainsi qu'aux conditions de recrutement et de départ des dirigeants, et à leurs plans de retraite.

7. Dialogue actionnarial : engagement direct du Conseil

Amundi estime bénéfique, pour les deux parties, qu'un dialogue direct puisse s'instaurer sur les questions de gouvernance entre un administrateur choisi par le Conseil et les actionnaires qui le souhaitent.

Ce dialogue n'a pas vocation à se substituer au dialogue déjà existant avec le management mais vient en complément sur des problématiques où le Conseil est le mieux placé pour expliquer ses choix aux investisseurs.

L'actionnaire minoritaire doit être attentif à une trop grande dilution autorisée du capital. **Amundi estime que, sauf projet particulier, les augmentations de capital cumulées ne doivent pas représenter plus de 50% du capital.**

1. Emissions d'actions sans DPS

Amundi considère que les autorisations d'augmentations de capital de routine sans droit préférentiel de souscription ne doivent pas représenter plus de 10% du capital. Si les meilleures pratiques locales préconisent un seuil inférieur à 10%, nous nous alignerons sur cette limite. Dans les marchés où les meilleures pratiques locales préconisent un seuil supérieur à 10% avec des autorisations de longue durée (plus de 3 ans), nous appliquerons une certaine flexibilité à notre seuil. De même, dans les pays émergents, nous pourrions accepter certaines autorisations au dessus de 10%. Les émissions d'obligations convertibles ou de tout instrument donnant accès au capital font l'objet du même traitement.

L'émission d'actions sans DPS lèse les intérêts légitimes de l'actionnaire. Amundi est donc très restrictif, mais se réserve le droit d'autoriser une émission d'actions sans DPS au-delà de ses critères d'acceptation en fonction de la situation propre à la société concernée. Amundi est également très vigilant quant à l'existence de décotes.

2. Emissions d'actions avec DPS

Les autorisations d'augmentations de capital avec droit préférentiel de souscription ne pourront représenter plus de 50% de capital.

Au-delà de cette limite Amundi décidera en fonction de son analyse du dossier. Nous estimons qu'il est de la responsabilité et du droit de l'actionnaire de décider, par son vote, d'une augmentation de capital dont le montant pourrait induire notamment un changement de stratégie et/ou d'objet social de la société. Il est donc nécessaire dans ce cas de décider du vote en connaissance du projet qui justifie l'autorisation demandée.

3. Fusions, acquisitions, spin-offs et autres projets de restructurations

Amundi approuve tout projet qui offre une plus-value actionnariale, tout en intégrant les performances sociales et environnementales. Les fusions/acquisitions ne sont pas nécessairement créatrices de valeur pour les actionnaires. Tout projet sera donc examiné en détail et au cas par cas, afin d'examiner la stratégie à moyen et long termes ainsi que ses impacts sociaux et environnementaux.

4. Rachat de ses propres actions

Dans la majorité des cas, Amundi accepte les rachats d'actions dans la limite d'un plafond de 10% du capital. Toutefois, lorsque la société précise son intention d'utiliser l'autorisation en période d'offre publique, nous estimons que le rachat d'actions devient une mesure anti-OPA et le vote sera a priori négatif. Mais dans l'intérêt des porteurs de parts, le vote sera exercé en fonction de la connaissance du projet qui justifierait l'autorisation demandée.

Amundi est également attentif à ce que le rachat d'actions ne pénalise pas les investissements de l'entreprise dans la durée.

5. Programme de distribution d'actions aux salariés

Amundi, qui est généralement favorable au développement de l'actionnariat salarié, accepte les demandes d'augmentation de capital réservées aux salariés tant qu'elles demeurent raisonnables (jusqu'à un plafond de 5% distinct de celui des autres émissions sans DPS). Les décotes proposées, le plus souvent encadrées par les législations nationales, doivent permettre le caractère incitatif des programmes et refléter la période de blocage de titres. Pour les sociétés où la détention des salariés dépasse 10% du capital, nous serons attentifs à la gestion des conflits d'intérêts potentiels notamment en cas d'offre publique afin que l'actionnariat salarié ne soit pas utilisable par la direction comme un mécanisme anti-OPA ou ne devienne un problème de gouvernance.

04 POLITIQUE DE REMUNERATION

Amundi considère que l'alignement des intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires est un élément primordial du gouvernement d'entreprise. La politique de rémunération au sein de l'entreprise doit participer à cet équilibre.

Amundi estime que la politique de rémunération de l'entreprise vis-à-vis de ses mandataires sociaux et cadres dirigeants doit être transparente et soumise dans tous les cas à des critères et objectifs chiffrés de performance. L'inexistence ou la non-publication de ces critères entraînera un vote négatif. Il nous paraît indispensable que les éléments de cette politique contribuent effectivement à une corrélation forte, tant à la hausse qu'à la baisse, entre les intérêts des dirigeants et ceux des actionnaires tout en évitant les conflits d'intérêts. Une prise en compte des risques pour ajuster les critères est un élément permettant d'éviter un biais court-termiste préjudiciable pour la performance à long terme de l'entreprise.

Dans la mesure où la performance globale de l'entreprise repose sur une bonne gestion des relations avec l'ensemble des parties prenantes, des critères de performance sociale et environnementale devraient également être intégrés au calcul de rémunération des dirigeants.

Principes :

- Alignement des intérêts des dirigeants et des actionnaires, des salariés et des parties prenantes
- Nécessité d'un comité des rémunérations indépendant des dirigeants (>50% d'administrateurs libres d'intérêts et aucun dirigeant de la société ou du groupe)
- Une rémunération variable liée à la performance globale (économique, financière, sociale et environnementale) et relative (vs. concurrents) dans la durée
- Une rémunération variable à risque qui ne récompense que le succès, incluant une hypothèse de versement nul et une condition de reprise des avantages versés ou attribués en cas de non-durabilité de performances ou de pratiques contestables et litigieuses quant à la manière dont ces performances ont été réalisés (clawback/malus).

1. Rapport de rémunération⁶

Amundi estime nécessaire une transparence étendue sur les politiques de rémunération. La philosophie et son application au travers de ces politiques doivent être explicites notamment sur les liens existants entre rémunération, performance et objectifs de performance. L'ensemble des rémunérations, directes ou indirectes, pour les mandataires sociaux et les principaux dirigeants doit être publié et décomposé selon les différentes catégories de rémunérations (fixe, variable, en actions, différée, exceptionnelle ...). Amundi souhaite également la mise en place et la publication de plafonds individuels applicables aux différents éléments de rémunération variable.

Amundi est favorable à l'instauration de rapports de rémunération soumis au vote des actionnaires. Dans les pays où ce vote est facultatif, nous serons attentifs à ce que la pratique se développe et nous serons très vigilants sur les sociétés qui décideraient de ne pas continuer annuellement cette bonne pratique.

⁶ Dans une démarche pédagogique pour cette première année du Say on Pay en France, nous publions notre guide d'analyse des éléments de rémunérations soumis au vote en annexe p. 25

Principes et principaux motifs de rejet

- Nécessité d'une politique de rémunération transparente, liée à la performance et illustrant clairement l'alignement des intérêts des dirigeants et des actionnaires
- Nécessité d'une information claire et détaillée sur plusieurs années, notamment sur la réalisation des critères de performance
- Nécessité d'une justification détaillée lorsqu'un comité des rémunérations utilise sa discrétion pour augmenter le niveau de rémunération qui aurait dû normalement être attribué en raison de la réalisation des critères de performance
- **Rejet des rapports ne justifiant pas de façon adéquate les augmentations du salaire fixe supérieures à l'inflation ou l'attribution de rémunérations exceptionnelles. La seule justification par le biais d'un *benchmarking*⁷ ne nous semble pas suffisante voir même dangereuse.**
- **Rejet des rapports dont les éléments constitutifs (critères de performance, plafonds, *peer group*...) des différentes composantes de la rémunération ne sont pas suffisamment détaillés pour en déterminer la pertinence ou qui permettent des niveaux de rémunération variable déconnectés de la performance.**

2. Plans de stock-options et d'attribution d'actions de performance

Amundi considère que les plans d'incitation à long terme sous la forme de stock-options ou d'actions de performance peuvent être un outil efficace pour aligner l'intérêt des dirigeants et des actionnaires. Cependant ces plans doivent respecter un certain cadre pour atteindre cet objectif, notamment au niveau de l'attribution afin d'éviter les effets d'aubaine au niveau de l'exercice pour assurer le lien avec la performance et au niveau de la conservation en laissant en risque au moins une partie des actions acquises pour renforcer l'approche de long terme.

Principes et principaux motifs de rejet

- Nécessité d'une information détaillée sur le périmètre de distribution et le pourcentage réservé aux mandataires sociaux. La dissociation des résolutions par plan et par cible est un objectif souhaitable
- **Rejet des plans de stocks options permettant une décote sur le cours de l'action**
- **Rejet des pratiques de *repricing*⁸**
- **Rejet des plans ne comportant pas des critères de performance suffisamment exigeants et quantifiables**
- **Rejet si le montant cumulé des différents plans dépasse 10% du capital. Ce plafond pourra cependant être apprécié au cas par cas en fonction de l'activité de la société.**

⁷ Comparaison avec les pratiques d'autres entreprises

⁸ Modification du prix d'exercice de l'option

3. Indemnités de départ

Les indemnités versées aux dirigeants ne peuvent être versées qu'en cas de départ contraint lié à un changement de contrôle ou de stratégie. **Elles ne devront pas dépasser une année de salaire effectif, fixe et bonus compris, mais nous pourrions accepter un plafond de 2 ans si ces indemnités sont soumises à des critères de performances.** Ces critères devront cependant être exigeants, quantifiables et publiés. Ces plafonds incluent notamment les indemnités liées à une clause de non-concurrence. L'accélération des conditions d'acquisition définitive des plans d'options et d'actions ne nous paraît pas être une bonne pratique. Une acquisition partielle au prorata de la durée du plan et de la réalisation des critères de performance nous paraît plus acceptable.

4. Plans de retraites et autres rémunérations

Amundi estime que les plans de retraites supplémentaires doivent bénéficier à un groupe plus large que les seuls dirigeants mandataires sociaux incluant les principaux cadres dirigeants de l'entreprise. En tout état de cause, il paraît indispensable de publier le périmètre des bénéficiaires ainsi que de subordonner ces retraites supplémentaires à un certain nombre de critères, présence dans l'entreprise au moment du départ en retraite, ancienneté minimum de 5 ans, assiette limitée à la partie fixe de la rémunération, période de référence au minimum de 5 ans ainsi qu'une progressivité suffisante dans l'acquisition des droits afin d'éviter de récompenser l'échec. La possibilité pour les bénéficiaires de pouvoir cotiser significativement à leur propre plan de retraite paraît également souhaitable. La retraite totale ne devrait pas pouvoir dépasser 100% de la rémunération fixe.

GOVERNANCE DES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX, SOCIAUX ET DE GOUVERNANCE (ESG)

Amundi estime que les questions de responsabilité sociale et de développement durable, à l'instar de celles de gouvernement d'entreprise, peuvent influencer sur la performance des entreprises. En effet, seule une vision globale, allant au-delà de l'aspect purement financier et analysant l'ensemble de leurs risques et opportunités, permet une évaluation de leur valeur intrinsèque et de leur performance économique à long terme. C'est dans cet esprit qu'Amundi a signé, le 2 mai 2006, les Principes de l'Investissement Responsable (PRI) réaffirmant ainsi son engagement en faveur d'une finance responsable et de l'intégration des critères ESG.

Amundi considère comme essentiel que les Conseils évaluent les impacts stratégiques des questions liées à leur responsabilité sociale et environnementale tant en termes de risques, de réputation que de positionnement concurrentiel ou opportunités de croissance. Les résultats de ces analyses au travers de politiques spécifiques et de la mise en place de pratiques adaptées doivent être publiés de façon détaillée afin de permettre un dialogue sur le sujet tant avec les actionnaires que les autres parties prenantes.

Amundi est donc favorable à la publication par les entreprises de rapports de développement durable, complément d'information nécessaire au rapport financier afin de mieux appréhender les éléments susceptibles d'affecter la valorisation des entreprises. Dans le cas de rapports soumis au vote, Amundi pourra s'abstenir ou voter négativement s'il considère que l'information est insuffisante ou inadéquate.

En cas de manquements dans la gouvernance des risques ESG, Amundi pourra s'opposer au renouvellement des membres des Conseils en charge de ces thématiques ou encore refuser la décharge des membres des Conseils.

En ce qui concerne les résolutions externes d'actionnaires portant sur des questions de responsabilité sociale et de développement durable, Amundi analysera au cas par cas la pertinence et l'adéquation des demandes au regard de la situation des entreprises notamment :

- si l'approbation de la résolution contribue à améliorer les pratiques de la société
- si l'approbation de la résolution peut améliorer la valeur actionnariale
- si la position actuelle de la société sur le sujet est susceptible d'engendrer des effets négatifs à court (réputation, litiges, boycott ...), moyen ou long terme
- si la société a déjà mis en place des actions appropriées afin de répondre à la problématique contenue dans la résolution
- si l'argumentaire de la société contre l'approbation de la résolution est pertinent et répond aux différents points invoqués par l'actionnaire lors de la présentation de la résolution
- si la demande contenue dans la résolution n'engendre pas des coûts disproportionnés pour la société ou ne l'amène à devoir dévoiler des informations concurrentielles qui la placeraient dans une situation désavantageuse
- si les solutions préconisées dans la résolution sont pertinentes et appropriées et si le sujet de la résolution ne serait pas mieux traité sous une autre forme

Pour toutes les autres résolutions soumises à une assemblée générale d'actionnaires, Amundi oriente son vote en fonction de la proposition et de la situation spécifique de la société analysée.

Les sociétés d'Amundi, Société Générale Gestion, Etoile Gestion, CPR AM, BFT Investment Managers et Amundi Asset Management, convergent entièrement dans leurs visions des meilleures pratiques de gouvernance et partagent ainsi les mêmes critères de politique de vote. La mise en œuvre de cet engagement, au travers de l'exercice des droits de vote de leurs OPC notamment, est centralisée au niveau de la structure existante chez Amundi Asset Management.

1. Centralisation de la fonction

Amundi a centralisé l'exercice des droits de vote au sein d'une équipe Corporate Governance composée de 4 spécialistes en charge de coordonner l'ensemble des tâches liées aux votes et notamment de :

- Suivre les assemblées générales du périmètre de vote
- Gérer les relations avec les dépositaires et les sociétés de « proxy voting »
- Analyser les résolutions proposées par les émetteurs
- Diffuser l'information et recueillir l'avis des gérants et analystes financiers et extra-financiers
- Convoquer et animer les comités de vote
- Engager le dialogue actionnarial notamment par les lettres d'alerte auprès des émetteurs
- Assurer les reportings auprès des clients et Conseils des fonds
- Participer aux instances de travail sur la gouvernance (AFG, ICGN, ...)

Cette centralisation permet de contrôler l'application de la politique de vote, ainsi que la couverture tant géographique que quantitative des votes, d'intervenir en cas de dysfonctionnement dans l'une des étapes de la chaîne des votes... Cette équipe est donc en relation avec tous les acteurs de cette chaîne (dépositaires, sociétés de proxy-voting, centralisateurs, émetteurs...).

Chaque année, l'équipe Corporate Governance procède à une mise à jour des éléments et des relations contractuelles dont elle a besoin pour un bon fonctionnement de ses actions :

- Analyses et informations fournies par les prestataires extérieurs
- Relations avec les dépositaires et les prestataires extérieurs
- Mise en place des documents règlementaires nécessaires au vote dans certains pays
- Outils de statistiques et de reporting.

L'équipe utilise la plateforme Proxyexchange de ISS pour envoyer ses instructions de vote

L'équipe utilise les analyses de ISS, Glass Lewis et d'ECGS afin d'identifier le plus efficacement les résolutions problématiques. Elle ne suit pas automatiquement les recommandations de ces prestataires.

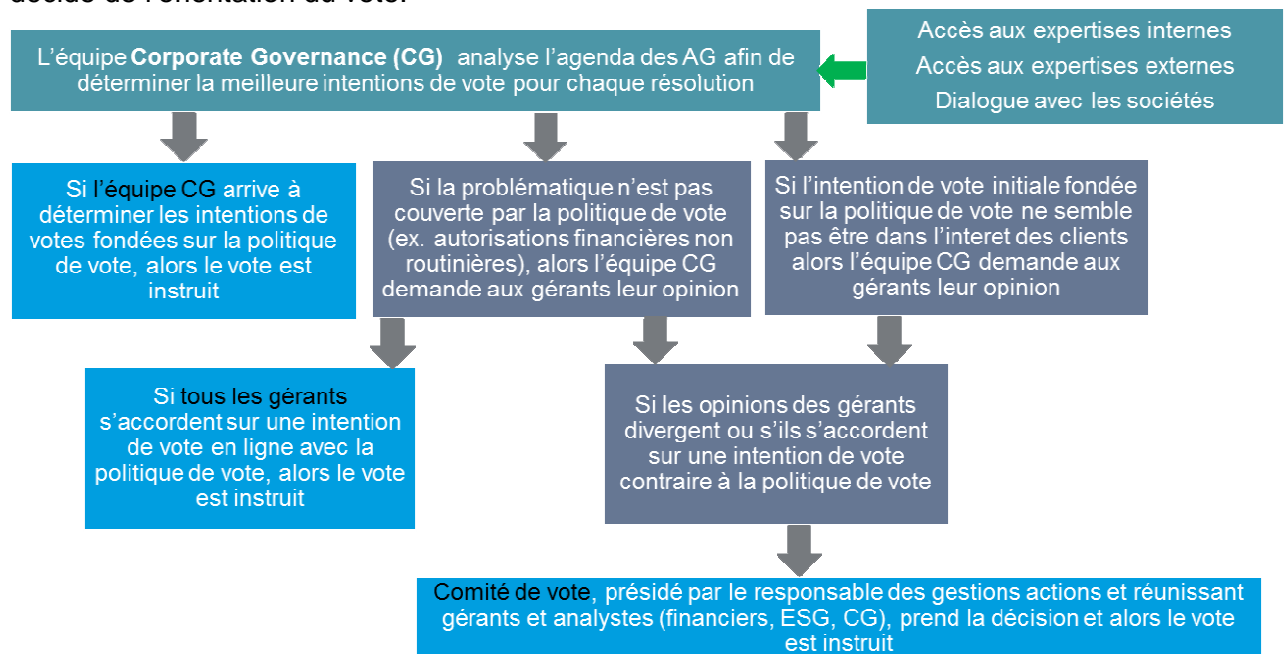
L'équipe est intégrée au sein de la Direction de la Gestion Actions afin d'assurer un dialogue permanent avec l'ensemble des expertises en matière de gouvernance : gérants, analystes financiers et extra-financiers.

2. Le comité de notation ISR et de politique de vote

Présidé par le responsable du Pôle Pilotage et Contrôle et réunissant notamment les représentants de la Recherche, Stratégie, Analyse, de l'ISR, de la Gouvernance d'entreprise et de la Gestion Actions et Taux, il valide les principes et orientations de la politique de vote d'Amundi proposés par l'équipe Corporate Governance ou le Comité de vote.

3. Le comité de vote

Présidé par le responsable des gestions actions, il réunit les gérants et analystes des sociétés de gestion d'Amundi qui ont adopté la même politique, examine les dossiers qui lui sont présentés et décide de l'orientation du vote.



4. Engagement d'Amundi vers un dialogue actionnarial élargi

Amundi est conscient que son seul vote peut ne pas être suffisant dans sa démarche d'investisseur responsable afin d'améliorer les pratiques des entreprises. Ainsi, depuis plusieurs années, une alerte est envoyée aux sociétés du SBF120 (depuis 2004) ainsi qu'à certains grands émetteurs internationaux (depuis 2009,) avant leur assemblée générale si certaines de leurs résolutions sont en contradiction avec les principes de la politique de vote. Le périmètre des sociétés alertées est déterminé par les analystes Corporate Governance sur leur périmètre géographique de couverture en fonction principalement du poids de nos positions et donc de notre capacité d'influence. En cas de problèmes de gouvernance particuliers ou d'enjeux ESG spécifiques, le périmètre des sociétés alertées peut être élargi. Une fois qu'un dialogue constructif avec une émetteur a été établi, nous essayons bien évidemment de maintenir cette relation d'une année sur l'autre indépendamment d'une possible diminution de nos positions. Le dialogue instauré permet aux deux parties d'expliquer leurs motivations et parfois de changer l'orientation du vote, si les explications semblent suffisantes ou lorsqu'un engagement formel de l'entreprise sur l'amélioration de ses pratiques a été obtenu. Dans la mesure du possible, nous répondons également à toutes les demandes de dialogue à l'initiative des sociétés pour échanger sur l'agenda de leur prochaine assemblée et nos intentions de vote ou, plus globalement, sur leur gouvernance.

5. Exécution du vote

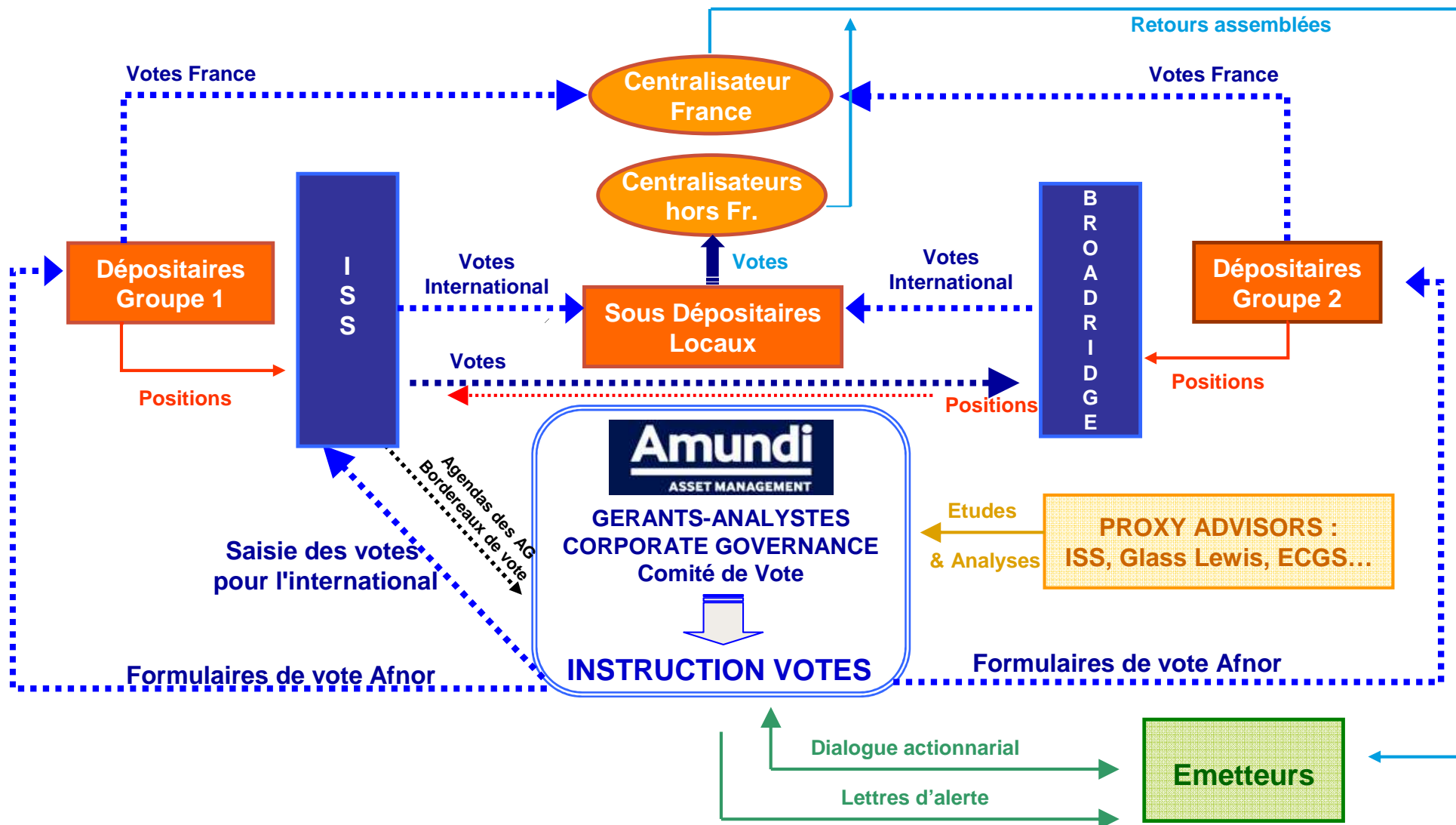
Après décision finale, les orientations de vote sont enregistrées dans les outils de vote permettant, soit l'impression des bordereaux de vote (France) soit le transfert des ordres aux intermédiaires qui seront en charge de leur bon acheminement.

L'équipe utilise la plateforme Proxyexchange de ISS pour envoyer ses instructions de vote ou imprimer les bordereaux. Une passerelle a été mise en place entre ISS et Broadridge pour les fonds dont le dépositaire utilise les services de Broadridge.

6. Mode courant d'exercice des droits de vote

Dans la majorité des cas, les droits de vote des OPCVM sont exercés par correspondance/procuration. La présence à une assemblée générale pour y exercer directement les droits de vote peut s'avérer utile ou nécessaire dans certains cas.

Schéma simplifié du circuit de vote :



7. Périmètre de vote pour l'exercice 2017

Afin d'exercer au mieux sa responsabilité de gestionnaire dans l'intérêt exclusif de ses clients, Amundi a décidé de faire voter la plus grande partie des OPCVM gérés de droit français et luxembourgeois, et ce, quel que soit leur mode de gestion⁹ et sans exclusion géographique.

Critères de sélection des OPCVM

Afin de ne pas léser les porteurs de parts, des critères ont été mis en place pour éviter un coût de vote excessif et assurer une plus grande efficacité. Seuls les OPCVM dont l'actif en actions est supérieur ou égal à 15 Millions € sont visés. Le seuil choisi permet de ne pas retenir les OPCVM dont l'actif est trop modeste, afin d'éviter d'engager des frais disproportionnés. Néanmoins, certains fonds spécifiques sous ce seuil peuvent être intégrés au périmètre.

L'exercice du droit de vote est effectué sur la totalité des actions détenues sauf si le temps d'immobilisation demandé risque de léser le porteur en entravant la marge de manœuvre nécessaire au gérant. Exceptionnellement, il peut arriver que nous ne puissions assurer le vote effectif pour tout ou partie des titres détenus.

Critères de sélection des assemblées

Pour les sociétés françaises, les OPCVM exercent leurs droits de vote dans les assemblées des sociétés où ils sont investis en actions. Cependant, toujours dans un souci de maîtrise des coûts et de plus grande efficacité, nous avons choisi de ne voter dans les assemblées internationales que lorsque la détention consolidée représente plus de 0.05% du capital de la société. Néanmoins, ce critère peut ne pas être appliqué pour des assemblées générales qui revêtent une importance particulière ou pour des fonds dont la spécificité requiert un vote intégral.

Concernant les droits de vote attachés aux titres de créance, leur exercice sera déterminé au cas par cas, toujours en fonction de l'intérêt des porteurs et notamment en cas de défaillance d'un émetteur.

Cas de la gestion déléguée

Lorsque la gestion d'un portefeuille d'actions est confiée à un gestionnaire extérieur, celui-ci peut disposer, ainsi que prévu dans le contrat de délégation, de l'exercice des droits de vote. Le gérant par délégation exerce les droits de vote en toute liberté conformément à une politique générale de droit de vote définie a priori et communiquée. Les sociétés de gestion s'assurent que les éléments compris dans cette politique générale ne sont pas en contradiction avec ses propres orientations et que le gérant par délégation tient à disposition un état rendant compte des votes émis à l'occasion des assemblées générales.

8. Politique sur les prêts de titres

Les droits de vote sont exercés pour les titres détenus en portefeuille par les OPC au moment de l'assemblée générale. Afin d'exercer au mieux ces droits, les titres prêtés sont rapatriés en fonction des contraintes liées aux législations locales, d'ordre technique et en fonction de l'intérêt de l'assemblée. Pour les assemblées jugées sensibles comme pour toutes les assemblées françaises, les titres sont rapatriés systématiquement.

⁹ A l'exception notamment des ETF gérés selon une méthode de « réplique synthétique » car ils visent à répliquer intégralement leurs indices de référence, en utilisant un swap de performance et, de ce fait, les rendements des ETF ne dépendent pas du rendement des actions détenues par ces fonds, dans la mesure où leurs dividendes comme leurs plus-values font l'objet d'un swap de performance avec une contrepartie de marché.

9. Les situations de conflits d'intérêts

Dans le cadre de l'exercice des droits de vote de leurs OPCVM, les sociétés de gestion peuvent être confrontées à des situations de conflits d'intérêts, notamment avec des entités de leur groupe. Afin de parer à cette éventualité, une procédure permettant de résoudre ces conflits a été mise en place. En termes de prévention la première mesure est la publication des critères de la politique de vote, politique validée par les instances dirigeantes des sociétés de gestion.

Procédure mise en place :

L'accès aux textes des résolutions des assemblées générales, à bonne fin d'analyse, permet d'alerter les responsables de gestion si des cas de conflits d'intérêts potentiels sont décelés. En cas de situation de conflit d'intérêts avéré, la procédure suivante a été mise en place :

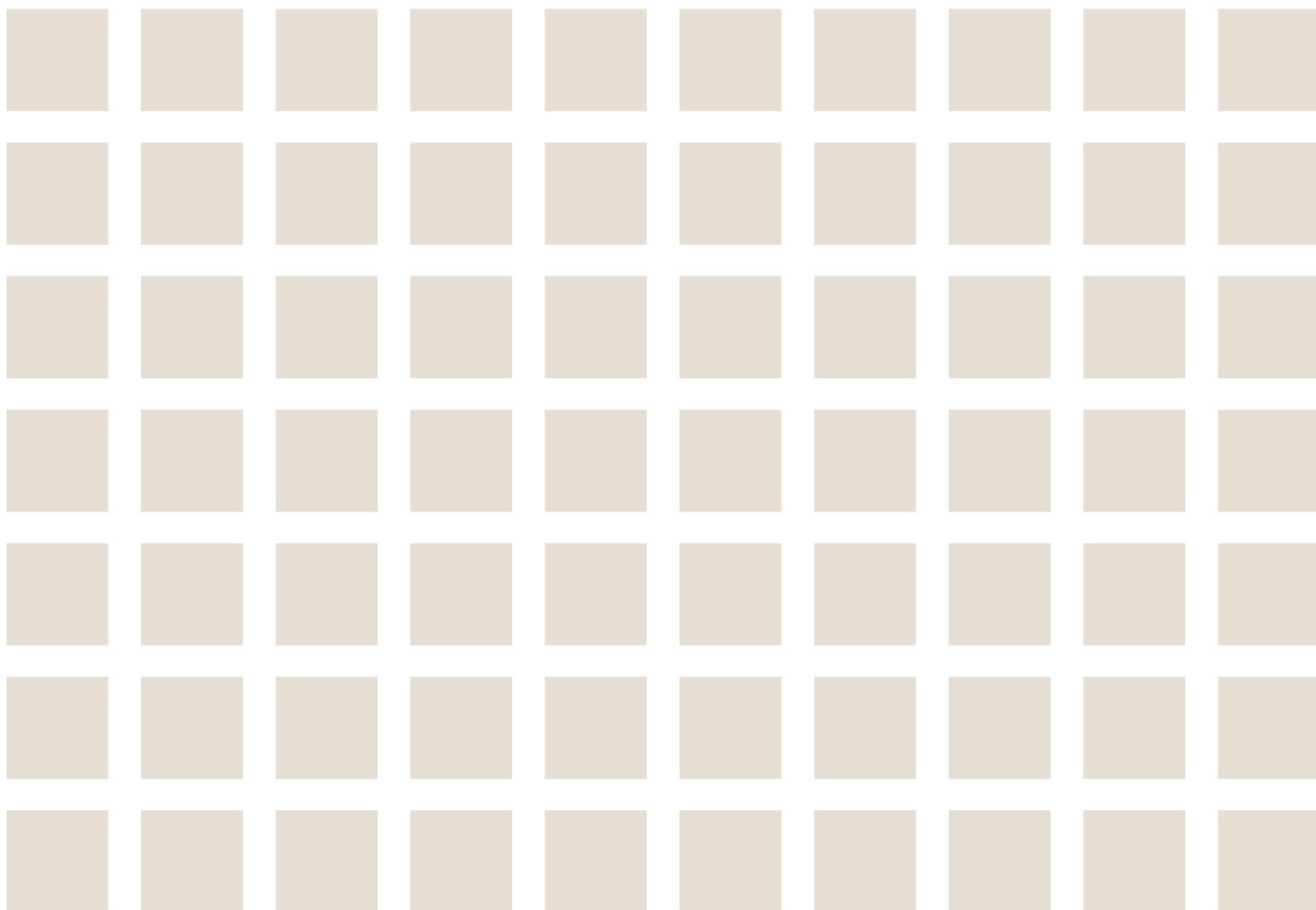
- 1 Alerter le responsable de la gestion actions que certaine(s) proposition(s) de résolution(s) entrent en conflit avec les principes de la politique de vote.
- 2 Constituer un dossier explicatif.
- 3 Réunion pour décision des responsables : gestion, compliance, juridique.
- 4 Ce « collègue » de responsables prend la décision du vote. En cas de désaccord entre les différentes parties, le dossier remonte au comité exécutif.

ANNEXE : GUIDE D'ANALYSE DES ELEMENTS DE REMUNERATIONS SOUMIS AU VOTE CONSULTATIF DES ACTIONNAIRES (CODE AFEP-MEDEF)

	Information nécessaire		Points négatifs	Points positifs
	Attribuée	Due		
Structure globale	<ul style="list-style-type: none"> Répartition Fixe, Variable CT, Variable LT (au niveaux seuil, cible et maximum) Peer group utilisé pour déterminer les niveaux des éléments de rémunération 		<ul style="list-style-type: none"> Déséquilibre fixe-variable Déséquilibre CT-LT Benchmarking biaisé (peer group) ou positionné au dessus de la médiane 	
Rémunération fixe	<ul style="list-style-type: none"> Montant Evolution 		<ul style="list-style-type: none"> Augmentation substantielle sans justifications 	
Rémunération variable annuelle	<ul style="list-style-type: none"> Structure (cible et maximum en % du fixe) Evolution de la structure Critères (quantitatif/qualitatif) Niveau de réalisation des critères Montant 		<ul style="list-style-type: none"> Pas d'information sur les montants cible/max Augmentation substantielle de la structure sans justifications et/ou durcissement des critères La transparence ex-ante/ex-post ne permet de faire le lien avec la performance Critères décorrélés des KPI de communication financière 	<ul style="list-style-type: none"> Différé en actions
Rémunération variable annuelle différée	<ul style="list-style-type: none"> Structure Evolution de la structure Critères d'attribution Critères de la partie différée Niveau de réalisation des critères Montant attribué 	<ul style="list-style-type: none"> Montants de chaque partie différée due au cours de l'exercice Niveau de réalisation des critères de chaque partie différée due au cours de l'exercice 	<ul style="list-style-type: none"> La transparence ex-ante/ex-post ne permet pas de faire le lien avec la performance 	<ul style="list-style-type: none"> Clawback/malus Différé en actions

Rémunération variable pluriannuelle	<ul style="list-style-type: none"> • Structure • Evolution de la structure • Critères • Montant attribué 	<ul style="list-style-type: none"> • Montants de chaque partie définitivement acquise au cours de l'exercice • Niveau de réalisation des critères de chaque partie définitivement acquise au cours de l'exercice 	<ul style="list-style-type: none"> • La transparence ex-ante/ex-post ne permet pas de faire le lien avec la performance • Utilisation de critères identiques dans variable CT et LT (rémunérer 2x la même performance) 	<ul style="list-style-type: none"> • Clawback/malus • Période d'évaluation des critères > 3 ans • Critères ESG • Critères relatifs • Echelle d'acquisition progressive
Rémunération exceptionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Montant 	<ul style="list-style-type: none"> • Absence de justifications exceptionnelles 		
Options d'actions /actions de performance	<ul style="list-style-type: none"> • Structure (% du fixe) • Evolution de la structure • Critères • Montant 	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau de réalisation des critères de chaque partie définitivement acquise au cours de l'exercice 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation substantielle de la structure sans justifications • La transparence ex-ante/ex-post ne permet pas de faire le lien avec la performance • Critères décorrélés des plans stratégiques MT/LT • Utilisation de critères identiques dans variable CT et LT (rémunérer 2x la même performance) 	<ul style="list-style-type: none"> • Clawback/malus • Période d'évaluation des critères > 3 ans • Critères ESG • Critères relatifs • Echelle d'acquisition progressive
Indemnité de prise de fonction	<ul style="list-style-type: none"> • Structure • Montant • Critères 	<ul style="list-style-type: none"> • Montants de chaque partie définitivement acquise au cours de l'exercice • Niveau de réalisation des critères de chaque partie définitivement acquise au cours de l'exercice 	<ul style="list-style-type: none"> • Absence de critères 	<ul style="list-style-type: none"> • Différé en actions
Indemnité de cessation des fonctions	<p>La partie attribuée n'est pas prise en compte dans le Say on Pay si l'indemnité est votée régulièrement en convention règlementée séparée.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Montant • Niveau de réalisation des critères 	<ul style="list-style-type: none"> • Montant >2 ans ou justifications insuffisantes de la réalisation des critères • Partie non-soumise à critères (non-concurrence, contrat de travail ...) >1an 	

Régime de retraite supplémentaire	Le régime n'est pas pris en compte dans le Say on Pay si le système est votée régulièrement en convention réglementée séparée.	<ul style="list-style-type: none"> • Montant 	<ul style="list-style-type: none"> • Rente > 100% fixe en activité • Progressivité limitée • Acquisition accélérée des droits 	
Jetons de présence	<ul style="list-style-type: none"> • Règles d'attribution • Montant 		<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation substantielle sans justifications 	
Avantages de toute nature	<ul style="list-style-type: none"> • Valorisation des avantages • Description des avantages 			



MENTIONS LÉGALES

90, boulevard Pasteur - 75015 Paris - France

Amundi.com

Société Anonyme au capital de 746 262 615 euros - 437 574 452 RCS Paris -

Société de Gestion de Portefeuille agréée par l'AMF (Autorité des Marchés

Financiers) n° GP 04000036.

