

---

## Politique de vote 2021

---

### Meeschaert AM

---

Ce document contient :

- La procédure de vote
- Le guide d'exercice des droits de vote

**Politique applicable à partir du 1<sup>er</sup> mars 2021**

## Procédure de vote

### Responsabilité de vote

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

### Périmètre de vote

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

- Les sociétés françaises représentant plus de 0,25% de l'encours total des FCP
- ET/OU membre du CAC 40, SBF 120 et de l'EuroStoxx 50
- ET autres sociétés sélectionnées

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

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

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

### Gestion des conflits d'intérêts

En tant qu'entité indépendante de tout établissement financier multi-activité pouvant introduire un risque de conflit d'intérêts, Meeschaert AM écarte ce risque dans la gestion de l'activité de vote.

L'exercice des droits de vote est appliqué dans le strict intérêt des porteurs.

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

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

Ainsi :

- Tous les collaborateurs de la société sont soumis à des règles strictes de déontologie concernant les opérations sur les marchés financiers à titre personnel. Ces opérations font l'objet de contrôle a posteriori de la part du Responsable de la conformité et du contrôle interne.
- Enfin, Meeschaert AM exerce une vigilance particulière quant aux risques de conflits d'intérêts engendrés par les éventuels mandats sociaux détenus par les administrateurs et dirigeants de la société de gestion. Ces situations font l'objet de contrôles visant à encadrer les éventuels conflits d'intérêts susceptibles d'affecter le libre exercice des droits de vote.

---

# Guide de l'exercice du droit de vote

---

## Sommaire

---

### Introduction : grands principes et grilles d'analyse

#### I - Approbation des comptes, affectation du résultat et décharge

- 1.1 - Approbation du rapport annuel et des comptes
- 1.2 - Décharge du conseil
- 1.3 - Conventions réglementées
- 1.4 - Utilisation du bénéfice et distribution du dividende

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

- 2.1 - Election ou réélection d'administrateurs
- 2.2 - Election ou réélection d'un président du conseil d'administration qui cumule la fonction de Directeur Général
- 2.3 - Election ou réélection d'un président non exécutif du conseil d'administration
- 2.4 - Election ou réélection du président du comité des nominations
- 2.5 - Election ou réélection du président du comité des rémunérations
- 2.6 - Election ou réélection des représentants des salariés actionnaires
- 2.7 - Election ou réélection des représentants des salariés au conseil

#### 3 - Contrôleurs légaux des comptes

- 3.1 - Election ou réélection d'un commissaire aux comptes

#### 4 - Politique de rémunération

- 4.1 - Politique de rémunération des mandataires sociaux exécutifs et non-exécutifs (vote ex-ante)
  - 4.1.a Politique de rémunération du dirigeant et autres mandataires sociaux exécutifs
  - 4.1.b Politique de rémunération du Président non-exécutif
  - 4.1.c Politique de rémunération des administrateurs (anciennement appelés jetons de présence)
- 4.2 - Rapport sur les rémunérations des mandataires sociaux exécutifs et non-exécutifs (vote ex-post)
- 4.3 - Rémunération individuelle des mandataires sociaux exécutifs et du président non-exécutif (vote ex-post)
  - 4.3.a Rémunérations du Directeur Général et des autres mandataires sociaux exécutifs
  - 4.3.b Rémunération du Président non-exécutif
- 4.4 - Approbation d'un plan de stock-options

#### 5 - Modifications du capital

- 5.1 - Modifications du type d'actions
- 5.2 - Autorisation préalable d'augmentation du capital
- 5.3 - Rachat d'actions et réduction de capital
- 5.4 - Introduction de dispositifs anti-OPA (ex : abaissement des déclarations de franchissement de seuil, limitation des droits de vote, introduction de « poison pill », bons Breton)

#### 6 - Fusions, acquisitions et restructurations

- 6.1 - Proposition d'acquisition, de fusion ou de scission

**7 - Modifications diverses des statuts**

7.1 - Proposition de modification statutaire

7.2 - Proposition de séparer un vote groupé

**8 - Résolution climatique**

**9 - Résolutions d'actionnaires**

**10 - Divers**

## Introduction : grands principes et grilles d'analyse

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

- Importance de la démocratie actionnariale : de façon générale, « une action, une voix, un dividende ».
- Intégrité des comptes.
- Gestion raisonnée des fonds propres.
- Séparation des pouvoirs de présidence et de direction exécutive.
- Transparence, équité et conditionnalité de la politique de rémunération.
- Indépendance du conseil.
- Transparence de l'information sociale et environnementale.
- Transition juste vers une économie neutre en carbone.

Depuis 2020, les votes « abstention » ne sont plus considérés comme des votes « contre » mais comme des votes nuls dans les AG françaises. Ainsi, Meeschaert AM adapte sa politique de vote pour traduire cette évolution.

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

- Ventilation du capital :
  - Entreprises familiales,
  - Entreprises à capital diversifié (OU à capital dispersé / avec actionnaire de référence).
- Identité des actionnaires :
  - Investisseurs institutionnels,
  - Fonds activistes,
  - Actionnaires individuels de long terme,
  - Etat,
  - Salariés de l'entreprise.
- Secteur d'activité de l'entreprise :
  - Secteurs stratégiques au niveau national (énergie, aérospatiale...),
  - Secteurs carbo-intensifs,
  - Autres secteurs.

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

### | 1.1 - Approbation du rapport annuel et des comptes

**POUR** la proposition du conseil d'administration sauf :

**CONTRE** si :

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

### | 1.2 - Décharge du conseil

**POUR** la proposition du conseil d'administration sauf :

**CONTRE** si :

- Poursuites pénales à l'encontre du conseil d'administration ou de ses membres en rapport avec les affaires de la société,
- Réserves des commissaires aux comptes sur la gestion effectuée par le conseil, mise en évidence de manquements graves,
- Résolution ou question soumise par les actionnaires qui met en évidence de graves manquements à leurs devoirs,
- Condamnation pénale du conseil d'administration ou du conseil de surveillance dans le cadre des affaires de l'entreprise,
- Désaccord profond avec la gestion effectuée ou les décisions prises par le conseil d'administration.
- Doutes sur la qualité et la véracité des informations fournies, ou quitus lié à l'approbation des comptes.

| 1.3 - Conventions réglementées

**POUR** la proposition du conseil d'administration sauf :

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

| 1.4 - Utilisation du bénéfice et distribution du dividende

**POUR** la proposition du conseil d'administration sauf :

**CONTRE** si :

- L'utilisation du bénéfice ou la distribution du dividende semblent inappropriées au regard de la situation financière et des perspectives de l'entreprise,
- Le principe « une action, une voix, un dividende » n'est pas respecté : droit de vote double ou existence de dividendes majorés (exemple : actions à dividende prioritaire) SAUF si la majoration est utilisée comme outil de fidélisation des actionnaires.

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

### | 2.1 - Election ou réélection d'administrateurs

**POUR** la proposition du conseil sauf :

**CONTRE** si :

- Renseignements insuffisants sur le candidat (identité, parcours professionnel, compétences...),
- Mauvaise réputation du candidat ou mandataire social déjà associé à des initiatives préjudiciables, dans le cas d'une réélection,
- Durée excessive du mandat concerné (plus de 4 ans, comme inscrit dans les recommandations Afep-Medef),
- Candidat âgé de plus de 70 ans et sans raison suffisante pour justifier son élection,
- Manque d'indépendance du conseil d'administration dans le cas des candidats administrateurs non indépendants (au minimum 1/3 d'administrateurs indépendants pour les entreprises familiales et 1/2 pour les entreprises à capital dispersé, les représentants des salariés au conseil n'entrant pas dans le calcul de l'indépendance du conseil),
- Le candidat proposé en renouvellement n'est pas investi personnellement dans le capital de la société,
- Le taux d'assiduité individuel du candidat en renouvellement au cours de l'année précédente est inférieur à 60%,
- Pour la réélection des administrateurs, dans toute entreprise productrice d'électricité impliquée dans l'exploitation de centrale à charbon, si elle n'a pas déterminé de plan de sortie du charbon compatible avec le scénario 1,5°C du GIEC et détaillé centrale par centrale (conformément à notre politique de sortie du charbon).
- Pour la réélection des administrateurs, dans toute entreprise ayant une activité carbo-intensive, si elle n'a pas déterminé de politique de transition juste vers une économie neutre en carbone.

Critères complémentaires pour les administrateurs non dirigeants :

**CONTRE** si :

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



Critères complémentaires pour les administrateurs dirigeants :

**CONTRE** si :

- Nombre excessif de mandats exercés (plus de 3 mandats dans des grandes entreprises),
- Le candidat siège ou siégera au comité d'audit ou des rémunérations,
- Le candidat siège ou siégera au comité des nominations et ce dernier ne comporte pas une majorité d'administrateurs indépendants,
- La société n'a pas de comité des nominations, des rémunérations ou d'audit,
- Le nombre d'administrateurs dirigeants est supérieur à 2.

| 2.2 - Election ou réélection d'un président du conseil d'administration qui cumule la fonction de Directeur Général

**POUR** la proposition du conseil d'administration sauf :

**CONTRE** si :

- Renseignements insuffisants sur le candidat,
- Mauvaise réputation ou mandataire social déjà associé à des initiatives préjudiciables, dans le cas d'une réélection,
- Manque d'indépendance du conseil d'administration (au minimum 1/3 d'administrateurs indépendants pour les entreprises familiales et 1/2 pour les entreprises à capital dispersé, les représentants des salariés au conseil n'entrant pas dans le calcul de l'indépendance du conseil),
- Le candidat siégera dans le comité d'audit ou des rémunérations,
- La société n'a pas de comité d'audit, rémunération, nomination,
- Le conseil d'administration propose de réintroduire le cumul des fonctions,
- Le rapport sur les rémunérations n'est pas soumis au vote,
- Le conseil d'administration n'a pas mis en place d' « executive sessions » et n'a pas d'administrateur référent indépendant,
- Le conseil d'administration propose de maintenir le cumul sans justification suffisante.

| 2.3 - Election ou réélection d'un président non exécutif du conseil d'administration

**POUR** la proposition du conseil d'administration sauf :

**CONTRE** si la rémunération du président dépasse 4 fois le montant du jeton moyen versé aux administrateurs.

| 2.4 - Election ou réélection du président du comité des nominations

**POUR** la proposition du conseil d'administration sauf :

**CONTRE** si :

- Le taux de féminisation du conseil est inférieur à celui requis par la réglementation en vigueur,
- Le nombre d'administrateurs représentants des salariés est inférieur à celui requis par la réglementation en vigueur.

| 2.5 - Election ou réélection du président du comité des rémunérations

**POUR** la proposition du conseil d'administration sauf :

**CONTRE** si :

- L'administrateur n'est pas libre d'intérêt,
- Le rapport sur les rémunérations n'est pas soumis au vote, et le président du conseil ne fait pas l'objet d'une réélection soumise à l'assemblée générale.

| 2.6 - Election ou réélection de représentants des salariés actionnaires

**POUR** la proposition du conseil d'administration sauf :

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

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

| 2.7 - Election ou réélection d'administrateurs représentants des salariés au conseil

**POUR** la proposition du conseil d'administration systématiquement.

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

## III – Contrôleurs légaux des comptes

### | 3.1 - Election ou réélection d'un commissaire aux comptes

**POUR** la proposition du conseil d'administration sauf :

**CONTRE** si :

- Nom non communiqué avant l'assemblée générale,
- Honoraires non liés à la fonction d'audit supérieurs à 75% de ceux liés à l'examen des comptes,
- Existence de liens entre le commissaire aux comptes et la société pouvant affecter son indépendance,
- La durée du mandat de commissaire est supérieure à 6 ans,
- Les comptes présentés ou le commissaire lui-même font l'objet de graves critiques,
- Le conseil d'administration propose de changer le commissaire sans justifications claires.

## IV – Politique de rémunération

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

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

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

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

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

**CONTRE** si :

- La structure de rémunération n'intègre pas d'élément long terme (exigence renforcée pour les dirigeants non-membres de la famille fondatrice, dans le cas d'une entreprise familiale et les dirigeants d'une entreprise non contrôlée),
- La rémunération de long terme n'est pas exprimée en pourcentage du fixe,
- La résolution manque de transparence ou d'exigence dans les éléments de rémunération attribuée (rémunération fixe, variable, bonus cible, bonus maximal, le cas échéant, le panel de comparaison des rémunérations),
- La structure de la rémunération prévoit une rémunération cible excessive,
- La rémunération variable n'intègre pas de critère extra-financier,
- La politique prévoit un régime de retraite sur-complémentaire :
  - Sans que le coût individuel de l'avantage de retraite ne soit communiqué
  - Pour les régimes de retraites à prestations définies :
    - le régime permet l'attribution aux dirigeants d'une rente annuelle excédant 1,50% de la rémunération salariale par année d'ancienneté ;
    - la période de réf. permettant de calculer la rente ne repose pas sur un minimum de 3 ans ;
    - le régime permet l'attribution aux dirigeants d'une rente additionnelle (hors les rentes versées au titre des régimes obligatoires) excédant 300 000 € ;
    - le régime permet l'attribution aux dirigeants d'une rente totale (y compris les rentes versées au titre des régimes obligatoires) excédant 450 000 €.
  - Les conditions de performance sont jugées inadéquates ou insuffisamment exigeante.
- La politique prévoit une indemnité de départ :
  - Pour les dirigeants en poste depuis moins de 3 ans,
  - Et/ou dont le montant dépasse 2 ans de rémunération annuelle,
  - Et/ou prévue en cas de départ non-contraint,
  - Et/ou dont les conditions de performance ne sont pas assez exigeantes.
- La politique prévoit un avantage permettant à un dirigeant de cumuler une indemnité de non-concurrence avec une indemnité de départ à la retraite.

#### | 4.1 b - Politique de rémunération du Président non-exécutif

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

**CONTRE** si le montant de la rémunération est supérieur à quatre fois la rémunération individuelle moyenne des administrateurs.

#### | 4.1 c - Politique de rémunération des administrateurs (anciennement appelés jetons de présence)

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

**CONTRE** si :

- Le montant du jeton n'est pas indexé sur la présence au conseil (sauf si le jeton moyen est faible et le taux de participation est supérieur à 95%),
- Le montant par membre du conseil est jugé excessif (150% de la moyenne du montant observé dans les sociétés à capitalisation proche),
- Le taux de présence des administrateurs n'est pas suffisant (inférieur à 80%).

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

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

1. *La société doit offrir une vision globale et chiffrée de la rémunération totale, toutes conditions d'attribution comprises (prix, date),*
2. *La société doit communiquer la proportion relative de la rémunération fixe et variable.*
3. *Présence et portée d'une clause de restitution (« Claw-back »),*
4. *La société doit livrer une information transparente quant aux engagements et indemnités de départ, d'arrivée, de retraite, de non-concurrence, ainsi que sur l'estimation de ces différents montants,*
5. *La société doit indiquer toute rémunération versée ou attribuée par une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation,*
6. *Rémunération du Président, Directeur Général ou Directeur Général Délégué rapportée à la rémunération moyenne et médiane sur une base 'équivalent temps plein' des salariés (ratio d'équité),*
7. *La société doit fournir dans un tableau une présentation de l'évolution annuelle de la rémunération, des performances de la société, ainsi que de la rémunération moyenne sur une base équivalente temps plein des salariés au cours des 5 dernières années minimum,*
8. *Une explication de la manière dont la rémunération totale respecte la politique de rémunération adoptée, y compris la manière dont elle contribue aux performances à long terme de la société, et de la manière dont les critères de performance ont été appliqués,*

9. *La manière dont le vote de la dernière assemblée générale ordinaire prévu au II de l'article L. 225-100 a été pris en compte,*
10. *Obligation de la société d'expliquer dans son rapport annuel les écarts et les dérogations à la politique de rémunération ex-ante,*
11. *Suspension de la rémunération des membres du conseil en cas de composition du conseil ne respectant pas la Loi Copé-Zimmermann.*

**POUR** la proposition du conseil d'administration, sauf :

**CONTRE** si :

- La société ne présente pas de rapport sur les rémunérations ou présente un rapport incomplet sans justification suffisante,
- La politique de rémunération ne respecte pas les éléments définis dans les paragraphes 4.1.a, 4.1.b et 4.1.c. de la présente politique de vote et ne prévoit pas d'amélioration<sup>1</sup>

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

| 4.3 a - Rémunérations du Directeur Général et des autres mandataires sociaux exécutifs

**POUR** la proposition du conseil d'administration, sauf :

**CONTRE** si :

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

| 4.3 b - Rémunération du Président non-exécutif

**POUR** la proposition du conseil d'administration, sauf :

**CONTRE** si :

- Le montant de la rémunération est supérieur à quatre fois la rémunération individuelle moyenne des administrateurs,
- La rémunération intègre un élément exceptionnel insuffisamment justifié par le conseil.

---

<sup>1</sup> En cas de rejet de la résolution, le conseil a l'obligation de proposer une nouvelle politique de rémunération.

#### | 4.4 - Approbation d'un plan de stock-options

**POUR** la proposition du conseil d'administration sauf :

**CONTRE** si :

- Information fournie insuffisante pour juger des principales caractéristiques du plan, notamment le profil de ses bénéficiaires (il est nécessaire de distinguer la part dédiée aux salariés de celle réservée aux mandataires sociaux dirigeants de l'entreprise),
- Le capital réservé pour ce plan dépasse les normes de bonnes pratiques (10 % du capital),
- Les options ou actions sont proposées avec une décote supérieure à 30 % pour les salariés, ou avec toute décote prévue quand les bénéficiaires sont des mandataires sociaux,
- Le plan prévoit l'autorisation de réajuster le prix d'exercice des droits ou de remplacer un plan par un autre sans demander l'approbation de l'assemblée générale,
- Les bénéficiaires participent à plus d'un plan à la fois sans justification valable,
- La période précédant l'exercice des droits est trop courte par rapport aux normes de bonne pratique du pays (durée minimale : 5 ans),
- Les conditions de performance minimales préalables à l'exercice des droits ne sont pas clairement explicitées,
- La période sur laquelle la performance est mesurée est trop courte par rapport aux normes de bonne pratique du pays,
- Certaines attributions individuelles sont jugées excessives (part maximale : 0,1 % par dirigeant),
- L'échelonnement de l'exercice des options est insuffisant, notamment lorsqu'il y a la possibilité d'un exercice en bloc,
- Le plan au bénéfice du dirigeant est maintenu (en cas de départ contraint) alors que la performance pour l'actionnaire est négative, sur la durée d'exercice des fonctions exécutives du bénéficiaire.

## V – Modification du capital

### | 5.1 - Modifications du type d'actions

**POUR** la proposition du conseil d'administration sauf :

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

### | 5.2 - Autorisation préalable d'augmentation du capital

**POUR** la proposition du conseil d'administration sauf :

**CONTRE** si :

- L'augmentation est supérieure à 100 % du capital ou au pourcentage admis par les standards de gouvernement d'entreprise du pays,
- Le capital effectivement émis est inférieur à un certain pourcentage fixé en fonction des standards de gouvernement d'entreprise du pays,
- Le droit préférentiel de souscription (DPS) est supprimé,
- Option de sur-allocation ou « green shoe » (mécanisme contraire à l'intérêt des actionnaires).

### | 5.3 - Rachat d'actions et réduction de capital

**POUR** la proposition du conseil d'administration sauf :


**CONTRE** si :

- La réduction dépasse un certain pourcentage du capital-actions (environ 10-20 %),
- Le but et/ou le prix du rachat ne sont pas compatibles avec l'intérêt à long terme de la majorité des parties prenantes de la société,
- L'entreprise présente un endettement important, ne permettant pas l'utilisation de la trésorerie pour le rachat d'actions.

### | 5.4 - Introduction de dispositifs anti-OPA (ex : abaissement des déclarations de franchissement de seuil, limitation des droits de vote, introduction de « poison pill », bons Breton)

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





---

## VI – Fusions, acquisitions et restructurations

---

| 6.1 - Proposition d'acquisition, de fusion ou de scission

**POUR** la proposition du conseil d'administration sauf :

**CONTRE** si :

- L'acquisition, la fusion ou la scission n'est pas compatible avec l'intérêt à long terme de la majorité des parties prenantes de la société,
- La « fairness opinion » n'a pas été effectuée conformément aux exigences de bonne pratique,
- L'opération a un impact négatif sur la gouvernance de l'entreprise (statuts, composition du conseil...),
- L'information disponible est insuffisante pour prendre une décision.



---

## VII – Modifications diverses

---

### des statuts

---

| 7.1 - Proposition de modification statutaire

**POUR** la proposition du conseil d'administration sauf :

**CONTRE** si :

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

| 7.2 - Proposition de séparer un vote groupé

**POUR** la proposition du conseil d'administration systématiquement.



---

## VIII – Résolutions climatiques

---

Meeschaert AM encourage les sociétés cotées ayant une activité carbo-intensive à soumettre au vote des actionnaires, une résolution à l'assemblée générale portant sur sa stratégie climat, a minima dans une temporalité en cohérence avec la stratégie économique du groupe.

**POUR** la proposition du conseil d'administration sauf

**CONTRE** si :

- La résolution ne formule pas clairement le plan d'actions Transition Climat,
- Le plan n'intègre pas d'objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre scope 3,
- Le plan ne permet pas d'atteindre le scénario 1,5°C du GIEC.



---

## IX – Résolutions d'actionnaires

---

**POUR** la proposition du conseil d'administration si :

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



---

## X – Divers

---

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