



### PRÉAMBULE

---

L'exercice des droits de vote lors des assemblées générales des actionnaires constitue un acte de gestion fondamental tant sur le plan financier qu'extra-financier pour tout actionnaire responsable. La politique de vote du Groupe AGRICA s'attache à défendre au mieux ses droits d'investisseur et à promouvoir la valorisation à long terme des investissements. Dans ce cadre, le Groupe encourage la diffusion des meilleures pratiques, notamment en termes de prise en compte des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

Le Groupe AGRICA estime en effet, que cette démarche - qui s'inscrit dans sa charte ISR - est la plus à même de permettre aux entreprises dans lesquelles il est investi un développement durable, gage de pérennité et de performance financière à long terme.

Grâce à l'outil concret que représente les droits de vote, le Groupe AGRICA entend donc notamment inciter les entreprises à une meilleure prise en compte des risques extra-financiers. Il est ainsi apprécié que chaque entreprise rende public un rapport permettant de suivre ses progrès sur les enjeux extra-financiers et en matière de réduction de son empreinte carbone.

Cette préoccupation se retrouve à différents niveaux de la gestion de l'entreprise : gestion des effectifs et des instances dirigeantes (comité exécutif et conseil d'administration), politique d'investissements, rémunération des dirigeants, protection des droits minoritaires.

Dans cet esprit, la politique de vote du Groupe AGRICA est fondée sur les principes suivants, au regard des différents types de résolution proposés aux actionnaires :

#### **Approbation des comptes et de la gestion**

Intégrité de la gestion, de la gouvernance et de l'information financière et extra-financière

#### **Affectation du résultat, gestion des fonds propres et opérations en capital**

Distribution responsable et investissement de long terme

#### **Conseil d'administration ou de surveillance**

Compétence et indépendance du conseil, diversité et séparation des pouvoirs

#### **Rémunération des dirigeants et association des salariés**

Transparence, cohérence, et équité des rémunérations assurant cohésion sociale et association des salariés

#### **Modifications statutaires et droits des actionnaires**

Respect des droits des actionnaires

#### **Résolutions externes**

Prise en compte du dialogue entre la société et les actionnaires, amélioration des pratiques environnementales, sociales et de gouvernance

Les situations et résolutions qui ne seraient pas décrites dans le présent document seront traitées conformément à l'esprit des principes définis ci-dessus par le Groupe AGRICA.

Le Groupe pourra réviser chaque année sa politique de vote afin de tenir compte des derniers développements réglementaires, de l'évolution des pratiques en matière de gouvernance en France et dans le monde ainsi que des échanges avec les émetteurs et les investisseurs.

### **Organisation de l'exercice des droits de vote**

Le Groupe AGRICA est principalement exposé aux placements actions sur :

- La gestion de fonds dédiés Actions.
- La gestion par AGRICA ÉPARGNE de fonds de fonds actions pour le compte des institutions du Groupe AGRICA,

Pour les fonds dédiés, le Groupe AGRICA demande aux gérants délégués que l'exercice des droits de vote soit réalisé conformément à la présente politique et concerne l'ensemble des sociétés détenues par le fonds au moment de l'annonce de l'assemblée générale.

S'agissant de la gestion des fonds de fonds réalisée par AGRICA ÉPARGNE, celle-ci s'effectue au travers d'OPC (multi-gestion). Les droits de vote attachés aux titres détenus par les OPC dans lesquels AGRICA ÉPARGNE investit sont alors exercés par la société de gestion en charge de l'OPC concerné, selon la politique de vote établie par cette dernière. Les informations liées à ces politiques de vote sont suivies par AGRICA ÉPARGNE dans le cadre de leur activité de sélection de fonds.

## 1. APPROBATION DES COMPTES ET DE LA GESTION

---

### INTEGRITÉ DE LA GESTION, DE LA GOUVERNANCE ET DE L'INFORMATION FINANCIÈRE ET EXTRA-FINANCIÈRE

#### 1.1. APPROBATION DES COMPTES ET DES RAPPORTS ANNUELS

L'information financière, notamment les comptes sociaux et consolidés ainsi que les rapports des commissaires aux comptes, doit être publiée dans les délais légaux. Elle doit être sincère et exhaustive.

Les comptes sociaux et consolidés doivent être certifiés sans réserve par les commissaires aux comptes.

Les sociétés doivent mettre à la disposition des investisseurs un rapport extra-financier avec des informations suffisamment détaillées sur les émissions de carbone permettant de constater les progrès dans la réduction de leur empreinte carbone en ligne avec les accords de Paris.

#### 1.2. QUITUS

Le quitus n'est pas soutenu dans les pays où il n'est pas obligatoire car son approbation restreindrait la légitimité d'une action en responsabilité envers les tiers auxquels il a été préalablement accordé.

Dans les pays où la législation exige qu'il soit mis à l'ordre du jour des assemblées générales, il n'est pas soutenu si son approbation pourrait freiner les droits des actionnaires à l'avenir. Le quitus peut également sanctionner le comportement d'entreprise ou d'individu qui est jugé préjudiciable à l'intérêt des actionnaires.

#### 1.3. CONVENTIONS RÉGLEMENTÉES

En raison de leur nature même, les conventions réglementées peuvent constituer des dérives importantes dans l'intégrité de la gestion d'une entreprise et susciter des conflits d'intérêts.

Les conventions réglementées - qu'elles soient nouvelles ou préalablement approuvées – doivent figurer au sein du rapport spécial des commissaires aux comptes. L'ensemble de leurs caractéristiques doit être détaillé afin que les actionnaires soient en mesure de les analyser et de vérifier leur bien-fondé.

Elles doivent donc être transparentes et être signées dans l'intérêt de tous les actionnaires. Leur intérêt stratégique et leurs conditions économiques doivent être vérifiés.

#### 1.4. COMMISSAIRE AUX COMPTES

Afin d'effectuer leur mission de contrôle des comptes de manière impartiale, les actionnaires sont en droit d'attendre des commissaires aux comptes qu'ils effectuent leurs missions en évitant tout conflit d'intérêts potentiel.

Ainsi, les honoraires des commissaires aux comptes, en dehors de ceux perçus au titre des missions légales de certification des comptes, ne doivent pas représenter plus de la moitié des honoraires de certification lors du dernier exercice ou en moyenne sur les trois derniers exercices.

Pour éviter une accoutumance potentiellement néfaste et favoriser un regard neuf, un commissaire aux comptes ne devrait pas être en fonction au sein d'une même société pendant une durée excédant quinze ans.

S'il est proposé de remplacer un commissaire aux comptes qui aurait été amené à émettre des réserves ou des observations sur les comptes, les actionnaires sont en droit d'attendre une justification pertinente de la société pour soutenir le nouveau candidat.

## 2. POLITIQUE DE DISTRIBUTION RESPONSABLE

---

La politique d'affectation du résultat proposée aux actionnaires doit correspondre à la stratégie et aux perspectives de l'entreprise à long terme tout en étant responsable. Elle ne doit pas se faire au détriment des investissements nécessaires au développement de l'entreprise. Elle ne doit pas être décidée pour répondre aux besoins d'un actionnaire en particulier.

La politique de dividende doit être définie dans l'intérêt social de la société. Le dividende ne doit pas être versé au détriment des investissements nécessaires à effectuer ou en raison des besoins financiers de court terme d'un actionnaire de référence.

Le niveau du dividende proposé doit être en ligne avec les résultats de la société et ne pas remettre en cause sa pérennité. Le montant du dividende doit être ainsi couvert par les résultats et les flux de trésorerie libre. En cas de versement d'un dividende au titre d'un exercice déficitaire, la société doit être tout particulièrement précise dans les justifications apportées. Elle doit de la même façon expliquer les raisons d'une absence de dividende en cas de bénéfices réguliers. Le niveau d'endettement est également pris en compte dans l'analyse.

### 3. CONSEIL D'ADMINISTRATION OU DE SURVEILLANCE

---

#### COMPÉTENCES ET INDÉPENDANCE DU CONSEIL, DIVERSITÉ ET SÉPARATION DES POUVOIRS

##### 3.1. COMPOSITION DU CONSEIL ET DIVERSITÉ

Le Groupe AGRICA recommande une composition équilibrée du conseil qui est essentielle pour garantir aux actionnaires des prises de décision assurant le développement dans le long terme de l'entreprise dans le respect de l'intérêt de l'ensemble des actionnaires.

Chaque candidature doit faire l'objet de résolutions spécifiques, les élections - ou renouvellement en bloc - n'étant admissibles que dans les pays où la législation - ou la pratique - le requiert.

Cette complémentarité des profils permet d'assurer la qualité des débats et se traduit par des membres aux profils variés et par une représentation équilibrée de personnes des deux sexes qui contribue à faire évoluer le comportement de l'entreprise.

Par ailleurs, afin d'assurer le respect des intérêts de l'ensemble des actionnaires, la présence de membres libres de conflits d'intérêts est également primordiale et il est ainsi recommandé que le conseil comprenne au moins une majorité de membres libres de conflits d'intérêts lorsque le capital de la société n'est pas contrôlé et un tiers lorsqu'il est contrôlé.

Les salariés ne sont pas pris en compte dans le calcul du taux d'indépendance du conseil. En effet, ils apportent un point de vue spécifique qui concourt positivement à la diversité du conseil et à ses échanges.

Le Groupe AGRICA est favorable à la mise en place de comités spécialisés au sein du conseil afin de préparer de façon plus approfondie certaines décisions. Il est ainsi recommandé la présence des comités les plus courants (comité d'audit, comité de nomination et comité de rémunération) ainsi que d'un comité de la RSE qui peut appréhender plus spécifiquement les enjeux extra-financiers de l'entreprise.

##### 3.2. SÉPARATION DES POUVOIRS

Le Groupe AGRICA est favorable à la séparation des pouvoirs entre Présidence du conseil et Direction générale ou via une structure duale (conseil de surveillance et directoire). En effet, le cumul des fonctions de Président du conseil et de Directeur général peut impliquer des conflits d'intérêts générés par une situation où une même personne est en capacité d'apprécier sa propre gestion.

Un Président de conseil cumulant les fonctions de Directeur général pourra toutefois être soutenu en fonction de la qualité de sa gestion (performance opérationnelle et création de valeur actionnariale) et des contre-pouvoirs mis en place (indépendance du conseil et/ou existence d'un administrateur référent indépendant). Les performances environnementales du dirigeant depuis son arrivée aux commandes de la société peuvent également participer à la réflexion.

## 4. RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS ET ASSOCIATION DES SALARIÉS

---

### TRANSPARENCE, COHÉRENCE ET ÉQUITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ASSURANT LA COHÉSION SOCIALE ET L'ASSOCIATION DES SALARIÉS

#### 4.1. LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Les évolutions récentes des législations donnent un droit de regard de plus en plus important aux actionnaires sur la rémunération des dirigeants dans de nombreux pays. Leur vote représente un enjeu important pour garantir la cohésion sociale au sein des entreprises et également au sein de la société dans son ensemble. Sujets potentiels de discorde, les politiques de rémunération se doivent donc d'être exemplaires. En effet, publiques, elles peuvent être particulièrement sensibles et entraîner des controverses importantes, notamment lorsque les montants ou les conditions de départ des dirigeants ne sont pas maîtrisés.

Afin de considérer une rémunération juste et équitable, le Groupe AGRICA recommande la prise en compte des éléments suivants : la transparence, la structure de rémunération entre part fixe et part variable, l'alignement avec la performance à long terme et extra-financière et le caractère raisonnable et équitable prenant en compte les pratiques locales, les groupes de comparaison et les ratios d'équité.

##### **Une transparence permettant une saine compréhension**

Les actionnaires doivent être en mesure de comprendre la façon dont a été établie la politique de rémunération et les montants en jeu. Les différentes composantes de la rémunération directe et indirecte doivent donc être communiquées dans leur exhaustivité ainsi que toutes les modalités ayant conduit à établir les montants retenus pour chacun des dirigeants.

La structure de la rémunération d'un dirigeant doit être équilibrée et liée aux résultats de l'entreprise dans une optique de long terme. Elle doit également prendre en compte les enjeux ESG.

##### **Alignement avec la performance financière et extra-financière**

Les actionnaires doivent être en mesure de vérifier que les rémunérations récompensent la création de valeur durable financière et extra-financière. Les conditions de performance de la rémunération variable retenues par l'entreprise doivent être exigeantes et mesurables.

Administrateurs et actionnaires doivent être vigilants au devoir d'exemplarité du dirigeant et à la cohésion au sein de l'entreprise. Ainsi lorsque les salaires des employés sont gelés, des sites industriels sont fermés ou lors de plans de licenciement ou de départs volontaires, les dirigeants doivent faire preuve d'exemplarité sur leur rémunération.

##### **Des niveaux de rémunération raisonnables et équitables**

Les politiques de rémunération des dirigeants se doivent d'être exemplaires et les montants excessifs ne doivent pas être soutenus. Le niveau de la rémunération ne doit pas dépasser sensiblement les pratiques du pays et du secteur de la société concernée.

La loi Pacte ayant introduit le ratio d'équité, le Groupe AGRICA recommande que la rémunération fixe du dirigeant n'évolue pas de manière disproportionnée par rapport à celles de l'ensemble de ses salariés.

#### 4.2. L'ASSOCIATION DES SALARIÉS AU CAPITAL : L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

Le Groupe AGRICA soutient l'association des salariés au capital des entreprises qui représente un outil de cohésion sociale, de partage des bénéfices de l'entreprise et d'association des salariés dans la gouvernance d'entreprise.

**PRISE EN COMPTE DU DIALOGUE ENTRE LA SOCIÉTÉ ET LES ACTIONNAIRES,  
AMÉLIORATION DES PRATIQUES  
ENVIRONNEMENTALES, SOCIALES ET DE GOUVERNANCE**

Le dialogue entre la société et ses actionnaires est à encourager. Le dépôt de résolutions externes par les actionnaires témoigne dans la plupart des cas que ces échanges n'ont pu aboutir. Il est donc important de connaître le point de vue des deux parties pour prendre une décision éclairée.

Les résolutions externes portent souvent sur des enjeux extra-financiers auxquels AGRICA ÉPARGNE est particulièrement sensible. Leur analyse peut constituer l'opportunité de mettre en application les préoccupations d'AGRICA ÉPARGNE en la matière et toute demande encourageant l'amélioration des pratiques ou de la transparence sur les sujets ESG est soutenue.