

Politique de Vote et principes de gouvernement des entreprises 2024

Table des matières

I. PREAMBULE.....	3
II. PRINCIPES GENERAUX SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISES4	
1. Transparence et bonnes pratiques.....	4
2. Culture extra-financière et gouvernance.....	4
II. PRINCIPES GENERAUX SUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION OU DE SURVEILLANCE	5
1. Composition du conseil	5
1.1. Dissociation des fonctions de contrôle et d'exécution	5
1.2. Nombre de membres au conseil	5
1.3. Membres libres d'intérêts	5
1.4. Diversité du conseil	6
1.5. Durée des mandats	6
1.6. Cumul de mandats	7
1.7. Taux d'assiduité.....	7
1.8. Représentation des salariés et des salariés actionnaires.....	7
1.9. Age des membres du conseil	7
1.10. Représentants des personnes morales.....	7
1.11. Mandats croisés.....	7
1.12. Détention d'actions.....	7
1.13. Les censeurs.....	8
1.14. Climat 8	
2. Fonctionnement du conseil et des comités spécialisés	8
III. PRINCIPES GENERAUX SUR LA REMUNERATION DU POUVOIR EXECUTIF ET DU POUVOIR DE SURVEILLANCE (DIRIGEANTS ET DES MANDATAIRES SOCIAUX)	9
1. Rémunération des mandataires sociaux non exécutifs	9
2. Rémunération du dirigeant mandataire social non exécutif.....	9
3. Rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs	9
3.1. Informations et transparence	9
3.2. Conditions de performance	10
3.3. Eléments de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs.....	10
3.4. Indemnités	11
3.5. Régime de retraite	12
3.6. Rupture du contrat de travail	12
4. Consultation des actionnaires sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux - Say on Pay.....	12
IV. PRINCIPES GENERAUX SUR LE DROIT DES ACTIONNAIRES.....	14

1.	Droits de vote	14
2.	Mesures anti-OPA.....	14
3.	Information financière	14
V.	STRUCTURE FINANCIERE ET OPERATIONS EN CAPITAL.....	15
1.	Augmentations de capital avec DPS	15
2.	Augmentations de capital sans DPS	15
3.	Par incorporation de primes, réserves, etc...	15
4.	Option de surallocation (« <i>greenshoe</i> »)	15
5.	Plan d'épargne entreprise (PEE).....	15
6.	Réduction de capital	15
7.	Rachats d'actions	15
VI.	PRINCIPES GENERAUX SUR LA GESTION DE LA SOCIETE	16
1.	Quitus	16
2.	Conventions réglementées.....	16
3.	Dividendes.....	16
4.	Commissaires aux comptes	16
5.	Modifications statutaires	16
VII.	AUTRES RESOLUTIONS SPECIFIQUES	17
1.	Déroulement d'une Assemblée Générale	17
2.	Résolutions modifiées ou présentées en séance.....	17
3.	Résolutions externes.....	17
4.	Say on Climate	18

I. PREAMBULE

À titre d'investisseur responsable de long terme et actionnaire actif, CDC Croissance exerce systématiquement ses droits de vote dans les assemblées générales des sociétés cotées dans lesquelles elle investit. La société de gestion s'engage à faire évoluer les sociétés vers les meilleures pratiques en termes de gouvernance, gage d'une bonne prise en compte des intérêts des différentes parties prenantes de l'entreprise et d'une performance durable.

Pour ce faire, elle se réfère à sa politique de vote qui formalise ses attentes en matière de gouvernement d'entreprise. Ces principes servent de base au dialogue avec les sociétés cotées.

Cette politique est mise à jour annuellement afin de refléter l'évolution des meilleures pratiques de gouvernance ainsi que les priorités de la société de gestion en matière d'ESG.

Des critères de vote à l'égard de différentes situations spécifiques, découlant des principes de cette politique sont également élaborés.

Afin de procéder à l'analyse des résolutions soumises aux assemblées d'actionnaires, CDC Croissance examine les documents soumis par la société aux actionnaires en prévision de l'assemblée ainsi que les recommandations établies par deux bureaux de conseil en gouvernance reconnus et fournissant des analyses dédiées à la société de gestion en application de sa propre politique de vote : Institutional Shareholder Services (ISS) et Proxinvest/GlassLewis.

CDC Croissance est amenée à communiquer avec les entreprises préalablement à une assemblée générale pour discuter des enjeux relatifs aux résolutions soumises aux actionnaires.

L'équipe d'investissement de CDC Croissance est directement impliquée dans le processus de vote : le gérant procède formellement au vote.

CDC Croissance reporte sur l'exécution de sa politique une fois par an. Le compte-rendu annuel de la politique d'engagement actionnarial est mis à disposition du public sur le site internet de CDC Croissance.

II. PRINCIPES GENERAUX SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISES

CDC Croissance, investisseur de long terme, se doit de porter une attention particulière à la gouvernance des sociétés au capital desquelles elle est associée.

Les performances de ces entreprises dépendent notamment de leur gouvernance. Un bon équilibre, une bonne distribution et un bon contrôle des pouvoirs sont des facteurs importants de réussite et de réduction des risques.

La politique de vote de CDC Croissance s'applique à l'ensemble des valeurs détenues dans les portefeuilles gérés par la société. Les préconisations peuvent toutefois être modifiées si les propositions concernées sont suffisamment argumentées.

1. Transparence et bonnes pratiques

D'une manière générale, CDC Croissance attend des entreprises dont elle est actionnaire qu'elles évoluent vers les meilleures pratiques en termes de gouvernance et de transparence.

CDC Croissance souhaite notamment que les documents nécessaires à la préparation des assemblées générales soient clairs, exhaustifs, sincères, disponibles dans des délais raisonnables, facilement accessibles et que chaque résolution soit accompagnée des informations et des explications nécessaires à une prise de décision éclairée.

2. Culture extra-financière et gouvernance

D'une manière plus générale, CDC Croissance porte une attention particulière à la diffusion d'une culture RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale) et de bonne gouvernance au sein des entreprises dans lesquelles elle investit. Elle promeut ainsi la généralisation des bonnes pratiques suivantes :

- Création d'un comité RSE/ESG au sein du Conseil d'Administration,
- Intégration d'un Référent RSE/ESG au Comité de Direction,
- Formation des administrateurs et des membres du Comité de Direction afin de s'assurer de la diffusion d'une culture ESG au sein des entreprises,
- Communication aux actionnaires des résultats des actions du, ou des comités, dédiés aux questions extra-financières et des actions de formations mises en œuvre auprès des organes de gouvernance et de direction des entreprises, afin de donner une vision claire sur la volonté d'amélioration des bonnes pratiques RSE/ESG et de gouvernance.

Dans le cas des entreprises à mission, un comité RSE/ESG spécifique doit rencontrer les OTI - organismes tiers indépendants nommés pour suivre les objectifs de ces entreprises.

II. PRINCIPES GENERAUX SUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION OU DE SURVEILLANCE

1. Composition du conseil

1.1. Dissociation des fonctions de contrôle et d'exécution

Une bonne gouvernance suppose une distinction claire et effective entre les responsabilités de contrôle d'une part et de direction d'autre part.

La société à Directoire et Conseil de Surveillance assure naturellement cette séparation nécessaire des fonctions.

Le conseil doit disposer des moyens et des informations qui lui permettent de jouer pleinement son rôle. **Dans les sociétés à Conseil d'Administration, les fonctions de Président du Conseil et de Directeur Général devraient être dissociées.** Il est par ailleurs souhaitable que le Président non exécutif soit un membre libre d'intérêts.

A défaut, il est nécessaire de justifier les raisons de ce regroupement de fonctions. Il est alors préconisé de nommer un administrateur référent, ou Vice-Président, libre d'intérêts, en charge de la gouvernance, dont les fonctions doivent être clairement précisées.

Une mission permanente de dialogue entre le conseil et les actionnaires, sur les sujets de gouvernance, doit par ailleurs être confiée au Président non exécutif ou à l'administrateur référent.

Au sein des conseils, les administrateurs, et notamment les administrateurs libres d'intérêts, doivent pouvoir échanger entre eux, de manière régulière, hors la présence des dirigeants.

1.2. Nombre de membres au conseil

Le nombre des administrateurs doit être raisonnable et compatible avec le bon fonctionnement du conseil.

Pour les sociétés cotées de taille moyenne, un nombre situé entre 5 et 12 administrateurs semble être une bonne fourchette, avec un maximum de 16.

1.3. Membres libres d'intérêts

La part des membres libres d'intérêts doit représenter au moins la moitié du Conseil dans les sociétés au capital dispersé et dépourvues d'actionnaire de contrôle.

Dans les sociétés contrôlées, la part des membres libres d'intérêts doit être d'au moins un tiers.

Est libre d'intérêts l'administrateur qui répond aux critères suivants :

- Ne pas être salarié ou dirigeant mandataire social exécutif de la société, salarié ou administrateur de sa société mère ou d'une société qu'elle consolide et ne pas l'avoir été au cours des cinq années précédentes,
- Ne pas être dirigeant mandataire social exécutif d'une société dans laquelle la société détient directement ou indirectement un mandat d'administrateur ou dans laquelle un salarié désigné en tant que tel ou un dirigeant mandataire social exécutif de la société (actuel ou l'ayant été depuis moins de cinq ans) détient un mandat d'administrateur,

- Ne pas être lié par une relation d'affaire avec la société ou son groupe (client, fournisseur, banquier d'affaire, banquier de financement, conseil),
- Ne pas avoir de lien familial proche avec les dirigeants ou principaux actionnaires,
- Ne pas avoir été auditeur de l'entreprise au cours des cinq années précédentes.
- Ne pas être administrateur de l'entreprise depuis plus de 12 ans (ou 9 ans pour le Royaume-Uni, l'Irlande et l'Italie),
- Ne pas percevoir de rémunération de la part de la société, d'une société du groupe ou de sa direction autre que celle liée à sa fonction d'administrateur,
- Ne pas détenir plus de 10 % du capital de la société.

Définition des mandataires sociaux dans les sociétés anonymes et les sociétés en commandites par actions :

- **Dirigeants mandataires sociaux exécutifs** : *Président-Directeur Général, Directeur Général, Directeur Général Délégué, Président du Directoire, membre du Directoire, gérant de société en commandite par actions.*
- **Dirigeants mandataires sociaux non exécutifs** : *Président du Conseil d'Administration (fonctions dissociées), Président du Conseil de Surveillance.*
- **Mandataires sociaux non exécutifs** : *administrateurs et membres du Conseil de Surveillance.*
- **Mandataires sociaux exécutifs** : *administrateurs ayant une fonction exécutive au sein de la société.*

1.4. Diversité du conseil

Afin de garantir l'esprit d'ouverture et la multiplicité des points de vue, **le Conseil doit s'assurer d'une représentation équilibrée et diversifiée de ses membres en termes de parité, d'expériences professionnelles, de compétences, et de nationalités.**

La proportion minimale des administrateurs de chaque sexe au sein du Conseil doit respecter la norme locale, 40% en France, et s'il n'en existe pas, la proportion minimale des administrateurs du sexe le moins représenté doit tendre vers 30 %.

Pour les Conseils de 8 membres ou moins, l'écart entre le nombre d'hommes et de femmes doit être au maximum de 2.

Lorsqu'il y a 2 représentants des salariés au sein du conseil, le respect de la parité entre ces membres est souhaitable.

1.5. Durée des mandats

Aucun mandat d'administrateur, à l'exception de celui du Président et du Directeur Général, ne devrait, compte tenu des renouvellements, avoir une durée supérieure à 18 ans. Cette recommandation s'applique au cas par cas pour les représentants des actionnaires familiaux et les anciens dirigeants.

Sans affecter celle des mandats en cours, **la durée des mandats des administrateurs fixée par les statuts ne doit pas excéder 4 ans.**

Afin de favoriser une continuité dans l'administration de la société, l'échelonnement des renouvellements de mandats est opportun.

1.6. Cumul de mandats

Chaque membre de Conseil doit détenir un nombre de mandats tel qu'il soit à même d'assumer pleinement ses fonctions, **5 maximum dans des sociétés cotées**.

Pour les dirigeants mandataires sociaux exécutifs, le nombre total de mandats devra se limiter à **2 mandats maximum** (soit 1 mandat maximum en dehors de leur groupe).

Les dirigeants mandataires sociaux non exécutifs ne devraient pas cumuler plusieurs mandats de dirigeant mandataire social non exécutif. Par ailleurs **le nombre total de mandats devra se limiter à 3** (soit 2 mandats maximum en dehors de leur groupe).

Pour les dirigeants mandataires sociaux exécutifs de sociétés d'investissement, un nombre de 4 mandats dans des sociétés cotées, dont un maximum de 2 en dehors de leur périmètre d'investissement, **paraît être un maximum souhaitable**.

1.7. Taux d'assiduité

Les taux d'assiduité individuels des membres du conseil doivent être communiqués chaque année pour les réunions du conseil et des comités.

Il convient que ces taux de présence soient élevés : les membres du conseil ne devraient pas avoir de taux d'assiduité inférieur à 75 %, hors justification particulière apportée par la société.

1.8. Représentation des salariés et des salariés actionnaires

Les administrateurs qui représentent les salariés (RS) et les administrateurs qui représentent les salariés actionnaires (RSA) ne doivent pas être pris en compte dans l'appréciation de la composition du conseil, ni dans le calcul d'atteinte des seuils de parité et d'indépendance.

1.9. Age des membres du conseil

Le nombre d'administrateurs en poste âgés de **plus de 70 ans ne devraient pas dépasser le tiers des membres du Conseil**.

La limite d'âge individuelle ne devrait pas dépasser 80 ans en fin de mandat.

1.10. Représentants des personnes morales

La représentation des actionnaires de référence au Conseil ne peut être significativement supérieure au pourcentage de détention en droits de vote, avec au minimum un tiers du Conseil libre d'intérêts.

1.11. Mandats croisés

Il est recommandé d'éviter les administrateurs réciproques (sauf intra-groupe) et les participations croisées, sauf quand celles-ci résultent d'une alliance stratégique portée à la connaissance des actionnaires.

1.12. Détention d'actions

Il est souhaitable que les administrateurs et les dirigeants mandataires sociaux détiennent un montant significatif en actions de la société. Le montant de l'investissement des administrateurs doit **tendre vers un montant équivalent à une année au moins de jetons de présence** en fin de mandat.

1.13. Les censeurs

La présence de censeurs doit être limitée et justifiée par le conseil.

Le censeur est nommé par l'assemblée générale pour une durée déterminée et doit être révocable à tout moment par le Conseil.

Il doit s'astreindre aux mêmes obligations que les administrateurs.

Le censeur participe aux réunions du Conseil et prend part aux délibérations avec voix consultative.

1.14. Climat

Dans le cadre de l'engagement pris par CDC Croissance d'aligner l'ensemble de ses activités sur un objectif de neutralité carbone nette à horizon 2050 afin de contribuer à limiter l'élévation de température mondiale à 1,5°C, CDC Croissance s'est engagé à réduire de 55% l'intensité carbone de ses investissements d'ici 2030. En ligne avec ces engagements, CDC Croissance se réserve la possibilité de voter contre un administrateur si les ambitions climatiques de la société ne sont pas jugées suffisamment alignées avec ces objectifs.

2. Fonctionnement du conseil et des comités spécialisés

Chaque Conseil devrait se doter de comités spécialisés dont au moins un comité d'audit, un comité de rémunération, un comité de nomination, ces deux derniers pouvant être fusionnés.

Les enjeux RSE/ESG étant stratégiques, **CDC Croissance souhaite qu'ils soient traités au plus haut niveau par les conseils** via la présence d'expertises ad hoc, la tenue de séances spécifiques ou la mise en place d'un comité RSE dédié.

En l'absence d'un comité RSE/ESG, un administrateur référent dédié aux questions RSE/ESG doit être nommé, les thématiques RSE/ESG doivent être abordées dans les comités spécialisés du conseil lequel doit rendre compte de la manière dont les comités ont traité ces sujets.

Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs n'appartiennent pas au comité d'audit. Ils n'appartiennent pas au(x) comité(s) de nomination/rémunération, à l'exception du responsable exécutif, le cas échéant, qui participe aux délibérations et à la décision concernant ses collaborateurs.

Les deux tiers (incluant son Président), au moins, des membres du comité d'audit doivent être libres d'intérêts et un membre, au moins, expert en matière comptable et financière.

Le comité de rémunération, qu'il soit distinct ou fusionné avec le comité des nominations, **est composé, au moins pour moitié, de membres libres d'intérêts dont son Président.**

Lorsqu'il propose aux actionnaires un nouvel administrateur, il est souhaitable que soient présentées les raisons qui ont motivé son choix (compétence, indépendance, etc.).

III. PRINCIPES GENERAUX SUR LA REMUNERATION DU POUVOIR EXECUTIF ET DU POUVOIR DE SURVEILLANCE (DIRIGEANTS ET DES MANDATAIRES SOCIAUX)

1. Rémunération des mandataires sociaux non exécutifs

La rémunération du Conseil ne doit pas être excessive et correspondre aux pratiques (du pays et du secteur) identifiées **dans les sociétés de tailles comparables. Toute augmentation doit être justifiée par la société.**

La société doit préciser les modalités, les montants et les critères de rémunération des membres du Conseil de manière transparente et précise.

Cette rémunération doit être versée en contrepartie de la participation effective de chaque membre aux séances du conseil et des comités spécialisés. La part liée à l'assiduité doit être prépondérante. L'attribution d'une rémunération variable n'est pas acceptable. Des modalités particulières de rémunérations de long terme (ex. BSA) peuvent toutefois être envisageables, au cas par cas, pour certaines ETI ou entreprises de petites capitalisations qui ne génèrent pas encore de résultats.

2. Rémunération du dirigeant mandataire social non exécutif

Compte tenu de ses fonctions, le Président du Conseil non exécutif ne doit pas recevoir de rémunération variable, sauf circonstance particulière qui ne pourra être que temporaire.

Afin de justifier une rémunération élevée, il est recommandé qu'une explication des missions confiées au Président non exécutif soit donnée.

3. Rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

3.1. Informations et transparence

Le Conseil doit présenter à l'assemblée générale ordinaire annuelle la **rémunération des dirigeants mandataires sociaux de manière transparente et précise.**

Cette présentation porte sur la totalité des éléments de la rémunération accordée par les sociétés contrôlées et/ou contrôlantes, due ou attribuée au titre de l'exercice clos, à chaque dirigeant mandataire social, dont notamment :

- La part fixe,
- La part variable annuelle et, le cas échéant, la partie variable pluriannuelle avec les conditions de performance contribuant à la détermination de cette part variable,
- Les rémunérations exceptionnelles,
- Les attributions d'options et d'actions, et tout autre élément de rémunération de long terme, avec les conditions de performance contribuant à la détermination de ces éléments de rémunération,
- Les indemnités liées à la prise ou à la cessation des fonctions,
- Le régime de retraite supplémentaire,
- Les avantages de toute nature.

Dans un chapitre annexé au rapport annuel, la société doit indiquer les montants des rémunérations individuelles, directes, indirectes et différées des administrateurs et des personnes les mieux rémunérées exerçant des fonctions de direction.

3.2. Conditions de performance

Certains éléments de rémunération ou autres avantages (rémunération variable annuelle, rémunération de long terme en options et en actions, indemnités de départ) doivent être assujettis à des conditions de performance. Ces conditions doivent être appréciées au regard des règles suivantes :

- Elles doivent être prédéterminées, exigeantes, mesurables et communiquées aux actionnaires.
- Elles doivent être pertinentes et en cohérence avec les objectifs annoncés au marché.
- Pour la rémunération variable annuelle, les critères quantitatifs et qualitatifs doivent être explicités ex post a minima. Chaque sous critère doit avoir une pondération. L'équilibre entre les poids des critères quantitatifs et qualitatifs fera l'objet d'un examen au cas par cas.
- Pour les plans de rémunération à long terme, les conditions de performance des dirigeants doivent être mesurées sur une période minimum de 3 ans.
- Elles ne doivent pas être modifiées en cours de période.
- Les informations doivent être claires et facilement accessibles.
- Des critères RSE/ESG doivent être intégrés aux objectifs des dirigeants. Ils doivent être pertinents, exigeants et alignés sur la stratégie RSE/ESG de la société. La part quantitative doit être prépondérante.

3.3. Eléments de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

3.3.1 *Equilibre des composantes de la rémunération globale*

Les rémunérations globales annuelles des dirigeants font l'objet d'un examen attentif au cas par cas. Les montants de rémunération ne doivent pas être disproportionnés au regard du contexte et des performances de la société. La rémunération globale devra rester raisonnable dans sa répartition entre la partie fixe et ses éléments variables.

L'ensemble des rémunérations variables ne devraient pas excéder 300 % du fixe en valeur cible et 400 % en valeur maximale.

La part de la rémunération variable annuelle doit rester inférieure ou égale à la part de la rémunération variable de long terme.

Les rémunérations doivent être en relation avec les performances financières et extra-financières de long terme de la société. Des exceptions ponctuelles peuvent être acceptées sur justifications, notamment dans le cas d'ETI ayant un profil de start-up qui ne génèrent pas encore de résultats.

3.3.2 *Rémunération fixe*

La rémunération fixe doit être revue périodiquement mais toute évolution doit rester modérée. En tout état de cause, toute augmentation significative de la rémunération fixe doit être justifiée et documentée (benchmarking externe...).

3.3.3 *Rémunération variable annuelle et pluriannuelle*

Le montant de la part variable annuelle ne devrait pas excéder 150 % de la rémunération fixe, et n'atteindre 200 % que dans l'hypothèse d'une performance exceptionnelle.

La rémunération variable annuelle doit être assujettie à des critères de performance respectant les règles mentionnées au paragraphe 3.3.

3.3.4 Plans de rémunération variable à long terme

Les attributions relatives aux rémunérations variables de long terme ne doivent pas constituer un complément de salaire mais représenter effectivement un intéressement à la performance long-terme de la société. Ces attributions ne doivent pas conduire à des rémunérations excessives.

Le montant de la part variable de long terme ne devrait pas excéder en cible 150 % du fixe et au maximum 200 % du fixe.

Tout comme les rémunérations, les plans d'attribution d'options et d'attribution d'actions doivent faire l'objet d'une publication systématique, annexée au rapport annuel, explicitant leur politique d'attribution (nature des options : nombre, prix d'exercice, durée des options de souscription ou d'achat, nature des bénéficiaires). Le caractère dilutif doit rester limité pour les actionnaires.

Les attributions d'instruments tels que les options d'actions, les actions de performance ou les bons de souscription d'actions ne doivent pas excéder 5 % du capital social par an.

La diffusion doit être aussi large que possible, la population cible et le sous-plafond réservé aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs doivent être spécifiés.

Ces attributions doivent être soumises à des conditions de performance pour les dirigeants respectant les règles mentionnées au paragraphe 3.3 et mesurées sur une période minimum de 3 ans.

Il est demandé l'interdiction de tout instrument de couverture. La conservation d'un pourcentage de titres acquis dans le cadre de ces plans pendant la durée du mandat est nécessaire.

Les options doivent être attribuées sans décote sur le prix d'exercice.

Lors du départ d'un dirigeant, il ne doit pas y avoir de suppression ou d'accélération permettant l'acquisition ou l'exercice anticipé des plans de rémunération de long terme.

3.3.5 Politique de clawback

Il est recommandé de présenter une clause de restitution (« clawback ») en complément des rémunérations variables du Directeur Général. Cette clause permettra au Conseil de réduire ou annuler certains éléments de rémunération en cas de faute grave ou de fraude.

3.4. Indemnités

3.4.1 Prise de fonctions

Les indemnités de prise de fonctions ne sont justifiées que dans des cas exceptionnels.

En tout état de cause, si une indemnité de prise de fonctions est accordée, elle ne peut bénéficier qu'à un nouveau dirigeant mandataire social venant d'une société extérieure au groupe. Dans ce cas, son montant doit être rendu public et argumenté à l'occasion de la prise de fonction.

3.4.2 Indemnités de départ

Les dispositions relatives aux indemnités de départ des dirigeants mandataires sociaux doivent être soumises à la procédure des conventions réglementées.

Une indemnité de départ n'est due qu'en cas de départ contraint.

Le versement d'une indemnité de départ doit être subordonné à des conditions de performance respectant les règles mentionnées au paragraphe 3.3. Elles doivent être mesurées sur au moins 2 ans.

L'indemnisation ne doit pas excéder deux ans de rémunération.

3.4.3 Clause de non-concurrence

L'indemnisation liée à la clause de non-concurrence ne doit pas excéder deux ans de rémunération. En tout état de cause, le cumul d'une indemnité de départ et d'une clause de non-concurrence ne peut pas excéder ce plafond.

Le versement d'une indemnité de non-concurrence est exclu dès lors que le dirigeant fait valoir ses droits à la retraite.

3.5. Régime de retraite

Les régimes de retraite supplémentaires attribués aux dirigeants mandataires sociaux doivent être encadrés afin d'éviter les abus.

En particulier, si un régime de retraite à prestations définies est prévu, il doit être ouvert à une population sensiblement plus large que celle des seuls mandataires sociaux, et réservé exclusivement aux bénéficiaires en exercice au moment où ils font valoir leurs droits à retraite, justifiant d'une ancienneté « raisonnable », d'au moins 4 ans, définie par le conseil d'administration.

L'augmentation annuelle des droits potentiels doit être progressive en fonction de l'ancienneté dans le régime et doit s'inscrire dans la limite d'un plafond de 3% de la rémunération annuelle du bénéficiaire. Cette progressivité doit être décrite.

En outre, des informations sur les droits potentiels ouverts à titre individuel, notamment le revenu de référence et le pourcentage maximum dudit revenu auquel donnerait droit le régime de retraite supplémentaire, doivent être rendues publiques.

3.6. Rupture du contrat de travail

Lorsqu'un salarié devient dirigeant mandataire social exécutif de l'entreprise, la société doit mettre fin au contrat de travail qui le lie à cette dernière ou à une société du groupe, soit par rupture conventionnelle, soit par démission.

4. Consultation des actionnaires sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux - Say on Pay

Il est recommandé de présenter au vote des actionnaires :

- Une résolution pour le Directeur Général ou le Président du Directoire,
- Une résolution pour le Président du Conseil d'Administration ou le Président du Conseil de surveillance,
- Une résolution pour le ou les Directeurs Généraux Délégués ou les autres membres du Directoire.

Cette présentation porte sur la totalité des éléments de la rémunération, accordés par les sociétés contrôlées et/ou contrôlantes, due ou attribuée au titre de l'exercice clos, à chaque dirigeant mandataire social, dont notamment :

- La part fixe,
- La part variable annuelle et, le cas échéant, la partie variable pluriannuelle avec les conditions de performance contribuant à la détermination de cette part variable,
- Les rémunérations exceptionnelles,

- Les attributions d'options et d'actions, et tout autre élément de rémunération de long terme, avec les conditions de performance contribuant à la détermination de ces éléments de rémunération,
- Les indemnités liées à la prise ou à la cessation des fonctions,
- Le régime de retraite supplémentaire,
- Les avantages de toute nature.

Il est demandé dans les critères de rémunération des dirigeants (et des salariés de l'entreprise) d'intégrer à minima un critère RSE/ESG quantifiable dans la part variable de la rémunération.

Dans un chapitre annexé au rapport annuel, la société doit indiquer les montants des rémunérations individuelles, directes, indirectes et différées des administrateurs et des personnes les mieux rémunérées exerçant des fonctions de direction. Cette présentation est suivie d'un vote des actionnaires, si possible contraignant, a minima consultatif, si possible sur des éléments de rémunération ex ante, a minima ex post.

IV. PRINCIPES GENERAUX SUR LE DROIT DES ACTIONNAIRES

1. Droits de vote

En principe, une action apporte un droit de vote.

Cependant, CDC Croissance peut être favorable à l'attribution de droits de vote double lorsque ce mécanisme vise à prendre en compte la fidélité de l'actionnaire, familial notamment, la durée de détention des titres (au moins 2 ans) et l'engagement de long terme.

2. Mesures anti-OPA

Les mesures anti-OPA comprennent notamment :

- Le maintien du rachat d'actions, en période d'offre,
- Le maintien des augmentations de capital, en période d'offre,
- L'émission de bons de souscription d'actions, en période d'offre, au-delà d'un plafond global de 10% du capital social de la société, en période d'offre.

Chaque opération doit être appréciée sur son intérêts économique et financier, avec une vision de long terme. Les éventuelles mesures de défense anti-OPA doivent être exceptionnelles et justifiées par l'intérêts stratégique de l'entreprise et celui de l'actionnaire à long terme.

L'usage des délégations financières ne peut donc être maintenu en période d'offre au-delà d'un plafond global de 10% du capital social de la société.

3. Information financière

Les documents nécessaires à la préparation de l'assemblée générale doivent être exhaustifs, sincères et disponibles dans les délais raisonnables.

L'actionnaire doit prendre les mesures qu'il estime appropriées en cas de défaut, retard, et/ou inexactitude des documents fournis par la société.

V. STRUCTURE FINANCIERE ET OPERATIONS EN CAPITAL

Les plafonds prévus pour les augmentations de capital sont applicables sur une durée de 26 mois, avec une certaine flexibilité sur ces plafonds pour les marchés où la pratique locale autorise des durées plus longues. Au-delà de ces plafonds, la consultation des actionnaires par la convocation d'une assemblée générale extraordinaire paraît souhaitable.

La décote pratiquée par rapport au dernier cours de bourse coté avant annonce lors d'opérations d'augmentation de capital sans DPS ne saurait excéder 10% dans le cas général, jusqu'à 15% pour des cas particuliers, comme les entreprises de biotechnologies et entreprises de technologies en forte croissance générant pas ou peu de revenus.

CDC Croissance peut être amenée à déroger aux plafonds relatifs aux autorisations financières, notamment pour accompagner les stratégies de développement d'entreprises en forte croissance qui auraient des besoins de financement spécifiques et justifiés. CDC Croissance analyse chaque opération au cas par cas en fonction de son intérêt économique et financier avec une vision de long terme.

1. Augmentations de capital avec DPS

Les augmentations de capital avec maintien du droit préférentiel de souscription (DPS) doivent être limitées à 50 % du capital social.

2. Augmentations de capital sans DPS

Les augmentations de capital sans maintien du droit préférentiel de souscription (DPS) doivent être limitées à 20 % du capital social (ou 25% en cas de délai de priorité).

3. Par incorporation de primes, réserves, etc...

CDC Croissance est favorable à l'incorporation des réserves, primes et bénéfices. Cette augmentation de capital se traduit par l'augmentation du nominal de l'action existante ou par une augmentation de capital résultant en une distribution d'action gratuite aux actionnaires.

4. Option de surallocation (« greenshoe »)

L'autorisation d'augmentation de capital complémentaire ou option de surallocation doit respecter l'autorisation initiale d'augmentation de capital.

5. Plan d'épargne entreprise (PEE)

CDC Croissance est favorable à l'actionnariat salarié. Toutefois, les augmentations de capital réservées aux salariés doivent être limitées à 4 % du capital social.

6. Réduction de capital

CDC Croissance est favorable à l'effet relatif d'une réduction du capital social dans le cadre de rachats d'actions, dans la limite d'un niveau de fonds propre suffisant.

7. Rachats d'actions

Le rachat d'actions doit être apprécié au regard de la situation financière et actionnariale de la société et doit préserver les intérêts des actionnaires de long-terme.

Les rachats d'actions doivent être limités à 10% du capital social de la société, sur une durée de 18 mois (ou selon pratique locale).

VI. PRINCIPES GENERAUX SUR LA GESTION DE LA SOCIETE

1. Quitus

CDC Croissance est défavorable à la demande de quitus aux administrateurs, dirigeants ou commissaires, sauf dans les pays où celle-ci est obligatoire. Aucune décision de l'assemblée générale ne doit avoir pour effet d'éteindre l'action en responsabilité contre les administrateurs pour faute commise dans l'accomplissement de leur mandat.

En tout état de cause, la résolution portant sur le quitus et celle relative à l'approbation des comptes doivent être dissociées.

2. Conventions réglementées

Le rapport des commissaires aux comptes sur les conventions réglementées doit être soumis au vote lors de l'assemblée générale. Les actionnaires ne doivent se prononcer que sur les conventions nouvelles, ou amendées, conclues au cours de l'exercice clôturé ou de l'exercice en cours.

Les conventions réglementées doivent faire l'objet de résolutions distinctes. Les conventions passées avec les administrateurs personnes physiques doivent ainsi être séparées.

3. Dividendes

La distribution du dividende ne doit pas remettre en cause la capacité de développement à long terme de la société. Dans ce contexte, CDC Croissance analysera au cas par cas le bien fondé de chacune des résolutions en la matière.

4. Commissaires aux comptes

Le comité d'audit surveille la procédure de sélection des commissaires aux comptes.

La durée cumulée des mandats des cabinets de commissaires aux comptes ne doit pas être excessive, particulièrement lorsqu'il n'y a qu'un seul cabinet.

En tout état de cause la durée maximale des mandats doit être de 24 ans en cas de co-commissariat et de 10 ans s'il n'y a qu'un seul cabinet (+10 ans si appel d'offre).

Les honoraires des commissaires aux comptes doivent être communiqués.

La rémunération des missions non-audits ne doit pas être de nature à entacher l'indépendance.

Cette rémunération doit rester inférieure à 30% de la rémunération totale des commissaires aux comptes.

5. Modifications statutaires

Les modifications statutaires faisant évoluer les droits des actionnaires sont à considérer au cas par cas.

VII. AUTRES RESOLUTIONS SPECIFIQUES

1. Déroulement d'une Assemblée Générale

Afin de protéger le droit des actionnaires, CDC Croissance demande que les Assemblées Générale puissent être tenues en format physique ou hybride. En effet, les Assemblées Générales tenues sous ces formes laissent la possibilité à l'actionnaire de s'exprimer et de questionner l'entreprise.

. Les actionnaires qui assistent à l'Assemblée Générale en format digital doivent bénéficier des mêmes droits que les actionnaires qui y assistent en format physique.

2. Résolutions modifiées ou présentées en séance

Les résolutions présentées ne doivent pas être regroupées. Les actionnaires doivent être en mesure d'exprimer leur point de vue sur chaque point d'ordre du jour.

Le retrait de résolution avant l'Assemblée Générale est une mauvaise pratique allant à l'encontre du droit des actionnaires.

3. Résolutions externes

CDC Croissance pourra être amenée à soutenir des résolutions externes (i.e. non soutenues par le conseil) quand celles-ci sont conformes à ses principes et à ses priorités stratégiques.

CDC Croissance sera attentive au respect de ses principes d'investisseur responsable : à ses différentes politiques durables relatives notamment au climat et à la biodiversité ainsi qu'aux lignes directrices de sa politique de vote et principes de gouvernement d'entreprises.

Sur la base d'une analyse préalable du contenu des résolutions externes déposées, CDC Croissance sera particulièrement attentive et proactive concernant les principes de responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance.

Les propositions devront être cadrées et raisonnables. Elles seront étudiées au cas par cas avec prise en compte de l'éventuel dialogue actionnarial en cours.

CDC Croissance pourra notamment soutenir des résolutions demandant :

- La formalisation et la publication d'une stratégie de moyen terme ambitieuse en matière de Gouvernance, de RSE, de transition énergétique et écologique, et la formalisation d'un plan d'action biodiversité,
- La définition et la publication d'objectifs chiffrés de réduction des émissions de GES, concourant aux scénarios de transition énergétique sous tendant l'Accord de Paris, La définition et la publication de *reporting* sur des indicateurs de durabilité, les émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) et la biodiversité,
- La publication d'une évaluation des risques climatiques auxquels la société est exposée,
- Une meilleure transparence sur la politique de diversité et sur les écarts de rémunération hommes-femmes,
- Une meilleure transparence sur les politiques fiscales et leur mise en œuvre.

Un vote négatif sera envisagé si l'information disponible n'est pas suffisante pour juger de la pertinence de la résolution et de sa cohérence avec les principes d'investisseur responsable et la politique de vote de CDC Croissance.

Suivant la nature des résolutions proposées, CDC Croissance se réserve le droit, au cas par cas, de rendre publics ses votes.

4. Say on Climate

CDC Croissance est favorable à l'introduction d'un vote régulier sur les ambitions climatiques ou la stratégie climat.

Les stratégies climatiques étant définies sur des horizons moyen-long-terme : un vote tous les trois à cinq ans devrait permettre de recueillir régulièrement l'avis des actionnaires.

Il est également important que les entreprises rendent compte de la mise en œuvre de leur stratégie climat en présentant aux actionnaires l'évolution des émissions de gaz à effet de serre, les actions et les investissements réalisés. CDC Croissance est favorable à un vote régulier de l'assemblée générale sur ce reporting climat.

Ces résolutions relatives aux ambitions ou à la mise en œuvre de la stratégie seront analysées au cas par cas en ligne avec la politique climat de CDC Croissance. Les piliers suivants seront évalués en particulier :

- Le niveau de transparence du rapport climat,
- La pertinence et la couverture des cibles quantitatives,
- L'alignement avec l'Accord de Paris et l'objectif de neutralité carbone à horizon 2050,
- Le suivi des engagements et des indicateurs.