

Amundi
Investment Solutions

La confiance, ça se mérite

Politique de vote 2026

Janvier 2026

Sommaire

Principes Généraux 03

Droits des actionnaires 06

Conseils, comités et instances dirigeantes 09

Opérations financières 14

Politique de rémunération 16

Enjeux environnementaux et sociaux 20

Annexe - Mise en œuvre de la politique de vote 23

VOS CORRESPONDANTS

Edouard Dubois • edouard.dubois@amundi.com
Patrick Fiorani • patrick.fiorani@amundi.com
Anne-Alexandra Comte • anne-alexandra.comte@amundi.com
Jordi Debrulle • jordi.debrulle@amundi.com
Orsolya Gal • orsolya.gal@amundi.com
Astrid Loiselet • astrid.loiselet@amundi.com
Ibrahima Sow • ibrahima.sow@amundi.com
Bernadette Scalzetti • bernadette.scalzetti@amundi.com



Principes généraux

La politique de vote d'Amundi s'inscrit dans sa vision d'Investisseur Responsable[1]. Cette dimension a été instaurée, dès la création d'Amundi en 2010, comme un de ses quatre piliers fondateurs. Notre politique de vote est ainsi un aspect clé de la mise en œuvre de notre politique d'investissement responsable. Elle est élaborée en cohérence avec l'approche globale d'Amundi et repose donc sur notre analyse diligente et multi-dimensionnelle de chaque société.

1. Une approche intégrée de l'entreprise

Les questions de responsabilité sociale et de développement durable, comme celles de gouvernance, sont essentielles dans l'appréciation d'une entreprise. Seule une vision globale de l'entreprise, allant au-delà de l'aspect purement financier et intégrant l'ensemble des risques et opportunités, en particulier sur les critères ESG (Environnement, Social, Gouvernance), permet une évaluation de la valeur intrinsèque et de la performance économique à long terme de l'entreprise.

Les dimensions sociales et environnementales ne sont pas contradictoires, elles se complètent. Les facteurs affectant l'environnement, les aspects sociaux et les droits de l'homme, ainsi que les éléments liés à la gouvernance ou à la corruption, pourraient influencer la valeur de nos portefeuilles diversifiés.

1. Des informations supplémentaires sur les activités de vote et d'engagement d'Amundi sont disponibles dans notre politique d'investissement responsable et dans nos priorités d'engagement à l'adresse suivante https://legroupe.amundi.com/documentation-esg

2. Un dialogue régulier, dans une logique de progrès

La situation et les pratiques d'une entreprise doivent s'apprécier dans la durée, et l'exercice pertinent du droit de vote commence avec l'échange d'informations fiables. Amundi souhaite prendre en compte, dans son analyse, l'évolution de ces pratiques et les engagements pris par l'entreprise en vue de leur amélioration. Amundi fonde ses évaluations sur un échange régulier avec l'entreprise qui contribue à la bonne appréciation de cette dynamique.

Nous exerçons notre responsabilité d'investisseur selon les trois axes suivants :

- un dialogue actionnarial avec les entreprises, permettant un échange régulier sur leurs principaux enjeux de performance financière et de responsabilité sociale ainsi que sur les plans d'actions associés ;
- la prise en compte, dans les décisions d'investissement, de facteurs ESG, en s'appuyant notamment sur un système de notation propriétaire calibré spécifiquement pour chaque secteur d'activité ;
- L'application de notre politique de vote, par laquelle nous plaidons en faveur des meilleures pratiques de gouvernance d'entreprise pour défendre les intérêts des investisseurs.

Nos choix en matière de vote s'inscrivent dans cette logique d'engagement et d'amélioration régulière.

En cas d'échec de l'engagement ou de faiblesse du plan de remédiation de l'émetteur, nous pouvons mettre en place un plan d'escalade allant jusqu'à l'exclusion de l'univers d'investissement actif, c'est-à-dire de toutes les stratégies d'investissement actif sur lesquelles Amundi dispose d'une entière discrétion. Les modes d'escalade incluent (sans ordre particulier) une dégradation de la note sur un ou plusieurs critères de notre dispositif de notation propriétaire, des questions lors des assemblées générales, des votes contre le management, le dépôt de résolutions d'actionnaires, des déclarations publiques, le plafonnement de la note ESG et, en dernier ressort, l'exclusion.

Le pouvoir de déposer une résolution à une Assemblée Générale est un droit des actionnaires essentiel à un système de gouvernance efficace. Dans certaines circonstances, dans le cadre de notre processus d'escalade et conformément à nos priorités d'engagement, Amundi peut décider d'utiliser ce droit.



3. Un accent sur la transparence

La démarche de dialogue et d'amélioration progressive que nous poursuivons présuppose une relation de confiance avec les entreprises dans lesquelles nous investissons.

Amundi souhaite que les entreprises communiquent largement sur leur performance, y compris sur les sujets de durabilité, et sur la prise en compte, dans leur stratégie et leurs pratiques, des paramètres ESG. L'implication du Conseil et des organes de gouvernance sur ces sujets nous paraît essentielle.

Nous encourageons donc vivement la publication d'un rapport social et environnemental permettant d'apprécier la prise en compte des enjeux sociétaux et les objectifs que l'entreprise se fixe dans ce domaine.

Les positions que nous exprimons par nos votes ne doivent pas surprendre les entreprises. Elles résultent de notre analyse et de notre dialogue, dont les déterminants sont connus.

4. Une approche pragmatique, tenant compte du contexte de l'entreprise

L'environnement réglementaire, culturel ou économique dans lequel s'exercent les activités d'une entreprise peut être déterminant sur certains de ses choix, entre autres dans les domaines sociétaux.

Amundi a défini un socle commun universel à sa politique de vote basée sur les principes fondamentaux de gouvernance et les droits des actionnaires dont Amundi prévoit l'application et le respect à l'échelle mondiale. Amundi vote dans l'intérêt de ses clients sur l'ensemble des cinq continents.

La mise en œuvre de cette politique est toutefois adaptée à chaque contexte local. Nos décisions sont prises dans l'optique de la défense des intérêts de nos clients en soutenant la création de valeur durable. Pour ce faire, Amundi considère le contexte de chaque société de manière pragmatique, pour s'assurer de l'efficacité de ses décisions de vote. Suivant ce principe, Amundi pourra adopter une approche de vote différenciée pour les entreprises en difficulté qui sont en cours de redressement.



Droits des actionnaires

Un régime de gouvernement d'entreprise doit protéger les droits des actionnaires, faciliter leur exercice et assurer un traitement équitable de tous les actionnaires, y compris les actionnaires minoritaires et étrangers.

1. Assemblée Générale

L'Assemblée Générale est le lieu d'exercice des droits de vote et donc un élément central du gouvernement d'entreprise. Amundi est donc défavorable à tout ce qui pourrait limiter ou entraver son fonctionnement ou réduire le périmètre de sa compétence.

Ainsi, les résolutions ne doivent pas être regroupées ensemble, car les actionnaires doivent être en mesure d'exprimer leur point de vue sur chaque point de l'ordre du jour, distinctement.
L'accès à de l'information de qualité en temps opportun, préalablement à l'Assemblée Générale, est une composante essentielle d'un exercice réfléchi des droits de vote par les actionnaires.

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.

Les entreprises devraient publier une version de tous les documents relatifs à l'Assemblée Générale dans une langue internationale, y compris le rapport annuel, suffisamment en amont de l'Assemblée Générale pour permettre aux actionnaires de prendre des décisions éclairées.

Concernant le format de l'assemblée générale, Amundi examinera au cas par cas toute demande d'autorisation de tenir des réunions uniquement virtuelles, en tenant compte de la défense des droits des actionnaires.

2. Droits de vote et fidélisation des actionnaires

Amundi est favorable à une expression équitable des actionnaires au travers de leurs droits de vote.

Amundi s'oppose généralement aux dispositifs qui dissocient de façon excessive la participation au capital du pouvoir de contrôle ou qui portent atteinte aux intérêts des actionnaires minoritaires. Nous pouvons nous opposer à l'élection ou la réélection d'un administrateur responsable ou tirant profit d'une structure de vote disproportionnée en l'absence de protections appropriées des minoritaires.

Toute modification de droits de vote doit faire l'objet d'une résolution soumise au vote de l'Assemblée Générale. Celle-ci doit être accompagnée d'une motivation détaillée établie par le Conseil. Amundi détermine son vote en fonction de la structure de l'actionnariat, du niveau de contrôle, ainsi que de l'adéquation des garanties mises en place. Nous reconnaissons les avantages potentiels des structures à double catégorie d'actions pour les sociétés introduites en bourse récemment que si elles comportent une clause d'extinction à durée raisonnable afin de protéger les intérêts des actionnaires sur le long terme.

Néanmoins, conscients de l'importance pour les sociétés de fidéliser et stabiliser leur actionnariat dans une optique de développement de long terme, nous encourageons l'engagement des actionnaires à long terme et soutenons les mécanismes favorisant la fidélité, à condition qu'ils soient accessibles à tous et demeurent raisonnables, soit pas plus de deux votes par action par exemple.

Les sociétés devraient faciliter le vote électronique des actionnaires et retirer tout mécanisme qui bloquerait ou rendrait plus complexe le vote, notamment l'utilisation d'une plateforme de vote spécifique à la société.

3. Mesures anti-OPA

Toute offre publique doit être soumise au vote des actionnaires. Nous nous opposons a priori à toute mesure permanente ou préventive anti-OPA, que nous considérons souvent comme contraire aux intérêts des actionnaires.

En cas de proposition de mesures particulières, nous analyserons les conditions spécifiques à la société et à ses parties prenantes. Seuls les mécanismes qui permettraient 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. Équilibre et transparence de l'intégrité

Une information sincère, complète et transparente est essentielle à l'exercice du droit des actionnaires. L'existence d'un Comité d'audit suffisamment indépendant est donc nécessaire.

La qualité de l'information sera déterminante dans notre décision de vote sur les comptes et les rapports de durabilité. Une information insuffisante pourra entraîner une abstention, voire un vote négatif.

Paiement d'un dividende responsable

La décision de vote sera fonction de la situation financière de l'entreprise dans la durée, notamment du taux de distribution et son impact sur la structure financière.

Nous croyons fermement que la politique de dividende doit équilibrer les besoins des actionnaires en matière de rémunération en espèces, avec la nécessité de préserver la solidité financière de l'entreprise ainsi que l'intérêt à long terme des employés pour ouvrir la voie à la croissance future des bénéfices. Nous veillerons particulièrement à ce que la politique de distribution de dividendes n'entrave pas la capacité d'investissement à long terme de l'entreprise, n'affaiblisse pas sa solidité financière, ou n'entraîne pas un partage de valeur ajoutée défavorable aux salariés.

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 défaillante et affectant la valorisation de l'entreprise, d'absence de politique climat adéquate, ou de réserves émises sur les comptes par les commissaires aux comptes.

Rapport de durabilité

Sur certains marchés, il est devenu obligatoire de soumettre le rapport de durabilité au vote des actionnaires. Nous recommandons que ces rapports soient audités. Amundi peut s'opposer à ces résolutions si l'auditeur a exprimé une opinion avec réserve. En outre, Amundi peut également voter contre si la stratégie de développement durable de l'entreprise suscite des préoccupations majeures.

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 ; telles que : honoraires de conseil excessifs par rapport à ceux d'audit, commissaires aux comptes/auditeurs ayant exercé des fonctions dirigeantes dans la société…

En outre, afin de garantir l'indépendance effective des commissaires aux comptes, une rotation régulière est vivement recommandée. La durée du mandat des commissaires doit être communiquée et ne devrait pas dépasser un maximum de 24 ans.

Conventions réglementées

Afin de s'assurer que la société est gérée en tenant dûment compte des intérêts de l'ensemble des actionnaires, l'entreprise doit publier 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 leur intérêt pour l'entreprise et du respect des droits des 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, et en cas de déficience grave, notre opposition pourra s'exprimer 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 de conventions anciennes, mais exécutées sur l'exercice et qui ne seraient pas resoumises au vote des actionnaires.

5. Délocalisation/ changement de place de cotation

Amundi examine au cas par cas les propositions concernant le changement de siège social ou de place de cotation d'une société.

Pour ce faire, l'équipe Vote et Gouvernance d'entreprise prend en compte la pertinence de la justification fournie par la société, ainsi que l'impact sur les droits des actionnaires minoritaires, y compris l'environnement réglementaire applicable aux clients investis.





Conseils[2], Comités et instances dirigeantes

Le Conseil est un organe stratégique dont les décisions engagent l'avenir de la société ainsi que la responsabilité de ses membres.

Le Conseil est certes responsable devant l'entreprise et ses actionnaires, mais doit également prendre dûment en considération les autres parties prenantes et respecter leurs intérêts, en particulier ceux des salariés, créanciers, clients et fournisseurs. Les enjeux sociaux et environnementaux sont aussi de son ressort.

Amundi soutient pleinement les huit principes de l'Initiative de gouvernance climatique du Forum Économique Mondial, dont la responsabilité climatique.

1. 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 sont des éléments essentiels pour les actionnaires et sont donc pleinement intégrés dans les décisions de vote. Une qualité d'information insuffisante pourra entraîner une abstention, voire un vote négatif sur les résolutions relatives aux nominations.

2. Les termes de « Conseil » et « d'Administrateurs » utilisés tout au long de la politique font référence à la fois aux Conseils d'administration et aux conseils de surveillance.

Qualité du *Comply or Explain*[3] sur la gouvernance

Dans de nombreux pays, le principe *comply or explain* est un élément essentiel de la régulation du gouvernement d'entreprise. Les entreprises qui se réfèrent à un code de gouvernance tout en s'écartant de certaines recommandations devront expliquer les raisons de ce choix.

En cas de non-application d'une ou plusieurs dispositions du code, les entreprises devraient 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 retenues. Celles-ci seront analysées par rapport au bon fonctionnement d'ensemble de la gouvernance et à l'intérêt des actionnaires, en particulier des actionnaires minoritaires.

Réactivité du Conseil

En cas d'opposition significative de la part des actionnaires sur un sujet matériel (dont les élections au Conseil, la rémunération des dirigeants ou les résolutions d'actionnaires), Amundi souhaite que le Conseil fournisse une explication de la contestation et fasse preuve d'une certaine réactivité pour répondre aux préoccupations de ces actionnaires.

2. Composition et équilibre du Conseil

Amundi considère que le Conseil devrait être composé de façon à rassembler :

- un ensemble d'administrateurs diversifié, aux compétences et à l'expérience nécessaires à l'élaboration de la stratégie de la société et à la surveillance de sa mise en œuvre,
- une part suffisante d'administrateurs indépendants, d'au moins 50 % pour les sociétés non contrôlées, et d'au moins un tiers dans le cas de sociétés contrôlées, dans les marchés émergents et les pays asiatiques développés.

Amundi peut être amenée à appliquer d'autres exigences en fonction de la réglementation locale et des pratiques de marché.

Indépendance du Conseil

Un administrateur sera considéré comme non indépendant s'il répond à un ou plusieurs des critères ci-dessous (liste non exhaustive) :

- un administrateur considéré comme non-indépendant par l'entreprise ;
- un employé ou cadre de l'entreprise ou proche parent de ceux-ci ;
- un administrateur qui reçoit une rémunération variable liée à la performance du groupe ;
- un administrateur dont le mandat dépasse douze ans (ou moins si prescrit par le code de gouvernance local) ;
- un représentant d'un actionnaire important de l'entreprise (>10 % du capital social ou des droits de vote);
- un administrateur qui fournit des services professionnels à l'entreprise ou à une société affiliée à l'entreprise dont la valeur transactionnelle est considérée comme matérielle ;
- un client, fournisseur, créancier, banquier ou autre entité avec laquelle l'entreprise entretient une relation transactionnelle/commerciale importante ;
- un administrateur qui a des mandats croisés avec des membres du Comité exécutif ou toute personne occupant des fonctions comparables ;
- un fondateur/cofondateur/membre de la famille fondatrice de l'entreprise ;
- un ancien dirigeant (délai de cinq ans).

En outre, Amundi est aussi attentif au renforcement de la féminisation des Conseils d'administration, y compris dans les pays qui ne sont soumis à aucune obligation réglementaire. A moins que les réglementations locales et les pratiques de marché ne soient plus strictes, Amundi attend des entreprises qu'elles prennent des mesures pour s'assurer que chaque genre représente a minima 33 % du Conseil dans les marchés développés. Lorsqu'il s'agit d'une pratique de marché, établie par les réglementations locales ou le code de gouvernance, Amundi inclut les administrateurs représentant les salariés dans le calcul du niveau de diversité du conseil.

3. Appliquer ou expliquer.

Pour le Japon, Amundi s'attend à ce que le Conseil d'administration comprenne au moins 20% d'administrateurs du genre sous-représenté[4].

Amundi continuera d'augmenter progressivement ce pourcentage pour atteindre 33 % en 2030.

Pour les autres marchés asiatiques et les marchés émergents, le Conseil d'administration devrait inclure au moins 10 % d'administrateurs du genre sous-représenté[5].

Amundi recommande que :
- les directeurs généraux[6] et les autres membres des équipes exécutives[7] n'exercent pas plus de deux mandats à l'extérieur de leur groupe dans des sociétés cotées ;
- les administrateurs n'ayant pas de fonctions exécutives exercent un maximum de quatre mandats dans des sociétés cotées[8] ;
- les salariés soient représentés au Conseil d'administration.

Nous serons vigilants quant à la disponibilité nécessaire du président du Conseil en raison de l'importance grandissante de cette fonction et de la charge de travail qu'elle représente.

Toute présidence d'un Conseil d'administration ou toute fonction exécutive d'une société cotée compte double. Amundi note que les meilleures pratiques tendent progressivement à limiter à un mandat pour les directeurs généraux et évaluera cette dynamique dans les années à venir.

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 quatre ans.

En ce qui concerne le profil des administrateurs, nous estimons indispensable de disposer d'une information détaillée sur chaque candidat en amont du vote en Assemblée (curriculum vitae, compétences apportées au Conseil d'administration qui justifient 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, en principe, à l'élection de plusieurs administrateurs par le biais d'une résolution groupée[9]. Le Conseil devrait mettre en place des Comités spécialisés chargés de préparer ses travaux, notamment un Comité d'audit, un Comité des nominations et un Comité des rémunérations.

Les Comités de nomination et de rémunération devraient être composés d'au moins 50 % d'administrateurs indépendants, tandis qu'un niveau d'indépendance accru de deux tiers devrait être respecté pour le Comité d'audit. Ces Comités ne devraient comprendre aucun dirigeant de la société.

Comité d'audit

Le Comité d'audit 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,
- de l'indépendance et de l'objectivité des commissaires aux comptes.

Comité de nomination

Le Comité de nomination a pour principale responsabilité de rechercher et proposer des candidats compétents et disponibles pour le Conseil et la direction générale. Il doit assurer la planification de la succession des mandataires sociaux dans le cadre d'un fonctionnement normal ou dans le cas d'une crise ou incapacité soudaine. Amundi peut voter contre la réélection des membres du Comité de nomination en cas de faiblesses évidentes en matière de préparation des successions.

Le Comité doit définir un « Conseil cible », sa taille optimale et les profils types d'administrateurs en adéquation avec la taille de l'entreprise, la diversité des compétences, profils et cultures requise en lien avec ses secteurs d'activité, ses implantations géographiques et ses objectifs stratégiques.

Le Conseil d'administration est en dernier ressort responsable vis-à-vis des actionnaires de la gestion pérenne de l'entreprise. En conséquence, le Conseil

4. Pour les entreprises dont la capitalisation boursière est inférieure à 3 milliards de dollars, Amundi demande que le Conseil d'administration comprenne au moins un membre du genre sous-représenté.
5. Pour les entreprises dont la capitalisation boursière est inférieure à 3 milliards de dollars, Amundi demande que le Conseil d'administration comprenne au moins un membre du genre sous-représenté.
6. Amundi applique cette règle au Directeur Général, au Président Exécutif et au Président du directoire d'une société cotée.
7. Amundi considère comme exécutif tous les membres des instances dirigeantes (comité exécutif ou directoire).
8. Les mandats supplémentaires dans des sociétés intra-groupes ne sont pas pris en compte.
9. Sauf pour la liste proposée par Assogestioni et pour les pays où un système électoral de listes est obligatoire.

doit être responsable de la résilience à long terme de l'entreprise face aux changements potentiels de l'environnement économique qui pourraient résulter du changement climatique, et doit donc être responsable de la stratégie climatique de l'entreprise[10].

Le Conseil d'administration doit procéder à un examen régulier de l'impact des changements commerciaux ainsi que des évolutions du marché et du secteur sur le modèle d'entreprise de la société. Les membres du Conseil doivent posséder des connaissances suffisantes sur la dynamique du marché, les tendances de consommation et les avancées technologiques, afin de s'assurer que l'entreprise est bien préparée à anticiper et à gérer les risques et les opportunités qui en découlent.

Amundi est particulièrement vigilante à la manière dont le Conseil d'administration s'assure de disposer collectivement des compétences nécessaires à l'accomplissement de cette mission. Le Comité de nomination s'attachera à expliquer les critères utilisés pour recommander cette structure « cible », et mettre en évidence les talents manquants pour améliorer le fonctionnement du Conseil.

Comité de rémunération

Le Comité de rémunération valide la politique de rémunération et cherche à aligner les rémunérations des principaux dirigeants et des administrateurs avec les intérêts à long terme de l'entreprise, de ses actionnaires et de ses autres parties prenantes.

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

Amundi préfère la séparation des fonctions de Président et de Directeur général. Dans les cas où cette séparation des pouvoirs n'existe pas, Amundi estime nécessaire de disposer d'explications sur les raisons justifiant ce cumul des fonctions pour un même mandataire. Dans ce cas, la création d'un poste d'administrateur référent indépendant, avec des fonctions précises et distinctes, est fortement recommandée.

Amundi attend de l'administrateur référent indépendant qu'il maintienne l'équilibre des pouvoirs au sein du Conseil d'administration, qu'il garantisse l'intégrité des pratiques de gouvernance du conseil et qu'il serve d'intermédiaire pour les autres administrateurs et actionnaires.

À titre de bonne pratique, les prérogatives de l'administrateur référent devraient inclure, entre autres :

- le pouvoir de fixer, avec le Président, l'ordre du jour des réunions du Conseil d'administration en y ajoutant si nécessaire des points à l'ordre du jour ;
- la gestion des conflits d'intérêts ;
- l'évaluation du Conseil d'administration ;
- diriger les sessions exécutives du Conseil.

En outre, l'administrateur référent indépendant devrait rendre compte de ses activités au Conseil d'administration et aux actionnaires.

Si les postes de président et de directeur général sont combinés sans contrepoids suffisant, Amundi peut exprimer un vote défavorable à la réélection des membres du Comité de nomination.

4. Fonctionnement du Conseil

Amundi estime 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. Amundi peut être amenée à voter contre un administrateur dont le taux d'absentéisme est élevé sans justification appropriée.

10. Principe 1 de l'initiative de gouvernance climatique du Forum économique mondial : https://www3.weforum.org/docs/WEF_Creating_effective_climate_governance_on_corporate_boards.pdf

5. Jetons de présence/rémunération des administrateurs non exécutifs

Nous estimons nécessaire de disposer d'informations précises sur les modalités et les critères de distribution de l'enveloppe de rémunération entre les administrateurs. De façon générale, nous sommes favorables à ce qu'une partie significative de cette rémunération soit proportionnelle à la présence effective de chaque administrateur.

Lors de l'évaluation d'une proposition d'augmentation des honoraires du Conseil d'administration, Amundi prendra en compte la justification fournie ainsi que les pratiques du marché local.

Afin d'éviter d'éventuels conflits d'intérêts avec la direction, Amundi n'est pas favorable à la mise en place d'une rémunération variable pour les administrateurs non exécutifs, y compris le Président du Conseil.

Amundi considère également que les administrateurs devraient posséder des actions de la société. Toutefois, la participation des administrateurs indépendants ne doit pas être si élevée qu'elle pourrait compromettre leur indépendance.



Opérations financières

En matière de droit des actionnaires, Amundi estime que, sauf projet argumenté, les augmentations de capital cumulées ne devraient pas représenter plus de 60 % du capital.

1. Émissions d'actions sans droit préférentiel de souscription

Amundi considère que les autorisations d'augmentations de capital de routine sans droit préférentiel de souscription (DPS) ne devraient pas représenter plus de 10 % du capital, excepté dans des situations particulières où les pratiques locales préconisent un seuil supérieur[11]. Si, à l'inverse, de meilleures pratiques locales préconisent un seuil inférieur à 10 %, nous nous alignerons sur cette limite. Les émissions d'obligations convertibles ou de tout instrument donnant accès au capital font l'objet d'un traitement identique.

Amundi s'oppose généralement aux autorisations d'émission d'actions consenties à un prix nettement inférieur au cours du marché, lorsqu'elles s'inscrivent dans le cadre des autorisations usuelles, sans DPS et sans justification suffisamment étayée par la société.

11. Pour les augmentations de capital sans droit préférentiel de souscription (DPS) mais avec droit de priorité obligatoire sur l'intégralité de l'émission, un seuil supérieur de 20% peut être acceptable.

2. Émissions d'actions avec droit préférentiel de souscription

Les autorisations d'augmentations de capital avec droit préférentiel de souscription ne devraient en principe pas représenter plus de 50 % de capital.

Au-delà de cette limite, Amundi procédera à une analyse au cas par cas, en évaluant la justification stratégique de l'augmentation de capital, notamment lorsqu'elle est liée à un changement de stratégie et/ou d'objet social de la société.

3. Fusions, acquisitions, scissions et autres projets de restructuration

Tout projet sera analysé au cas par cas, afin d'examiner la stratégie à moyen et long terme, la création de valeur potentielle pour les actionnaires ainsi que les impacts sociaux et/ou environnementaux.

4. Rachat de ses propres actions

Amundi peut soutenir les rachats d'actions jusqu'à 10 % du capital, à condition qu'ils ne nuisent pas à la capacité d'investissement à long terme de la société. 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 négatif.

5. Actionnariat salarié

Amundi est favorable au développement de l'actionnariat salarié, car il permet d'aligner les intérêts des actionnaires et des salariés sur le long terme. 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 bénéficiaires.





Politique de rémunération

1. Principes Généraux de la rémunération des dirigeants

Amundi analyse la rémunération des dirigeants dans sa globalité et exprime son vote eu égard à deux critères principaux : la rémunération du directeur général devrait être « raisonnable » et économiquement justifiée.

Une rémunération « raisonnable » doit :

- Être attractive et permettre à l'entreprise d'attirer les talents nécessaires à sa gestion et à son développement. Cette attractivité est analysée principalement par comparaison avec les entreprises du même secteur et/ou dans le même environnement.
- Assurer l'alignement des intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires et ceux des autres parties prenantes de l'entreprise (entre autres les salariés), dans le cadre de la responsabilité sociale et environnementale. Ainsi, l'évolution de la rémunération dans le temps devrait être cohérente avec les tendances enregistrées sur la performance de l'entreprise.
- Être « acceptable » d'un point de vue sociétal. Le niveau et l'évolution de la rémunération d'un exécutif ne doivent pas pouvoir être le fondement de réactions d'opposition nuisibles à l'entreprise, à son image et donc à son développement.
- Inclure une hypothèse de non-versement des rémunérations différées et non encore versées, en cas de survenance d'évènements graves portant sur des pratiques contestables et litigieuses notamment en termes de prise de risque.

Critères ESG

Amundi s'attend à ce que les critères de performance liés à l'ESG, à la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) ou au développement durable soient liés à la stratégie de l'entreprise et aux risques matériels auxquels elle est confrontée. Ces critères devraient être internes et quantifiables, plutôt que basés sur l'évaluation de fournisseurs externes (agences de notation ou fournisseurs d'indices). La pondération de ces critères de performance ESG doit également être suffisamment élevée, la meilleure pratique étant une pondération d'au moins 20 %. Amundi peut s'opposer à la rémunération des dirigeants lorsque les critères ESG représentent moins de 10 % de la rémunération variable. Par conséquent, Amundi s'attend à ce que le poids de chaque critère soit clairement communiqué.

Pour les entreprises des secteurs fortement exposés au changement climatique (pétrole et gaz, services aux collectivités, sociétés minières, transport, ciment, acier et aluminium, construction, industries, infrastructures et produits chimiques), un critère lié au climat devrait être inclus dans les indicateurs de rémunération variable. L'un de ces critères devrait être lié à la réduction de l'empreinte carbone globale, conformément aux objectifs stratégiques de l'entreprise et en cohérence avec le secteur. Amundi encourage vivement les émetteurs à inclure également un critère pertinent aux investissements (Capex ou R&D) liés à des solutions bas carbone.

2. Équilibre des rémunérations et partage de la valeur

Amundi est attentive à ce que la politique de rémunération, et de façon plus large la politique de l'entreprise en matière de partage de la valeur, ne génère pas des situations d'inégalité sociale inacceptables.

De même, Amundi est attentive à l'absence de discrimination dans la politique et les pratiques de rémunération, entre autres à l'absence d'écart injustifié entre hommes et femmes à fonction équivalente.

Amundi considère que les entreprises devraient s'assurer que les salariés, employés de façon directe ou indirecte dans la chaîne d'approvisionnement, puissent disposer d'un « salaire vital » minimal, en lien avec les conditions de vie dans les régions où ils sont employés.

De façon générale, Amundi est favorable aux dispositifs qui cherchent à associer un grand nombre de salariés aux fruits de la croissance de l'entreprise, par des accords d'intéressement ou des systèmes de primes indexées sur la performance.

3. Transparence et rapport de rémunération

Amundi estime qu'il est nécessaire de faire preuve d'une grande transparence sur les politiques de rémunération et leur mise en œuvre.

La philosophie et les principes de mise en œuvre de ces politiques doivent être explicites, entre autres, sur les liens existants entre rémunération, performance et objectifs de performance. Amundi est donc favorable à la publication de rapports de rémunération, intégrant une description de l'ensemble des éléments versés ou attribués aux dirigeants, et qui seraient soumis au vote des actionnaires. Dans les pays où ce vote n'est que facultatif, nous serons vigilants quant au choix des entreprises de le soumettre au vote ou non.

Amundi est favorable à l'existence d'une rémunération variable (à risque), récompensant exclusivement le succès, incluant une hypothèse de versement nul en cas de sous-performance importante. Ces mécanismes devraient comporter des bornes minimales et maximales de niveau de rémunération variable et être assis sur des critères de performance clairement explicités (incluant des indicateurs clés de performance ESG).

Amundi préfère que la rémunération variable soit liée à des indicateurs clés de performance (KPI) quantitatifs. Lorsque des indicateurs qualitatifs sont intégrés, ils devraient représenter une part limitée de la rémunération variable globale (de préférence moins de 30 %), et l'entreprise devrait fournir des informations détaillées sur la performance réalisée.

De même, Amundi est favorable à ce que, pour les dirigeants, une partie de la rémunération soit versée de façon différée. Le versement de cette partie différée devrait être conditionné au maintien d'un niveau minimal de performance de l'entreprise sur les années ultérieures, en ligne avec la priorité donnée à la performance à moyen-long terme.

L'ensemble de ces éléments sera pris en compte dans notre analyse de l'entreprise, à la fois dans leur situation présente et dans leur dynamique. Ils pourront, dans le cadre du dialogue instauré avec les entreprises, influer sur nos décisions de vote, en particulier sur les résolutions relatives à la rémunération des dirigeants et aux mandats des administrateurs chargés de ces questions.

4. 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 certains principes pour atteindre cet objectif, en particulier dans les modalités d'attribution (pour les stock-options, le prix de souscription doit être en ligne avec les conditions de marché au moment de l'attribution) et dans les conditions d'acquisition définitive et/ou de durée de détention minimale.

Notre vote dépendra donc, en particulier, des éléments suivants :

- la qualité de l'information sur le périmètre de distribution et la répartition entre groupes de bénéficiaires, avec une distinction claire pour les mandataires sociaux ;
- le prix de souscription et l'absence de décote pour les plans de stock-options ainsi que l'absence de mécanisme de repricing ;
- la durée des plans, le caractère différé et conditionnel (conditions de performance) pour les bénéficiaires ;
- la nature (objectifs quantifiables et cohérents avec les orientations de l'entreprise) et le niveau d'exigence des critères de performance conditionnant l'attribution définitive, l'inclusion d'indicateurs clés de performance ESG ;
- la valeur totale des plans attribués (celle-ci devrait rester sous les 10 % du capital, sauf raisons exceptionnelles dûment justifiées).

5. Indemnités de départ

Outre la soumission à des conditions de performance exigées par la loi, Amundi s'attend à ce que le montant des éventuelles indemnités de départ de toute nature des mandataires sociaux dirigeants soit en lien avec leur ancienneté, leur rémunération, et l'évolution de la valorisation de la société durant leur mandat. Sauf circonstances exceptionnelles, et en fonction des meilleures pratiques locales, ces indemnités de départ ne devraient pas excéder deux années de rémunération totale (salaire de base et variable annuel).

De même que pour les salariés, il est souhaitable que le départ d'un mandataire social dirigeant sur sa seule initiative n'entraîne pas le versement d'indemnités.

En cas de départ volontaire d'un dirigeant ou d'un départ forcé en raison de problèmes de performance, les options ou actions de performance non encore acquises devraient normalement devenir caduques. Dans le cas d'un "*good leaver*", la meilleure pratique est que les attributions de rémunération de long terme non acquises soient réduites au prorata de la durée de service et qu'elles restent soumises à la réalisation des critères de performance qui y sont attachés. Les dirigeants qui partent à la retraite peuvent généralement conserver les attributions non acquises.

La décision du Conseil d'administration sera examinée au cas par cas, en tenant compte du contexte réglementaire, des conditions de départ et de la justification fournie par l'entreprise.

6. Plans de retraite

Amundi estime souhaitable que les plans de retraites supplémentaires, s'ils existent, soient considérés comme un élément de rémunération.

Amundi sera attentive aux modalités de ces plans et, en particulier, aux aspects suivants :

- la publication du périmètre des bénéficiaires ;
- le critère de présence minimale dans l'entreprise (recommandation : 5 ans minimum) ;
- l'assiette de calcul des droits.

7. Rémunérations exceptionnelles

Amundi attend des entreprises une explication détaillée en cas de versement d'une rémunération exceptionnelle, qui doit en tout état de cause être conforme à la politique de rémunération de l'entreprise.

Les primes de recrutement devraient compenser uniquement la perte de rémunération liée au changement d'employeur, sur une base comparable. Les primes exceptionnelles liées aux transactions stratégiques devraient être évitées. En cas d'octroi, Amundi examinera avec attention la justification fournie, les critères de performance attachés ainsi que la durée de la période de performance prise en compte.

En cas de départ d'un dirigeant (retraite ou démission), Amundi sera vigilante quant à l'attribution de tout paiement exceptionnel pouvant être assimilé à une indemnité de départ « déguisée ».

Pouvoir discrétionnaire

Amundi estime que le Conseil doit garder un pouvoir discrétionnaire pour ajuster le niveau de rémunération variable des dirigeants, dans les limites de la politique de rémunération. En cas de sous-performance ou de surperformance exceptionnelle de la société, le Conseil devrait envisager d'utiliser son pouvoir discrétionnaire pour s'assurer que les niveaux de rémunération sont proportionnels à la performance de la direction et à l'expérience de ses actionnaires et parties prenantes.



Enjeux environnementaux et sociaux

Amundi a fait de l'investissement responsable une pierre angulaire de sa stratégie en adoptant la responsabilité environnementale et sociale comme l'un de ses quatre piliers fondateurs. Notre approche de l'investissement responsable reflète cet engagement, à travers notre politique de vote et d'engagement, notre large gamme de solutions d'investissement ainsi qu'à travers les services qui permettent à nos clients d'intégrer les considérations environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) à leur propre rythme. Ces considérations animent également notre politique de vote, déployée au service de ces mêmes ambitions.

1. La préservation du capital naturel et la transition énergétique

La recherche scientifique a démontré la nécessité d'une approche durable en ce qui concerne l'exploitation des ressources et l'impact des activités humaines sur l'environnement, afin d'éviter les risques à long terme et assurer la stabilité de notre économie. Il est donc essentiel pour les entreprises de prendre en compte les questions environnementales et climatiques dans leur stratégie. Amundi soutiendra au cas par cas, les résolutions d'actionnaires sur ces questions, notamment celles qui visent à mettre en place un meilleur *reporting* et une plus grande transparence sur la stratégie environnementale et climatique des entreprises. Nous pensons également que l'adoption de stratégies climatiques par les entreprises est un facteur critique pour l'investissement dont les actionnaires doivent être pleinement informés.

« Say on Climate »

Amundi encourage les émetteurs à présenter lors de l'Assemblée Générale la stratégie climatique de l'entreprise au minimum tous les trois ans, ou plus tôt en cas de changement majeur, ainsi que sa mise en œuvre. Pour les entreprises dans les secteurs à fort impact climatique, un vote régulier sur la stratégie climatique de la société est encouragée. Les enjeux climatiques pouvant avoir un impact non négligeable sur le modèle économique de l'entreprise, Amundi considère qu'il est essentiel que les actionnaires puissent se prononcer sur la stratégie de décarbonation de l'entreprise, couvrant l'ensemble des émissions directes et indirectes, avec une bonne compréhension des hypothèses retenues, y compris en ce qui concerne le recours à la compensation carbone et les objectifs en matière d'investissement et de recherche.

Lorsqu'un *« Say on Climate »* est à l'ordre du jour de l'Assemblée Générale, Amundi s'attend à ce que les entreprises aient communiqué en amont des ambitions globales en termes d'objectifs chiffrés, de périmètre et de scénarios de référence (les ambitions devraient couvrir tous les scopes) ainsi qu'un agenda précis (objectifs à court, moyen et long terme) et une description claire des ressources nécessaires à l'atteinte de leurs objectifs climatiques (y compris un plan d'investissement de trois à cinq ans). Chaque stratégie est ensuite analysée dans son intégralité, y compris l'utilisation de projets de compensation carbone, afin d'évaluer sa solidité et son alignement avec l'Accord de Paris.

Amundi cherche à comprendre comment le Conseil d'administration aborde ce sujet clé, comment il se forme sur le sujet, comment il analyse l'impact des enjeux climatiques sur le modèle d'entreprise en étudiant des tests de résistance (*« stress tests »*), par exemple en s'appuyant sur des prix du carbone cohérents avec un scénario de neutralité carbone ou un scénario encore plus dégradé.

Finalement, Amundi souhaite que la rémunération des instances dirigeantes soit liée à la stratégie d'alignement avec l'Accord de Paris via des indicateurs inclus dans la rémunération variable, a fortiori dans les secteurs à fort impact climatique[12].

2. Cohésion sociale

Le succès à long terme de la transition environnementale et énergétique dépend de notre capacité collective à préserver la cohésion et contrôler les impacts sociaux, notamment par le contrôle de l'équilibre salarial dans le cadre des politiques de rémunération, l'implication des salariés dans la gouvernance des entreprises et l'actionnariat salarié.

En matière de transparence, Amundi estime que la pratique exemplaire à suivre par les entreprises consiste à communiquer, au niveau du groupe, leur « ratio d'équité salariale » consolidé (ratio de rémunération moyen par rapport au directeur général).

Dans la présentation de leur politique de rémunération, nous invitons les entreprises à indiquer comment elles tiennent compte des paramètres de partage de la valeur (par exemple, l'évolution de leur « ratio d'équité salariale », les augmentations salariales des employés, leur politique concernant les salaires minimums ou l'écart salarial entre les genres). Le bon équilibre en matière de partage de valeur ajoutée concerne également l'accompagnement des collaborateurs, afin de maintenir leur employabilité tout au long de leur carrière, et leur accès aux protections sociales.

Amundi est également favorable à l'implication des salariés dans la gouvernance d'entreprise et à l'actionnariat salarié, car ces pratiques permettent d'aligner les intérêts des actionnaires et des salariés sur le long terme. Amundi promeut ainsi la nomination d'administrateurs salariés au Conseil comme un principe de bonne gouvernance.

La cohésion sociale repose également sur la protection des droits humains par les entreprises dans le cadre de leurs activités et de leur chaîne d'approvisionnement.

3. Responsabilité du Conseil sur les sujets environnementaux et sociaux

En termes de vote, notre politique sera généralement de voter contre la décharge du Conseil ou de la direction, et/ou contre le rapport de durabilité, et/ou contre la réélection du président, des membres du Comité d'audit et/ou d'autres administrateurs :

- sur une sélection d'entreprises qui présentent une stratégie climatique en retrait (en tenant compte des publications liées au climat, de la pertinence et de la qualité de leurs stratégies climatiques) ;
- sur une sélection d'entreprises qui gèrent de façon insuffisante leur impact sur le capital naturel et leur écosystème (prise en compte de la perte de biodiversité, la dégradation du capital naturel, la déforestation, la perte d'eau, etc.) ;

12. Pétrole et gaz, services aux collectivités, sociétés minières, transport, ciment, acier et aluminium, construction, biens industriels, infrastructure, chimie.

- sur une sélection d'entreprises aux pratiques sociales en retrait (prise en compte des violations des droits de l'humain, de la gestion de la transition équitable, des controverses liées aux employés, de la corruption, etc.) ;
- sur les entreprises exclues de notre univers d'investissement actif conformément à la « Politique d'Investissement Responsable » d'Amundi.

4. Résolutions actionnariales

L'exercice des droits de vote sur les résolutions d'actionnaires se fait au cas par cas, sur la base d'une analyse interne robuste. Les décisions de vote sont fondées sur le mérite de chaque proposition et comprennent l'évaluation des points suivants :

- l'impact potentiel sur l'entreprise et ses actionnaires ;
- l'impact potentiel sur les facteurs de durabilités ;
- les meilleures pratiques et les scénarios de transition du secteur ;
- les objectifs du déposant de la résolution ;
- si la résolution est considérée comme trop prescriptive ou ne repose pas sur des recherches scientifiques reconnues.

De manière générale, Amundi vote en faveur des résolutions d'actionnaires qui demandent aux entreprises d'améliorer leur transparence ou d'adhérer à des normes internationales reconnues.

L'équipe Vote et Gouvernance d'entreprise d'Amundi travaille en collaboration avec les analystes de l'équipe de recherche ESG d'Amundi afin de bénéficier de leur expertise spécifique pour examiner chaque proposition d'actionnaire sur les sujets environnementaux et sociaux.

Annexe
Mise en œuvre de la politique de vote

Amundi adhère au code de l'EFAMA et participe à différentes instances de travail sur la gouvernance, comme l'AFG ou l'ICGN.

1. Centralisation de la fonction

Amundi a centralisé l'exercice des droits de vote au sein de l'équipe Vote et Gouvernance d'entreprise composée d'experts chargés de coordonner l'ensemble des tâches liées aux votes et notamment de :

- suivre les Assemblées Générales au sein du périmètre de vote ;
- gérer les relations avec les dépositaires et les agences de conseil en vote (*Proxy voting agencies*) ;
- analyser les résolutions proposées par les émetteurs ;
- diffuser l'information et recueillir l'avis des gérants et analystes financiers et analystes ESG ;
- convoquer et animer les Comités de vote ;
- engager le dialogue actionnarial avant et après les assemblées générales, et
- participer aux instances de travail sur la gouvernance.

Cette centralisation a pour objectif d'harmoniser l'application de la politique de vote d'Amundi.

Cette politique de vote couvre les entités suivantes[13] :

Amundi Aalam Sdb BhD	**Amundi Luxembourg***
Amundi Asset Management	**Amundi Malaysia Sdn Bhd**
Amundi Asset Management SAI SA*	**Amundi Private Equity Funds (only for listed companies)***
Amundi Austria*	**Amundi Sgr***
Amundi Canada*	**Amundi Singapore***
Amundi Deutschland*	**Amundi Taiwan***
Amundi Hong Kong*	**Amundi UK Ltd.***
Amundi Iberia*	**BFT IM***
Amundi Immobilier*	**CPR AM***
Amundi Ireland*	**Sabadell Asset Management***
Amundi Japan*	**Société Générale Gestion***

* Ces entités ont délégué le vote à l'équipe Vote et Gouvernance d'entreprise d'Amundi Asset Management.

13. D'autres entités peuvent décider d'appliquer cette politique de vote. Merci de se référer au site Internet de la société de gestion.

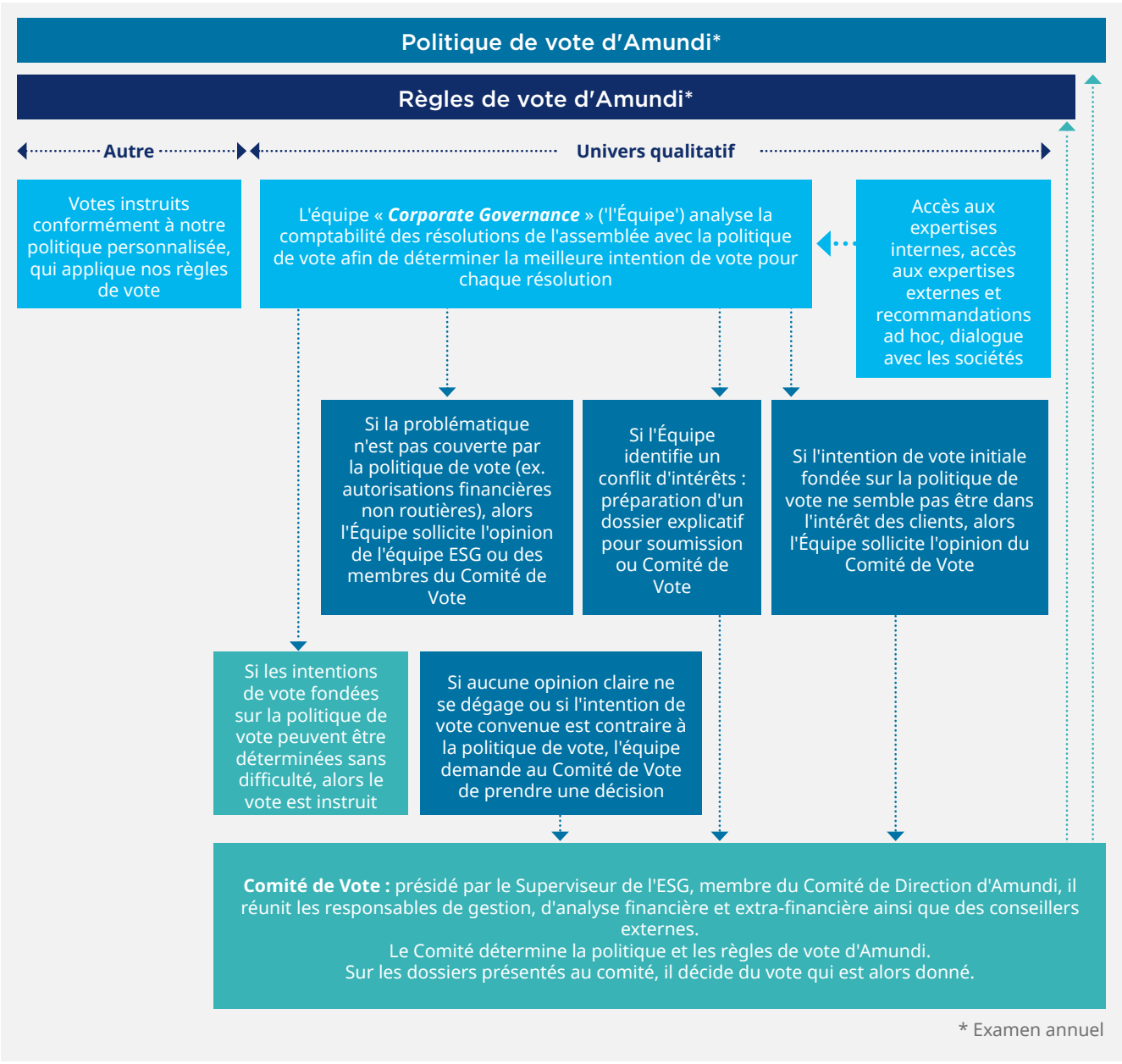
L'équipe utilise la plateforme Proxyexchange de ISS pour suivre ses positions et envoyer ses instructions de vote. Elle dispose des analyses de ISS, Glass Lewis et Proxinvest afin d'identifier plus efficacement les résolutions problématiques, tout en conservant une totale autonomie par rapport à leurs recommandations. ISS fournit également des recommandations de vote personnalisées basées sur la politique de vote d'Amundi.

2. Le Comité de vote

Présidé par le Superviseur de l'ESG, membre du Comité de Direction d'Amundi, il réunit les responsables de gestion, d'analyse financière et ESG, ainsi que des conseillers externes. Le Comité est responsable d'examiner et valider la politique de vote.

Il revoit les dossiers présentés par les analystes de l'équipe Vote et Gouvernance d'entreprise et décide de l'orientation du vote. Ce Comité est mensuel, mais peut néanmoins être convoqué autant que nécessaire.

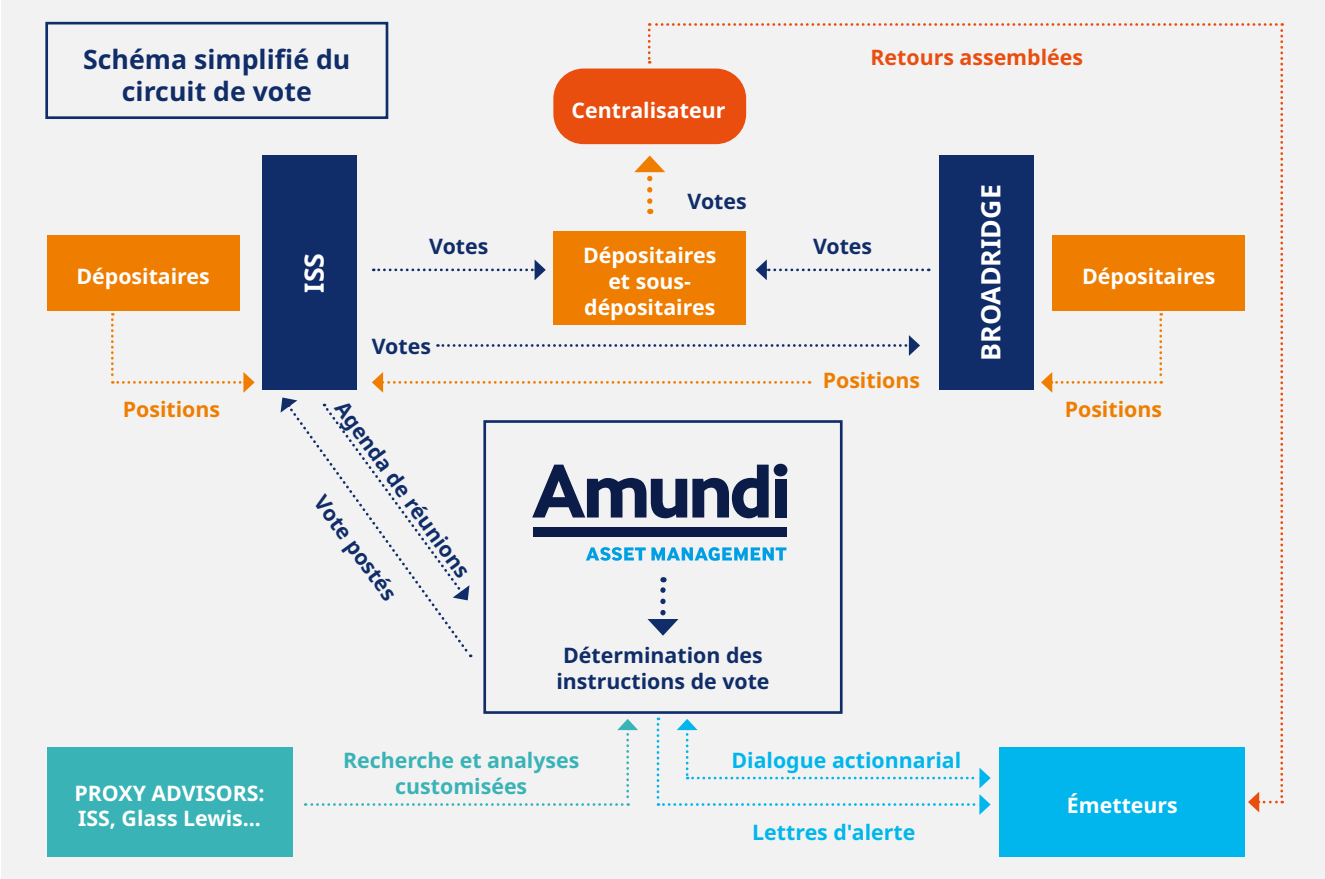
Schéma de la décision de vote



* Examen annuel

3. Mode courant d'exercice des droits de vote

Dans la plupart des cas, les droits de vote sont exercés par correspondance/procuration.
Néanmoins, la participation à une Assemblée Générale pour y exercer directement les droits de vote peut s'avérer utile ou nécessaire dans certains cas.



4. Périmètre de vote pour l'exercice 2026

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 OPC[14] gérés et ce, quel que soit leur mode de gestion.

Critères de sélection des fonds

Amundi a pour objectif d'exercer ses droits de vote sur toutes les positions pour lesquelles elle contrôle les droits de vote. Cependant, afin d'éviter tout impact défavorable pour ses clients, Amundi peut décider de ne pas exercer ses droits de vote dans les cas suivants :

- lorsque le vote n'est pas réalisable sur le plan opérationnel dans le temps imparti, en raison de procédures spécifiques imposées par l'émetteur ou le dépositaire, telles que l'utilisation de plateformes de vote particulières ou de bulletins de vote papier ;
- lorsque les coûts engagés sont jugés disproportionnés, notamment lorsque l'obtention de procurations de vote est requise pour chaque fonds ou chaque assemblée générale, ou dans le cas de marchés où les services de vote des dépositaires ne sont pas disponibles.

L'exercice des droits 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.

14. Organismes de placement collectif.

Critères de sélection des assemblées

Les fonds exercent leur droit de vote lors des assemblées des sociétés dans lesquelles ils investissent chaque fois que possible.

Cependant, toujours dans un souci de maîtrise des coûts et d'efficacité accrue, Amundi se réserve le droit de ne pas exercer les droits de vote lorsqu'elle estime que le coût économique est prohibitif par rapport à la détention.

Cas de la gestion déléguée

Lorsque la gestion d'un portefeuille d'actions est déléguée à un gestionnaire externe, celui-ci peut disposer, ainsi que prévu dans le contrat de délégation, de l'exercice des droits de vote.

Solutions de vote sur mesure

Pour les clients investis via des mandats de gestion ou des fonds dédiés, Amundi peut autoriser l'application d'une politique de vote différente sur tout ou partie des assemblées générales votées.

Comptes ségrégés

Amundi applique pour certains de ses clients des politiques de vote sur mesure, prévues pour des mandats spécifiques.

Sanctions internationales

Conformément aux programmes de sanctions internationales, Amundi peut décider de ne pas exercer ses droits de vote lors des assemblées générales des entités sanctionnées.

Autres classes d'actifs

a. Obligations

En cas d'événement sur un fonds obligataire déclenchant un vote, le gestionnaire du fonds peut décider de voter au cas par cas. Les équipes de gestion tiennent compte de la création de valeur ainsi que du niveau de risque induit dans leur décision de vote.

b. Capital investissement

Les fonds de Private Equity d'Amundi suivent la politique de vote d'Amundi dans leurs interactions avec les entreprises, avec un focus sur deux enjeux sociétaux :

- La transition énergétique, en particulier la décarbonation de l'économie.
- La cohésion sociale, notamment les systèmes de protection sociale et de participation aux bénéfices dans les entreprises privées.

Une fois que ces fonds investissent dans une société privée, ils ont un siège au conseil et, à ce titre, disposent de certains droits de vote. Amundi s'engage à accompagner l'entreprise dans son parcours de développement durable et à cet effet, une feuille de route ESG est définie avec chacune des entreprises détenues.

5. Publication des votes et rapports de vote

Le détail des votes d'Amundi est disponible sur son site internet (https://legroupe.amundi.com/resultats-de-nos-votes) chaque vote étant divulgué 30 jours après l'Assemblée Générale.

Amundi publie également un rapport annuel dédié faisant part de ses activités de vote et d'engagement.



6. 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. La décision de rappeler les titres sera fondée sur une appréciation qualitative tenant compte de la nature de la/les résolution(s), le nombre de votes dont dispose Amundi et/ou les conséquences potentielles du vote.

En ce qui concerne les fonds labellisés ISR, les actions sont systématiquement rapatriées pour tous les émetteurs plusieurs jours avant la date d'enregistrement de l'Assemblée (« *record date* »), afin de conserver les droits de vote à l'Assemblée.

7. Les situations de conflits d'intérêts

Dans le cadre de l'exercice des droits de vote de ses OPC, Amundi peut être confrontée à des situations de conflits d'intérêts.

Des mesures de prévention et de gestion de ce risque ont donc été mises en place.

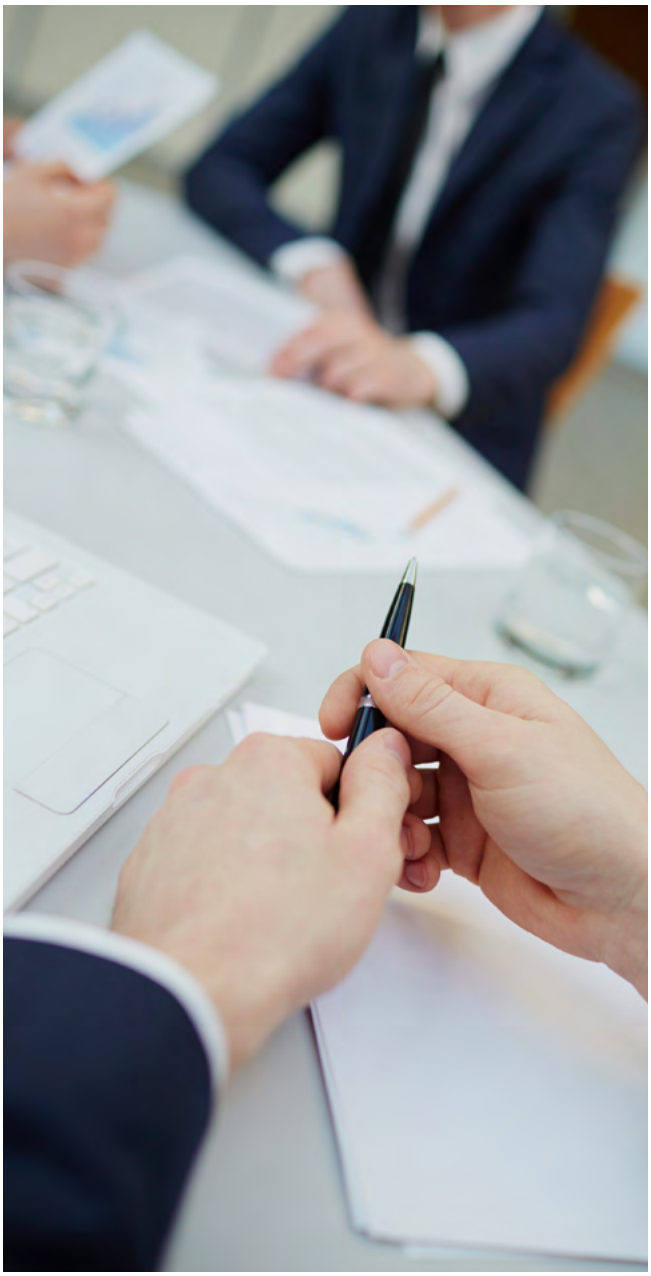
La première mesure préventive est la définition et la publication de la politique de vote validée par les instances dirigeantes des sociétés de gestion du groupe.

La seconde mesure consiste à soumettre au Comité de vote, pour validation préalable à l'Assemblée Générale, les propositions de vote des résolutions relatives à une liste préétablie de sociétés cotées sensibles du fait de leurs liens avec Amundi.

Ces sociétés cotées sensibles, pour lesquelles un conflit d'intérêts potentiel a été préidentifié sont définies comme suit :

1. Les émetteurs contrôlant Amundi ou détenus par Amundi,
2. Les émetteurs partenaires d'Amundi,
3. Les émetteurs avec lesquels Amundi partage un mandataire/ responsable dirigeant.
4. Les émetteurs figurant parmi les clients les plus importants d'Amundi.

Au-delà de ces émetteurs préalablement identifiés, l'équipe Vote et Gouvernance d'entreprise soumet également au Comité de vote les assemblées générales pour lesquelles un conflit d'intérêts potentiel a été identifiée lors de l'analyse des résolutions.



MENTIONS LÉGALES

Ce document n'est pas destiné aux résidents ou citoyens des États-Unis d'Amérique ou aux "ressortissants américains" (U.S. Person) tels que définis par le "Règlement S" de la Securities and Exchange Commission, en vertu de la Loi sur les titres de 1933 (US Securities Act of 1933).

Ce document est communiqué à titre d'information exclusivement et ne constitue en aucun cas une offre d'achat, un conseil en investissement ou une sollicitation de vente. Ce document n'est ni un contrat ni un engagement d'aucune sorte.

Les informations contenues dans le présent document sont communiquées sans prendre en considération les objectifs d'investissement spécifiques, la situation financière ou les besoins d'un investisseur en particulier.

Les informations fournies ne sont pas garanties comme étant exactes, exhaustives ou pertinentes : bien qu'elles aient été préparées sur la base de sources qu'Amundi considère comme fiables, elles peuvent être modifiées sans préavis. Les informations restent inévitablement incomplètes, basées sur des données établies à un moment précis et peuvent changer.

Toutes les marques de commerce et logos utilisés à des fins d'illustration dans le présent document sont la propriété de leurs propriétaires respectifs.

Amundi décline toute responsabilité, directe ou indirecte, qui pourrait résulter de l'utilisation des informations contenues dans ce document. Amundi ne peut en aucun cas être tenue pour responsable de toute décision prise ou investissement effectué sur la base de ces informations.

Investir comporte des risques. Les performances passées et les simulations qui en découlent ne garantissent pas les performances futures, et ne constituent pas des indicateurs fiables des performances futures.

Les informations contenues dans ce document ne doivent être ni copiées, ni reproduites, ni modifiées, ni traduites, ni distribuées sans l'accord écrit préalable d'Amundi, à aucune personne tierce ou dans aucun pays où cette distribution, ou cette utilisation, serait contraire aux dispositions légales et réglementaires ou imposerait à Amundi, ou à ses produits, de se conformer aux obligations d'enregistrement auprès des autorités de tutelle de ces pays.

Les informations contenues dans le présent document sont considérées comme exactes au mois de janvier 2026.

Amundi Asset Management
Société par Actions Simplifiée – SAS au capital de 1 143 615 555 euros
Société de gestion de portefeuille agréée par l'AMF sous le numéro GP 04000036
Siège social : 91-93, boulevard Pasteur – 75015 Paris – France – 437 574 452 RCS Paris.

Amundi
Investment Solutions

La confiance, ça se mérite